
8.3 Creare fiducia e autostima

Nota

I giochi seguenti riguardano la creazione all'interno del gruppo di un clima di fiducia, comprensione, collaborazione e confidenza, e richiedono estrema concentrazione. Dovrebbero essere presentati e gestiti con la massima attenzione, in maniera tale che i partecipanti siano pienamente consapevoli di cosa si parla.

VENTO TRA I SALICI

Descrizione dettagliata:

1. Disponetevi in circolo. Un volontario va al centro. Chiudendo gli occhi, si lascia andare mantenendo il corpo rigido. I partecipanti intorno a lui lo sostengono ed evitano che cada (tenendo le braccia tese davanti al corpo e una gamba più avanti dell'altra leggermente piegata).
2. Inizialmente è necessario che il gruppo tenga le mani al centro in maniera tale che il volontario si senta protetto e al sicuro. Man mano che la fiducia aumenta i partecipanti possono allontanarsi leggermente dal centro.
3. Fate a turno, in modo che tutti abbiano l'opportunità di stare al centro.
4. Assicuratevi che vi siano sufficienti persone per tenere la persona al centro, specialmente se qualche partecipante è un po' più pesante...

CORRERE BENDATI

Descrizione dettagliata:

1. Fate in modo che i partecipanti stiano in piedi ad un'estremità della stanza.
2. Un volontario viene bendato e mandato all'altra estremità. A un certo punto, il volontario corre verso il gruppo.
3. Il gruppo deve essere preparato ad acchiappare il volontario.
4. I partecipanti devono disporsi a mezza luna ed urlare "stop" prima che il volontario raggiunga l'estremità della stanza e cominci a rallentare.
5. Invitate il volontario a correre il più veloce possibile fino allo "stop" gridato dal gruppo e ad avere fiducia che il gruppo farà in modo che non sbatta contro il muro.

METTITI NELLE NOSTRE MANI

Obiettivi:

Questa attività è maggiormente efficace in gruppi di giovani con cui avete già lavorato. E' un buon modo per iniziare una sessione su buoni rapporti, amicizia e fiducia. L'obiettivo è di permettere ai membri del gruppo di sperimentare la fiducia degli altri. Li incoraggia a riflettere su come le loro azioni influenzino gli altri e ciò che si prova nella situazione contraria.

Risorse necessarie:

Buona conoscenza del luogo, in maniera tale da poter individuare uno spazio che rappresenti una sorta di ostacolo per il giovane.

Un foulard da utilizzare come benda

Dimensione del gruppo:

Fino a dodici

Tempo necessario:

Variabile a seconda del numero di partecipanti

Descrizione dettagliata:

1. Chiedete ai giovani di nominare un volontario: è bene che siate voi a guidare questa parte dell'attività se vedete che qualcuno lo fa per costrizione. Spiegate che il senso di questo gioco è di incoraggiare alla fiducia reciproca e di assumersi la responsabilità delle proprie azioni e della sicurezza degli altri. Fate presente che se qualcuno si dovesse sentire a disagio in qualunque momento l'attività può essere interrotta.
2. Bendate il volontario. Assicuratevi che non veda e chiedetegli come si sente.
3. Guidate il giovane bendato verso la zona che avete individuato per la sessione. Scegliete un altro membro del gruppo per guidare il volontario. Spiegate che il ruolo del resto del gruppo è di sostenere il giovane volontario. Chiedete di riflettere su cosa si prova a guidare ed essere guidati. Invertite le parti.
4. In alternativa potete chiedere al gruppo di lavorare in coppia scambiandosi le parti.

Riflessione e valutazione:

Chiedete al gruppo un feedback. Che cosa si prova a dover dipendere da altri? E' meglio guidare o essere guidati? E' diverso quando si può scegliere il proprio partner? Come ci si sente a ricevere un'indicazione sbagliata?

ANNODATEVI!

Obiettivi:

Questo gioco di squadra è un buon modo di iniziare una sessione sulla fiducia e l'amicizia ed incoraggiare i giovani a lavorare insieme per raggiungere un obiettivo di gruppo.

Risorse necessarie:

Nessuna

Dimensione del gruppo:

Otto o più

Tempo necessario:

20 minuti

Descrizione dettagliata:

1. Chiedete al gruppo di formare un cerchio e di stare uno accanto all'altro, ma senza toccarsi.
2. Chiedete ai giovani di prendere le mani a due altri membri del gruppo, che però non siano affianco. E' più difficile di quanto sembra!
3. Lasciate 10 minuti affinché tutti vengano coinvolti, assicurandovi che nessuno imbrogli e che tutti siano legati ad altre due persone.
4. Quando tutti hanno finito, chiedete al gruppo di mantenere la presa ed osservate quale forma ha assunto.
5. Ora affidate ai giovani il compito di riformare il cerchio – senza slegare le mani!
6. Dovreste finire con l'intero gruppo nuovamente in cerchio, anche se non necessariamente tutti allo stesso posto di prima!

