

7

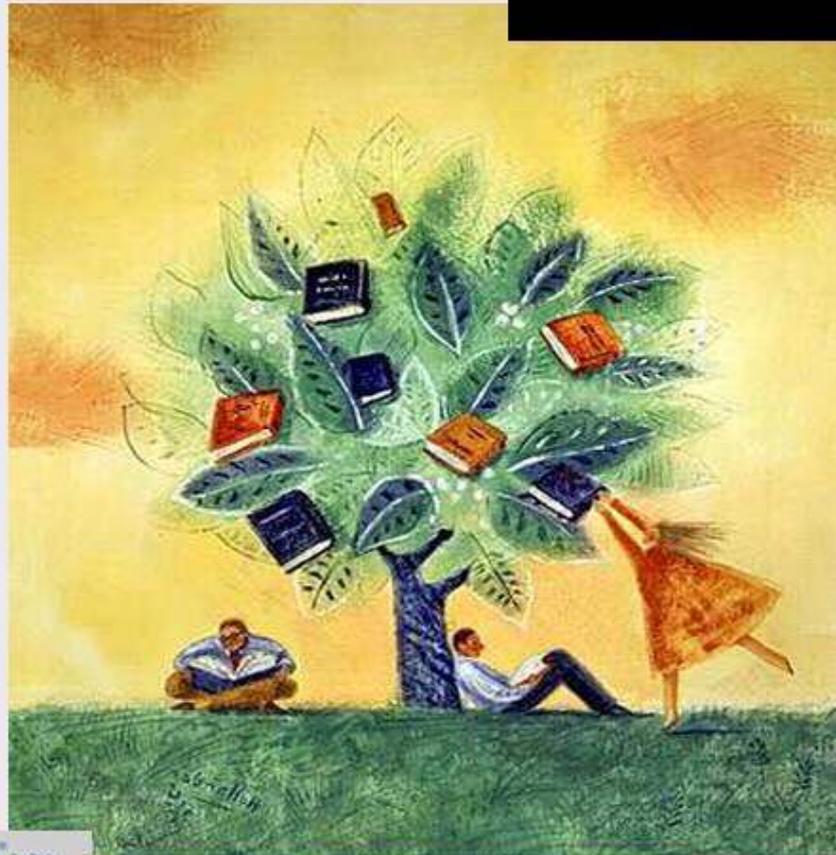
ENCICLOPEDIA DEI GIOCHI

Volume 7

Collana
Il Mestiere del
Formatore

MF

A CURA DI
GUIDO CONTESSA E
MARGHERITA SBERNA



editore
ARCIPELAGO

IL MESTIERE DEL FORMATORE

Collana promossa da ARIPS, ReNaFoP e CoCeFS
diretta da Alberto Raviola e Maria Vittoria Sardella

Questa collana è promossa da ARIPS–Associazione Ricerche e Interventi Psicosociali, che dal 1978 opera per lo sviluppo delle competenze umane. Ma è anche promossa dal Registro Nazionale Formatori Professionisti (ReNaFoP) e dal Comitato Certificazione Formatori Skills (CoCeFS): due iniziative nate nel 1998 per la qualificazione dei formatori.

La Formazione è una pratica cruciale per la transizione dalla Modernità industriale all’Immaterialesimo del XXI secolo. Milioni di uomini, gruppi e organizzazioni si trovano nella necessità di modificare e sviluppare le loro competenze per fronteggiare un passaggio epocale e la Formazione è il primo soddisfattore di questa necessità. I formatori sono dunque gli operatori centrali di quest’epoca: potenzialmente coloro che possono stimolare la “rivoluzione della luce”, come i tessitori guidarono la rivoluzione industriale, i cittadini borghesi la rivoluzione francese, i tipografi la rivoluzione americana, gli operai quella russa. Osservare da vicino e offrire strumenti, teorici e pratici, alla professione del Formatore significa analizzare e stimolare un cruciale elemento di catalisi della transizione fra due epoche.

La Collana presenterà testi teorici e metodologici, ma anche strumenti tecnici, perché quella del Formatore non è solo una professione tecnica, ma non è neppure un lavoro meramente intellettuale. Ad oggi, la formazione italiana soffre di tre limiti. Una minoranza di formatori produce pensieri, ma trascura la tecnica. Un’altra porzione si concentra sulla tecnica, come se questa potesse sostituire il pensiero. Una larga maggioranza fa una formazione “pratica e casuale”, evitando i processi culturali e le raffinatezze metodologiche. I libri che saranno pubblicati cercheranno di stimolare i lettori a qualificare le loro prestazioni, alla ricerca di un equilibrio fra teoria, metodo e tecnica, senza dimenticare che, al di sopra di ogni cosa, la formazione deve essere utile e produrre risultati.

Ulteriori informazioni: www.arips.com

Collana: Il mestiere del formatore

Guido Contessa
Margherita Sberna
ENCICLOPEDIA DEI GIOCHI
Volume 7

© Copyright 2009 Edizioni Arcipelago
www.edarcipelago.com
Via Bertelli, 16 20127 Milano

Prima edizione elettronica ottobre 2009
a cura di [Edizioni Arcipelago](http://www.edarcipelago.com)

Editing a cura di Maria Grazia Manti

L'immagine di copertina è tratta da
<http://agenda.filastrocche.it/>

I diritti di traduzione, memorizzazione elettronica,
riproduzione e adattamento totale o parziale,
con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm
e le copie fotostatiche), sono riservati per tutti i Paesi.

[Guido Contessa](#), [Margherita Sberna](#)

ENCICLOPEDIA DEI GIOCHI

Volume 7

SUGGERIMENTI PER LA STAMPA

Per stampare il presente volume si consiglia di procedere come segue:

- attivare la finestra di stampa
- alla voce "Pagine per foglio" scegliere l'opzione "2 pagine".

In tal modo si otterrà un formato molto simile a quello dei volumi cartacei della collana "Il Mestiere del formatore"; allo stesso tempo si ottimizzerà il consumo di carta e di inchiostro in rapporto alle impostazioni che le pagine hanno nella versione elettronica.

INDICE

<u>Presentazione</u>	8
<u>Legenda</u>	9
<u>Parte A – La presa di decisione</u>	10
<u>1A</u> - Il lavoro-premio	12
<u>2A</u> - Le due insegnanti e l'assistente	13
<u>3A</u> - Chi fa cosa	16
<u>4A</u> - Un manifesto per la politica	18
<u>5A</u> - Lo stupro	20
<u>6A</u> - La scomparsa di Silvano	23
<u>7A</u> - 5 minuti	26
<u>8A</u> - Caratteristiche socievolezza	28
<u>9A</u> - Tempo libero & lavoro	29
<u>10A</u> - Caratteristiche della leadership	30
<u>Parte B – Auto ed etero valutazione</u>	34
<u>1B</u> - Autovalutazione e cambiamento	36
<u>2B</u> - Il profilo	40
<u>3B</u> - Valutazione del comportamento cooperativo	42
<u>4B</u> - Criteri di scelta	46
<u>5B</u> - Premio di giornata	48
<u>6B</u> - Diamoci un voto	49
<u>7B</u> - Auto-eterovalutazione	51
<u>8B</u> - Operatore, Équipe, Utenti	55
<u>9B</u> - Sviluppo di gruppo	57
<u>Parte C – Genitori & Educatori</u>	60
<u>1C</u> - Benessere familiare	63
<u>2C</u> - Maestri di vita	66
<u>3C</u> - Che genitore sei?	68
<u>4C</u> - Il futuro	72
<u>5C</u> - Un caso da discutere	76
<u>6C</u> - Genitori & figli: caratteristiche positive e negative	79
<u>7C</u> - Figlio vs genitore	81
<u>8C</u> - I rapporti affettivi	83
<u>9C</u> - Premi & punizioni	86
<u>10C</u> - I casi critici	87
<u>11C</u> - Pregiudizi sull'educazione	90

<u>Parte D</u> – Griglie & Questionari	92
<u>1D</u> - Tavola di Bales	93
<u>2D</u> - Griglia di osservazione sui processi decisori	94
<u>3D</u> - Ruoli in un gruppo	95
<u>4D</u> - Tipi di ruoli in un gruppo di lavoro	96
<u>5D</u> - Questionario sulla vita del gruppo	97
<u>6D</u> - Questionario sulla strutturazione dei ruoli	99
<u>7D</u> - Questionario sul lavoro di gruppo	101
<u>8D</u> - Questionario sulla comunicazione nel gruppo	103
<u>9D</u> - Scala di misura dello sviluppo di un gruppo	105

PRESENTAZIONE

Il volume 7 dell'Enciclopedia dei giochi contiene 39 strumenti, suddivisi fra giochi psicopedagogici, griglie e questionari. Questi ultimi possono essere utilizzati in diversi momenti della vita di un gruppo per stimolare la consapevolezza dei suoi membri, rendendo più evidenti processi e dinamiche, atteggiamenti e comportamenti personali, funzionali o ostacolanti. Sono un utile supporto anche in situazioni non formative, ma nelle quali si lavora in gruppo, per affrontare situazioni difficili o semplicemente per riflettere sulle relazioni interpersonali e in genere, sullo stato dell'arte dell'organismo.

