



4. Metodi

4.1 Esercizi stimolatori delle attività

4.1.1 Introduzione

A seconda del gruppo di destinatari, gli esercizi possono essere utili per: stabilire l'umore o creare l'atmosfera giusta stimolare le persone prima o durante un'attività presentare un argomento in modo spensierato.

Esistono numerosi esercizi. Spesso coinvolgono i partecipanti, disposti in cerchio, con

una canzone, particolari movimenti o un gioco. Abbiamo scelto alcuni esercizi che possono essere collegati all'apprendimento interculturale, ma anche utilizzati per scopi diversi.

Attenzione!

Alcune persone hanno fiducia in questo tipo di esercizi (considerandoli indispensabili per creare un'atmosfera di gruppo), altri li detestano (o li trovano semplicemente "sciocchi").

4.1.2 “Vedete quello che vedo io? Vedo quello che vedete voi?”

Ognuno vede le cose in modo diverso – perché allora non provare a descrivere ciò che vedete nella vostra sala riunioni? I partecipanti scelgono un particolare angolo della stanza o un oggetto che attira la loro attenzione e lo mostrano agli altri. Oltre che per stimolare l'empatia tra le persone, questo esercizio può essere utile per aiutare la squadra e i partecipanti a dare un'impostazione più informale all'attività.



Risorse necessarie

- Sala riunioni che permetta ai partecipanti di muoversi liberamente al suo interno
- Un foglio formato A4 e una penna o una matita per ciascun partecipante
- Nastro adesivo (almeno uno ogni sei persone)
- Basta un solo animatore



Dimensioni del gruppo

Qualsiasi



Tempo

Minimo 15-20 minuti



Passo dopo passo

1. Ogni partecipante riceve un foglio A4 e una penna/ matita
2. L'animatore chiede ai partecipanti di scrivere il loro nome sul foglio e di fare un buco nel foglio in modo che sembri una cornice (la forma del buco non importa purché riusciate a vederci attraverso)
3. Successivamente ogni partecipante deve trovare un angolo o un oggetto sul quale attaccare la cornice. Tutti sono invitati ad usare la loro immaginazione, niente è proibito!
4. I partecipanti guardano attraverso le loro cornici e quelle degli altri descrivendo ciò che vedono.
5. L'esercizio finisce quando l'animatore si rende conto che i partecipanti hanno guardato attraverso la maggior parte delle cornici.



Riflessione e valutazione

Per questo esercizio non è necessaria nessuna relazione, ma una discussione può essere produttiva. Suggestioni per le domande:

- cosa hai provato nello scegliere qualcosa di interessante, senza restrizioni?
- in che modo hai aiutato gli altri a vedere esattamente quello che vedevi tu?
- che cosa ti ha sorpreso?
- come sei riuscito a vedere ciò che vedevano gli altri nelle loro cornici?



Questo metodo dal vivo

Non sorprendetevi della posizione in cui i partecipanti attaccano le loro cornici. Ci sono state addirittura persone che hanno attaccato le cornici su lampadari a tre metri di altezza o sotto i termosifoni, ecc. Questo esercizio può essere utile per avviare una discussione sull'empatia o uno spirito costruttivo.

Fonte: Andi Krauss, Network Rope

4.1.3 “GRRR - PUFF- BOOM!”

Ripetere come una cantilena qualcosa che sembra essere senza senso può rappresentare una sfida interessante. Potrebbe essere interessante anche cercare i possibili significati



Risorse necessarie

- Lavagna a fogli mobili, o un'altra superficie sulla quale scrivere.
- Spazio sufficiente perché i partecipanti si possano muovere liberamente
- Un animatore



Dimensione del gruppo

Qualsiasi



Tempo

Circa 5 minuti



Passo dopo passo

1. L'animatore scrive le seguenti “parole” sulla lavagna o un'altra superficie in modo che i partecipanti possano leggerle:

TARATATA'
GRRRR
PUFF
BOOM!

2. L'animatore ripete le parole lentamente e chiede ai partecipanti di unirsi a lui.
3. L'animatore aumenta l'intensità - più alta e più bassa, più veloce e più lenta (è possibile inserire un balletto per accompagnare la ripetizione delle parole).
4. L'esercizio finisce con un sonoro “BOOOM!”



Riflessione e valutazione

I partecipanti hanno imparato in questo modo una nuova lingua con i suoi diversi ritmi, luci e ombre. È possibile discutere anche sugli elementi che formano una lingua, dopo che tutti hanno recuperato il fiato!



Questo metodo dal vivo

State attenti all'intensità dell'esercizio. Può essere chiassoso e allo stesso tempo divertente, ma potrebbe essere imbarazzante per alcuni partecipanti soprattutto se non si conoscono abbastanza bene tra loro.

*Fonte: Mark Taylor (1998)
“Idee sempliciper superare le barriere
linguistiche” in “Language and Intercultural
Learning Training Course Report”,
European Youth Centre, Strasburgo*

4.1.4 “60 secondi = un minuto o cos’altro?”

Sappiamo tutti che il tempo è relativo, ma cosa significa esattamente? I partecipanti trascorrono un minuto del loro tempo e confrontano i risultati.



Risorse necessarie

- Un orologio per l’animatore
- Una sedia per ogni partecipante
- Se nella stanza c’è un orologio, copritelo; se il ticchettio è forte, eliminalo.



Dimensione del gruppo

Qualsiasi



Tempo

Compreso tra 25 secondi e 2 minuti e mezzo!



Passo dopo passo

1. L’animatore chiede ai partecipanti di nascondere i loro orologi.
2. I partecipanti si siedono in silenzio e con gli occhi chiusi.
3. L’animatore chiede ai partecipanti di alzarsi e chiudere gli occhi. Al “VIA” ognuno deve contare fino a 60 e poi sedersi. Questo esercizio è possibile solo se fatto in silenzio. Una volta seduti i partecipanti possono aprire gli occhi, ma non prima.



Riflessione e valutazione

Questo esercizio presenta il concetto di tempo e la relazione che gli individui hanno con esso. Si può continuare a discutere sull’esistenza di percezioni di tempo diverse a seconda della cultura.



Questo metodo dal vivo

Anche se fatto all’interno di gruppi culturalmente omogenei, questo esercizio produce risultati sorprendenti. Attenti a non ridere di chi finisce per ultimo.

Fonte: Swatch, Timex, ecc.

4.1.5 “La cipolla della diversità”

Non importa quale sia il gruppo, abbiamo tutti molte cose in comune e molte differenze che ci completano. Un semplice esercizio per scoprirle – divertitevi!



Risorse necessarie

Ampio spazio all'interno di una stanza



Dimensione del gruppo

Da 10 a 40, è richiesto un numero pari di partecipanti!



Tempo

Fino a 30 minuti



Passo dopo passo

1. Viene chiesto ai partecipanti di formare un cerchio interno e uno esterno (che rappresentano gli strati della cipolla) disposti a coppie uno di fronte all'altro.
2. Ogni partecipante deve trovare (velocemente) un elemento (abitudini, aspetto, background, comportamento...) in comune con il suo partner e trovare un'espressione che lo rappresenti (potete lasciare l'espressione aperta o indicarne ogni volta una diversa: “Cantate una canzone”, “fate un breve mimo”, “inventate una poesia di due righe”, “esprimetela producendo rumori”, “esprimetela con simboli”...)
3. Una volta fatto questo, il gruppo più esterno si muove verso destra; ogni nuova coppia deve trovare una somiglianza ed esprimerla. Potete dare indicazioni sul tipo di somiglianza (cibo preferito, che cosa non mi piace della scuola, famiglia, musica, abitudini, comportamenti, schieramento politico...), andando sempre più in “profondità”.
4. Le coppie possono cambiare più volte fino a quando il cerchio si chiude (a seconda della dimensione del gruppo). Una variante più difficile potrebbe essere cercare le differenze all'interno della coppia e gli elementi in comune (o cercare un'espressione/situazione che li comprenda entrambi).



Riflessione e valutazione

Può essere seguito da discussioni su: Quali somiglianze/ differenze ci hanno colpito? Da dove nascono? Fino a che punto le nostre differenze possono essere complementari?



Questo metodo dal vivo

Può aiutare a rompere il ghiaccio, ma potrebbe essere usato anche alla fine di una sezione (la cipolla dell'addio) o per trovare elementi d'identità o ... (dipende tutto dalle domande che vengono fatte)! Attenzione: può essere chiassoso e caotico!

Fonte: Claudia Schachinger

4.2 Esercizi individuali

Di Claudia Schachinger

4.2.1 Introduzione

Gli esercizi individuali, come dice il nome stesso, devono essere fatti individualmente (con uno spirito di gruppo comune). Vi potreste chiedere: “L’apprendimento interculturale non si basa sugli incontri?” Ebbene sì, ma non saremo in grado di imparare tutto ciò che vorremmo da semplice

incontri, se non facessimo un passo indietro e ci fermassimo a guardare tutto ciò che ci accade in questi processi. Tali esercizi vengono inseriti per incoraggiare l’autocritica, un comportamento curioso e inquisitorio, un dialogo tra cuore e cervello. Imparare attraverso la scoperta di noi stessi.

4.2.2 “Il mio cammino verso l’Altro”

Il nostro approccio verso l’Altro (fondamentale per l’apprendimento interculturale) è influenzato nel corso della nostra vita, a partire dall’infanzia, da diversi fattori (istruzione...) Questo “viaggio” conduce fisicamente, emotivamente e mentalmente verso fasi e influenze diverse che contribuiscono o ostacolano un approccio costruttivo nell’incontro con altre persone nel corso della vita. Un viaggio dentro me stesso sulle possibilità e gli ostacoli, le percezioni e gli stereotipi.



Risorse necessarie

Un edificio con almeno cinque stanze; oggetti per decorare le stanze (carta e penne, forbici e colla, giocattoli, diversi articoli usa e getta da utilizzare a seconda dell’argomento, cassette audio o CD, foto, quadri, stoffe morbide, lana rossa, cuscini, caffè...) e altri elementi di arredamento (sedie, tende, funi). Gli animatori hanno bisogno di tempo per preparare le stanze prima che arrivino i partecipanti. Per ogni partecipante fornite carta e penna (o una sorta di “diario”). Assicuratevi che tutte le persone all’interno dell’edificio siano state messe al corrente dell’esercizio, in modo tale che non si stupiscano delle “decorazioni”.



Dimensioni del gruppo

Da due a numerosi partecipanti a seconda dello spazio (pochi partecipanti andrebbero bene per scambiarsi le esperienze nella fase successiva, troppi potrebbero disturbarsi se lo spazio nella stanza non è sufficiente).



Tempo

La preparazione delle stanze richiede, se ben organizzate, 30 minuti. L’esercizio invece dai 45 ai 90 minuti per il “viaggio individuale”, 30 minuti per lo scambio.



Passo dopo passo

1. Ogni stanza è costituita da diversi “spazi”, incentrati su aspetti particolari del nostro sviluppo (infanzia – famiglia – scuola –

società...), che corrispondono alle “fasi” del nostro viaggio nella vita. Il “cammino verso l’Altro” può essere caratterizzato da una fune rossa (o lana) che va da uno spazio all’altro. In ogni parte gli oggetti, le dinamiche e le domande porteranno i partecipanti a riflessioni approfondite e complete, che cercano di risvegliare la memoria.

2. Prima di fare l’esercizio individualmente verranno spiegati ai partecipanti gli obiettivi e verrà distribuito un “programma” per il viaggio (dove si trovano le stanze, i temi, le fasi da seguire, il tempo e il procedimento...) e alcuni chiarimenti, se necessario. Deve essere sottolineato l’aspetto volontario dell’esercizio (fermatevi quando volete).
3. I partecipanti sono invitati a muoversi all’interno della stanza uno per volta, senza disturbarsi, cercando angoli comodi dove sedersi e riflettere e utilizzando tutto il tempo che occorre. Durante il loro “viaggio” possono scrivere una sorta di diario o prendere appunti che possono essere successivamente condivisi in varie forme a seconda della situazione del gruppo (personale!). La descrizione delle stanze viene fornita per trarre ispirazione e può essere adattata a vostro piacimento.

- *1° stanza: infanzia* (le mie radici, uno spazio protetto, primi sviluppi...)

Questa stanza dovrebbe evocare “flash” sui ricordi dell’infanzia e le emozioni, la prima e la più profonda esperienza di “cultura”.

- “Spazio 1”(e possibilmente 2): Domande sulla famiglia.

Le prime esperienze di incontro e vicinanza, relazioni, fiducia... (Accompagnate da foto di bambini, un ambiente confortevole, musica soft, odori che rievocano la casa, la possibilità di disegnare e di visualizzare le cose, ricollegandole a odori e suoni).

- “Spazio 3”: Percezione e differenza, spazi personali e sviluppo...

(Nella stanza dovrebbero esservi a disposizione giochi e strumenti, oggetti con i quali giocare, sperimentare con le proprie mani, come i fiori e la terra, materiale da costruzione, bambole, stoffe, pentole, forbici, carta e penne, un fischietto, libri per bambini, un telefono...)

- “Spazio 4”: Cultura, Valori, Atteggiamenti e la loro origine (Disegni e simboli – libri, TV, giochi... - aiuteranno ad immaginare i diversi valori e le loro “fonti”, le loro origini.)