Riflessione e valutazione:

Sebbene questa attività possa essere considerata un gioco di conoscenza, può essere utile chiedere al gruppo come ha trovato l'esperienza. Si sono sentiti a loro agio? Cosa hanno provato a stare così vicino ad altre persone? E' possibile utilizzarlo come introduzione ad un dibattito sul tema dello spazio personale e delle variazioni culturali.

AUTOSTIMA –L'IMPORTANZA DI SENTIRSI APPREZZATI

Obiettivi:

E' importante, per l'autostima dei giovani, che essi si sentano apprezzati dalle persone che più gli stanno a cuore. Una carenza in tal senso può portare alla frustrazione e ad un comportamento aggressivo. Questo workshop è stato ideato come introduzione ad un lavoro più approfondito per lo sviluppo dell'autostima.

Risorse necessarie:

Copie della scheda dell'attività SENTIRSI APPREZZATI
Penne

Dimensione del gruppo:

Variabile

Tempo necessario:

Minimo 1 ora

Descrizione dettagliata:

1. Iniziate presentando il concetto di autostima. Distribuite la scheda e le penne.

Se vi rendete conto che qualcuno incontra difficoltà nel leggere o scrivere, leggete voi il contenuto del foglio, utilizzate disegni oppure scrivete le loro risposte.

2. Assistete i giovani mentre riflettono sui temi citati nella scheda. Se dicono di non avere in mente nulla da scrivere, suggerite di pensare all'ultima volta che si sono sentiti felici o amati. Potete quindi fare domande più precise per cercare di approfondire la discussione.

Riflessione e valutazione:

Una volta completata la scheda, rivedete con il giovane ciò che è stato scritto. In particolare chiedete di riflettere su cosa ha scritto nella parte finale. Ad esempio, il giovane potrebbe scrivere che si sente stimato quando la madre lo loda per aver girato le spalle al fratello attacca briga, piuttosto che iniziare una lite. Studiate insieme un piano d'azione per raggiungere altri obiettivi di questo genere.

SENTIRSI APPREZZATI scheda di lavoro

QUESTO SONO IO

L'ultima volta che mi sono sentito stimato è stata quando.....

.....

Mi sono sentito

.....

Persone che mi fanno sentire a mio agio sono.....

.....

perché

Dimostro che sono felice.....

Le cose che mi fanno sentire bene con me stesso sono:

1. ...

2. ...

3. ...

Le cose che posso fare per raggiungere questo obiettivo:

1. ...

2. ...

3. ...

TUTTI POSSIEDONO DELLE QUALITÀ – VALUTARE LA PROPRIA PERSONALITÀ

Obiettivi:

Un esercizio da utilizzare due volte durante un corso di formazione a lungo termine (all'inizio e alla fine). L'obiettivo dell'esercizio è di far prendere coscienza alle persone circa le proprie capacità e i propri limiti.

Risorse necessarie:

Lunga striscia di carta (5-10 metri) con una scala da 1 a 10

Dimensione del gruppo:

6-30

Tempo necessario:

Due sessioni di 20 minuti, più il tempo per la valutazione (in particolare dopo la seconda sessione)

Descrizione dettagliata:

1. Spiegate ai partecipanti che la scala serve per mostrare le capacità personali di ciascuno e che tutti i partecipanti devono giudicare onestamente se hanno ancora necessità di acquisire queste capacità (1) o se pensano di esserne già in possesso (10). Spiegate inoltre che l'esercizio verrà ripetuto alla fine della formazione per vedere se ci sono stati cambiamenti, sia perché è possibile che si siano acquisite nuove capacità durante la sessione di lavoro, sia perché è possibile aver scoperto di possedere qualità nascoste. Chiarite che nessuno verrà giudicato per come si posizionerà nella scala e che l'esercizio è ideato esclusivamente per accrescere la conoscenza delle proprie qualità.
2. Proponete delle affermazioni al gruppo e chiedete a ciascuno di collocarsi nella scala rispetto all'affermazione pronunciata; se sono pienamente d'accordo devono collocarsi al numero 10 e via via diminuendo.
3. Chiedete ad alcune persone del gruppo di spiegare le proprie posizioni, ma non forzate nessuno a parlare se non lo desidera.
4. Ripetete l'esercizio con diverse altre affermazioni.
5. Alla fine della formazione ripetete l'attività e chiedete se è cambiato qualcosa dalla prima sessione.

Esempi di affermazioni:

- Sono bravo nella collaborazione
- Sono un leader naturale
- Sono bravo nel dare feedback
- Sono bravo nel ricevere feedback
- Sono bravo nell'aiutare le persone
- Sono creativo e propongo sempre nuove idee
- Ho molta pazienza
- Sono bravo a parlare di fronte al gruppo
- Sono bravo nella pianificazione
- Ho senso dell'umorismo

Riflessione e valutazione:

La seconda volta vi sono stati molti cambiamenti nella vostra posizione, rispetto alla prima?

Avete acquisito nuove capacità? Vi sono ambiti nei quali vi sottovalutate? Vi sono ambiti nei quali vi sopravvalutate? Avete imparato qualcosa di nuovo su voi stessi o gli altri? E' stato difficile per voi dovervi "ridimensionare" (se avete dovuto farlo)?

8.4 Gestione del conflitto

LETTERA AD UN ALIENO: IL CONFLITTO E'...?