Per quanto riguarda gli esercizi, sono anche in questo caso suddivisi secondo la principale focalizzazione, il che non impedisce che abbiano anche altre destinazioni, come è possibile verificare attraverso la legenda che esplicita le sigle indicate per ogni attività.

Le esercitazioni per sperimentare le dinamiche della presa di decisione in un gruppo, presentano fra l'altro situazioni rispetto alle quali ognuno mette in luce anche il suo modo di pensare, i suoi principi e valori attraverso la discussione di casi.

La parte dedicata alla valutazione di sé e degli altri partecipanti del gruppo, propone stimoli alternativi alle griglie e questionari presenti in altra parte del volume: si vuole sottolineare come esistano diverse modalità per affrontare questo tema che nella realtà è spesso evitato o trattato superficialmente.

Infine l'area dedicata agli educatori in genere ed ai genitori in particolare propone giochi che vogliono evidenziare come il processo educativo sia fatto da tutte le parti coinvolte che sono quindi corresponsabili rispetto ai risultati che si raggiungono.

Destinatari privilegiati sono i formatori di capacità psicologiche, gli animatori e tutti coloro che operano professionalmente con piccoli e grandi gruppi. Possono trovare utili supporti anche gli educatori – dagli insegnanti ai tutor agli educatori non professionali come i genitori, i nonni, ecc. – purché tengano conto delle modalità di utilizzo indicate nei diversi strumenti.

*Guido Contessa
Margherita Sberna*

Aprile 2009

LEGENDA

Qualche breve “istruzione per l’uso” che vuole soprattutto spiegare come è stato impostato il volume.

Innanzitutto gli esercizi sono raggruppati in base all'area di intervento e agli obiettivi che hanno in comune.

Le parti sono indicate da lettere dell'alfabeto e da un titolo che sintetizza l'argomento/la focalizzazione dello strumento.

La pagina introduttiva di ogni parte indica gli obiettivi degli esercizi lì raggruppati – obiettivi che poi non sono riprodotti nella presentazione delle singole attività – e offre per ciascuno una breve presentazione.

Poiché però ogni attività, per alcune sue caratteristiche, può essere utilizzata anche in altri contesti, in alto a destra, sotto il titolo dell'esercizio, sono indicati in lettere e sigle gli altri scopi, così da dare un orientamento e facilitare la scelta del professionista che se ne vuole servire.

Di seguito, rigorosamente in ordine alfabetico, lettere e sigle e loro breve decodifica:

Com = per evidenziare le dinamiche della comunicazione

Dec = sul processo decisorio

G&E = esercitazioni adatte a gruppi di genitori e di educatori non professionisti

G&QS = griglie e questionari per stimolare la riflessione ed una maggiore consapevolezza sui fenomeni e le dinamiche di gruppo

EV = per realizzare una verifica ed una valutazione

Gr = per evidenziare le dinamiche di gruppo

GRgr = per un grande gruppo

I = consentono un approfondimento della conoscenza di sé

I>Gr = sviluppano la socializzazione/dall'individuo al gruppo

Motiv = per far emergere la motivazione ad un certo tipo di azione

ORG = fanno emergere l'organizzazione del lavoro

PREV = per la prevenzione

RUO = per facilitare l'analisi dei ruoli in un gruppo in momenti e situazioni diverse

Parte A

LA PRESA DI DECISIONE

Dec

Gli esercizi di questa sezione sono accomunati dai seguenti obiettivi:

1. far sperimentare il processo decisionario
2. confrontare il risultato di una decisione individuale con quello di una decisione di gruppo
3. rendere consapevoli di eventuali diversità di comportamento in rapporto al contesto
4. riflettere su fenomeni quali la competizione e la collaborazione
5. sperimentare situazioni di conflitto
6. utilizzare strategie di superamento del conflitto
7. esplorare i valori sottostanti le caratteristiche di comando
8. esaminare gli effetti del "peso" dei giudizi sulla relazione interpersonale.

Elenco delle attività:

1. **Il lavoro-premio** – consente l'esame del rapporto fra competenze e competizione all'interno di un gruppo di lavoro;
2. **Le due insegnanti e l'assistente** – adatto ad insegnanti, ma anche a genitori interessati alla vita scolastica dei loro figli;
3. **Chi fa cosa** – per tutte le età purché si adattino i compiti da assegnare al tipo di partecipanti; è un'elaborazione di un esercizio simile, in questo caso focalizzato sull'evidenziazione dell'influenza dei propri punti di vista sulla modalità decisionale;
4. **Un manifesto per la politica** – può essere adattato nei contenuti all'attualità ed ai suoi problemi;
5. **Lo stupro** – da utilizzare preferibilmente con giovani e adulti per la delicatezza e scabrosità dei contenuti;
6. **La scomparsa di Silvano** – l'attività - lo studio di un caso - è particolarmente adatta ad un gruppo di educatori in senso lato, ad insegnanti, a genitori che vogliono migliorare le loro capacità di intervento in campo educativo;
7. **5 minuti** – breve sequenza ricca di decisioni di diverso contenuto e complessità, tutte da assumere nel giro di 5

minuti; prova interessante per far emergere le relazioni privilegiate fra i partecipanti e per riflettere sull'influenza del tempo sulle emozioni e sulle scelte;

8. **Caratteristiche socievolezza** – il particolare contenuto ne fa un esercizio poliedrico, utilizzabile sia per aumentare la consapevolezza, sia per misurare le proprie capacità;
9. **Tempo libero & lavoro** – pur essendo sempre le stesse persone, i nostri punti di riferimento cambiano in situazioni diverse come nel momento dello svago e del riposo in rapporto alle ore dedicate al lavoro; l'esercizio consente una sperimentazione che può essere rivelatrice;
10. **Caratteristiche della leadership** – quali sono le doti che deve avere un capo? L'esercizio pone il problema di quelle qualità irrinunciabili per chi vuole o deve dirigere altre persone ed insieme vuole far sperimentare la difficoltà nella loro individuazione in un tempo relativamente breve come quello di un incontro/colloquio di selezione.

1A- IL LAVORO-PREMIO**Gr - Com - ORG**

Materiali:

- fogli e penne

Procedura:

- a. il conduttore propone questa attività all'interno di un gruppo in uno stadio abbastanza avanzato di sviluppo (i partecipanti si conoscono, hanno relazioni interpersonali e comunicazione buona fra loro; il gruppo complessivamente è ad un discreto livello di coesione); diversamente il compito sarebbe impossibile da realizzare;
- b. inoltre il conduttore deve adattare l'esercitazione al gruppo di partecipanti per quanto concerne il tipo di lavoro: per esempio se opera all'interno di un'azienda, sceglierà in base al suo settore/attività; oppure se si tratta di quadri intermedi provenienti da differenti aziende, il lavoro potrebbe essere conseguenza di un avanzamento di carriera; se i partecipanti sono operatori sociali, si può pensare alla progettazione o al sistema di valutazione degli interventi; e così via;
- c. con le avvertenze e gli aggiustamenti indicati, il conduttore comunica l'arrivo di una richiesta per un lavoro speciale molto ben pagato da fare fra qualche tempo. Il lavoro riguarda un numero di persone pari a 1 su ogni 4 membri del gruppo. Spiega inoltre che il gruppo ha 30 minuti per decidere, in base a criteri di motivazione, competenza, esperienza (cioè di qualità della performance) quali nomi segnalare;
- d. durante l'attività il ruolo del conduttore è quello di osservare, limitando al massimo gli interventi e segnalando, se lo ritiene opportuno per l'apprendimento, lo scorrere del tempo;
- e. allo scadere del tempo, il conduttore stimola una riflessione su tutto quanto è accaduto.

2A- LE DUE INSEGNANTI E L'ASSISTENTE**Gr**

Materiali:

- foglio di lavoro in copia per tutti i partecipanti

Procedura:

- a. il conduttore spiega al gruppo che ha 30 minuti di tempo per decidere in merito alla situazione presentata nel Foglio di lavoro;
- b. quindi distribuisce il Foglio di lavoro e durante i seguenti 30 minuti assume un ruolo di osservatore intervenendo soltanto in caso di bisogno, soprattutto per mettere ordine nella discussione, e per ricordare il trascorrere del tempo; non interviene mai sui contenuti della decisione da prendere;
- c. allo scadere del tempo, il conduttore avvia un dibattito su quanto è avvenuto durante tutta la discussione, sulle modalità utilizzate per trovare un accordo, sui pro ed i contro dei suggerimenti utili a ridurre il conflitto.