- *2° stanza: primi passi...* (difficoltà e scoperte)

Questa stanza dovrebbe rappresentare le tensioni provate nelle diverse aree: tra l’incoraggiamento, la scoperta delle possibilità e delle opportunità da una parte e le difficoltà, limitazioni e delusioni dall’altra. Questa può essere rappresentata dividendo le celle in due parti con colori diversi, ogni parte contiene frasi o dichiarazioni sentite dai diversi ‘attori sociali’ in questo contesto. Al centro dello “spazio”, si trova una domanda chiave o una frase che i partecipanti devono completare. I punti trattati potrebbero essere la selezione, la competizione, le attitudini e i valori trasmessi, la scoperta del significato di relazione e cooperazione, i pregiudizi, la religione, la valorizzazione delle doti di ogni singolo individuo, i contatti con culture straniere...)



- “Spazio 1”: Scuola
- “Spazio 2”: famiglia e ambiente circostante
- “Spazio 3”: società

- *3° stanza: “isole”* (spazio di riflessione e riposo)

Le isole dovrebbero essere spazi ‘accoglienti’ e confortevoli, con materassi e cuscini, caffè e così via. Rappresentano gli spazi per riposarsi e riflettere, dove i partecipanti possono pensare in tranquillità a situazioni particolari, discussioni, attività, persone, ecc., che hanno aiutato e permesso l’incontro e l’affermazione positiva delle differenze.

- “Spazio 1”: amici
- “Spazio 2”: la mia organizzazione
- “Spazio 3”: altri spazi di riflessione

- *4° stanza: sulla mia strada...* (fasi di consapevolezza)

Lungo la strada ci sono figure, domande, simboli... riguardo questioni e aspetti diversi che vengono affrontati e ricordati dai partecipanti e che potrebbero essere importanti nel riconoscere le differenze e in che mondo queste sono state valorizzate o ostacolate. Le domande potrebbero basarsi sulla curiosità e l’empatia, comportamenti e atteggiamenti, confronto, ostacoli e barriere verso gli altri, realtà e “immagini mentali”, necessità percepite, esperienze di cambiamento, nuove scoperte...

- *5° stanza: prospettive* (il mio coraggio, i miei obiettivi...)

“Le finestre” dovrebbero rappresentare le nostre prospettive. In ogni angolo c’è uno spazio per riflettere su questioni chiave quali “l’incontro”, il miglioramento, le “esperienze chiave”..., esempi positivi, incoraggiamento...



Riflessione e valutazione

E’ molto importante dare ai partecipanti tempo e spazio per esprimere le loro esperienze diverse, scoprire e rispettare ciò che non vogliono (non possono) condividere. Il rispetto della privacy deve essere evidenziato. Gli animatori devono essere pronti ad accompagnare i partecipanti che hanno bisogno di aiuto. Lo scambio delle esperienze deve avvenire in un ambiente sicuro, talvolta può avvenire anche in modo simbolico. Dopo questo esercizio non è adatta una discussione di gruppo. Domande semplici (Che cosa ho scoperto?) sono sufficienti per stimolare lo scambio all’interno di piccoli gruppi (scelti personalmente e dove i partecipanti si sentono a proprio agio). A seconda del gruppo potreste preparare un muro con poster vuoti (o il “muro delle scoperte”) o altri metodi che forniscano una forma anonima di scambio con il gruppo.

Può essere interessante approfondire argomenti sul nostro modo di imparare, percepire e creare stereotipi... E’ importante sottolineare sempre il potenziale costruttivo delle esperienze, il valore delle diverse storie di vita, il rispetto per le sensazioni individuali e il

fatto che non siamo “schiavi” di ciò che abbiamo vissuto, ma che possiamo imparare da questo...



Questo metodo dal vivo

Questo metodo è stato utilizzato (con un diverso tema di riflessione) per la prima volta nel Centro Giovanile Europeo a Budapest con circa 30 partecipanti. L'ascensore è stato bloccato con spago rosso, suscitando lo stupore dello staff. L'edificio era colmo di persone che scrivevano diari. Scoperte e riflessioni sono state introdotte nel processo dell'attività e fatte proprie. Successivamente sono state discusse col gruppo.

Le domande nei diversi “spazi” devono essere adattate per forma e contenuto al gruppo e al processo precedente. È necessaria un'attenta preparazione. Integrate le esperienze dei partecipanti, ma state attenti a non ferire o provocare nessuno. Non tutti i gruppi (o persone) sono pronti ad un'ora di riflessione personale. Rispettate i tempi diversi. Non sottovalutate gli effetti delle esperienze emergenti e dei ricordi “nascosti” delle persone. Gli animatori devono essere a continua disposizione. Rispettate le libertà di ogni partecipante di spingersi dove vuole.

(Fonte: adattata da JECI-MIEC Study Session 1997, EYC Budapest)

4.3.3 “Il mio specchio personale”

Un esercizio di auto osservazione e consapevolezza di sé, un invito ai partecipanti ad osservare sé stessi, il loro comportamento e le reazioni legate ad un particolare argomento. Rimarrete stupiti dalle vostre scoperte se riuscirete a vedervi con occhi diversi...



Risorse necessarie

Devono essere coinvolti quei partecipanti preparati e disponibili, che possibilmente hanno già ricevuto nozioni di base sulla consapevolezza (linguaggio del corpo, sensazioni, stereotipi, teorie di apprendimento culturale e interculturale...)

Un blocchetto per appunti per ciascun partecipante



Dimensione del gruppo

Qualsiasi



Tempo

Può essere svolto durante un particolare esercizio, sezione o un'intera giornata (settimana)



Passo dopo passo

1. All'inizio dell'unità, l'idea di auto osservazione viene presentata ai partecipanti, invitati ad "osservarsi" durante il giorno con molta attenzione: il loro comportamento, la loro reazione nei confronti degli altri (quello che percepiscono con le orecchie, gli occhi e il naso...), il linguaggio del corpo, preferenze e sensazioni...
2. Tengono un "diario di ricerca" confidenziale e annotano ogni tipo di osservazione che considerano importante, nonché le circostanze, la situazione, le persone coinvolte, le ragioni possibili...
3. I partecipanti ricevono una lista delle principali domande guida che dipendono dall'obiettivo delle osservazioni. Queste ultime possono essere usate per parlare di stereotipi (Come percepisco e reagisco nei confronti degli altri, in quali situazioni e in che modo...?) o elementi di cultura (Che cosa mi disturba e mi interessa degli altri? Quali reazioni o comportamenti amo/ detesto? Come reagisco alle persone diverse da me? Quale distanza mantengo? In che modo questo ha un impatto sulle mie interazioni? Potreste usare le teorie di Hall & Hall (1990) sullo spazio e il tempo come base per queste domande.
4. Deve essere ben chiaro il contesto dell'osservazione (inizio e fine), inserendo alcune regole semplici (rispetto reciproco, riservatezza dei diari...). È importante che l'esercizio venga svolto continuamente, durante gli intervalli, nel tempo libero... Per abituarci i partecipanti possono essere invitati ad "uscire dal loro corpo" e a guardarsi allo specchio (esercizio breve). Il programma "normale" può così continuare. L'esercizio può essere reso più facile se dopo ogni punto del programma i partecipanti fanno una breve pausa per annotare le esperienze nel loro diario.
5. Alla fine dell'unità, i partecipanti hanno bisogno di interrompere l'esercizio e "rientrare nei loro corpi". Successivamente i partecipanti hanno bisogno di tempo a loro disposizione per terminare la giornata e il loro diario, rileggerlo, riflettere sulle motivazioni...(questo può essere scritto sotto forma di intervista a sé stessi)
6. Come ultima fase si può iniziare a condividere le esperienze sotto forma di intervista tra due persone o in piccoli gruppi. Se il gruppo è aperto e vi è un'atmosfera di fiducia, i partecipanti possono essere invitati a discutere successivamente in modo informale le loro reazioni, in modo da scambiare le proprie percezioni e sviluppare insieme nuove strategie per affrontarle.
7. Un ultimo incontro di gruppo dà l'occasione ai partecipanti di condividere il modo in cui hanno vissuto l'esercizio, ciò che è stato interessante, difficile...



Riflessione e valutazione

Personale: Come è stato osservare me stesso? Che cosa è stato difficile? Che cosa ho scoperto? Come lo interpreto? Perché ho reagito in questo modo? Questo che cosa dice su di me? Esistono somiglianze, modelli di comportamento che mi appartengono? Da dove provengono determinate cose? Posso unire le mie conclusioni alle teorie sulla cultura? Avrei reagito in modo diverso se fossi stato più (o meno) interessato allo svolgimento dell'esercizio? Vi sono aspetti paralleli alla mia vita quotidiana e agli incontri con le altre persone?

Per quanto riguarda la condivisione delle esperienze è importante sottolineare che le persone si raccontano solo quello che vogliono e che considerano l'esercizio come punto di partenza per ulteriori riflessioni e domande a loro stessi.



Questo metodo dal vivo

Dipende in gran parte dall'atmosfera nel gruppo, se siamo disposti a mettere in discussione il nostro comportamento, se può crearsi una tensione positiva... L'esercizio può aiutare a scoprire il nostro attaccamento alla cultura. Possiamo prestare maggiore attenzione agli incontri interculturali e ai meccanismi che sviluppiamo per affrontarli.

Le domande devono essere adattate in modo specifico allo scopo dell'esercizio (più le domande sono precise, meglio è) e al processo fino a quel momento intrapreso dal gruppo. Attenzione: non è sempre facile "osservare se stessi" invece che gli altri – è importante sottolineare che stiamo facendo domande a noi stessi e non agli altri. Inoltre non è facile restare naturali durante l'esercizio.

4.3.4 Affrontare l'Identità

Gli altri non sempre ci vedono come ci vediamo noi: un esercizio sui (mutevoli) aspetti della nostra identità...



Risorse necessarie

I partecipanti devono ricevere una formazione di base sui concetti di identità

Un foglio grande di carta e una penna per ciascun partecipante

Penne e/o matite colorate



Dimensioni del gruppo

Varia



Tempo

Circa 45 minuti individuali, 45 minuti per scambiare le opinioni



Passo dopo passo

1. Ogni partecipante riceve carta e penna e disegna il profilo del proprio viso sul foglio (da solo o con l'aiuto di qualcun altro)
2. I partecipanti riflettono sui diversi profili della loro identità (elementi da inserire nel viso che hanno disegnato) e come gli altri li vedono (elementi da mettere all'esterno del viso). I partecipanti devono avere tempo sufficiente per cercare di pensare ai diversi elementi che caratterizzano l'identità (famiglia, nazionalità, istruzione, sesso, religione, ruoli, appartenenza ad un gruppo...). Dovrebbero essere incoraggiati a pensare agli aspetti e gli atteggiamenti che amano e che detestano di loro stessi.
3. Nella seconda fase i partecipanti riflettono su:
 - la relazione tra ciò che vedono loro e ciò che potrebbero vedere gli altri. Inoltre riflettono sulla relazione tra i diversi profili (può essere visualizzata con linee e frecce)
 - lo sviluppo di diversi aspetti/ atteggiamenti nel corso della loro vita e i fattori che hanno inciso su di essa (possono essere visualizzati con colori diversi che rappresentano diversi momenti della loro vita con indicazioni cronologiche indicate affianco al disegno)
4. Viene chiesto ai partecipanti di unirsi in piccoli gruppi (massimo 5) e di scambiarsi riflessioni strettamente personali che possono essere più o meno dettagliate a discrezione del partecipante: Come ci vediamo? Come ci vedono gli altri? Da che cosa sono influenzato? Quali erano i miei punti di riferimento? Come e perché le percezioni e gli atteggiamenti cambiano col tempo? Quale dinamica posso percepire in termini di cambiamento e come è collegato tale cambiamento? Come

affronto gli elementi che detesto di me stesso e da dove provengono? Quale collegamento posso percepire tra i diversi aspetti?



Riflessione e valutazione

La condivisione delle opinioni potrebbe avvenire in piccoli gruppi, ma è bene che alcune osservazioni generali siano fatte presenti a tutti, oppure che i partecipanti forniscano un riscontro su quello che hanno imparato dall'esercizio scrivendo simboli o commenti all'interno di una grande faccia disegnata dal gruppo.

Ulteriori domande possono essere: Come lavoriamo con la nostra percezione di noi stessi e con quella che hanno gli altri? Fino a che punto l'identità è un "concetto dinamico" e quali sono i fattori che influenzano i cambiamenti? Quali impatti ha avuto il gruppo sulla mia identità? Quali sono le influenze che nella società hanno un impatto sulla mia identità e come sono relazionate? (discussione sulla nazionalità, le minoranze, i riferimenti...).

Gli argomenti da seguire potrebbero essere "percezione & stereotipi", "identità & incontri", "ricerca approfondita sugli elementi della cultura".



Questo metodo dal vivo

"L'identità" è un aspetto fondamentale dell'apprendimento interculturale, ma non è facile da affrontare. Il rispetto delle differenze individuali è essenziale e il riscontro fornito devono essere estremamente accurato. È meglio condividere le proprie storie piuttosto che giudicare quelle degli altri.

È necessario dedicare molto tempo (rispettando la velocità di ogni singolo individuo) al lavoro individuale e cercare di creare un'atmosfera aperta. Gli elementi qui scoperti devono essere rispettati a fondo e non dovrebbero mai essere affrontati personalmente, ma possono incoraggiare le persone ad andare oltre le loro scoperte o a indicare temi che il gruppo affronterà successivamente.

Fonte: adattata da "EYC Course on Intercultural Learning Giugno 1998"

4.3 Discussione, Argomentazione, Confronto

Di Arne Gillert

4.3.1 Da che parte state?

Un esercizio basato sulla discussione per iniziare a pensare a nuovi argomenti.



Risorse necessarie

Spazio sufficiente per dividere il gruppo in due, massimo 10 partecipanti in ciascun gruppo.