Obiettivi:

Un esercizio adatto ad un gruppo numeroso che intende approfondire il significato della parola "conflitto" ; l'obiettivo è scoprire la gamma di risposte all'interno del gruppo per arrivare ad un'unica definizione di "conflitto".

Risorse necessarie:

Foglio grande di cartone
Penne

Dimensione del gruppo:

12-20

Tempo necessario:

35 minuti

Descrizione dettagliata:

1. Dividete un foglio grande di cartone in tante colonne e scrivete in cima a ciascuna colonna una lettera dell'alfabeto. Scegliete le lettere da A ad H.
2. Chiedete ai partecipanti di riflettere individualmente su alcune parole legate al significato di "conflitto". Ciascuno deve suggerire almeno una parola per ciascuna lettera (ad esempio: A - ansia, B - bisticcio, C - caos). Un volontario trascrive le parole sul foglio man mano che vengono suggerite, oppure ciascun partecipante aggiunge personalmente le proprie. In questa fase non vi deve essere alcuna discussione sul perché sono state scelte determinate parole (5 minuti).
3. Una volta che il foglio è stato completato, i partecipanti possono rivolgersi delle domande relative alla scelta delle parole – cosa significhino alcuni vocaboli, quale è il loro legame con il concetto di "conflitto", etc. Nessuno deve esprimere giudizi (3 minuti).
4. I partecipanti si dividono in coppia o in gruppi di tre e scelgono una lettera dal cartellone (è preferibile che ciascun gruppo abbia una lettera diversa). A questo punto scrivono una breve comunicazione ad un extraterrestre che non ha mai sentito parlare di "conflitto", che cosa esso significhi. Ciascun gruppo deve utilizzare le parole elencate sotto la propria lettera. Le comunicazioni vengono quindi condivise con il resto del gruppo (10 minuti).
5. Mischiate i partecipanti in nuovi gruppi di quattro o cinque e chiedete a ciascun gruppo di creare una breve definizione di "conflitto" sotto forma di slogan. Si può iniziare con "il conflitto è...". Lasciate che i gruppi pensino ad un modo creativo di presentare la propria definizione. Ad esempio, possono utilizzare delle statue viventi e coinvolgere tutti nella presentazione. A seconda dei casi sarà necessario ulteriore tempo (10 minuti).

Riflessione e valutazione:

Tornati in gruppo, i partecipanti sono invitati a riflettere individualmente sulla loro esperienza di interazione tra i membri del gruppo. Come ha lavorato il gruppo nella trascrizione della lettera all'alieno? Come è riuscito ad arrivare ad un accordo sulla definizione? E' rimasto sorpreso dalla definizione di qualcun altro? E' stato facile arrivare ad uno slogan sul conflitto? Vi sono altre domande da porre? I partecipanti hanno imparato qualcosa di nuovo dall'esercizio? Hanno la sensazione che sia stato trascurato qualche aspetto importante? (7 minuti).

DAI UN NOME A CIO' CHE PROVI !

Obiettivi:

Questa attività incoraggia i giovani a comprendere i propri sentimenti in circostanze diverse e a trovare soluzioni che non portino alla tensione o all'aggressività. E' stata ideata per aiutare i giovani nel riuscire a definire le proprie sensazioni, analizzare i problemi e capire come risolverli.

Risorse necessarie:

Una copia della scheda DAI UN NOME A CIO' CHE PROVI!, ripiegata in maniera tale che solo una parte sia visibile.

Dimensione del gruppo:

Qualsiasi

Tempo necessario:

1 ora

Descrizione dettagliata

1. Iniziate la sessione parlando della vasta gamma di emozioni che tutti proviamo. Introdurrete l'idea che talvolta questi sentimenti condizionano il nostro modo di affrontare una determinata situazione, o non vengono individuati in maniera corretta. Questo può portare a non risolvere i problemi, oppure fare in modo che essi vengano ingigantiti, lasciandoci con un senso di frustrazione. Chiedete ai giovani di pensare ad un episodio in cui la situazione è peggiorata per qualcosa che non hanno fatto. Che cosa hanno provato?
2. Distribuite la scheda DAI UN NOME A CIO' CHE PROVI! piegata in maniera tale che ne sia visibile solo una parte.
3. Chiedete al gruppo di leggere per proprio conto e prendere in considerazione le domande in cima al foglio. Se vi rendete conto che il compito è difficile per il vostro gruppo, leggete voi le diverse situazioni per i giovani.

Riflessione e valutazione:

Richiedete un feedback dal gruppo per ciascuna situazione. Il gruppo vede la situazione allo stesso modo? Sono tutti d'accordo sul tipo di sentimenti che suscita? E' relativamente facile pensare a qualche soluzione? Incoraggiate il gruppo a proporre personalmente alcuni esempi da condividere e valutare insieme.

DAI UN NOME A CIO' CHE PROVI!

Per ciascuna situazione elencata sotto rifletti sui seguenti aspetti:

Qual'è il problema?

Che cosa si prova?

Che cosa si può fare?