Foglio di lavoro

All'interno di una scuola materna di 2 sezioni, è in atto un conflitto tra le due insegnanti e l'assistente. Le prime hanno alle spalle un'esperienza didattico-educativa di molti anni, mentre l'assistente svolge la sua attività, solo da poco tempo.

Le insegnanti realizzano il lavoro all'interno delle proprie sezioni, con contatti tra loro e con i genitori degli allievi.

Gli incontri tra le due insegnanti si svolgono soprattutto durante le ore di pranzo e gli intervalli e gli argomenti di discussione sono incentrati sui fatti del giorno e sul comportamento dei bambini difficili.

L'assistente in servizio fino allo scorso anno si alternava nelle due sezioni ed eseguiva scrupolosamente ciò che le insegnanti le dicevano di fare. In particolare si preoccupava di distribuire e riordinare il materiale ludico ed i sussidi, di seguire nelle attività ricreative e nell'igiene e di curare e pulire la scuola. Ma un po' per l'età un po' per problemi familiari ha chiesto di stare a casa.

L'assistente arrivata quest'anno, dopo un periodo di tempo in cui ha cercato di uscire dai confini stabiliti dal proprio ruolo, ha iniziato a mettere in atto una serie di manovre rivolte ad attaccare entrambe le insegnanti. Queste ultime sono venute a sapere che fuori dalla scuola l'assistente ha incontrato in segreto alcuni genitori e ha parlato con loro dicendo che nella scuola si fa solo assistenza ai bambini, che la giornata procede piuttosto piatta e incolore, che il clima è tutt'altro che liberatorio.

All'interno della scuola, dopo un periodo in cui aveva proposto di rivedere tutto il funzionamento, l'assistente C. si limita a svolgere i compiti previsti, dando di tanto in tanto segni di insofferenza e di fastidio sia a livello verbale che nei comportamenti. Lancia infatti frecce alle insegnanti durante le riunioni di comitato, si dice regolarmente d'accordo con i genitori quando si lamentano di qualcosa, ma soprattutto, ha spesso quel tono di voce irritante e fa scenette come questa: a tavola e nell'intervallo le due insegnanti chiacchierano tra loro e si fanno i fatti loro, mentre l'assistente C. si dà da fare con i bambini, si mostra occupatissima ed evita accuratamente di incontrarsi con le insegnanti. Si vede bene, però, che tutti sono tesi e che basterebbe un niente per fare esplodere la situazione. Ognuno aspetta l'ora di tornare a casa...

Anche i genitori si sono accorti che qualcosa non va.

***Che cosa avreste fatto se vi foste trovati nei panni di
Direttore della Scuola?***

E se foste una della due insegnanti?

***Il gruppo ha 30 minuti per decidere quale soluzione
adottare per ridurre il conflitto tra le due insegnanti e
l'assistente.***

3A- CHI FA COSA**I - I>Gr - Gr - ORG****Materiali:**

- lavagna, pennarelli di vari colori a punta grossa
- due copie dell'allegato per ogni partecipante

Procedura:

- a. il conduttore consegna una copia dell'allegato, insistendo sulla necessità di una scelta individuale nel tempo massimo di 5 minuti: "Ognuno ha 5 minuti di tempo per indicare da solo, con una croce, uno o più dei seguenti compiti che non accetterà mai, e riconsegnarmi il foglio firmato";
- b. ritirati i fogli, il conduttore consegna una seconda copia dell'allegato, e chiede al gruppo di decidere in 30 minuti l'assegnazione a ciascun membro di uno o più dei compiti indicati;
- c. va tenuto presente che la realizzazione dei compiti sarà fatta subito dopo; e che la decisione deve essere presa assolutamente **ENTRO** i 30 minuti. Il gruppo deve assegnare tutti i compiti sotto-elencati, distribuendoli fra i membri. Nel caso in cui i membri del gruppo siano in numero inferiore ai compiti da assegnare, uno o più membri si faranno carico di più compiti. Nel caso in cui i membri del gruppo siano in numero superiore ai compiti da assegnare, uno o più compiti saranno eseguiti due volte. Ogni membro deve avere almeno un compito assegnato. La modalità di decisione e assegnazione dei compiti è decisa dal gruppo a sua discrezione;
- d. dopo un massimo di 30 minuti, il conduttore invita ad uno ad uno tutti i partecipanti a svolgere il proprio compito davanti a tutti; in alternativa, può invitare ad eseguire il compito solo chi è disponibile;
- e. al termine delle esecuzioni, il conduttore stimola il gruppo a riflettere su tutto quanto è avvenuto durante l'esercitazione. Ecco alcuni spunti di confronto:
 - *quali sono state le modalità di decisione?*
 - *quali i modelli di comportamento utilizzati nell'assegnare, accettare o rifiutare un compito?*

Allegato

Nel corso del successivo lavoro di gruppo, senza dire ciò che hai scritto sul foglio precedente, dovrai fare in modo di non farti assegnare un compito fra quelli che hai segnalato come sgraditi.

LISTA DEI COMPITI DA ASSEGNARE

	COMPITO	ASSEGNATO A
A	recitare per intero una poesia nota	
B	spogliarsi restando coi soli indumenti intimi	
C	fare 30 piegamenti	
D	raccontare un episodio significativo della propria vita sessuale	
E	cantare per intero una canzone famosa	
F	fare una imitazione di un noto personaggio	
G	ballare un tango con un membro del gruppo a scelta	
H	raccontare una esperienza fallimentare della propria vita professionale	
I	fare una analisi critica del gruppo finora	
L	altro (specificare)	

4A- UN MANIFESTO PER LA POLITICA**Gr - ORG****Materiali:**

- lavagna e pennarelli a punta grossa
- una copia dell'allegato per ogni partecipante

Procedura:

- a. il conduttore consegna ad ogni partecipante una copia dell'allegato;
- b. il conduttore assegna questo compito: "siete un nuovo club politico, incaricato di stendere un manifesto di problemi prioritari da affrontare per il Paese, in un'ora" senza dare alcuna regola né per discutere né per votare;
- c. finito il tempo, il gruppo è invitato a discutere le modalità di discussione e di votazione usate e può essere aiutato con spunti tipo i seguenti:
 - Il gruppo è riuscito o no ad eseguire il compito? Se no, perché?
 - Il gruppo ha fatto ricorso a qualche regola per discutere e decidere?
 - Si sono manifestate funzioni di leadership?

Allegato

Metti le voci in una scala di importanza da 1, la più importante, a 15, la meno importante

VOCI	GRADUATORIA
INQUINAMENTO	
DELINQUENZA	
PRODUTTIVITÀ	
DELEGIFERAZIONE	
DISOCCUPAZIONE	
CRISI DELLA CASA	
QUALITÀ DEL SISTEMA FORMATIVO	
ORGANIZZAZIONE SANITARIA	
DEGRADO URBANO E AMBIENTALE	
RIFORME COSTITUZIONALI	
LEGGE SUI MASS MEDIA	
RIFORMA DELLA GIUSTIZIA	
PROMOZIONE DELLA CULTURA	
RELAZIONI INTER-ETNICHE	
SISTEMA FISCALE	
ALTRO (spec.).....	

5A- LO STUPRO**I - Gr - ORG****Materiali:**

- foglio "Un caso di coscienza a New York"
- foglio "Quesiti morali"

Procedura:

- a. il conduttore fornisce a tutti i partecipanti copia del foglio di lavoro "Un caso di coscienza a New York"; può scegliere poi se leggere insieme il testo o lasciare qualche minuto perché ciascuno lo faccia da solo; se crede e se ha una lavagna a fogli mobili dove appuntare le informazioni salienti ed i nomi dei protagonisti della vicenda, il conduttore può anche raccontare la storia, magari tenendo il testo in copia unica a portata di mano per chi volesse ricontrollare;
- b. il conduttore quindi invita il gruppo ad immaginare di essere la giuria popolare a cui il caso è stato sottoposto e ad utilizzare i successivi 30 minuti per decidere se è stata fatta la scelta più opportuna;
- c. quando è passata la metà del tempo stabilito, il conduttore consegna al gruppo il foglio "Quesiti morali" e chiede di tenerne conto nella loro decisione;
- d. allo scadere del tempo il conduttore avvia una riflessione sulla procedura decisoria, ma anche sull'influenza che i quesiti morali hanno avuto sull'andamento del lavoro e sulla scelta compiuta.