Lavagna a fogli mobili con una frase scritta su ogni pagina

In una parete attaccare l'indicazione "Sì" e in quella opposta l'indicazione "No"



Dimensione del gruppo

Minimo 5 e massimo 10 partecipanti che lavorino insieme. E' possibile lavorare con un numero illimitato di piccoli gruppi di queste dimensioni poiché non è necessario riunirsi per presentare i risultati. Gli unici fattori limitanti sono il numero di animatori e lo spazio nel quale lavorare.



Tempo

Tempo complessivo dai 30 ai 60 minuti, a seconda del numero di frasi da discutere. Dal momento che solitamente le discussioni sono senza conclusione, il tempo per ogni frase può essere ridotto a 5-10 minuti e la discussione può essere interrotta in base al tempo a disposizione.



Passo dopo basso

Preparate una serie di frasi (circa 5-10) sui vari aspetti dell'argomento sul quale volete che i partecipanti inizino a pensare. Ecco come scrivere una frase efficace:

- usate parole che tutti i partecipanti conoscono
- formulate la frase in modo che non vi sia praticamente nessuna discussione sul significato della frase
- siate chiari
- fate in modo che non siano frasi ovvie ("La terra ha la forma di una palla" non è una frase adatta)
- invitate le persone a dire se si trovano d'accordo o meno su uno (e non tre) degli aspetti cruciali dell'argomento che dovrebbe essere discusso ("Non vi è una cultura nazionale" e non "La cultura nazionale non esiste, ogni generazione ha la propria cultura"; quest'ultima frase potrebbe essere divisa in due parti).

Una buona tecnica per formulare le frasi è quella di pensare quali argomenti potrebbero essere importanti, ad es. la cultura. Una volta fatta una lista dei punti che meritano di essere discussi, controllate quali sono i due punti di vista opposti di ciascuna affermazione. Formulate una frase per ciascun aspetto che contenga due punti di

vista estremi (opposti) e che possono riassumere ciascun argomento. Infine formulate una frase per argomento che traduca a parole uno dei punti di vista estremi. Cercate di non rendere la frase troppo ovvia, sulla quale sono naturalmente tutti d'accordo o in disaccordo (perciò non dovrebbe essere troppo estrema), e di non affermare qualcosa di troppo relativo sulla quale tutti sarebbero d'accordo (evitate perciò parole che rendono le frasi relative e vaghe, ad es. "piuttosto", "forse", ecc.).

Per ogni piccolo gruppo preparate una serie di lavagne con una frase su ogni foglio in modo che i partecipanti vedano una frase alla volta.

Preparate una stanza per ciascun gruppo e sistematevi le lavagne e le indicazioni come spiegato in precedenza.

Se necessario dividete il gruppo in sottogruppi di 5 - 10 persone.

Presentate l'esercizio ai partecipanti. Verrà letta loro una frase e gli sarà chiesto se sono d'accordo o meno con essa, andranno quindi da una parte o l'altra della stanza in base alla loro opinione (se sono d'accordo andranno dalla parte contrassegnata dal "Sì", se non sono d'accordo da quella contrassegnata dal "No"). Devono tutti schierarsi da una parte o dall'altra non si può restare al centro. Quando tutti i partecipanti avranno preso posto verrà chiesto loro di spiegare agli altri perché sono d'accordo o meno. Sono liberi di cambiare postazione durante la discussione se convinti da un'argomentazione sentita nell'altro gruppo.

Sottolineate che l'esercizio è uno strumento per stimolare i partecipanti a riflettere su un argomento, ad ascoltare diverse argomentazioni e confrontarsi con opinioni diverse. Anche se devono cercare tutti di essere convincenti, non c'è da vergognarsi se si viene convinti dalle argomentazioni degli altri o si cambia idea più volte durante la discussione.

Iniziate l'esercizio mostrando la prima frase. Date il tempo di leggere e capire la frase. Spesso i partecipanti chiedono spiegazioni. Se queste si basano veramente sulla comprensione della frase potete rispondere, ma cercate di evitare di fornire argomentazioni a favore o contro la frase.

Chiedete ai partecipanti di schierarsi e una volta che tutti hanno deciso, invitateli a fornire una spiegazione sulla loro decisione. Se necessario potete stimolare la discussione chiedendo direttamente ai partecipanti come si sentono, anche se solitamente la discussione parte da sola. Come animatore assicuratevi che vi sia spazio per tutti e che non siano solo alcune persone a dominare la discussione.

Lo scopo dell'esercizio, in questa fase, non è raggiungere un accordo. Siate voi a decidere quando terminare la discussione e passare alla frase successiva. Ciò può avvenire quando si sta ancora discutendo animatamente – il gioco può essere l'inizio di un lungo processo di riflessione.

Passate da una fase all'altra secondo questa procedura. Una volta terminato, potreste chiedere ai partecipanti quello che hanno prova-

to e dare spazio alla spiegazione di argomenti importanti. Se la frase è così controversa che i partecipanti non si accorgono nemmeno di avere opinioni diverse, segnate l'argomento e inseritelo nel promemoria del programma. Oppure passate alla fase 2 facoltativa:

Fase 2 (facoltativa)

Dopo aver letto tutte le frasi, analizzatele una per una. Questa volta viene chiesto ai partecipanti di riformulare la frase in modo che siano tutti d'accordo senza cambiare l'argomento a cui ci si riferisce. Date ai partecipanti il tempo di analizzare le frasi presentate assicurandovi che non dicano semplicemente "Sono d'accordo" o "Non sono d'accordo".



Riflessione e valutazione

Spesso questo esercizio non ha bisogno di una valutazione approfondita. Alcune domande potrebbero essere discusse con il gruppo:

- Perché è stato così difficile trovare un accordo su alcune frasi? Perché con altre è stato più facile?
- I partecipanti si sentono più sicuri su alcuni argomenti piuttosto che su altri? Perché?
- Vi sono argomenti sui quali i partecipanti vorrebbero scambiarsi le idee?

Se lavorate con un gruppo che parla lingue diverse, questo esercizio può essere uno stimolo alla discussione sul ruolo e sul potere della lingua

- In particolare può essere una sfida per il raggiungimento di un accordo in un gruppo così vario.



Questo metodo dal vivo

E' stato utilizzato per argomenti diversi con esiti altrettanto diversi. Se il gruppo conosce già un determinato argomento, l'esercizio rappresenta l'inizio di un dibattito continuo durante l'intero seminario. Questo è accaduto nel corso di un seminario sull'apprendimento interculturale dove i partecipanti avevano affrontato questo argomento per diverso tempo prima del corso. In questo caso la maggior parte dei partecipanti aveva ferme opinioni sugli argomenti ed è stato difficile mettere in comunicazione le persone e far cambiare loro idea.

In un altro corso, le frasi si basavano su domande riguardo il valore della formazione. Molti partecipanti non avevano discusso precedentemente questi argomenti in maniera accurata, perciò l'esercizio li ha portati a riflettere. La difficoltà consisteva nel dare un significato pratico alle frasi, affinché non rimanessero semplicemente idee teoriche.

Nella rivista "Coyote" potete trovare ulteriori esempi di frasi da utilizzare per questo esercizio.

4.3.2 Sapete scambiare i valori?

Un esercizio sullo scambio e la negoziazione dei valori.



Risorse necessarie

Una stanza abbastanza grande nella quale i partecipanti possano passeggiare

Cartoncini che contengono un “valore” (es. “Non ci si può fidare della maggior parte delle persone”, “Gli esseri umani dovrebbero, in ogni modo possibile, cercare di vivere in completa armonia con la natura”,ecc.). Otto cartoncini per ciascun partecipante. Possono esservi cartoncini doppi, ma almeno 20 contenenti valori diversi



Dimensione del gruppo

Da un minimo di 8, ad un massimo di 35 partecipanti



Tempo

Il tempo necessario varia da 1 a 2 ore (approssimativamente 10 minuti per spiegare l’esercizio, 20 minuti per lo scambio, tra 20 e 60 minuti per le trattative e altri 30 minuti per la discussione finale). Sono possibili variazioni che richiedono più tempo (es. Lasciate più tempo e spazio per la negoziazione)



Passo dopo passo

Preparate i cartoncini. Assicuratevi che contengano valori e convinzioni ben radicate su ciò che è bene e ciò che è male. Assicuratevi che ciascun valore venga sostenuto da almeno uno dei partecipanti.

Dopo aver spiegato l’esercizio ai partecipanti, distribuite a caso i cartoncini e assicuratevi che tutti ne abbiano 8.

Chiedete ai partecipanti di “aumentare il valore” dei cartoncini con lo scambio – cioè scambiando i propri cartoncini con quelli che presentano i valori che si preferiscono. Non è obbligatorio scambiarsi lo stesso numero di cartoncini, l’unica regola è che nessuno finisca con meno di 2 cartoncini.

Una volta terminato lo scambio, chiedete ai partecipanti che hanno gli stessi cartoncini di unirsi in gruppi. Discuteranno ciò che hanno in comune. Se preferite potete chiedere loro di concentrarsi sull’origine di questi valori e sul *perché* li condividono.

Successivamente chiedete ai partecipanti di trovare qualcuno con valori diversi dai propri. Le coppie dovranno formulare valori sui quali sono entrambi d’accordo in base a ciò che possiedono nelle loro carte. Sebbene i partecipanti tendano a trovare compromessi utilizzando frasi sempre più astratte o generiche, spingeteli ad essere più concreti possibile.

Terminate l’esercizio quando pensate che la maggior parte delle



coppie abbia trovato due o tre frasi di compromesso.
Fate un incontro di valutazione con tutto il gruppo.



Riflessione e valutazione

Sarebbe interessante porre queste domande durante la discussione:

- I partecipanti si sono sentiti a loro agio durante l'esercizio?
- È stato facile scambiarsi i valori? Che cosa lo ha reso facile/difficile?
- Hanno scoperto qualcosa sui propri valori e sulla loro origine?
- Come è stato trovare un compromesso sui loro valori? Che cosa lo ha reso particolarmente difficile? Come è possibile fare compromessi sui valori?

Se preferite potete unire questa discussione alla riflessione sul ruolo dei valori nell'apprendimento interculturale. I valori vengono spesso visti come la base della "cultura" e sono così ben radicati che risulta difficile per la maggior parte delle persone negoziarli. Come possiamo allora vivere insieme in modo "interculturale"? Esistono valori comuni sui quali sono tutti d'accordo? Come è possibile vivere insieme se non si accettano i valori degli altri? Che tipo di accordo si potrebbe raggiungere?



Questo metodo dal vivo

Questo metodo è stato utilizzato in diversi gruppi. Si è rivelato particolarmente efficace in gruppi che prima d'ora non si erano mai trovati di fronte all'apprendimento interculturale ed è stato un buon punto di partenza per una riflessione sui valori. La formulazione dei valori sui cartoncini è molto importante – alcuni dei valori utilizzati erano troppo generici (tutti avrebbero potuto essere d'accordo), altri troppo specifici. La cosa migliore è discutere nel vostro gruppo sui diversi valori e vedere se riuscite a trovare idee nuove da inserire nei cartoncini.

4.3.3 Abigale

Discussione su una triste storia d'amore: Chi è il peggiore e chi il migliore?



Risorse necessarie

- Per ciascun partecipante fornite una copia della seguente storia:

Abigale ama Tom che abita dall'altra parte del fiume. Un'inondazione ha distrutto tutti i ponti per attraversare il fiume e solo una barca è rimasta a galla. Abigale chiede a Sinbad, il proprietario della barca, di portarla dall'altra parte del fiume. Sinbad acconsente, ma in cambio vuole che Abigale tradisca Tom per stare con lui. Abigale non sa cosa fare e corre dalla madre per chiederle un parere. La madre risponde che non vuole immischiarsi nelle questioni della figlia.

Abigale, disperata, decide alla fine di tradire Tom, e Sinbad in cambio la conduce dall'altra parte del fiume. Abigale corre da Tom per abbracciarlo e gli racconta tutto quello che è successo. Tom la respinge e Abigale fugge via.

Non lontano dalla casa di Tom, Abigale incontra John, il migliore amico di Tom. Lei gli racconta tutto: John prende a pugni Tom per quello che ha fatto ad Abigale e si allontana con lei.

Lo spazio necessario per far lavorare i partecipanti singolarmente, in piccoli gruppi di 4-5 persone o tutti insieme.



Dimensione del gruppo

Minimo 5 e massimo 30 partecipanti (gruppi più ampi possono essere divisi e anche la valutazione può essere fatta separatamente)



Tempo

- In totale da 1 ora e 15 minuti, a 2 ore e 15 minuti
- 5 minuti di introduzione
 - 10 minuti individuali per leggere e valutare
 - 30-45 minuti per il lavoro in piccoli gruppi (facoltativo) 30 minuti per i gruppi più grandi
 - 30-45 minuti per la valutazione di gruppo



Passo dopo passo

Spiegate ai partecipanti che l'esercizio si basa sulla ricerca di valori diversi. Chiedete ad ogni partecipante di leggere la storia e di classifica ogni personaggio (Abigale, Tom, Sinbad, la madre di Abigale e John) a seconda del loro comportamento: Chi si è comportato peggio? Chi, nella classifica dei peggiori, occupa il secondo posto? Ecc.

Una volta che i partecipanti hanno concluso la loro classificazione,

divideteli in piccoli gruppi (da 3 a 6 persone) per discutere quello che hanno percepito dal comportamento dei personaggi.