1. I tuoi amici hanno sempre più soldi di te. Non è giusto! Tua madre è ingiusta: dice che sei vuoi più soldi devi aiutare nei lavori di casa!
2. Tuo padre se ne è andato di casa per andare a vivere con la sua nuova compagna. Ha detto che potevi passare i fine settimana con lui, ma adesso la compagna dice che non c'è abbastanza spazio per te.
3. Qualcuno a scuola prende in giro tuo fratello e minaccia di rompere la sua sedia a rotelle elettrica.
4. il tuo compagno ha vinto un concorso d'arte a scuola. Ti sei stufato, deve esserci stato un imbroglio. Sei convinto di essere stato più bravo di lui!
5. Il tuo accento è diverso da quello del resto della classe. Una ragazza continua a prenderti in giro per questo motivo e ti rende ridicolo agli occhi di tutti. Quando tu cerchi di difenderti e di risponderle, ti fa il verso e la classe ride ancora di più.
6. La classe viene fermata dopo l'orario scolastico per colpa tua. Ora tutti ti chiedono di confessare e scagionare loro.

RABBIA E COMPORTAMENTO AGGRESSIVO

Obiettivi:

La seguente sessione è un'introduzione alla gestione della rabbia e delle situazioni aggressive. Si tratta di un settore complesso e specialistico, tuttavia questa attività offre una comprensione di base e alcune linee guida su come lavorare con i giovani in situazioni potenzialmente difficili.

Risorse necessarie:

Due fogli A4 appesi al muro su lati opposti, uno con la scritta ARRABBIATO e l'altro NON ARRABBIATO
Carta per la lavagna a fogli mobili
Pennarelli
Copie delle carte per questo gioco

Dimensione del gruppo:

8-12

Tempo necessario:

3 ore e 10 minuti

Descrizione dettagliata:

Mi fa talmente arrabbiare! (20 minuti)

1. Questo gioco di riscaldamento apre la sessione di formazione riconoscendo che la rabbia è un sentimento che tutti proviamo prima o poi. Si tratta di una risposta diretta a ciò che accade o una reazione dovuta ad una esperienza passata. I volontari cominceranno a riflettere sulla differenza delle proprie reazioni, ascoltando le risposte condivise dal gruppo.
2. Spiegate al gruppo che state per elencare una serie di situazioni che potrebbero provocare un sentimento di rabbia. Mostrate i due lati della parete con i fogli ARRABBIATO e NON ARRABBIATO, e chiedete a alcuni volontari di spostarsi verso il cartello che maggiormente rappresenta i loro sentimenti.
3. Incoraggiate il gruppo ad essere onesto nell'esprimere i propri sentimenti. Sottolineate il fatto che la rabbia è un'emozione valida come tante altre e che tutti abbiamo diritto di provare questo sentimento in determinate situazioni.
4. Man mano che l'attività procede, rivedete il processo con il gruppo. Per quale motivo una determinata situazione provoca rabbia? Vi sono punti comuni? Ad esempio, per la maggioranza del gruppo la maleducazione e la mancanza di rispetto provoca un senso di rabbia?

Riconoscere i segnali (30 minuti)

1. Dividete il gruppo in due sotto-gruppi e chiedete a ciascuno di essi di nominare una persona come segretaria e un'altra come portavoce.
2. Il compito di ciascun gruppo è di stilare un elenco di dieci sintomi fisici riconoscibili come espressioni di rabbia
Esempi:
 - Faccia rossa
 - Mani sudate
 - Dita puntate
 - Invasione dello spazio personale
 - Urlare/dire parolacce
3. Invitate i due gruppi ad unirsi e i due portavoce a parlare per condividere gli elementi che sono stati sottolineati durante il lavoro. Incoraggiate il gruppo a discutere i sintomi elencati. E' stato facile contribuire all'elenco? Questi sentimenti sono familiari a tutto il gruppo? Chiedete al gruppo di pensare a quanto può essere difficile riconoscere i segni della rabbia nei giovani.

Risolvere i conflitti (20 minuti)

1. Introdurrete l'idea che per risolvere i conflitti in una situazione potenzialmente difficile si ha bisogno di:
 - *Riconoscere i segni* – allontanatevi leggermente dal giovane e assicuratevi di non invadere il suo spazio. Cercate di posizionarvi vicino alla porta e fate in modo di non rimanere bloccati.
 - *Ascoltare* – ascoltate attentamente ciò che viene detto e cercate di non interferire con le vostre opinioni.
 - *Riflettere* – date un riscontro su ciò che il giovane sta dicendo, per mostrare che avete capito. Chiarite i fatti e ponete ulteriori domande per incoraggiare il giovane a spiegare ciò che non va.
 - *Risolvere* – giungete con il giovane ad una soluzione o un'azione specifica. Ciò potrebbe non risolvere la situazione, ma almeno darà al giovane l'impressione che qualcosa è stato fatto. Inoltre, aiuterà il giovane a tenere sotto controllo la situazione da solo. Se le soluzioni non hanno successo, scegliete una collocazione che offra sicurezza. Assicuratevi che i

volontari capiscano che non state chiedendo loro di mettersi in situazioni pericolose o di affrontare aggressioni fisiche. La sessione consiste nel riconoscere i segnali e cercare di alleggerire le situazioni e, se non si riesce ad ottenere i risultati sperati, abbandonare. Inoltre, potete sottolineare che come volontari non hanno rinunciato ai loro diritti umani di sentirsi al sicuro e protetti – se si trovano a dover affrontare una situazione che comincia a sfuggirgli di mano, assicuratevi che conoscano il numero della polizia locale e del responsabile del progetto.