Foglio di lavoro

Un caso di coscienza a New York

Anne Marie è una giovane sposa in attesa di un figlio desideratissimo. Durante una gita, l'auto di Anne Marie viene coinvolta in un grave incidente, nel quale il marito muore, lei perde il bambino e resta in coma irreversibile.

Due anni dopo il suo ricovero in un Istituto per pazienti in coma, amorevolmente seguita dal personale, dalla madre Beverly e dal padre Carl, Anne Marie risulta essere di nuovo in attesa di un bambino.

La polizia indaga con l'ipotesi di uno stupro. Le prove sembrano portare a Davis, un inserviente molto ben voluto, che si scopre avere ricevuto 5.000 dollari proprio nel periodo dell'inizio della gestazione. I genitori di Davis, Enry e Flora, negano risolutamente un possibile coinvolgimento del figlio, dipingendolo come un vero martire dell'assistenza. L'analisi del DNA è resa impossibile dal rifiuto dei genitori (anche tutori legali) di Anne Marie.

Ulteriori indagini appurano che Carl ha venduto una collezione di monete per dare del danaro "in nero" alla moglie Beverly che aveva promesso di usarli per una visita neurologica speciale alla figlia, mentre ha usato il danaro per pagare a Davis una "prestazione" particolare: inseminare la figlia in coma.

La giustizia americana risolve la questione con una pena patteggiata di 4 anni ciascuno a Beverly e Davis per violenza sessuale (Davis esecutore e Beverly mandante). Carl non viene incriminato.

I genitori di Davis avanzano una richiesta di affidamento del nascituro.

Foglio di lavoro***Quesiti morali***

- a. Anne Marie è una vittima colpita dal coma e poi da una violenza carnale, o una donna che con l'inseminazione recupera un senso alla sua vita?
- b. La madre Beverly è l'istigatrice o la complice di una violenza carnale; o una nonna che vuole a tutti i costi un nipote con cui compensare la perdita della figlia; o ancora, una madre che cerca di restituire alla figlia il sogno di maternità perso col coma?
- c. Il padre Carl è il consapevole finanziatore dell'inseminazione, o l'ignaro fornitore di danaro alla moglie disperata?
- d. Davis è uno stupratore che approfitta di una disabile in coma, richiedendo anche un compenso; o un benefattore che offre ad una nonna disperata un nipote, ed a una giovane in coma una possibilità di rivincita, limitandosi a chiedere un compenso a scopo dissuasivo?
- e. Enry e Flora sono i ciechi genitori di un sadico violentatore, che approfittano della situazione per ottenere un nipote immeritato, o i genitori di un bravo ragazzo, punito ingiustamente, che vogliono risarcire con la richiesta di affidamento?

6A- La scomparsa di Silvano¹**Gr**

Materiali.

- copia del foglio di lavoro “La scomparsa di Silvano” per ogni partecipante

Procedura:

- il conduttore spiega ai partecipanti che si tratta di esaminare un caso che richiede un intervento educativo; il gruppo è coinvolto per offrire una consulenza ai protagonisti della situazione, che hanno posizioni diverse rispetto alla linea da tenere;
- consegna quindi a tutti il foglio di lavoro e legge con loro il caso;
- precisa che nei 45 minuti successivi si tratta di trovare una modalità di intervento che tenga conto il più possibile delle osservazioni degli animatori, individuando delle strategie di connessione anziché motivi di esclusione; la proposta definitiva potrebbe anche essere del tutto nuova rispetto a quanto gli animatori propongono, ma deve trovare il gruppo concorde;
- informa che il suo compito durante questo lavoro, sarà quello di aiutare il gruppo a sviscerare il problema da tutti i punti di vista e di “garantire” il processo decisionario perché il risultato finale sia condiviso;
- allo scadere del tempo, il conduttore avvia una riflessione su tutte le fasi del lavoro ed anche sulla congruenza dell'intervento consigliato.

¹ Esercizio liberamente tratto da “Animazione socio-culturale - Pratica e strumenti” di E. Limbos, Armando ed., Roma, 1974.

Foglio di lavoro

La scomparsa di Silvano

Silvano è un ragazzo di 8 anni, internato in un orfanatrofio. Ha perduto sua madre quando aveva 5 anni e suo padre lo ha abbandonato. È affidato all'istituto per tutta la durata dell'anno scolastico. Durante le vacanze viene mandato in un soggiorno residenziale estivo (la vecchia colonia) con altri bambini coetanei provenienti dai più diversi ambienti. Alcuni sono inviati dagli stessi genitori, altri da organizzazioni diverse o da servizi sociali.

Silvano si tiene spesso in disparte e non si unisce volentieri ai compagni di vacanza. Più volte ha rifiutato di partecipare ai giochi organizzati, preferendo giocare da solo nel suo angolo preferito o sfogliare giornalini. Il suo animatore, Luigi, ha molte difficoltà con lui e più volte ha dovuto costringerlo a seguire le attività comuni.

Oggi, durante la passeggiata, Silvano ha quasi sempre camminato a rimorchio dietro il gruppo. Ad un tratto ci si è accorti che era scomparso. È stato cercato dappertutto, ma inutilmente. Rientrati al centro, Luigi ha subito avvertito il direttore che, perplesso, ha deciso di aspettare qualche tempo prima di denunciare la scomparsa del ragazzo. Infatti, poco dopo Silvano è rientrato da solo e a Luigi che gli chiedeva spiegazioni ha risposto: "Per farti dispetto, perché tu mi costringi sempre a fare le cose che non mi piacciono!".

LUIGI, che è un giovane animatore, non ha saputo cosa rispondere e la sera, quando i ragazzi dormono, espone la situazione ai suoi colleghi.

GIACOMO, animatore esperto, ritiene che Silvano deve essere severamente ammonito e, nel caso insista nel suo atteggiamento, severamente punito.

PAOLO, animatore sportivo, pensa che bisognerebbe prendere da parte Silvano e chiedergli che cosa gli piacerebbe fare. Si potrebbe così organizzare qualche attività rispondente alle sue aspirazioni e Silvano sarebbe senza dubbio contento di vedere che ci si interessa anche di lui.

MONICA, animatrice dei più piccoli, crede che Silvano abbia bisogno di comprensione. Bisognerebbe dispensarlo dalle attività a lui sgradite e mentre gli altri bambini giocano, potrebbe restare al centro con qualche animatore libero da impegni di servizio.

LAURA, che è un'insegnante, è di parere diverso: pensa che al centro si dovrebbero organizzare delle attività "a scelta", così i

ragazzi potrebbero dedicarsi a quelle da loro preferite. Tutto ciò richiede un profondo cambiamento delle attuali strutture del centro, ma i bambini si sentirebbero più liberi e Silvano avrebbe la possibilità di scegliere e non si troverebbe più nella situazione di dover obbligatoriamente seguire la sola attività imposta dal di fuori.

ROBERTO, animatore anche l'anno precedente, ritiene che il fatto sta ad indicare che Silvano è un ragazzo caratteriale e difficile, con segni indicatori di una tendenza a diventare un emarginato. Il suo posto non è in un centro di vacanze, in cui la situazione potrebbe ulteriormente aggravarsi per il contatto con gli altri bambini ai quali, del resto, il suo comportamento potrebbe risultare nocivo. Suggerisce che venga richiesto il suo rientro all'orfanatrofio dove ritroverà i suoi amici, le sue abitudini, gli educatori e le educatrici e tutto l'ambiente che conosce bene.

7A- 5 MINUTI**Gr - ORG****Materiali:**

- lavagna di carta e pennarelli a punta grossa;
- etichette adesive (2 o 3 volte il numero dei partecipanti) di grandi dimensioni che possano contenere il nome di un partecipante scritto in modo che sia leggibile;
- nastro adesivo.