Il compito del gruppo è quello di arrivare ad un elenco comune condiviso da tutti i componenti. Chiedete di evitare l'uso di metodi matematici, ma piuttosto di elaborare l'elenco sulla base di ciò che considerano giusto o sbagliato. Quando i piccoli gruppi hanno terminato la loro lista, potete ripetere l'esercizio unendo due gruppi in modo da formarne uno più numeroso (se lo fate, all'inizio dell'esercizio i gruppi non devono comprendere più di 4 persone).

Fate una valutazione dell'esercizio in gruppo, prendendo in considerazione prima i risultati e poi discutendo i punti in comune e le differenze. Chiedete successivamente su che cosa si sono basati i partecipanti per stilare la loro classifica. In base a quale criterio hanno considerato ciò che era giusto o sbagliato?

Riflessione e valutazione



Uno degli obiettivi della valutazione è l'importanza che diamo ai valori per determinare ciò che consideriamo giusto o sbagliato. Dopo aver superato questa fase, quella successiva si basa sulla difficoltà di negoziare i propri valori per riuscire a stabilire una classifica comune. Potete chiedere ai partecipanti come sono riusciti ad ottenere una classifica comune. Che cosa li ha convinti. Perché? E che cosa ha impedito di capire o seguire gli altri?

La fase successiva consiste nel capire dove abbiamo imparato ciò che è bene e ciò che è male; che cosa ci rende simili o diversi.

Questo metodo dal vivo



La storia di Abigale è stata utilizzata per preparare i partecipanti di uno scambio interculturale a questa esperienza. E' utile introdurre alcuni concetti sui valori, che altrimenti rimarrebbero astratti, poiché questo pone i partecipanti in una situazione in cui sono costretti ad applicarli e ad inserirli in una classifica.

Una variante dell'esercizio è quella di svolgerlo per la prima volta come vi abbiamo appena suggerito, per poi ripeterlo successivamente con una storia diversa, dove le donne diventano uomini e viceversa. La classifica risulta essere la stessa? Perché è diversa?

Sono possibili diverse varianti: l'età dei personaggi nella storia, chi ruota intorno a questi personaggi; fate che abbiano tutti lo stesso sesso e che abbiano lo stesso background nazionale o etnico. Verificate in che modo i cambiamenti nella storia rendono diversa la classifica e perché.

Per ottenere dall'esercizio i risultati migliori è necessario creare un'atmosfera aperta nella quale ogni classificazione della storia venga accettata, senza accusare i partecipanti di fornire argomentazioni considerate strane o sbagliate.



Giochi di simulazione

Di Mohammed Haji Kella

4.4.1 Alcune considerazioni pratiche

Di che cosa stiamo parlando?

I giochi usati per imitare e insegnare modelli comportamentali e processi che coinvolgono la partecipazione di un essere umano in un particolare ruolo, vero o simulato, vengono chiamati, secondo Shubik (1975), giochi di simulazione. L'esperienza del gioco di simulazione è un modello della realtà, nel quale i giocatori hanno la possibilità di verificare i loro limiti e scoprire alcuni aspetti di sé stessi mai conosciuti prima. Migliore sarà la preparazione del gioco, meglio i giocatori riusciranno a collegare le decisioni e le azioni simulate con la loro vita di tutti i giorni per costruire una conoscenza di base dei comportamenti. I giochi di simulazione forniscono, inoltre, opportunità per utilizzare nuovi comportamenti e atteggiamenti senza essere giudicati e senza correre rischi. Le simulazioni sono strumenti molto efficaci per lavorare con i giovani, soprattutto in una prospettiva interculturale, per affrontare i pregiudizi e gli stereotipi verso le altre culture.

Perché nell'apprendimento interculturale si ricorre ad esercizi di simulazione?

I giochi di simulazione sono ideati per facilitare lo sviluppo del gruppo e capire le differenze al suo interno. Dal punto di vista del lavoro con i giovani, i giochi di simulazione aiutano a creare un'atmosfera di cooperazione dove essi possono analizzare le loro potenzialità e la loro creatività, senza che questo debba necessariamente avvenire all'interno di una classe standard.

I giochi di simulazione aiutano a facilitare l'apprendimento interculturale. Innanzitutto, i giocatori apprendono una capacità critica che li prepara a pianificare strategie future in modo razionale e a rendersi conto da soli delle conseguenze delle loro decisioni. In secondo luogo, i giocatori imparano ad applicare le teorie e i modelli esplorati nella simulazione alle situazioni

del mondo reale. La procedura del gioco di simulazione fornisce l'opportunità di mettere in pratica comportamenti del mondo reale uniti alla competizione, l'empatia e la comunicazione in una realtà simulata. Inoltre, uno dei più grandi vantaggi secondo i sostenitori dell'intercultura è che la realtà simulata rappresenta per molti un luogo più sicuro per mettere a confronto le differenze culturali. I giochi di simulazione offrono, soprattutto quando si affrontano questioni culturali molto controverse, un luogo sicuro dove esplorare questioni rischiose quali i credo religiosi, i ruoli legati al sesso e, in modo più specifico, la parità fra i sessi. Inoltre, può essere un metodo alternativo, soprattutto in un contesto non formale, per insegnare ai giovani attraverso l'esperienza. Infine questo gioco, se usato in modo costruttivo, può essere un modo efficace per motivare e accrescere le potenzialità dei giovani.

Che cosa bisogna tenere in considerazione quando si utilizzano i giochi di simulazione come metodo di apprendimento?

La simulazione come metodo di apprendimento può avere un grande impatto se (a) è accompagnato dal massimo coinvolgimento emotivo, (b) avviene in un ambiente sicuro, (c) viene svolto nei tempi giusti e viene fornito un sommario chiaro contenente una mappa cognitiva per comprendere l'esperienza. In altre parole, deve essere un "apprendimento integrativo", un processo di apprendimento olistico che si concentra sull'apprendimento a partire dalle differenze di contenuto, punti di vista e metodo di apprendimento, in un clima di serenità. Per raggiungere questo scopo sono importanti tre punti:

1. la diffusione di nuove idee, principi o concetti (definiti come "contenuto");
2. un'opportunità di applicare il contenuto ad un ambiente "esperienziale" (definito come "esperienza");
3. fare una relazione sul risultato delle azioni compiute e sul rapporto fra le diverse prestazioni in ogni

fase dalla simulazione. Quale era l'esperienza, che cosa si è imparato e che cosa si può fare per relazionarsi meglio alle realtà quotidiane.

Programmare la vostra simulazione

Esistono modi diversi per programmare un gioco simulato e certamente gli esiti saranno diversi. Gli elementi che seguono sono i più comuni e i più conosciuti nelle pratiche del lavoro giovanile interculturale.

Ambientazione: questa include il luogo fisico, la motivazione del gruppo e il grado di conoscenza reciproca. La scelta del contenuto determina l'ambientazione del gioco.

Contenuto e scopo: ogni gioco ha uno scopo e un contenuto. L'animatore deve assicurarsi che questi siano chiari a tutti i giocatori. Nella maggior parte dei casi il contenuto e lo scopo riflettono la realtà di tutti i giorni.

Regole: sono solitamente conosciute come regole di base e sono particolarmente importanti per guidare la comunicazione e la definizione dei ruoli. Rappresentano linee guida anche per l'animatore del gioco.

Tempo: i partecipanti devono avere il tempo necessario per farsi coinvolgere nel gioco ed essere pronti a partecipare. Alcuni giochi di simulazione durano diversi giorni, altri un'ora o poco più. Il tempo del gioco è determinato dal contenuto e dallo scopo. I partecipanti devono avere il tempo necessario per uscire dai loro ruoli prima che la discussione finale abbia inizio.

4.4.2 Limite 20

Limite 20 è una simulazione che aiuta i partecipanti ad analizzare la discriminazione e l'esclusione. Affronta argomenti quali la disuguaglianza, il potere e le relazioni tra le minoranze e le maggioranze. Durante la simulazione i partecipanti sperimenteranno le ingiustizie, che purtroppo appartengono alla realtà della nostra società: la valutazione finale permetterà loro di riflettere e collegarle alle proprie esperienze. Per una descrizione completa sull'uso di questo metodo vedere pag.110, *Pacchetto educativo*.

4.4.3 Indagine sul grado di apprezzamento

L'indagine sul grado di apprezzamento è uno dei metodi più validi per comprendere le differenze e apprezzare il valore delle culture diverse. L'indagine sull' apprezzamento viene utilizzata per collegare i valori e l'importanza della società, soprattutto dove c'è diffidenza nei confronti delle culture diverse. Non si tratta di un gioco di simulazione in senso stretto, ma viene utilizzato da alcuni animatori esperti come esercizio per aiutare i partecipanti ad affrontare problematiche delicate e profonde sulle relazioni interculturali, quali i valori culturali. Potete adattare questo metodo alla vostra realtà e al gruppo con il quale lavorate.



Risorse necessarie

Penne, lavagne a fogli mobili, pennarelli e nastro



Dimensione del gruppo

Minimo 4 partecipanti



Tempo

1-2 ore a seconda della dimensione del gruppo



Passo dopo passo

Dividete il gruppo a coppie, una persona appartenente ad un gruppo di minoranza e un'altra ad un gruppo di maggioranza

Distribuite i questionari e le linee guida. Spiegate il contenuto e lo scopo dell'esercizio. Date 15 minuti per rispondere alle domande (30 minuti in tutto)

Chiedete agli intervistati di riassumere i valori individuati durante l'intervista privilegiando i più comuni nella propria cultura, e di trascriverli sulla lavagna (10 minuti)

Invitate il gruppo a fare un elenco comune dei valori e delle differenze trovate: date ai partecipanti il tempo sufficiente (15 min.)

Valutazione finale (40 min.)



Riflessione e valutazione

Valutazione

Chiedete ai partecipanti il loro stato d'animo nel ruolo di intervistati e di intervistatori. Quando è stata l'ultima volta che sono stati giudicati da una maggioranza o da una minoranza. I valori sono gli stessi? Vi sono differenze significative tra i valori della minoranza e quelli della maggioranza? Quali valori vengono solitamente indicati, ma non messi in pratica?



Questo metodo dal vivo

Questo metodo sta diventando molto popolare tra gli animatori europei; tra gli aspetti migliori vi è la fornitura ai partecipanti di ampio materiale per la riflessione.

Domande per la maggioranza

- A) Descrivete le vostre esperienze più positive con una minoranza del vostro paese, il momento in cui vi siete sentiti veramente vivi, orgogliosi, creativi o utili. Quali erano le circostanze? Che sensazioni avete provato? Qual è stato l'aspetto più positivo che è emerso all'interno della minoranza?
- B) Cosa sarebbe necessario secondo voi per fare ulteriori esperienze di questo tipo in futuro?

Domande per la minoranza

Descrivete le esperienze positive vissute insieme alla maggioranza. Pensate ad un momento in cui vi siete sentiti veramente vivi, orgogliosi, creativi o utili. Quali erano le circostanze? Cosa avete provato? Qual è stato l'elemento positivo che è emerso da questa relazione?

Cosa sarebbe necessario a voi e ad altri giovani appartenenti ad una minoranza per vivere ulteriori esperienze di questo tipo in futuro?

Indicazioni per le interviste

Utilizzate le domande come un copione, es. formulate le domande così come sono scritte e non cercate di influenzare le risposte.

Lasciate che l'intervistato racconti la sua storia. Non rivelate la vostra opinione sulla sua esperienza.

Ascoltate attentamente e cercate di trovare i valori che stanno alla base della loro esperienza

Utilizzate queste domande per ottenere maggiori informazioni:

Raccontami di più. Perché ti senti così? Perché questo era importante per te? In che modo ti ha colpito? Quest'esperienza può cambiare ciò che pensi della minoranza/ maggioranza?

Alcune persone impiegheranno più tempo per pensare alle risposte – concedete momenti di silenzio. Se qualcuno non vuole o non può rispondere ad alcune domande, non importa.

Adattato da Brhama Kumaris, World Spiritual University, Londra, UK.

4.4.4 I DERDIANI

Questo gioco si basa sulla simulazione dell'incontro tra due culture. Trovate la chiave del comportamento culturale straniero e analizzate gli effetti dell'incontro con una cultura straniera. Un gruppo di ingegneri si reca in un altro paese per insegnare agli abitanti del posto come costruire un ponte.



Risorse necessarie

Carta resistente (cartoncino), colla, forbici, righello, matita, descrizione del gioco per gli ingegneri. Due stanze.



Dimensione del gruppo

Minimo: 12 persone divise in due gruppi



Tempo

1 - 2 ore, inclusa la valutazione



Passo dopo passo

A seconda della dimensione del gruppo, 4-8 persone rivestiranno il ruolo del gruppo di ingegneri che insegnerà ai derdiani come costruire il ponte. Gli ingegneri ricevono le istruzioni e vengono portati in una stanza separata.

Il resto del gruppo sarà costituito da derdiani ai quali saranno trasmesse le istruzioni. Se vi sono troppe persone potete formare un gruppo di osservatori che guarda e prende appunti. Questi osservatori non devono conoscere la cultura dei derdiani, perciò fateli restare nella stanza con gli ingegneri.



Riflessione e valutazione

Valutazione:

Finito il gioco, i due gruppi di partecipanti prendono un foglio della lavagna a fogli mobili e annotano i loro commenti sui seguenti tre punti:

- 1.) Fatti 2.) Sensazioni 3.) Interpretazioni

I seguenti punti dovrebbero essere discussi con tutto il gruppo:

- Abbiamo la tendenza a pensare che gli altri pensino come noi.
- Spesso interpretiamo le cose senza essere consapevoli delle differenze nel comportamento legato alla cultura.
- Come erano distribuiti i ruoli/ Che ruolo avevo? Che cosa è emerso della mia identità? Mi sono sentito a mio agio nel ruolo?
- L'immagine che ho io è la stessa percepita dagli altri?
- Quali influenze ha avuto il mio background culturale sul ruolo che ho rivestito?