Nella pratica (1 ora e 30 minuti)

1. Introdurrete l'idea di lavorare in situazioni potenzialmente difficili utilizzando il gioco di ruolo. L'obiettivo è di creare un clima di fiducia ed avere l'opportunità di mettere in pratica nuove abilità in un contesto sicuro.
2. Dividete i partecipanti in gruppi di quattro. Due rappresenteranno animatori giovanili e due rappresenteranno giovani che essi stanno cercando di avvicinare per coinvolgerli nelle loro attività. A ciascun gruppo fornite una traccia simile.
3. Lasciate 30 minuti per il gioco di ruolo, incoraggiando i giovani a rendere più difficile possibile il compito degli animatori!
4. Quando vi rendete conto che il gioco di ruolo è quasi terminato, chiedete ai volontari di uscire dal proprio ruolo e lavorare in gruppi più ristretti sulle seguenti domande:
 - Che cosa fa arrabbiare maggiormente il giovane?
 - La rabbia è diretta o indiretta?
 - E' possibile risolvere il conflitto?
 - Scrivete un piano d'azione per "alleggerire" la situazione.
5. Infine chiedete al gruppo di riunirsi e condividere i piani d'azione. Fate domande e sostenete i gruppi nello sfidarsi l'un l'altro.

Esempi:

- E' stato difficile mantenere la tua posizione?
- Sei riuscito a comprendere il punto di vista del giovane?
- Che senso di frustrazione hai provato?
- Siete riusciti ad accordarvi su una risoluzione del conflitto?

Rimanere al sicuro (30 minuti)

1. Restando in un gruppo unico, individuate delle linee guida sicure per gestire un comportamento aggressivo.

Esempi:

- Ascoltate ciò che il giovane sta dicendo.
- Prestate attenzione al linguaggio del corpo.
- Valutate il pericolo per voi stessi e per gli altri nel progetto.
- Agite – risolvete la situazione oppure andate via.

MI FA TALMENTE ARRABBIARE!

Qualcuno ti passa davanti nella fila.

Sei in ritardo per colpa di qualcun altro.

Per caso senti qualcuno che critica il tuo lavoro.

Sei bloccato nel traffico e hai necessità di tornare a casa.

Ti accorgi di non avere soldi arrivato alla cassa.

Per strada vedi qualcuno che maltratta un animale.

Esprimi un'opinione e qualcuno ti ride in faccia, dicendoti di non essere ridicolo.

La tua squadra di calcio preferita perde una partita.

Vieni colto a raccontare bugie.

Non vinci alla lotteria per un solo numero sbagliato!

Qualcuno continua a chiederti di fare qualcosa che non ti piace.

Perdi le chiavi di casa.

Qualcuno parla male della tua famiglia.

Il telefono continua a squillare, ma quando alzi la cornetta non risponde nessuno.

Un gruppo di giovani ti sbarra il cammino.

Un amico continua a chiederti denaro in prestito senza restituirlo.

Senza farlo apposta, urti qualcuno in un negozio affollato, ti scusi, ma la persona ti risponde male.

Hai letto un articolo di giornale riguardante un episodio di violenza ad un bambino.

Vieni accusato di una colpa che non hai commesso.

Un oggetto che hai comprato non funziona, lo riporti al negozio ma non vogliono restituirti il denaro.

Stai dormendo e vieni svegliato dalla musica troppo alta del vicino.

Vuoi fare una telefonata e scopri di non avere credito sul cellulare.

SCHEDA PER IL GIOCO DI RUOLO SULLA RABBIA

A Samantha è stato proibito di frequentare l'associazione per due settimane, per aver provocato un litigio. Oggi ricompare e chiede di poter entrare.

Zak e Isaac stanno giocando a biliardo. Zak manda in buca per errore la palla nera e inizia a gridare contro Isaac di averlo spinto.

Cerys sta piangendo nel bagno. Tanya ha iniziato a frequentare il suo ex fidanzato. Quando le chiedi se sta bene, Cerys ti risponde in malo modo e ti dice di occuparti degli affari tuoi.

Trovi Jake sulle scale all'ingresso dell'associazione che beve birra. Gli ricordi che nel regolamento dell'associazione è vietato bere alcolici e lo esorti ad uscire. Lui ti risponde urlando che è un paese libero e che si può sedere dove vuole.

8.5 Creazione di partenariati

TORRI DI CARTA

Obiettivi:

Questa attività incoraggia il lavoro di gruppo e il senso di collaborazione.