Procedura:

- a. il conduttore spiega che l'esercizio prevede una simulazione che si svolge in breve tempo e richiede dunque rapide decisioni e spirito di adattamento; a lui spetta di indicare le situazioni rispetto alle quali il gruppo deve reagire; esiste una sola regola che richiede di decidere in un tempo di 5 minuti che non possono né essere prolungati, né essere ridotti, precisa infine che nessuno è obbligato a partecipare, ma chi inizia a giocare non può ritirarsi fino al termine dell'attività;
- b. chiede quindi di esprimere a "giro di tavolo" l'adesione all'esercizio; chi si rifiuta è invitato ad uscire dal cerchio e a mantenere la posizione di osservatore silenzioso per tutta la durata dell'esercizio;
- c. quindi il conduttore dà inizio alla simulazione presentando la prima situazione: i presenti hanno prenotato una crociera su un panfilo, ma 5 persone non ci stanno e dovranno trasferirsi su una scialuppa che verrà trainata. Ci sono 5 minuti per decidere chi resta sul panfilo e chi si va sulla scialuppa;
- d. dopo qualche giorno di viaggio, si cambiano le persone che stanno sulla scialuppa: ci sono 5 minuti per decidere in merito;
- e. durante la notte successiva si scatena una tempesta molto forte e le imbarcazioni naufragano. Ogni membro del gruppo può salvare una persona prendendola per mano o per un braccio. Il conduttore fa alzare tutti in piedi, chiede di rimanere in silenzio e di cercare di accoppiarsi con chi salverebbero. Per l'operazione ci sono i soliti 5 minuti durante i quali il conduttore sottolinea la necessità che entrambi i membri delle coppie che si formano siano soddisfatti del partner;
- f. i naufraghi approdano su un'isola deserta e qui si dividono in tre gruppi: gli esploratori, i coordinatori e gli ausiliari. Il

- gruppo deve decidere da chi sono composti i 3 sottogruppi (5 minuti);
- g. poiché i sottogruppi così costituiti non vanno d'accordo, i partecipanti decidono di formare dei gruppi amicali (5 minuti); ci sono altri 5 minuti perché ci siano alla fine solo 2 gruppi;
 - h. i due sottogruppi decidono di fare la pace: ci sono 5 minuti per decidere la strategia e altrettanti per gestire la rappacificazione;
 - i. allo scadere del tempo il conduttore avvia una riflessione sul rapporto fra il tempo ed il contenuto delle decisioni e sulle differenze fra i processi decisorî sperimentati.

8A- CARATTERISTICHE DELLA SOCIEVOLEZZA

I - I>Gr - GR - ORG

Materiali:

- fogli di carta bianca, penne e matite

Procedura:

- il conduttore spiega che si tratta di fare il profilo di una persona socievole, adatta alla vita di gruppo, capace di stare e lavorare in gruppo; ci sono quindi 5/10 minuti per fare un elenco di tutte le caratteristiche che dovrebbe avere una persona di questo tipo; in questa fase di "inventario" non ci sono limiti alle variabili da inserire nell'elenco, purché siano ragionevoli rispetto al profilo che si sta definendo; in questa fase ciascuno lavora da solo;
- quindi il conduttore invita i membri del gruppo a darsi un voto su ciascuna caratteristica, trovando poi il proprio "indice di socievolezza" (facendo la media dei punteggi assegnatisi); questa informazione va tenuta segreta;
- segue una mezz'ora in cui il gruppo deve individuare le 10 caratteristiche comuni, cioè che si trovano in tutti gli elenchi, o rispetto alle quali c'è comunque accordo;
- quindi i partecipanti si assegnano un punteggio su ciascuna delle 10 variabili e calcolano il nuovo "indice di socievolezza";
- a questo punto il conduttore avvia una discussione sulle discrepanze fra i due indici, stimolando l'evidenziazione dei motivi che spiegano i diversi punteggi. L'esercizio nel suo complesso e nelle varie fasi di lavoro è anch'esso oggetto di riflessione.

9A- TEMPO LIBERO & LAVORO**I - I>Gr - Gr**

Materiali:

- carta e penna per i partecipanti.

Procedura:

- il conduttore distribuisce ai partecipanti carta e penna e chiede a ciascuno divida il suo foglio in due colonne: sopra una di esse chiede di scrivere la parola "LAVORO" e sull'altra "TEMPO LIBERO";
- invita quindi i partecipanti ad indicare nelle due colonne loro comportamenti tipici nelle due diverse situazioni (da 3 a 5 minuti per questa operazione);
- divide quindi i partecipanti in sottogruppi con un minimo di 4 membri e chiede di stilare un nuovo elenco, condiviso il più possibile dal gruppo; (da 15 a 30 minuti per questa operazione);
- riunisce poi i sottogruppi e chiede di mettere in comune il lavoro fatto per arrivare poi ad un'unica lista; sottolinea che è importante soprattutto che il gruppo concordi sulla colonna dove inserire i comportamenti, tralasciando quelli che sono agiti in entrambe le situazioni; (30 minuti per questa operazione);
- segue quindi una discussione dalla quale dovrebbero emergere la diversità di valori di riferimento in rapporto al contesto, le motivazioni, le modalità di "convivenza", la filosofia di vita complessiva di ciascuno e del gruppo nell'insieme.

Variante:

il punto "e" può essere sostituito con una autovalutazione di ciascuno dei presenti, controllando le differenze fra il loro elenco personale e quello di gruppo.

10A- CARATTERISTICHE DELLA LEADERSHIP

I - GR

Materiali:

- copia per ogni partecipante del foglio di lavoro "Caratteristiche della leadership"
- copia per ogni partecipante della "Definizione delle caratteristiche della leadership"
- penne e matite per tutti i partecipanti.

Procedura:

- a. il conduttore distribuisce il foglio di lavoro e spiega che i partecipanti hanno l'incarico di preparare un supporto per commissioni che selezionano personale di comando per le aziende; che si tratti di individuare persone adatte a fare capisquadra, quadri intermedi, manager, occorre che la commissione esaminatrice sappia – con nessuna o scarsissime possibilità di errore – quali sono le caratteristiche irrinunciabili, che indicano una persona in grado di dirigere;
- b. i compiti per la successiva ora sono sostanzialmente due:
 - individuare quali e quante sono le caratteristiche essenziali e irrinunciabili, tenendo conto che non possono essere tutte quelle dell'elenco;
 - definire le caratteristiche in modo semplice, così che sia possibile accertarne l'esistenza anche in assenza di esperti;
- c. se i partecipanti sono dodici o più di dodici, si formano due o più gruppi di 6 membri, che devono svolgere i compiti indicati al punto "b";
- d. trascorsa l'ora destinata, il conduttore invita tutti i gruppi a scegliere al loro interno, sulla base delle caratteristiche individuate e della loro definizione, il capogruppo; per questa operazione ci sono 15/20 minuti di tempo;
- e. quindi tutti i sottogruppi si riuniscono ed i capigruppo vengono invitati a fare un breve resoconto di tutta l'attività svolta, evidenziando in particolare:
 - le caratteristiche scelte e la loro definizione;
 - la congruenza fra queste caratteristiche e quelle che il capogruppo si riconosce;
 - l'eventuale assunzione del ruolo di leader durante lo svolgimento del compito da parte di un membro diverso dal capogruppo;

- f. l'ultimo quarto d'ora è destinato a rapide riflessioni di valutazione delle scelte fatte e sugli apprendimenti conseguenti.

Foglio di lavoro

Caratteristiche della leadership

Mettere nella colonna "Scelta" una crocetta accanto alle caratteristiche senza le quali una persona NON può essere un leader.

Scelta	Descrizione delle capacità & competenze
	Orientamento all'azione
	Flessibilità e adattamento
	Capacità di gestione del tempo
	Negoziazione e soluzione dei conflitti
	Centratura sui risultati
	Distribuzione dei ruoli in rapporto a competenze e capacità
	Comunicazione verbale e scritta
	Influenzamento e persuasione
	Conduzione dei gruppi
	Sviluppo delle competenze e capacità degli operatori
	Impegno nel lavoro coi diversi
	Gestione dei cambiamenti
	Sviluppo e gestione delle tecnologie
	Visione del futuro
	Gestione dell'ansia
	Creatività ed innovazione

Foglio di lavoro

Definizione delle caratteristiche della leadership

Nella colonna di sinistra vanno inserite le caratteristiche che fanno di una persona un leader. Ciascuna di esse va spiegata nella colonna di destra, così da evitare fraintendimenti e da renderne facile l'individuazione in persone che vengono sottoposte a selezione per ruoli direttivi e di responsabilità.

Descrizione caratteristiche	Definizione

Nota:

gli spazi della griglia sopra non indicano il numero massimo di caratteristiche, ma soltanto che devono essere in numero inferiore a quelle dell'elenco di partenza.