CARTE:

Vedi pagine successive.

Istruzioni per i derdiani

La situazione:

Vivete in una nazione chiamata Derdia. Tra il paese in cui vivete e la città più vicina dove si trova il mercato vi è una profonda vallata. Per raggiungere il mercato bisogna camminare due giorni: con un ponte potrebbero occorrere solo cinque ore.

Il governo della Derdia ha stretto un accordo con un'impresa straniera per insegnare agli abitanti del villaggio a costruire un ponte. I vostri abitanti saranno così i primi ingegneri della Derdia. Dopo aver costruito un primo ponte con l'aiuto degli esperti stranieri, sarete in grado di costruirne altri in tutta la Derdia per migliorare la vita degli abitanti.

Il ponte sarà fatto di carta, usando matite, righelli, forbici e colla. Conoscete i materiali e gli strumenti, ma non conoscete le tecniche di costruzione.

Comportamento sociale:

I derdiani sono abituati ad avere uno contatto fisico e la loro comunicazione non può prescindere da questo. Non instaurare questo tipo di contatto mentre si parla viene considerato una maleducazione. Quando ci si incontra e persino quando ci si vede di sfuggita è molto importante salutarsi.

Saluti:

Il saluto tradizionale è un bacio sulla spalla. La persona che saluta per prima bacia l'altra sulla spalla destra, mentre questa la bacia sulla spalla sinistra. Ogni altra forma di bacio viene considerata un insulto! La stretta di mano è uno dei più grandi insulti della Derdia. Se il deridano si sente insultato per non essere stato salutato o toccato durante la conversazione, urla a squarcia gola.

Si/No:

I derdiani non usano la parola 'no'. Dicono sempre sì, anche se significa 'no', accompagnando il 'sì' con un cenno del capo (dovreste esercitarvi anche in questo).

Comportamento durante il lavoro:

I derdiani mentre lavorano stanno a stretto contatto. Ogni strumento viene utilizzato a seconda del sesso: le forbici dai maschi, la matita e il righello dalle femmine. La colla è neutra. Gli uomini non toccano mai una matita o un righello. Lo stesso vale per le donne con le forbici (si pensa abbia a che fare con la religione o la tradizione).

Stranieri:

I derdiani amano la compagnia e quindi anche gli stranieri anche se sono molto fieri di sé stessi e della loro cultura. Sanno perfettamente che non saranno in grado di costruire da soli un ponte, anche se non considerano la cultura e l'istruzione degli stranieri superiore alla loro. Costruire ponti è semplicemente qualcosa che non conoscono. Pretendono che gli stranieri si adattino alla loro cultura. Poiché il loro comportamento è per loro naturale, non sono in grado di spiegarlo agli esperti (questo punto è MOLTO importante).

Un derdiano non entrerà mai in contatto con un altro uomo a meno che non gli venga presentato da una donna. Non importa se la donna è derdiana oppure no.

Informazioni per gli ingegneri

La situazione

Siete un gruppo di ingegneri internazionali che lavora per una società multinazionale di costruzioni. La vostra società ha appena firmato un contratto molto importante con il governo della Derdia, nel quale si impegna ad insegnare ai derdiani come costruire un ponte. Secondo quanto firmato nel contratto è molto importante rispettare le scadenze; il contratto verrà altrimenti annullato e voi vi troverete senza lavoro.

Il governo derdiano è molto interessato a questo progetto, finanziato dall'Unione Europea. La Derdia è un paese montuoso, con numerosi canyon e vallate profonde, ma senza ponti. Perciò i derdiani impiegano alcuni giorni per andare dai villaggi al mercato della capitale. Si è calcolato che con il ponte i derdiani impiegheranno sole 5 ore.

Poiché nella Derdia vi sono numerosi canyon e fiumi, non potete costruire un ponte e poi andare via. Dovrete insegnare ai derdiani le tecniche di costruzione di un ponte.

Fare una simulazione

Dovrete prima leggere attentamente queste istruzioni e poi decidere insieme in che modo costruire il ponte. Dopo un determinato periodo di tempo, due membri della squadra potranno andare nel villaggio per 3 minuti a ispezionare dove verrà costruito il ponte (es. controllare le condizioni naturali e il tipo di materiale, prendere contatti con i derdiani, ecc.). Avrete quindi 10 minuti per analizzare il loro rapporto e completare i preparativi.

L'intera squadra di ingegneri si reca in Derdia per insegnare agli abitanti a costruire un ponte.

Il ponte

Il ponte verrà rappresentato con un ponte di carta. Sarà costituito da due sedie unite o tavoli posti ad una distanza di 80 cm. Deve essere stabile. Alla fine del processo di costruzione dovrebbe sostenere il peso delle forbici e della colla usate nella costruzione.

Le varie parti del ponte non possono essere semplicemente separate e assemblate in Derdia, poiché i derdiani, altrimenti, non imparerebbero a costruirlo da soli. Hanno bisogno di imparare tutte le fasi della costruzione.

Ogni pezzo del ponte deve essere disegnato con la matita e il righello, per poi essere tagliato con le forbici.

Materiali

Il ponte sarà fatto di carta/cartoncino.

Per idearlo e costruirlo potete usare: carta, colla, forbici, righello, matite.

Tempo

Per la programmazione e la preparazione prima della partenza in Derdia: 40 minuti

Per insegnare ai derdiani il metodo di costruzione: 25 minuti

4.5 Giochi di ruolo

Di Alexandra Raykova

4.5.1 Il gioco di ruolo come metodo

Il gioco di ruolo è un metodo di apprendimento attivo, basato sull'esperienza dei partecipanti, in cui si fornisce lo scenario dove ogni persona del gruppo svolge un ruolo specifico. Lo scopo principale è quello di discutere e imparare dalle proprie esperienze e da quelle degli altri.

Alcune considerazioni generali

Il gioco di ruolo è uno **strumento molto efficace** per analizzare l'esperienza dei partecipanti, soprattutto quando si utilizza per l'apprendimento interculturale. Per questo motivo i presupposti essenziali sono estremamente importanti per raggiungere gli obiettivi della sessione. Questi sono:

Stabilire **obiettivi e scopi chiari** per la sessione.

Stabilire le **necessità e la natura stessa del gruppo**. Lo scenario può essere adattato in base a questo. Nessuno dovrebbe sentirsi offeso personalmente dallo scenario o dal ruolo che recita. Sarebbe bene assegnare ai partecipanti ruoli che non avrebbero mai nella vita reale.

Sarà utile organizzare con cura **l'ambiente**. Assicuratevi che non vi siano interferenze quando si svolge la scena.

Tempo – dovrebbe esserci abbastanza

tempo per sviluppare il gioco di ruolo in modo da avere argomenti sufficienti per una discussione successiva. È necessario dare sufficiente tempo ai partecipanti per comprendere il proprio ruolo e immedesimarsi in esso. È importante prevedere una pausa, per esempio per bere un caffè dopo che viene girata la scena – questo permette ai partecipanti di uscire dal loro ruolo prima che la discussione abbia inizio.

Osservatori (i partecipanti che non sono entrati in scena) devono essere informati per poter contribuire alla discussione.

L'**esperienza dei formatori** per impostare gli obiettivi, condurre il gioco di ruolo, e soprattutto per lo svolgimento della discussione e della valutazione, è estremamente importante per raggiungere i risultati stabiliti. Potrebbe esserci qualche partecipante che non si sente a proprio agio a recitare. Per questo motivo è bene cercare attori volontari, ma allo stesso tempo può essere utile lasciare aperta la possibilità di distribuire i ruoli a determinati partecipanti.

Il gioco di ruolo è un ottimo metodo per rivivere le esperienze; quando utilizzato nelle sessioni di apprendimento interculturale i suoi obiettivi dovrebbero essere: analizzare i pregiudizi, analizzare le relazioni minoranze/maggioranze, i limiti della tolleranza, promuovere la tolleranza nei gruppi e verso le culture diverse, ecc.

4.5.2 “Indovina chi viene a cena”

Questo è un esercizio dell’ “Education Pack” ed è utile per analizzare i limiti della tolleranza, soprattutto quando svolto come attività a livello nazionale. I risultati sono migliori quando si basano su argomenti già trattati in precedenza dal gruppo, quali: stereotipi e pregiudizi, valori, ecc. I ruoli possono essere assegnati a seconda degli obiettivi della sessione.

Vedi: Pacchetto Educativo, pag.87.

“Relazioni tra organizzazioni di minoranza”

Oggi chiediamo molto spesso alle persone di essere tolleranti nei nostri confronti. Ci siamo mai chiesti quanto siamo tolleranti noi, quali sono i nostri limiti alla tolleranza e perché? Qual’è l’origine del nostro comportamento nei confronti degli altri? Questo metodo esplora le esperienze esistenti, i limiti della tolleranza, le relazioni tra minoranze diverse, la discriminazione, la promozione della solidarietà.



Risorse necessarie

Alcune copie della sintesi sulla situazione e il ruolo degli attori.



Dimensione del gruppo

10-15

Può essere fatto anche tutti insieme, ma questo riduce il numero di partecipanti che hanno l’opportunità di immedesimarsi negli altri. Può svolgersi con un minimo di 5 partecipanti. In questo caso potete filmare con la telecamera l’esercizio e farlo rivedere ai partecipanti prima di iniziare la discussione.



Tempo

45 – 50 min. per l’esercizio. Si dovrebbe dare un po’ più di tempo per la pausa caffè. Questa dovrebbe essere fatta dopo che la scena viene girata per dare ai partecipanti l’opportunità di uscire dal ruolo prima della discussione.



Passo dopo passo

La situazione:

Un giovane omosessuale della vostra città è stato attaccato da un gruppo di ragazzi di strada dopo mezzanotte mentre usciva da un nightclub gay. È stato ferito gravemente e al momento si trova in ospedale. Dopo questo incidente, le associazioni omosessuali della vostra città hanno scritto una lettera indirizzata alle diverse organizzazioni di minoranza per indire un incontro nel quale stabilire una azione pubblica comune contro questo tipo di azioni. La polizia non si è impegnata a sufficienza per trovare gli aggressori.

Ruoli:

- 2 rappresentanti dell'organizzazione omosessuale
- 1 rappresentante dell'organizzazione locale rom
- 1 rappresentante di un'organizzazione di immigrati africani
- 1 rappresentante della Chiesa Cattolica locale

I ruoli possono cambiare a seconda dell'obiettivo della sessione. Potete preparare alcune linee guida per sapere come dovrebbero essere recitate le parti.



Riflessione e valutazione

- È stato un esercizio difficile?
- Come si sono sentiti gli attori?
- Quali sono state le considerazioni degli altri?
- Fino a che punto questo riflette la realtà nella quale viviamo?
- Quali sono i problemi reali emersi nell'esercizio?

Come possiamo noi o le organizzazioni che rappresentiamo contribuire a risolvere questi problemi?



Questo ruolo dal vivo

Questo gioco di ruolo è stato creato da Alexandra Raykova e Antje Rothemund per la sessione di apprendimento interculturale del Corso di Formazione a Lungo Termine sulla "Partecipazione e la Cittadinanza", 1998. Da allora è stato utilizzato in un workshop sulle relazioni maggioranza/ minoranza in cui erano presenti solo cinque partecipanti e nessun osservatore. Questo ha portato all'idea di usare una telecamera, che necessariamente allunga i tempi della sessione, in quanto i partecipanti hanno bisogno di vedere il filmato prima di iniziare la discussione. I partecipanti del gruppo erano: un immigrato africano, un curdo proveniente dalla Danimarca, un rom dalla Svezia, un turco dal Belgio e una giovane donna dalla Finlandia.

I ruoli erano i seguenti:

- Il curdo e il rom - rappresentanti dell'organizzazione omosessuale.
- L'immigrato africano – rappresentante dell'organizzazione di rom
- La donna finlandese – immigrato africano.
- L'uomo gay di origine turca - rappresentante della Chiesa cattolica.

Gli argomenti discussi sono stati: l'omofobia, la discriminazione, il razzismo, i limiti della tolleranza, le relazioni tra maggioranza e minoranza e tra i diversi gruppi di minoranze.

Lasciate che questo esercizio stimoli la vostra creatività in modo che possiate trovare un'idea o uno scenario diverso.

4.6 Problem solving

Di Arne Gillert

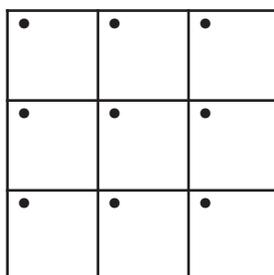
4.6.1 Il problema a nove punti

Un esercizio semplice e veloce che mostra i limiti del nostro pensiero



Risorse necessarie

Per ciascun partecipante un foglio di carta con il seguente disegno:



Dimensione del gruppo

Non ha importanza



Tempo

Circa 15 minuti



Passo dopo passo

Distribuite il disegno a ciascuno dei partecipanti. Chiedete di lavorare in modo individuale e di unire i nove punti con quattro linee rette senza sollevare la matita dal foglio. (Si può sollevare la matita dal foglio solo dopo avere disegnato le linee).