Risorse necessarie:

Giornali
Nastro adesivo
Un orologio

Dimensione del gruppo:

Varia

Tempo necessario:

15 minuti per l'attività
10 minuti di riflessione

Descrizione dettagliata:

1. Dividete i giovani in gruppi di non più di sei persone.
2. Spiegate che devono prima progettare e poi costruire torri di carta. L'obiettivo è costruire la torre più alta senza farla crollare.
3. Specificate che ciascun membro del gruppo deve contribuire alla fase di progettazione e che la costruzione non può avvenire senza l'approvazione di tutti.
4. Distribuite i giornali e il nastro adesivo.
5. Lasciate ai gruppi 15 minuti per costruire le torri.

Riflessione e valutazione:

Al termine dei 15 minuti invitate ciascun gruppo a riflettere sul modo in cui ha collaborato, se qualcuno è stato escluso dall'esercizio (perché e come si è sentito) e come si è raggiunto l'accordo finale.

Quando tutti i gruppi hanno risposto, incoraggiate i gruppi riuniti a prendere in esame tutte le torri. Chiedete al gruppo con la torre più alta come ha fatto a costruirla. Se il tempo lo permette, chiedete al gruppo di riflettere su quali sarebbero stati i risultati agendo da soli.

COSTRUIRE PONTI*

Obiettivi:

Si tratta di un esercizio nel quale i partecipanti sperimentano come collaborare e negoziare, nonché vedere quale ruolo assumono in questi processi. In seguito, impareranno cosa significa comunicare indirettamente con un altro gruppo senza conoscere le altre persone.

Risorse:

Tutti i tipi di avanzi
Lavagna a fogli mobili
Colla
Forbici
Righelli

Dimensione del gruppo:

10-20

Tempo necessario:

2-3 ore

Descrizione dettagliata:

1. Dividete il gruppo in due. Spiegate che sono gli abitanti di due città separate da un grande fiume. Dopo anni di discussioni, si è deciso di costruire un ponte per attraversare il fiume; ciascuna città dovrà costruire metà ponte. Purtroppo però è impossibile comunicare gli uni con gli altri. Solo una persona potrà parlare con un rappresentante dell'altro gruppo per discutere la progettazione del ponte in due tempi. Il rappresentante verrà eletto all'interno del gruppo.

2. Ciascun gruppo lavora in una stanza separata, dalla quale non è possibile vedere o sentire l'altro gruppo. Nella stanza è necessario che vi sia tutto il materiale necessario all'attività. Il solo dettaglio che conoscono sulla progettazione è che il ponte deve attraversare il fiume, che (in scala) è lungo un metro e che deve reggere il peso di una macchina giocattolo. Dovranno lavorare con l'altro gruppo per decidere la larghezza o l'altezza del ponte. Il gruppo ha un'ora di tempo per eleggere il rappresentante, dividersi i compiti e iniziare il lavoro. Dopo mezz'ora il rappresentante può parlare in privato al rappresentante dell'altro gruppo per dieci minuti. Possono solamente parlare, ma non scambiarsi progetti. Dopo questa attività il gruppo ha di nuovo mezz'ora per ascoltare il rapporto del rappresentante, lavorare al ponte e, se necessario, modificare il progetto. Vi sono poi altri dieci minuti per la deliberazione tra i rappresentanti in una stanza separata. Inizia subito dopo l'ultima mezz'ora di lavoro.

3. I due gruppi devono riunirsi, presentare la propria parte del ponte e testarla.

4. Dopo il test con la macchina giocattolo, i gruppi discutono della cooperazione tra loro e il modo in cui sono stati suddivisi i compiti.

Riflessione e valutazione:

- Come avete organizzato il lavoro?
- Tutti hanno potuto esprimere la propria opinione?
- Come è stato eletto il rappresentante?
- Sono stati coinvolti tutti nel lavoro?
- Come sono andate le negoziazioni?
- Vi siete attenuti al progetto originale o avete apportato modifiche? Perché?
- Vi sono stati conflitti all'interno del gruppo?
- Avete rilevato problemi particolari nel comunicare con l'altro gruppo?

** Fonte: Adattato da "Il Ponte", Intercultureel Spelenboek, Centrum Informatieve Spelen, Lovanio, Belgio*

CHI E' LA'?

Obiettivi:

Un esercizio per le dinamiche di auto-organizzazione rivolto ad un gruppo all'inizio della formazione. L'obiettivo è di offrire maggiore consapevolezza ai partecipanti circa la diversità delle persone che lavorano con i giovani in generale e i giovani con minori opportunità in un'area precisa. Grazie alla panoramica generale in loro possesso alla fine dell'attività, i partecipanti saranno in grado di cogliere le opportunità di un lavoro congiunto o di partenariati. Questo esercizio introduce il concetto di creazione di un partenariato. Può essere utilizzato come introduzione per un lavoro futuro su come avviare dei partenariati e perché.

Risorse necessarie:

Trovarsi in una città o vicino ad essa.

Carta e penne, o in alternativa, un registratore.

Una cartina della città, carte telefoniche o accesso al telefono.

Dimensione del gruppo:

10-40

Tempo necessario:

Approssimativamente 5 ore (1 ora il primo giorno / 4 ore il giorno seguente)

Questo esercizio deve essere realizzato in una città (se il luogo in cui si svolge la formazione non è localizzato dentro o vicino ad una città, mettete in conto ulteriore tempo per il trasporto).