Parte B

AUTO ED ETERO VALUTAZIONE

EV

In questa parte sono raccolti esercizi che vogliono conseguire i seguenti obiettivi:

- a. riflettere sui propri comportamenti
- b. facilitare i feed back
- c. valutarsi a distanza di tempo
- d. verificare i cambiamenti conseguenti ad un intervento educativo
- e. stimolare un processo di coscientizzazione condivisa
- f. facilitare una valutazione di sé e degli altri
- g. stimolare la riflessione sull'uso delle risorse
- h. aumentare la consapevolezza rispetto all'assunzione di responsabilità
- i. favorire una riflessione sul lavoro svolto

Elenco delle attività:

1. **Autovalutazione e cambiamento**- strumento utile per monitorare i propri comportamenti e la congruenza con situazioni educative; a scuola, per la sua semplicità, può essere utilizzato anche da studenti della scuola media. In grado anche di aumentare la consapevolezza rispetto all'area della cosiddetta "condotta";
2. **Il profilo**- utilizzabile ripetutamente per approfondire il significato di valori diversi e per controllare la congruenza o l'inadeguatezza dei propri comportamenti;
3. **Valutazione del comportamento cooperativo**- intende misurare le modificazioni rispetto alla variabile della cooperazione ed è particolarmente indicato come verifica di un intervento in quest'ambito;
4. **Criteri di scelta**- nella vita professionale ed in quella personale non sempre si fa riferimento agli stessi valori che, fra l'altro, possono ulteriormente cambiare col tempo; l'esercizio serve per evidenziarli e per riflettere sulle differenze;

5. **Premio di giornata-** “vecchio” esercizio attraverso il quale si deve condividere la valutazione del lavoro fatto da ciascuno nel e per il gruppo;
6. **Diamoci un voto-** più tradizionale, chiede di utilizzare i voti scolastici per dare un peso alle azioni dei membri del gruppo; questa attività lascia spazio alla soggettività ed alla risonanza che le diverse azioni hanno in ciascuno in relazione alla sua situazione contingente e alla sua esperienza;
7. **Auto-eterovalutazione-** più variabili che scompongono il comportamento in singole azioni così da evidenziare le “zone deboli” di ciascuno ed insieme la consapevolezza da un lato e le capacità di mimetismo dall’altro;
8. **Operatore Equipe Utenti: influenze e specularità-** l’esercizio è particolarmente indicato per operatori sociali che lavorano con piccoli gruppi e vuole mettere in luce come esista una sorta di “previsione che si avvera” in rapporto ai comportamenti dell’operatore e alle sue aspettative nei confronti della sua équipe e del suo gruppo di utenti;
9. **Sviluppo di gruppo-** percorso guidato per riflettere sull’andamento di un gruppo e sulle principali dinamiche che lo caratterizzano.

1B- AUTOVALUTAZIONE & CAMBIAMENTO**I - I>Gr**

Materiali:

- griglia di autovalutazione
- penne e matite
- lavagna a fogli mobili e pennarelli di vari colori a punta grossa

Procedura:

- a- l'avvio dell'attività cambia un po' in rapporto all'obiettivo che si intende raggiungere: se è la riflessione, il conduttore consegna la griglia a ciascun partecipante e poi lascia qualche minuto perché essa venga compilata, precisando che il foglio rimarrà nelle mani di chi lo ha compilato; nel caso si voglia misurare un cambiamento, e dunque lo strumento debba essere somministrato più volte (almeno due), la griglia va distribuita a ciascuno con l'avvertenza da parte del conduttore che ogni partecipante scelga un nome di fantasia per restare anonimo, ma insieme in grado di identificare il proprio profilo e – una volta compilata – va ritirata dal conduttore di gruppo; ognuno deve appuntarsi il nome di fantasia che si è dato per non dimenticarlo;
- b- successivamente, nel caso del primo obiettivo, il conduttore invita i partecipanti a mettere in comune il loro comportamento che hanno individuato come tipico di ogni "blocco" ed a confrontarsi fra loro sui motivi che li portano ad agire così; l'attività si conclude con una riflessione generale su quanto è accaduto;
- c- nel caso degli altri due obiettivi – valutarsi a distanza di tempo, verificare cambiamenti e apprendimenti –, occorre procedere ad una seconda somministrazione che si svolge operativamente come nel primo caso; il momento adatto a questa operazione è determinato dal passare di un consistente lasso di tempo (almeno tre mesi, ma potrebbe essere la scadenza del quadrimestre a scuola se ci si è "misurati" ad inizio anno, oppure la fine); oppure, nel caso di un intervento specifico di cui si vuole controllare il risultato, al termine di esso;
- d- il formatore – in tempo extra – ha preparato una tabella a doppia entrata per rendere visibili le risposte di tutti ed anche i cambiamenti eventuali; su questo strumento sono già riportate le risposte di ciascun partecipante, relative alla prima somministrazione;

- e- il formatore chiede quindi l'aiuto dei partecipanti per completare la tabella con i dati appena raccolti e perciò riconsegna a ciascuno una griglia a caso, sia per mantenere l'anonimato, sia perché nessuno "trucchi" i risultati;
- f- quindi invita i partecipanti a commentare i risultati ottenuti, evidenziando progressi e regressi di tutti;
- g- nell'ultima fase dell'attività, il formatore invita a riflettere su tutto quanto è stato fatto, precisando che ciascuno è libero di esprimersi come vuole, compreso rivelare il proprio nome di fantasia e dunque il proprio profilo.

GRIGLIA DI AUTOVALUTAZIONE

NOME di fantasia

Per ognuno dei seguenti comportamenti segna una crocetta dove vuoi, tenendo conto che:

“mai” = non fai mai così

“poco” = ti capita di comportarti così poche volte

“si & no” = qualche volta fai così e qualche volta no

“molto” = ti comporti così quasi sempre

“sempre” = è il comportamento che hai di solito

	MAI	POCO	SI & NO	MOLTO	SEMPRE
Dici quello che pensi					
Quando ti viene assegnato un compito, lo esegui					
Nel tempo libero fai quello che vuoi TU					
Fai proposte (a scuola, a casa, agli amici)					

	MAI	POCO	SI & NO	MOLTO	SEMPRE
Rispetti le regole					
Rispetti le cose tue e degli altri					
Ti metti in situazioni pericolose					
Reagisci senza pensare, d'istinto					

	MAI	POCO	SI & NO	MOLTO	SEMPRE
Competi e sei in gara coi compagni					
Calmi chi litiga					
Accetti le idee/proposte dei compagni					
Vuoi avere l'ultima parola					

	MAI	POCO	SI & NO	MOLTO	SEMPRE
Stai in gruppo volentieri					
Accetti le decisioni della maggioranza					
Fai la tua parte durante le attività di gruppo					
Aiuti qualsiasi compagno che vedi in difficoltà					

2B- IL PROFILO**Gr - Dec****Materiali:**

- carta e penna per ciascun partecipante
- lavagna a fogli mobili e pennarelli a punta grossa
- carte-azione (opzionali)

Procedura:

- a. il conduttore prima dell'incontro sceglie, in base agli obiettivi dell'intervento o sulla base dei bisogni del gruppo, un valore (per esempio la bontà, la giustizia, l'impegno, ecc.);
- b. distribuisce ai partecipanti fogli di carta e penne e quindi chiede loro di scrivere, nei successivi 3 – 5 minuti, un paio di comportamenti tipici di una persona che ha per obiettivo il valore scelto in precedenza;
- c. quindi avvia una discussione fra i partecipanti per stilare un elenco di comportamenti attribuibili a chi professa quel tipo di valore;
- d. nel caso il gruppo abbia poche idee e molte difficoltà ad individuare comportamenti adeguati, il conduttore può aiutarlo con le carte-azione che ha predisposto in precedenza; per fare questa operazione si possono usare 20-30 minuti; (l'esercizio può finire qui con discussione sul lavoro fatto);
- e. altri 20-30 minuti possono essere usati dal gruppo per compiere la scelta definitiva, che comprenda i comportamenti che il gruppo stesso concordemente individua come tipici della persona ideale rispetto a quello specifico valore; (l'esercizio può finire qui con discussione sul lavoro fatto);
- f. una volta fatto l'elenco, ciascun partecipante lo utilizza come scheda di verifica dei comportamenti che si riconosce e/o si dà un punteggio in rapporto alla frequenza con cui mette in pratica quei comportamenti;
- g. segue discussione su tutte le parti dell'attività svolta.

Carte-azione

Queste di seguito rappresentano un esempio relativo alla giustizia. Nel caso si scelga un altro valore devono essere fatte nuove carte. Ma ciò che è importante, nella preparazione, è che non si devono considerare esaustive dei comportamenti possibili in relazione ad un certo tipo di valore e che possono comprendere anche comportamenti in realtà inadeguati.

Il conduttore del gruppo può ingrandirle, colorarle, plastificarle, trascriverle su un cartoncino, farne un vero e proprio mazzo di carte. Anche il loro numero è dunque una proposta, visto che vanno considerate uno stimolo e in aula si possono proporre in relazione a questa possibilità.