Dopo alcuni minuti chiedete se hanno trovato una soluzione e controllate quello che hanno fatto. L'unico modo per unire i punti è quello di allungare due delle linee oltre il quadrato immaginario dei nove punti:

La linea inizia per esempio nell'angolo in alto a sinistra e scende in diagonale verso destra. Dal punto dell'angolo più in basso a destra parte la seconda linea orizzontale verso sinistra e va oltre il punto più basso a sinistra. Fate iniziare la terza linea fuori dal quadrato e unitela al secondo punto della prima fila e andate di nuovo oltre il quadrato. La quarta linea inizia fuori dal quadrato, esattamente sopra il punto nell'angolo più in alto a destra, e scende dritta.



Riflessione e valutazione

Analizzate con i partecipanti perché è stato difficile trovare una soluzione all'enigma. Spiegate perché secondo voi le persone ten-

dono ad avere una prospettiva delle cose limitata e perché abbiamo bisogno di superare i limiti soprattutto nell'apprendimento interculturale. Le nostre prospettive, sempre "culturalmente" influenzate potrebbero rappresentare un limite nel trovare soluzioni in un contesto interculturale – abbiamo bisogno di avere una visione più ampia.



Questo metodo dal vivo.

È stato utile come input per l'apprendimento interculturale, accompagnato da altri piccoli esercizi e da un po' di teoria, necessari dal momento che gli esercizi sostengono la teoria. Potrebbe sembrare troppo semplice alle persone, e di fatto lo è, perciò non attribuitegli un significato eccessivo.

4.6.2 L'esercizio dell'uovo

Perché afferrare un uovo può rappresentare un impegno interculturale



Risorse necessarie

Un uovo crudo per 4-5 partecipanti. Spago per appendere le uova al soffitto, molta carta, forbici, vecchie riviste, cartoncino, colla.
Uno spazio di almeno 4 metri per 4 per ciascun gruppo di 4-5 partecipanti.



Dimensione del gruppo

Da un minimo di 5, ad un massimo di 35. Se ci sono più partecipanti, formate gruppi più numerosi che svolgono l'intero esercizio separatamente (compresa la valutazione finale)



Tempo

Circa 1 ora e 15 minuti
10 minuti di introduzione
30 minuti per risolvere il problema
30 minuti per la valutazione



Passo dopo passo

1. Preparate le stanze dove lavoreranno i piccoli gruppi di partecipanti (4-5). Per ciascun gruppo legate uno spago intorno ad un nuovo uovo e appendetelo al soffitto a circa 1,75 – 2 metri da terra. Non avvolgete troppo l'uovo perché se cade deve potersi rompere... Per ogni gruppo mettete a disposizione una pila di fogli, forbici e colla.

2. Dividete il gruppo più numeroso in gruppi più ristretti di 4-5 partecipanti ciascuno. Presentate l'esercizio al gruppo: esattamente 30 minuti dopo l'inizio dell'esercizio l'animatore passerà nelle stanze e taglierà lo spago che tiene l'uovo. Il gruppo dovrà formare una barriera per impedire che l'uovo si rompa. Alcune regole:

- * Né l'uovo, né lo spago possono essere toccati dai partecipanti o dal materiale che stanno utilizzando
- * Possono utilizzare solo il materiale che avete messo a disposizione per loro (le sedie e i tavoli non possono essere usati!)

3. Osservate i gruppi (è sufficiente un animatore ogni 2 gruppi) e assicuratevi che osservino le regole.

4. Dopo esattamente 30 minuti, fermate i gruppi. Fate il giro delle stanze, tagliate lo spago di ciascun uovo e verificate se il gruppo è riuscito ad evitare che l'uovo si rompesse.

5. La valutazione può svolgersi in due fasi: prima con i piccoli gruppi (facoltativo) e poi con il gruppo più numeroso.

Opzioni aggiuntive:

Come è stato descritto, questo esercizio si basa sul lavoro di squadra. Vi sono diverse varianti per adattare l'esercizio dell'uovo alle vostre esigenze.

Per aggiungere al metodo un aspetto interculturale più forte, potreste integrare l'esercizio con una simulazione dove i membri di un gruppo svolgono ruoli ("culturali") diversi. Nella valutazione potete concentrarvi sulle possibilità e i limiti della cooperazione interculturale. Qual è stata la cosa più difficile del lavoro di squadra? Come sono stati trovati i compromessi?

Per dare un tocco interculturale all'esercizio in un modo più facile, potreste aggiungere a ciascun gruppo (o a determinati membri del gruppo) alcune difficoltà:

Stare in silenzio

Leadership forte / nessuna leadership

Prestare attenzione al tempo / non essere consapevoli del tempo che passa



Riflessione e valutazione

In ogni caso, la valutazione può concentrarsi su come la squadra ha lavorato insieme per costruire la barriera. Che cosa hanno osservato i partecipanti? Vi sono state difficoltà nel comunicare gli uni con gli altri? In che modo i diversi approcci di risoluzione del problema hanno influenzato lo spirito del lavoro di squadra?

Se aggiungete una componente interculturale, dovrete chiedervi: in che modo un determinato "ruolo" o "difficoltà" ha influenzato il lavoro di squadra? In che modo le difficoltà potevano essere superate?

È importante che in questa sessione non si permetta che alcuni membri del gruppo vengano "accusati" del loro comportamento durante l'esercizio. Cercate piuttosto di collegare questa situazione - metodi di lavoro, comportamenti, preferenze diverse, ecc. di un gruppo - alla vita di tutti i giorni, soprattutto in gruppi interculturali. Ci saranno quasi sempre differenze nel modo di lavorare. Come potete affrontare queste differenze in modo costruttivo? Dove sono possibili i compromessi?



Questo metodo dal vivo

L'aspetto positivo dell'esercizio dell'uovo è la sua flessibilità - un'organizzazione semplice e tematiche diverse da affrontare: formazione del gruppo, metodi di risoluzione dei problemi e lavoro interculturale di gruppo. Tuttavia questo vantaggio può trasformarsi in uno svantaggio: data la sua flessibilità, vi è il rischio che l'esercizio perda completamente il suo significato se non utilizzato in un contesto appropriato. Nel corso di formazione EYC su "l'avviamento all'organizzazione di attività giovanili internazionali" nel 1999, questo esercizio venne inserito a sproposito nel programma e utilizzato per sottolineare esattamente questo pericolo, ovvero in che modo un metodo che non viene inserito in maniera appropriata nel contesto generale di un corso di formazione può anche essere divertente, ma è del tutto privo di senso.

4.6.3 Chi ha le batterie?

Un esercizio sulla negoziazione e l'interdipendenza.



Risorse necessarie

Una torcia elettrica per ciascun gruppo di partecipanti (4-5 membri) che si può smontare in almeno cinque parti diverse e che funziona con due batterie invece di una sola.

Contenitore per le diverse parti della torcia.

Una stanza abbastanza grande dove i gruppi possono discutere in tranquillità



Dimensione del gruppo

Da un minimo di 12 partecipanti, ad un massimo di 30 (se vi sono sei parti della torcia)



Tempo

Circa 90 minuti:

10 minuti per presentare l'esercizio

40 minuti per lo svolgimento del compito

40 minuti per la valutazione



Passo dopo passo

Smontate la torcia e mettete in un contenitore i pezzi uguali (es. tutte le lampadine in uno stesso contenitore, le batterie in un altro, ecc.).

Dividete il gruppo in sottogruppi e date a ciascun gruppo un contenitore. Spiegate al gruppo l'esercizio: spetta a loro "mettere insieme un apparecchio che funzioni". I gruppi devono svolgere un lavoro di squadra, decidendo insieme le strategie e le tattiche prima di fare qualsiasi cosa.

Presto si accorgeranno che devono dialogare e contrattare con gli altri gruppi per raggiungere il loro obiettivo. Qualcuno potrebbe cercare di rubare. Non sempre si capirà subito che per far funzionare l'intero apparecchio, le batterie devono essere scambiate in coppia per avere in cambio un solo altro pezzo. A volte il gruppo che ha le batterie deciderà di scambiarne solo una. L'attività termina quando ogni gruppo ha una torcia funzionante o quando si è giunti ad un punto morto.

Fate una valutazione dell'esercizio con tutto il gruppo.



Riflessione e valutazione

Vi sono diversi punti di riflessione. Un buon inizio potrebbe essere quello di osservare i diversi processi – sia per quanto riguarda il



lavoro di squadra dei piccoli gruppi, che per le negoziazioni tra i gruppi. Come siete riusciti a lavorare insieme? Che cosa ha funzionato e che cosa no? Come gruppo, che cosa volevate raggiungere implicitamente o esplicitamente nell'esercizio?

Le vostre strategie corrispondevano a quanto vi eravate prefissati e hanno funzionato?

Il punto principale dell'apprendimento interculturale in questo esercizio è senza dubbio la cooperazione e l'interdipendenza. Per unire il maggior numero possibile di sistemi funzionanti, i gruppi hanno bisogno di lavorare insieme e non gli uni contro gli altri. Poiché il gruppo che possiede le batterie potrebbe considerarsi (o essere considerato) quello con maggiori risorse, si potrebbe percepire uno sbilanciamento di potere. Come lo affrontate? In che modo questo si collega alle differenze tra gruppi (o paesi) più ricchi e quelli più poveri? Come ci si sente ad essere messi in una posizione con maggiore (o minor) potere? Questa differenza di potere è solo un'impressione o è reale? Che cosa è necessario per superare queste barriere e lavorare insieme per un risultato migliore per tutti?

Questo metodo dal vivo



Anche se all'inizio potrebbe non essere chiaro, questo metodo è servito spesso come punto di partenza per parlare delle relazioni tra maggioranza e minoranza. Per vivere insieme in una società e trarne vantaggio per tutti, i gruppi di maggioranza e minoranza devono cooperare tra loro. Tuttavia, poiché alcuni si considerano ad un livello di potere e risorse diverso, le trattative risultano difficili, gli stereotipi aumentano e i pregiudizi influenzano il comportamento.

Nella valutazione, i partecipanti vogliono parlare spesso di questo aspetto dell'esercizio. Questa valutazione funziona meglio in un'atmosfera tranquilla, quando l'animatore riesce ad evitare eventuali giudizi sul lavoro dei partecipanti.

Per alcuni il legame tra questo esercizio e l'apprendimento interculturale potrebbe non essere così ovvio. Molto spesso è importante dedicare buona parte della valutazione a questo legame e ad analizzare in che modo l'apprendimento interculturale può contribuire a superare le barriere tra i gruppi. Se volete sottolineare maggiormente questo aspetto, potete utilizzare l'esercizio all'interno di una simulazione (come per "l'esercizio dell'uovo"). Tuttavia dovrete valutare se, aumentando la complessità, l'esercizio rimane comunque uno strumento valido per gli obiettivi che vi siete prefissati.

Ricerca e presentazioni

Di Mark Taylor

Utilizzate ciò che avete a disposizione: l'esperienza delle persone, le osservazioni, i sentimenti, gli oggetti, i media, le strutture.

Questo è quello di cui si occuperà questa sezione. Scoprite qual è l'impatto culturale di tutte queste idee sulle nostre vite.

4.7.1 Il laboratorio della cultura

In un corso di formazione, campo di lavoro, scambio o seminario "l'apprendimento interculturale" può essere un argomento di riflessione. Ma che ne pensate di rendere i partecipanti stessi e le loro interazioni un argomento di apprendimento?



Risorse necessarie

carta, penne, lavagna a fogli mobili
orologi
altri strumenti a seconda della vostra immaginazione
almeno un animatore

Per poterlo sfruttare al massimo, questo metodo deve essere utilizzato dopo che i partecipanti sono stati insieme per almeno alcuni giorni ed hanno approfondito alcuni concetti di cultura



Dimensione del gruppo

Consigliato un minimo di 6 partecipanti; un gruppo più ampio permette la discussione di più argomenti.



Tempo

Consigliato un minimo di 2 ore, ma si può continuare anche per tutta la giornata



Passo dopo passo

1. L'aiutante presenta il metodo spiegando che ogni persona all'interno della stanza è uno scienziato culturale o un antropologo col compito di studiare il comportamento culturale delle persone.

2. Discutete quali aspetti i partecipanti vogliono prendere in considerazione. La seguente è un elenco degli argomenti suggeriti:

*spazio - come abbiamo condiviso questa costruzione/stanza? Abbiamo sufficiente spazio personale?

*tempo - in che modo separiamo il tempo libero da quello dedicato al lavoro? (la pausa caffè è una vera pausa, o si continua a lavorare mentre si beve il caffè?) che cosa significa la puntualità per ciascuna persona?

*relazioni - in che modo ci avviciniamo gli uni agli altri? Che tipo di amicizia è stata instaurata e perché? (siamo interessati all'argomento sulle relazioni tra i sessi opposti?)

*[argomento che può essere affrontato insieme a quello precedente] sub culture – quali gruppi si sono formati all'interno di un gruppo più ampio? Le minoranze sono state escluse?

*significati condivisi e ipotesi – quali scherzi troviamo divertenti? Che cosa ci porta a stare insieme?

*approcci per risolvere i problemi – come cerchiamo le soluzioni alle difficoltà legate alla convivenza?

*comunità e individualismo – “tutti per uno, uno per tutti” o “io, io, io”?

*comunicazione e informazione – quali sono le diverse forme di comunicazione e come le trasmettiamo agli altri? In che modo vengono trasferite le informazioni? Chi le cerca? Chi le aspetta?

*donne e uomini – quali sono le differenze e le somiglianze? Che cosa è permesso agli uomini e che cosa alle donne?

3. Dividete i partecipanti in gruppi di 4 – 6 persone, ogni gruppo con diversi argomenti di ricerca

4. I gruppi decidono come vogliono lavorare, per esempio utilizzando l'osservazione o i questionari e come preferiscono presentare i risultati del loro lavoro. Si dovrebbe stabilire un limite di tempo per le presentazioni.