Descrizione dettagliata:

1. Prima di tutto, il facilitatore spiega che il workshop è il punto di inizio per la comprensione della diversità per persone che operano con i giovani in un'area urbana. E' importante porre domande, da prepararsi in piccoli gruppi. Attenzione particolare deve essere prestata a coloro che lavorano con giovani con minori opportunità.
2. Formate gruppi di 5-8 persone. Fornite cartine della città e assegnate a ciascun gruppo un'area geografica.
3. Il primo giorno lasciate un'ora per preparare la ricerca che si svolgerà il giorno dopo. Assicuratevi che i partecipanti abbiano accesso ad un telefono.
4. Il giorno successivo lasciate tre ore per terminare la ricerca e preparare il feedback in plenaria (i partecipanti non devono concentrarsi troppo sui feedback, quanto piuttosto su come presentare i risultati delle richieste velocemente e con efficienza)
5. Date un'ora per il feedback in plenaria. Fate in modo che il gruppo insista sul concreto valore aggiunto che le diverse persone/strutture coinvolte nell'animazione giovanile possono apportare per un ulteriore partenariato nella lotta contro l'esclusione dei giovani.

Riflessione e valutazione:

Preparazione del gruppo :

- Come abbiamo gestito l'organizzazione generale?
- Abbiamo raggiunto l'obiettivo?

Plenaria:

- Gli intervistati hanno capito ciò che gli altri stavano facendo? Che tipo di relazione hanno?
- Vi sono strutture, piattaforme, reti di coordinamento?
- Credete di essere in grado come animatori giovanili o organizzazioni giovanili di realizzare questo tipo di indagini per un Comune?
- Cosa ne pensate della creazione di altri partenariati?

Ulteriori suggerimenti:

Utilizzate un gioco di ruolo: i facilitatori devono rappresentare il sindaco e il personale del Comune responsabili degli affari sociali, l'istruzione e la gioventù.

- Lanciate l'esercizio: informate i partecipanti che hanno ricevuto un mandato dal Comune, come animatori giovanili, per realizzare un'indagine su coloro che lavorano nel settore giovanile in generale, e in particolare con i giovani svantaggiati. L'obiettivo è di ottenere una panoramica di possibili partenariati per sviluppare una politica che contribuisca all'inclusione sociale dei giovani.
- Feedback in plenaria: il gioco di ruolo continua: il sindaco e il suo staff ricevono i diversi gruppi insieme. Ciascun piccolo gruppo presenta a turno i risultati alle autorità locali. Il rappresentante del sindaco e gli assessori possono talvolta assumere il ruolo di politici, che insistono sugli obiettivi politici esistenti o che chiedono ad un gruppo di reperire fondi allo scopo di fissare una politica per contribuire all'inclusione sociale dei giovani.

Quando si utilizza il gioco di ruolo è importante sottolineare in seguito i pericoli di non avere obiettivi e un'etica chiari quando si chiede di far parte di un partenariato (l'indagine per il Comune) e i rischi che si corrono nel trattare con i politici. Ciò potrebbe portare ad una discussione su cosa sia un partenariato e come svilupparlo.

8.6 Educazione tra pari

EDUCAZIONE TRA PARI – SCUOLA DI LIBERTÀ

Obiettivi:

Un esercizio per un gruppo di persone che sono state già coinvolte in workshop prima ed hanno quindi esperienza come partecipanti. Lo scopo dell'esercizio è di trasformare semplici partecipanti passivi di un workshop in facilitatori attivi e dare loro la fiducia necessaria per l'animazione.

Risorse necessarie:

Due fogli di carta per persona: uno dal titolo "Cosa ho da offrire", e uno dal titolo "Cosa desidero imparare"

Penne

Pennarelli

Dimensione del gruppo:

10-40

Tempo necessario:

Approssimativamente 3 ore

Questo workshop è il punto di partenza per numerosi altri workshop, tenuti dai partecipanti stessi; per questo motivo si possono utilizzare diversi giorni di lavoro.

Descrizione dettagliata:

1. Prima di tutto, il facilitatore spiegherà che questo è l'inizio di una serie di altri workshop che saranno tenuti dai partecipanti stessi. Chiarirà che, per offrire un buon workshop, non è sufficiente avere un buon tema, ma presentarlo e gestirlo in maniera interessante e coinvolgente. Inoltre, dovrà sottolineare che tutti possiedono qualità, hobby o talenti che altri potrebbero non conoscere.

2. Ai partecipanti viene dato un corso accelerato di animazione di un workshop. Si deve trattare di una spiegazione molto breve, principalmente utilizzando presentazioni vivaci, metodi diversi (pratici e teorici), aiuti grafici (fotografie, fumetti) e coinvolgendo attivamente i partecipanti attraverso la discussione, il gioco di ruolo o il teatro. Se possibile, pianificate un workshop ideale prima dell'esercizio "Scuola di libertà" e lasciate che i partecipanti prendano nota della struttura, i metodi utilizzati e le tecniche di presentazione.