Rispetta tutti i divieti	Riconosce i propri errori e se ne scusa
Mantiene le promesse	Dice sempre la verità
Al lavoro tratta nella stessa maniera il suo collega ed il suo capo	A cena con gli amici divide il conto per il numero dei presenti, anche se ha mangiato una pizza e gli altri filetto
Quando gioca non imbroglia	Paga le tasse
Aspetta il suo turno senza protestare quando deve fare una coda	Nei casi in cui c'è un conflitto, trova idee per quietare gli animi

3B- VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO COOPERATIVO

I - PREV - RUO

Materiali:

- scheda di valutazione
- tabella a doppia entrata costruita sull'esempio di seguito, in cui le posizioni di ciascuno sono indicate attraverso il punteggio relativo ad ogni variabile per ogni somministrazione:

Variabili/ nomi	Ida	Mario	Ugo							
Ricerca info										
Condivisione										
Precisione										
Rispetto ruoli										
Partecipazione										
Distribuzione										
Ascolto										
Cooperazione										
Modalità dec.										
Tot. punteggi										

Procedura:

- a. il conduttore del gruppo dovrebbe utilizzare preferibilmente questo strumento di misurazione per controllare l'efficacia di un intervento teso ad aumentare i comportamenti di cooperazione sia a livello individuale che di gruppo;
- b. dunque distribuisce ai membri del gruppo la scheda di valutazione prima di fare qualsiasi azione, e chiede che ciascuno spunti la voce relativa al comportamento che gli è tipico rispetto a ciascuna variabile;
- c. a questo punto può procedere in due modi diversi: o ritira e conserva le schede dei partecipanti, oppure utilizza da 30 a 60 minuti per riflettere sulle risposte di ciascuno e stimolare un dibattito in merito che può anche rappresentare l'avvio dell'intervento vero e proprio;
- d. a seconda che l'attività sia più o meno lunga nel tempo, il conduttore può decidere di fare una somministrazione intermedia della scheda (utile per modificare l'intervento in

- caso ce ne sia bisogno per raggiungere gli obiettivi) o di attendere la conclusione del progetto;
- e. in entrambi i casi distribuisce la scheda e chiede di compilarla come al punto “b”;
 - f. quando i partecipanti hanno terminato, espone un cartellone con una tabella a due entrate che riassume – in rapporto alle scelte indicate al punto “d” – i primi risultati o quelli della prima e della seconda somministrazione attraverso i punteggi (1, 2, 3, 4);
 - g. chiede quindi ai partecipanti di riportare, a turno, le scelte compiute – sempre attraverso i punteggi –, così che sia visibile il percorso di ciascuno;
 - h. quindi avvia una riflessione sui dati raccolti e su tutto l'intervento.

Nota:

la scheda, usando la forma impersonale del verbo, può essere strumento di osservazione dei membri del gruppo da parte del conduttore, che può applicarla in momenti diversi per controllare l'evoluzione dei comportamenti dei partecipanti.

Scheda per la valutazione del comportamento cooperativo

Numero somministrazione _____ data _____
 nome compilatore (nel caso sia un osservatore).....

	INIZIO	SVILUPPO	CONCLUSIONE	ESEMPLARE
CONTRIBUTO	Punto 1	Punto 2	Punto 3	Punto 4
Ricerca e raccolta di informazioni	Non raccolgo nessuna informazione sull'argomento	Raccolgo dettagli informativi – faccio qualche collegamento/ relazione sull'argomento	Raccolgo qualche informazione di base – più collegamenti/ relazioni sull'argomento	Raccolgo una grande quantità di informazioni – i collegamenti e le relazioni sull'argomento
Condivisione delle informazioni	Non fornisco alcuna info al gruppo	Fornisco poche informazioni – faccio qualche relazione sull'argomento	Fornisco le informazioni di base – la maggior quantità possibile	Riferisco una grande quantità di info – tutte le info sul tema
Essere puntuale/ precisione	Non aiuto in alcun incarico	Aiuto in tutti gli incarichi che sono fuori tempo	Aiuto in gran parte degli incarichi nei tempi	Aiuto in tutti gli incarichi realizzati nei tempi
ASSUNZIONE DI RESPONSABILITÀ				
Rispetto di ruolo e compiti nel gruppo	Non eseguo nessun compito del ruolo assegnato	Eseguo pochissimi compiti	Eseguo quasi tutti i compiti	Eseguo tutti i compiti inerenti al ruolo assegnato
Partecipazione a incontri scientifici	Non parlo per niente	Offro informazioni minime o irrilevanti rispetto al tema	Offro informazioni abbastanza rilevanti	Do un contributo importante e significativo
Distribuzione del lavoro	Delego sempre agli altri il lavoro	Raramente faccio il lavoro assegnato – occorre ricordarmelo spesso	Faccio di solito il lavoro assegnato – raramente c'è bisogno di ricordarmelo	Faccio sempre il lavoro assegnato, senza che ci sia bisogno di ricordarmelo

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ALTRUI				
Ascolto degli altri membri del gruppo di lavoro	Parlo sempre - non permetto mai che parlino altri	Parlo spesso - raramente consento agli altri di parlare	Ascolto, ma a volte parlo troppo	Ascolto e parlo in giusta proporzione
Cooperazione con gli altri del team	Di solito discuto	Discuto qualche volta	Discuto raramente	Non discuto
Modalità decisorie	Di solito voglio avere l'ultima parola	Spesso parteggio per gli amici invece di considerare tutti i punti di vista	Di solito considero tutti i punti di vista	Aiuto sempre per cercare una decisione condivisa
Punteggio x colonna				

4B- CRITERI DI SCELTA**I - I>Gr**

Materiali:

- foglio di lavoro

Procedura:

- a. Il conduttore consegna il foglio di lavoro ai partecipanti; si può predisporre l'elenco dei criteri con il contributo dei partecipanti che suggeriscono le motivazioni che secondo loro determinano in generale le scelte;
- b. precisa che ci sono a disposizione una decina di minuti per completare individualmente il compito; nella prima colonna vanno messe le crocette che indicano come si sceglie, mentre nella seconda vanno indicati i membri del gruppo sia che potrebbero diventare amici, sia extra (cioè che non potrebbero diventare amici per le loro caratteristiche), possibilmente accanto alla caratteristica che li rende adatti o inadatti;
- c. allo scadere del tempo, il conduttore invita i partecipanti a mettere in comune il lavoro svolto;
- d. quindi avvia una riflessione sulle posizioni assunte da ciascuno, facilitando e stimolando il confronto fra i presenti ed i feed back.

FOGLIO DI LAVORO

Scegliere le 5 caratteristiche che influenzano le proprie scelte nelle amicizie. Non si tratta di un elenco esaustivo e dunque ciascuno può integrarlo sostituendo a quelli elencati fino a 5 criteri che utilizza di più per accettare una persona come amico.

<i>Criteri di scelta degli amici</i>		<i>Nomi membri gruppo</i>
Ricchezza		
Autonomia		
Socievolezza		
Temerarietà/coraggio		
Emotività		
Intelligenza		
Innovatività /creatività		
Conformismo		
Luogo di residenza		
Miglioramento in qualche ambito della propria vita		
Cambiamento/capacità di adattamento		
Attenzione ai dettagli		
Etica		
Apprendimento continuo/crescita personale		
Bellezza		

NOTA

L'esercizio è indicato per il lavoro di gruppo, perché il confronto fra i vari punti di vista può approfondire la riflessione e suggerire spunti importanti a livello individuale, anche per modificare sia l'atteggiamento che il comportamento.

Peraltro è possibile anche un'auto-somministrazione, in solitudine: risultati circoscritti, ma che possono essere approfonditi "in proprio".

5B- IL PREMIO DI GIORNATA²**Gr - Dec - RUO**

Materiali:

- penna e fogli di carta

Procedura:

- a. il conduttore spiega al gruppo che gli offre in regalo la somma di euro 700,00, come premio per il lavoro fatto durante la giornata. Il regalo è però sottoposto alle seguenti condizioni:
 - la somma non può essere usata per spese “collettive”;
 - la somma sia divisa fra i membri (tutti, solo alcuni o uno solo) in base ad un criterio esplicito e non per sorteggio o casualità;
 - il criterio scelto abbia attinenza col lavoro svolto nel gruppo;
 - le attribuzioni non siano sottoposte a condizioni;
 - la decisione del gruppo sia presa in 30 minuti esatti: scaduto il tempo il regalo sarà ritirato.
- b. il conduttore, allo scadere del tempo, avvia una riflessione su tutti gli aspetti dello svolgimento dell’esercizio e sui comportamenti dei partecipanti.

² Da un’idea di Guido Contessa – 2000.