5. A seconda del tempo a disposizione, dedicate il 50% alla ricerca, il 25% alla presentazione dei risultati e l'altro 25% alla valutazione.

Riflessione e valutazione

Le discussioni possono basarsi sulle seguenti domande (o altre)

*come è stato il ruolo di “scienziato culturale”?

*quali difficoltà avete incontrato nel vostro gruppo di ricerca?

*che cosa abbiamo imparato?

*in che modo abbiamo separato la personalità dalla cultura?

*che valore ha parlare di una cultura se ci si conosce solo da pochi giorni? [Se utilizzate questo metodo con un gruppo che è a contatto da molto tempo questa domanda deve essere modificata]

*se potessimo prolungare il periodo di ricerca, su che cosa dovremmo concentrarci?



Questo metodo dal vivo

Quando Claudia Schachinger e Lucija Popovska hanno presentato questo metodo per la prima volta, hanno iniziato in modo molto teatrale: indossando giacche bianche e rivolgendosi a ciascuno con il titolo di “Dottore” o “Professore” e accogliendo i partecipanti come se fossero eminenti scienziati di diverse università. Gavan Titley lo ha utilizzato come base di un workshop all'interno del corso di formazione. Questo dimostra la versatilità del metodo; saremo ben felici di ricevere riscontri su come lo avete utilizzato.

Fonti: Claudia Schachinger and Lucija Popovska, Intercultural Learning and Conflict Management Training Course, European Youth Centre, maggio 1999; and Gavan Titley, Training Course One, European Youth Centre, luglio 1999.



4.8 Valutazione

Di Maria de Jesus Cascão Guedes

4.8.1 Considerazioni generali

- Una semplice parola: “Valutazione”...
- ... Che cosa significa?
 - ... A cosa serve?
 - ... Quando? In quali circostanze?
 - ... Con chi?
 - ... Come si svolge?

Valutare significa raccogliere informazioni sui risultati di un'azione e confrontarli con criteri predeterminati, al fine di giudicare realmente il valore dei risultati. La valutazione ci permette di mantenere, cambiare o sospendere, in modo giustificato, un determinato piano. In questo modo è possibile mantenere un controllo di qualità e decidere ciò che può essere tenuto o scartato.

Nel nostro contesto, la responsabilità della valutazione spetta al gruppo di preparazione che dovrebbe occuparsi della valutazione insieme ai partecipanti. È importante il contributo di tutti per prendere decisioni presenti e future, sia per il gruppo di preparazione che per i partecipanti.

Esistono metodi e tecniche diversi da utilizzare in una valutazione a seconda della situazione. È importante adattare il metodo in modo coerente, basandolo sulle circostanze. I formatori devono riflettere in modo personale e valutare il loro lavoro per essere in grado di apportare modifiche e miglio-

ramenti. Qui di seguito vengono presentate alcune domande chiave per aiutare una riflessione e una valutazione personalizzata (tratto da Kyriacou, 1995):

Metto in discussione le pratiche attuali per identificare gli aspetti che possono essere sviluppati in modo utile?

Utilizzo in modo adeguato la valutazione del mio lavoro per decidere la mia pianificazione e pratica futura?

Ricorro a metodi sistematici di raccolta delle informazioni sul mio operato, che possono essere utili?

Cerco di tenermi informato sugli sviluppi dell'apprendimento e dell'istruzione interculturale che hanno implicazioni con il mio lavoro?

Utilizzo metodi differenziati per sviluppare una particolare capacità lavorativa (es. assistere a un workshop, usare manuali di formazione, collaborare con i colleghi)?

In che modo aiuto i colleghi a valutare e a sviluppare le loro prassi?

Rivedo regolarmente il modo in cui posso organizzare il mio tempo e i miei sforzi per un risultato migliore?

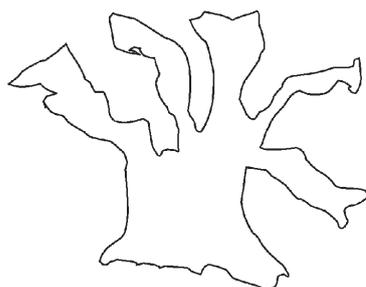
Utilizzo tecniche e strategie utili per affrontare le cause dello stress in modo efficace?

Aiuto a creare un clima di sostegno nel mio lavoro per aiutare i colleghi a discutere e superare i problemi?

4.8.2 L'albero della comunicazione

Un metodo per unirsi agli altri durante la valutazione finale. Può essere utilizzato anche nella valutazione continua.

“L'albero della comunicazione”



Gamma dei colori delle foglie

1 _____ 3 _____ 5
(Minimo) (Massimo)

- 1 – giallo
- 2 – verde
- 3 – blu
- 4 – rosso
- 5 – marrone

Obiettivo dell'attività

Per mostrare in modo veloce e chiaro le situazioni in cui vi sono consensi o in cui le opinioni all'interno del gruppo sono diverse.

Permettere una discussione basata sulle differenze e le affinità.

Aiutare a superare le barriere linguistiche tra i partecipanti.



Risorse necessarie

1 foglio grande di carta. Disegnate un albero con i rami spogli – un ramo per ogni attività di valutazione e indicate all'interno gli elementi che desiderate valutare.

Minimo 5 penne (dipende dalla dimensione del gruppo, usate lo stesso numero di penne per ciascun colore): 1 gialla, 1 verde, 1 blu, 1 rossa e 1 marrone. Se è possibile rispettate i colori.

1 foglio di carta con la gamma dei colori delle foglie tra 1 (minimo) – 5 (massimo) colori diversi: 1 – giallo; 2 – verde; 3 – blu; 4 – rosso; 5 – marrone.

2 animatori: uno per ciascuna stanza.

Puntine o nastro adesivo



Dimensione del gruppo

Minimo 4; Massimo 20.



Tempo

Dipende dalla dimensione del gruppo.

Esempio per 20 partecipanti – 60/70 minuti:

Per la spiegazione iniziale: 5 minuti;

Per completare l'Albero della Comunicazione – 30 minuti;

Per far osservare e analizzare in silenzio “L'Albero della Comunicazione” – 10 minuti;

Per discutere le diverse valutazioni – 15/25 minuti.



Passo dopo passo

Il primo animatore mette i 2 fogli di carta (uno con il disegno dell'albero e l'altro con la gamma dei colori) e le penne in una stanza (Stanza 2) o in un posto che permetta ai partecipanti di completare l'albero in maniera anonima.

L'altro animatore (animatore 2) nell'altra stanza (Stanza 1) spiega gli obiettivi del gioco a tutti i partecipanti.

L'animatore 2 spiega le regole del gioco: uno ad uno i partecipanti vanno nella Stanza 2 e disegnano una foglia su ciascun ramo dell'albero, a seconda della gamma dei colori che illustra il loro grado di soddisfazione e insoddisfazione su tutte le attività. Poi ritornano nella Stanza 1 e aspettano la fine dell'esercizio.

Assicuratevi che tutti sappiano cosa fare.

Assicuratevi che tutti i partecipanti finiscano l'esercizio.



Riflessione e valutazione

Sistematate i 2 fogli di carta all'interno della Stanza 1, dove tutti possano vederli. L'albero è a questo punto completato e tutti i partecipanti possono vedere su che cosa sono/non sono d'accordo.

Invitate tutti i partecipanti ad osservare e analizzare "L'Albero della Comunicazione" in silenzio. Date loro alcuni minuti.

Controllate che tutti lo facciano.

Fate seguire una discussione stimolante sulle loro valutazioni.



Questo metodo dal vivo Suggerimenti

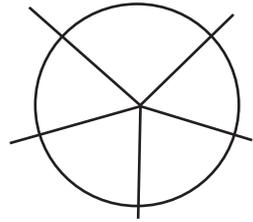
Se il gruppo comprende più di 20 persone potete dividere i partecipanti in due squadre o più se ne avete bisogno. Ogni squadra può svolgere l'intera attività con una sola differenza: ogni foglio di carta, completato con la valutazione di ciascun gruppo, deve essere mostrato a tutti i partecipanti all'interno del gruppo. Successivamente potete analizzare con loro i risultati dell'attività. Non dimenticate di adattare i materiali, il numero di animatori, le stanze e il tempo a seconda delle vostre necessità.

Questo metodo può essere unito ad altri durante la valutazione finale, preferibilmente con un esercizio scritto (per esempio un questionario).

4.8.3 Il salto della fune

Un metodo per la valutazione finale. Può essere utilizzato nella valutazione continua.

“Il salto della fune”



Gamma di colori delle bandiere

1 _____ 3 _____ 5
(Minimo) (Massimo)

- 1 – arancione
- 2 – viola
- 3 – blu
- 4 – rosa
- 5 – verde

Obiettivo delle attività

Approfondire la discussione e raggiungere una conclusione
Assicurarsi che tutti i partecipanti esprimano la loro opinione
Confrontare e riflettere sulle opinioni di ciascuno.



Risorse necessarie

- 2 animatori
- 1 bastone
- 5 aste per le bandiere
- 100 metri di fune
- 5 pezzi di stoffa di forma triangolare per fare la bandiera: 1 arancione, 1 viola, 1 blu, 1 rosa and 1 verde. Se è possibile rispettate i colori.
- 1 foglio di carta con la Gamma dei colori delle bandiere con 1(minimo) – 5 (massimo) colori diversi: 1 – arancione; 2 – viola; 3 – blu; 4 – rosa; 5 – verde.
- 1 foglio di carta. Disegnate un cerchio e dividetelo a spicchi che rappresentino le attività per la valutazione e scrivete al loro interno gli elementi che volete valutare.
- penne: 1 arancione, 1 viola, 1 blu, 1 rosa e 1 verde. Se è possibile rispettate i colori.
- Puntine o nastro adesivo
- Scrivete un elenco delle frasi riguardanti gli elementi che volete valutare, minimo 3 per ciascuno; una copia per ogni persona.



Dimensione del gruppo

Minimo 4; Massimo 20.



Tempo

Dipende dalla dimensione del gruppo.
Esempio per 20 partecipanti – 90 minuti:

Per la spiegazione iniziale: 5 minuti;
Per lo sviluppo dell'esercizio: 45 minuti;
Per far osservare e analizzare ai partecipanti l'esercizio – 10 minuti;
Per discutere le valutazioni – 30 minuti.



Passo dopo passo

1. Prima che inizi il gioco, i 2 animatori devono preparare la stanza o lo spazio:
 - attaccate al muro i 2 fogli di carta (uno con il disegno del cerchio e l'altro con la gamma dei colori);
 - costruite un cerchio diviso in 5 parti uguali e in ogni spicchio sistemate una bandiera. In mezzo al Cerchio mettete il bastone e unitelo ad ogni asta con la fune posta a mezzo metro da terra.
2. Il primo animatore spiega lo scopo del gioco a tutti partecipanti.
3. Il secondo spiega le regole dell'esercizio a tutti partecipanti.
4. Il primo resta fuori dal cerchio e legge ad alta voce le frasi sugli elementi che si vogliono valutare. All'inizio i partecipanti sono fuori dal cerchio, ma all'inizio della prima frase saltano al centro del cerchio vicini alla fune legata alla bandiera che corrisponde alla loro valutazione. Ogni persona del gruppo che sceglie la bandiera verde (il punteggio massimo per la valutazione) salta la fune e spiega il motivo della sua scelta. Dopo che tutti hanno espresso le loro opinioni, si stringono la mano e fanno un salto indietro fuori dal cerchio, per simboleggiare l'unità di tutti.
5. Nello stesso luogo e allo stesso tempo il secondo animatore annota i risultati sul disegno usando il colore appropriato.
6. Continuate allo stesso modo per le altre frasi, fino a quando non sono finite.
7. Assicuratevi che tutti i partecipanti completino l'esercizio.



Riflessione e valutazione

- Un animatore invita tutti i partecipanti ad osservare e ad analizzare in silenzio il Cerchio con le bandiere. Ogni partecipante riceve una copia delle frasi che sono state valutate. Date qualche minuto.
- Proseguite con una discussione generale sulle valutazioni. Chiedete a tutti i membri del gruppo di esprimere la propria opinione.
- I partecipanti devono avere una buona conoscenza della lingua ufficiale dell'incontro per poter esprimere le proprie idee.



Questo metodo dal vivo

Suggerimenti

- Se il gruppo è superiore a 20 potete dividere i partecipanti in diverse squadre. Ogni gruppo può svolgere l'intera attività con una sola differenza: ogni foglio di carta, con la valutazione di ciascun gruppo, deve essere mostrato a tutti i partecipanti. Successivamente potete analizzare l'attività con gli altri. Non dimenticatevi di adattare il materiale, il numero di animatori, le stanze e il tempo a seconda delle vostre necessità.
- Se il gruppo è superiore a 20 potete dividere i partecipanti in molte squadre e adattare l'attività per approfondire i diversi sottotemi dello stesso argomento di valutazione: uno per ogni gruppo. Svolgete lo stesso tipo di attività per ciascuno dei sottotemi. Successivamente unite tutte le conclusioni espresse in ciascun foglio e completatele con la valutazione di ciascun gruppo. Date a tutti la possibilità di analizzare i fogli. Infine discutete i sottotemi e cercate le conclusioni - in questa fase avete bisogno di più tempo poiché ci sono nuovi sottotemi da discutere. Non dimenticatevi di scrivere un elenco delle frasi per ciascun sottotema e fatene una copia per tutti i partecipanti, non solo per il gruppo iniziale; distribuitele solamente alla fine dell'attività. Non dimenticatevi di adattare il materiale, il numero di animatori, le stanze e il tempo a seconda delle vostre necessità.