3. Fate circolare i fogli e spiegate gli obiettivi. Sul foglio "Cosa ho da offrire" i partecipanti possono elencare i propri talenti, hobby e capacità. Sottolineate che si può inserire di tutto, dalla danza di strada, alla scrittura di testi di canzoni, la disobbedienza civile, il disegno di cartoline, la conoscenza del cinese, etc. Sul secondo foglio "Cosa desidero imparare" i partecipanti possono elencare ciò di cui desiderano approfondire la conoscenza. Anche in questo caso si può spaziare dal sapere come si fa il pane, alla conoscenza delle religioni, le regole del football, lo scrivere slogan pubblicitari. Ai partecipanti vengono dati 15 minuti per scrivere da uno a tre argomenti su entrambi i fogli. Nel frattempo, anche il facilitatore compila i moduli e prepara due cartelli, offerta e domanda, e li appende al muro. Quando le persone hanno terminato di compilare i fogli, li appendono sotto i rispettivi cartelli.

4. A tutti vengono lasciati 15 minuti per leggere cosa hanno da offrire gli altri partecipanti e cosa desiderano ricevere. Nella parte dell'offerta, le persone possono mettere una croce o un segno con un pennarello accanto al workshop a cui desiderano partecipare. Nella parte della domanda, i partecipanti possono segnare il proprio nome accanto al workshop che reputano di poter tenere. Coloro che sono interessati a quello specifico argomento possono semplicemente mettere un segno accanto ad esso.

5. Il gruppo prende in visione gli argomenti maggiormente richiesti e ne seleziona un certo numero, in base al tempo a disposizione. In generale, la maggior parte dei workshop hanno una durata da due a tre ore (può essere modificata). In teoria, tutti nel gruppo devono avere un workshop da preparare, anche se nella pratica questo può risultare impossibile.

6. Il gruppo viene diviso in gruppetti più ristretti di preparazione, formati da quattro a sette persone. Ciò può avvenire a caso; far parte del gruppo di preparazione non significa dover animare o partecipare al workshop. Ad ogni modo, vi dovrebbe essere almeno una persona per gruppo, il cui argomento è stato selezionato. Dovrebbe essere chiaro ai gruppi quante persone parteciperanno ai singoli workshop, e quanto tempo vi è a disposizione.

7. I gruppi di preparazione osservano più da vicino gli argomenti scelti dal gruppo. Quale può essere un buon modo per presentare il tema? Quali giochi di conoscenza, giochi di ruolo, tecniche di discussione, possono essere utilizzate? Quanto tempo si può utilizzare per la parte teorica e quanto per la parte pratica? Come si possono coinvolgere tutti i partecipanti? All'interno del gruppo si elabora la struttura e il contenuto del workshop scelto. Il facilitatore passa fra i gruppi e, se occorre, aiuta e offre consigli.

8. Tutti i gruppi si riuniscono e presentano la struttura e il contenuto del workshop che hanno elaborato.

9. Con un piccolo gruppo di volontari si elencano per iscritto i workshop in programma. E' possibile tenere

contemporaneamente più workshop.

Riflessione e valutazione:

Parte individuale:

- E' stato difficile pensare ad alcuni argomenti che conosci o di cui vorresti approfondire la conoscenza?
- Vi siete stupiti delle reazioni di altri?

Gruppi di preparazione :

- E' stato difficile elaborare la struttura dei workshop nei gruppi di preparazione?
- Hanno partecipato tutti? Se la risposta è negativa, perché?
- Vi sono stati conflitti su come tenere il workshop?

Plenaria:

- Che cosa pensate della presentazione sulla struttura dei workshop da parte degli altri gruppi?
- Come giudicate la presentazione del vostro gruppo?
- Vi sentite sufficientemente preparati sui contenuti per poter tenere il workshop?

Ulteriori suggerimenti:

Questo esercizio è stato utilizzato durante alcuni campi estivi internazionali con un duplice scopo: da una parte, rendere il campo più interessante per tutti, decidendo democraticamente quali workshop offrire, dall'altra, coinvolgendo tutti nell'organizzazione del campo affidando la responsabilità di un workshop. Inoltre, il workshop rappresenta un buon metodo per scoprire quali competenze sono presenti all'interno del gruppo e realizzare che talvolta non è necessario reclutare dei professionisti per svolgere il lavoro.

Questo metodo può essere utilizzato come pratica per l'educazione tra pari su temi più seri. Una volta che i giovani capiscono che può essere divertente trovarsi di fronte ad un gruppo e pensare ai diversi modi di trasmettere le proprie conoscenze su un determinato argomento, per quanto sembri banale, acquistano sicurezza.

Nel quadro dell'organizzazione del campo, è possibile preparare e tenere workshop della durata di tre ore, con più workshop contemporaneamente, lasciando alle persone la libertà di scegliere a quale partecipare. Quando vi è meno tempo a disposizione, i workshop possono durare anche solo mezz'ora o un'ora, guidati anche da due o tre persone contemporaneamente, interessate o a conoscenza dello stesso argomento. Questa può essere un'alternativa valida anche per coloro che non si sentono a proprio agio con l'idea di tenere un workshop da soli.

Ulteriori informazioni: loesje@loesje.org