Fonti : Guedes, M. J. Cascão (1999, Abril) e Kyriacou, C. (1992). Essential Teaching Skills. Great Britain: Simon & Schuster Education

4.9 Miscellanea

By Claudia Schachinger

4.9.1 Introduzione

In questo capitolo troverete alcuni metodi che non potevano essere compresi nei capitoli precedenti. I modi di affrontare l'apprendimento interculturale sono molteplici, così come gli aspetti di cui parlare e le questioni da trattare. Questo T-Kit dovrebbe

aiutarvi ad esplorare e sviluppare nuovi metodi a seconda della vostra situazione di apprendimento e formazione. Questo capitolo propone alcuni "punti di vista" sulle possibili diversità. Speriamo che vi apra la mente e stimoli la vostra creatività...

4.9.2 "Il World Wide Web"

WWW unisce il mondo in modi diversi. Il "World Wide Web dell'Esclusione" unisce, in un esercizio di gruppo, le diverse cause dell'esclusione. Rende visibili le loro interdipendenze e i legami basati su esempi concreti. Una visione più ampia dei rapporti con l'apprendimento interculturale!



Risorse necessarie

Stanza con ampio spazio a disposizione
Tre spaghi lunghi (si possono disegnare anche sul pavimento)
Una fune lunga e grossa per formare la rete, due animatori per gruppo, carta e penna



Dimensione del gruppo

Da 10 a 30 (più ampio è il gruppo, maggiore sarà il tempo da dedicare e il "caos": si avranno però più punti di vista.



Tempo

Fino a 30 minuti; se è seguito da una discussione, 45 minuti in più



Passo dopo passo

1. Utilizzando la corda, tracciate tre linee parallele lasciando spazio fra l'una e l'altra sul pavimento della stanza, facendole corrispondere a tre livelli: Personale – Gruppo – Società. Il gruppo di partecipanti si dispone intorno a formare un grande cerchio.
2. Spiegate lo scopo dell'esercizio: sottolineate le diverse implicazioni legate ai fenomeni dell'esclusione. Chiedete al gruppo di scegliere un esempio di persona esclusa (ad esempio "emigrato" oppure di una "minoranza").
3. Una persona inizia tenendo in mano la fune e partendo dalla linea personale che rappresenta la persona scelta ed esprime qualcosa per suo conto: "Sono un immigrato e mi sento molto

- solo (sono stato costretto a lasciare il mio paese, sto aspettando i documenti...”). L’animatore chiede: “Perché?” La persona sulla linea deve rispondere fornendo una spiegazione: “Perché nessuno mi ha accolto (c’era la guerra nel mio paese, non piaccio al funzionario dell’ufficio immigrazioni...)”... “Perché?”
4. Un’altra persona si può unire all’esercizio rispondendo mentre la storia continua: “Sono il funzionario dell’ufficio immigrazioni e mi sento sotto pressione (sono il presidente del paese in guerra e il mio popolo ha fame; Sono un cittadino di questo paese e non mi piacciono gli stranieri perché mi rubano il lavoro...)”. Questa seconda persona deve adesso scegliere un posto su una delle tre linee a seconda del livello della risposta data (es. povertà – strutturale, paura – personale, pressione del lavoro - livello del gruppo). Prende una parte della fune. Può essere discusso tra i partecipanti il livello di questa considerazione nel caso non fosse chiara, ma sarà il partecipante a scegliere dove collocarsi.
 5. A questo punto si unisce un’altra persona con un’ulteriore motivazione spiegando una delle conseguenze della motivazione precedentemente sentita e si posiziona, tenendo la fune, su una delle linee a seconda che la motivazione riguardi il livello personale (sentimenti, percezioni, opinioni...), di gruppo (famiglia, scuola, amici, posto di lavoro...) o della società (cause strutturali, sistemi politici, istituzioni, paesi...).
 6. La narrazione continua fino a quando non si uniscono tutti. Una volta preso posto, rimangono lì. Il gruppo elabora una storia sulla persona esclusa, e allo stesso tempo crea un “world wide web” rappresentato dalla fune che unisce le persone e rappresenta i diversi livelli di questa “storia”. Mentre l’animatore interviene per rendere dinamico l’esercizio o per mettere ordine al caos, è consigliabile che un’altra persona prenda nota delle motivazioni date, degli attori coinvolti e del livello raggiunto affinché i risultati possano essere discussi ulteriormente.
 7. Se il gruppo è ristretto, le persone possono aggiungersi in un secondo momento. Quando finisce una storia (finisce anche la discussione) e l’esercizio può ricominciare con un’altra storia e un altro angolo di esclusione.



Riflessione e valutazione

L’esercizio può essere seguito da una discussione (o inserito in un gruppo di lavoro e discusso successivamente); può sia avvicinare i precedenti lavori all’argomento in modo sistematico, che stimolare nuove discussioni sull’argomento condividendo i punti di vista e le esperienze dei partecipanti. La discussione dovrebbe analizzare i diversi approcci e le esperienze delle persone (e le loro motivazioni) e rendere i legami più chiari - è importante soprattutto il legame tra l’esperienza personale delle persone e il contesto dei legami e delle interdipendenze (locali e mondiali). Occorre tempo per esplorare la complessità dell’argomento e cercare insieme le ragioni. Un ottimo punto di partenza potrebbe essere quello di chiedere “Vi è la possibilità di intervenire e cambiare le cose?”.



Questo metodo dal vivo

L'esercizio è stato utilizzato per dare un ordine ai motivi dell'esclusione, dopo che i partecipanti avevano preso parte ad incontri con persone escluse e avevano riflettuto anche sull'aspetto strutturale. L'esercizio è stato perciò molto dinamico e ha aiutato ad integrare gli elementi diversi. È stato interessante notare che le persone hanno trovato per l'esclusione più motivazioni strutturali (impossibili da cambiare), che motivazioni personali.

Fonte: Colloquium JECI-MIEC and ATD Quart Monde, Belgio 1998)

4.9.3 “Testimoni Interculturali”

Avere un atteggiamento “interculturale” è semplice, ma allo stesso tempo complesso. Può essere sorprendente quello che si scopre su noi stessi ascoltando le esperienze degli altri. Un tentativo di “riflessione guidata”.



Risorse necessarie

Alcuni testimoni pronti a condividere le loro esperienze, partecipanti dalla mentalità aperta disposti a mettersi in discussione in seguito alle esperienze degli altri e un ambiente calmo con un’atmosfera tranquilla.



Dimensione del gruppo

12 (può essere fatto in diversi gruppi che lavorano in modo parallelo)



Tempo

1 ora e mezzo, a seconda della dinamica della discussione



Passo dopo passo

1. Invitiamo i “testimoni” (tra i partecipanti o le persone esterne) a condividere la loro esperienza e il loro impegno nell’apprendimento interculturale (quali la convivenza di diversi gruppi etnici, l’esperienza culturale di una minoranza, qualcuno che lavora per l’integrazione degli stranieri o alla risoluzione dei conflitti...). Questa diventa una sorta di “riflessione guidata” attraverso i particolari aspetti dell’apprendimento interculturale. È un’esperienza interattiva dove ogni partecipante ha l’opportunità di valutare la propria realtà e la propria storia mentre viene messo in discussione dagli esempi del testimone.
2. L’esercizio può svolgersi in piccoli gruppi (cerchio); è necessaria un’atmosfera di fiducia. I testimoni possono presentare diversi sottotemi, interessi (quali conflitti, stereotipi, esclusioni...). Dovrebbe essere chiesto loro di preparare la storia nel seguente modo: aperto e chiaro (affrontando le diverse fasi; gli aspetti personali, politici ed educativi, gli aspetti chiave del processo, i dubbi e le speranze, i fattori che li hanno ostacolati o favoriti, le scoperte, la crescita e i fallimenti). Un animatore deve presentare e accompagnare il testimone. E’ necessario raccontare la storia in modo tale da affrontare le diverse fasi, facendo riflettere i partecipanti sulla loro realtà, suggerendo domande...
3. I partecipanti devono fare domande, condividere le loro esperienze. Se vogliono, i testimoni possono sempre raccontare piccole parti della loro storia e successivamente si può discutere sulle riflessioni generate. Domande ed elementi chiave possono

- essere raccolti o annotati e discussi successivamente.
4. I partecipanti dovrebbero farsi domande tra loro. La storia del testimone rappresenta il punto di partenza per chiedere “In che modo reagisco e vivo questa situazione nella mia realtà?” “Che cosa suscita in me, quali domande fa nascere in me?” “Che cosa ricordo?”.
 5. Una discussione finale può servire a ricapitolare i diversi elementi. I partecipanti possono continuare a raccontare la storia inserendo, se lo desiderano, le loro esperienze. Le forme di interazione dipenderanno fortemente dal modo in cui il testimone e l’animatore organizzano la sessione.



Riflessione e valutazione

Dovrebbero essere inserite nell’esercizio



Questo metodo dal vivo

Quando si utilizza questo metodo, i risultati passano da “estremamente profondi e ricchi” a “controversi” e “un fallimento”. I testimoni devono essere preparati adeguatamente dal gruppo, conoscendo gli obiettivi concreti della sessione, e abbastanza forti per lavorare con il gruppo. Possono offrire una base per il dibattito. (Attenzione: se invitate i partecipanti ad essere testimoni, essi devono essere decisi, poiché gli altri partecipanti tendono a giudicarli piuttosto che a fare domande).

È importante che l’atmosfera sia tranquilla e aperta, l’animatore deve accompagnare il testimone ed essere attento ai bisogni del gruppo.

Fonte: Colloquium JECI-MIEC and ATD Quart Monde, Belgio 1998

4.9.4 Il Grande Gioco del Potere

Questo gioco è tratto dal “Teatro degli oppressi” di Augusto Boal. È un gioco non verbale che analizza gli effetti del potere sulla società soprattutto tra culture o comunità.



Risorse necessarie

Tavoli, sei sedie, una bottiglia, una stanza spaziosa



Dimensione del gruppo

Da 7 a 35 (potete dividerli in sottogruppi di sette partecipanti)



Tempo

Da 1 a 2 ore.



Passo dopo passo

1. Chiedete al gruppo di sedersi sul pavimento in cerchio con gli oggetti sistemati alla rinfusa nel centro.
2. Illustrate al gruppo il contenuto e lo scopo del gioco e spiegate il compito del gruppo. Il compito è quello di sistemare gli oggetti in modo tale che una sedia diventi l’oggetto più “potente” in relazione al tavolo, alla bottiglia e alle altre sedie. Ciascun partecipante deve offrire dei suggerimenti e discutere i suggerimenti degli altri. Assicuratevi che vi sia un flusso continuo. Unica regola: è permesso qualunque movimento, tranne la rimozione di uno degli oggetti dal cerchio.
3. Quando il gruppo ha scelto la sistemazione considerata da tutti di maggior “potere”, un membro del gruppo deve assumere una posizione di potere senza muovere niente. Chiedete agli altri di sistemarsi in posizioni ancora più “potenti” in modo da sottrarre potere alla prima persona.



Riflessione e valutazione

Lasciate che le persone esprimano il loro stato d’animo quando creano le “posizioni di potere” o reagiscono ad esse. Successivamente ritornate su queste sensazioni all’interno della discussione. Valutate l’obiettivo della simulazione facendo riferimento alle relazioni di potere tra le culture nelle comunità. Rivedete lo sviluppo dei vari accordi e la loro relazione con le situazioni di tutti i giorni. Siate chiari e precisi, fornite un esempio concreto della vostra esperienza. Favorite un’ulteriore discussione con le seguenti domande:

In che modo il potere influenza le nostre relazioni personali, a casa, a lavoro e nella nostra comunità? In che modo viene mantenuto il potere e in che modo è associato alla gerarchia culturale? Chi detiene il potere nella vostra comunità e in che modo viene messo in discussione? Ecc.

Fonte: tratta da Augusto Boal

4.9.5 “Euro-Rail à la carte”

“Euro-Rail à la carte” è un esercizio che prende in considerazione i nostri stereotipi e pregiudizi. Immaginate di dover fare un viaggio in treno e di ricevere la descrizione delle persone con le quali dovrete viaggiare. Dovete scegliere le persone con le quali preferireste viaggiare e quelle che escludereste...

Questo esercizio fornisce alcuni spunti di riflessione sui nostri pregiudizi nella vita reale. Potete utilizzare questo esercizio in situazioni diverse: se vivete in una casa con vicini diversi, se siete bloccati su un’isola o dovete far viaggiare con voi un autostoppista. Data la sua flessibilità, l’esercizio è perfetto se adattato alle esperienze e la situazione del gruppo (nazionalità, conflitti discussi, argomenti affrontati...) Se volete saperne di più su questo esercizio, consultate il Pacchetto Educativo a pag.78.

Riconoscimenti

Nella sezione dei Metodi abbiamo raggruppati gli esempi delle attività che abbiamo utilizzato nel nostro lavoro di formazione. Quando è stato possibile abbiamo citato le fonti di queste attività, ma per molte di esse non ricordiamo dove e quando le abbiamo imparate. Ci scusiamo con le organizzazioni o gli individui che meritavano un riconoscimento, e di cui sono stati dimenticati i nomi. Saremo lieti di ricevere ogni tipo di informazione sulle fonti delle attività che sono rimaste senza riconoscimento alcuno, in modo da aggiungere un ringraziamento sia nella futura edizione, che nella versione web di questa pubblicazione.