6B- DIAMOCI UN VOTO**Gr - Com****Materiale:**

- foglio di lavoro in numero corrispondente ai partecipanti
- lavagna a fogli mobili con pennarelli a punta grossa

Procedura:

- a. il conduttore, meglio se nell'ultimo incontro di gruppo previsto per la giornata o comunque al termine di un certo periodo di attività, consegna ai partecipanti il foglio di lavoro e lascia 10/15 minuti per completarlo;
- b. nel frattempo predispone sulla lavagna di carta una tabella a doppia entrata con i nomi dei membri del gruppo su ciascuna delle due dimensioni;
- c. allo scadere del tempo invita ciascuno dei presenti a copiare sulla lavagna, in corrispondenza della riga con il proprio nome e avendo in verticale i nomi di tutti i membri del gruppo, le valutazioni assegnate;
- d. il conduttore avvia di seguito un dibattito ed una riflessione sui risultati e sulla loro adeguatezza alla situazione.

7B- AUTOETEROVALUTAZIONE**I - RUO - Com**

Materiali:

- la griglia di autovalutazione
- la griglia di eterovalutazione
- matite e penne per tutti
- eventualmente lavagna di carta con pennarelli a punta grossa di diversi colori

Procedura:

- a. il conduttore può svolgere l'attività prevista da questo esercizio anche suddividendola in giornate e momenti diversi della vita del gruppo; oppure può decidere di esaurirla in una unità di 90 minuti, come indicato di seguito. Se cambia la durata complessiva del tempo a disposizione, varia anche quello dedicato ad ogni fase dell'attività, in maniera proporzionale e tenendo conto che le fasi di riflessione e di elaborazione del processo sono quelle a cui va dato più spazio;
- b. nel caso che qui consideriamo, l'esercizio va proposto al gruppo in uno stadio avanzato della sua evoluzione, o almeno quando si può osservare una discreta socializzazione e la strutturazione dei ruoli;
- c. il conduttore consegna ad ogni partecipante la griglia di autovalutazione e chiede di compilarla nel giro di 5 minuti; quindi chiede che ciascuno la tenga da parte;
- d. consegna poi la griglia di eterovalutazione e assegna 15/20 minuti per completarla; precisa che si possono lasciare in bianco le variabili rispetto alle quali non si riesce a dare una valutazione e che esse possono cambiare per i diversi membri del gruppo;
- e. una volta completata la griglia, il tempo rimanente – circa un'ora – può essere utilizzato per riflettere su quanto fatto con modalità più o meno analitiche e individualizzate. Ecco alcuni esempi:
 1. Il conduttore prende in esame una variabile per volta di quelle indicate nelle griglie e chiede che ciascuno espliciti il voto che si è assegnato e che gli altri evidenzino la loro posizione in merito se molto dissonante dall'autovalutazione; si può procedere anche "random", magari collegandosi ad altre variabili per avvalorare la propria valutazione;
 2. il conduttore ha preparato dei cartelloni (in numero pari ai membri del gruppo) che riproducono il questionario di

eterovalutazione; ciascuno serve per esaminare la situazione di un partecipante, come una tabella a doppia entrata in cui sotto i nomi dei membri del gruppo vengono indicati i voti che ciascuno gli ha assegnato. La colonna corrispondente ai voti che l'esaminato si è assegnato viene evidenziata e serve per confrontare l'auto-percezione con la valutazione degli altri. Ci si può occupare superficialmente di tutti o si può prendere in esame la posizione di alcuni volontari;

3. il conduttore consegna un ulteriore foglio di eterovalutazione e ciascuno vi riporta le votazioni che ha ricevuto dagli altri; sul cartellone che riproduce in grande la stessa griglia trascrive poi per ogni variabile e per ogni partecipante la media dei voti ricevuti. Quindi avvia una discussione chiedendo che la riflessione colleghi i dati dell'eterovalutazione a quelli dell'autovalutazione.

8B- OPERATORE - ÉQUIPE - UTENTI: INFLUENZE E SPECULARITÀ³

I - Motiv

Materiali:

- il foglio di lavoro comprendente le 3 griglie + quella riassuntiva per le comparazioni;
- matite e penne.

Procedura:

- a. il conduttore spiega che si tratta di verificare un'ipotesi relativamente alle modalità di lavoro e al contesto operativo e cioè la somiglianza dei fenomeni e delle dinamiche; consegna dunque il foglio di lavoro su cui sono riprodotte le 3 griglie. Questo foglio è piegato in 3 parti, così da farne vedere una per volta, e la prima è quella focalizzata sull'operatore; ogni variabile può essere valutata su una scala da 1 a 10 in cui 1 indica la totale assenza, mentre 10 la presenza al massimo grado di quella capacità / caratteristica;
- b. ci sono pochi minuti per valutare se stessi nel contesto lavorativo e per conteggiare il punteggio raggiunto; poi il conduttore chiede di procedere nello stesso modo con la seconda griglia con cui si valuta il comportamento della propria équipe di lavoro; infine è la volta della valutazione degli utenti;
- c. al termine di questo lavoro il conduttore consegna la scheda per le comparazioni e spiega che nella colonna "Tab.1" vanno riportati i voti della prima griglia; in "Tab.2" quelli della seconda e in "Tab.3" quelli della terza;
- d. inoltre chiede di fare le sottrazioni secondo le regole algebriche fra la prima e la seconda colonna e di mettere il risultato nella colonna "1-2"; fra la prima e la terza colonna e mettere il risultato nella colonna "1-3"; fra la seconda e la terza colonna e inserire questi dati nella colonna "2-3"; infine occorre fare i totali per ogni colonna;
- e. in base ai totali ricavati, devono indicare la graduatoria, cioè quale colonna è risultata prima, quale seconda e quale terza fra la 1, la 2 e la 3;
- f. il conduttore apre poi un confronto fra i membri del gruppo su tutti i dati raccolti con particolare riguardo ai punti di somiglianza e alle differenze nel comportamento fra operatore, la sua équipe ed i suoi utenti.

³ Da un'idea di Guido Contessa.

LE TRE GRIGLIE

<i>Sul lavoro generalmente io mostro</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ascolto/Apertura										
Comunicazione/Feed-back										
Coinvolgimento emotivo										
Appartenenza/Responsabilità										
Riflessività/Consapevolezza										
Stato d'animo/Clima										
totale										

<i>La mia équipe di solito mostra</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ascolto/Apertura										
Comunicazione/Feed-back										
Coinvolgimento emotivo										
Appartenenza/Responsabilità										
Riflessività/Consapevolezza										
Stato d'animo/Clima										
totale										

<i>Il gruppo degli utenti mostra</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ascolto/Apertura										
Comunicazione/Feed-back										
Coinvolgimento emotivo										
Appartenenza/Responsabilità										
Riflessività/Consapevolezza										
Stato d'animo/Clima										
totale										

<i>Comparazioni</i>	<i>Tab 1</i>	<i>Tab 2</i>	<i>1-2</i>	<i>Tab 3</i>	<i>1-3</i>	<i>2-3</i>	<i>GR AD.</i>
Ascolto/Apertura							
Comunicazione/Feed-back							1
Coinvolgimento emotivo							
Appartenenza/Responsabilità							2
Riflessività/Consapevolezza							
Stato d'animo/Clima							3
totali							

9B- SVILUPPO DI GRUPPO**Gr - Com - EV****Materiali:**

matite e fogli per tutti i partecipanti
questionario sul lavoro di gruppo

Spazio:

una grande stanza dove il gruppo si possa accomodare confortevolmente, arredata con un tavolo rotondo al centro dove siederanno i 6 partecipanti attivi, e banchi e sedie, per gli altri partecipanti che faranno da osservatori, disposti in un secondo cerchio intorno al tavolo

Procedura:

- a. il conduttore chiede 6 volontari per realizzare l'attività e li fa sedere al tavolo; spiega che gli altri avranno il ruolo di osservatori silenziosi per tutta la durata dell'esercizio;
- b. poi distribuisce a tutti i partecipanti-osservatori il questionario di osservazione di un gruppo e ai 6 al tavolo spiega che hanno 20 minuti di tempo per inventare un racconto che ripercorra la vita del gruppo dal primo incontro al momento attuale. Li invita inoltre ad assumere il più possibile il loro comportamento tipico di gruppo mentre realizzano il compito;
- c. allo scadere del tempo, il gruppo al tavolo legge/racconta per intero la storia elaborata e quindi il gruppo si ricompone;
- d. chi aveva il ruolo di osservatore è invitato ad intervenire per primo, utilizzando il supporto del questionario/griglia per commentare sia il lavoro di gruppo, sia i contenuti del compito realizzato. Il conduttore stimola così il confronto ed il dibattito allo scopo di chiarire quale sia l'effettiva situazione del gruppo a quel punto della sua vita.

QUESTIONARIO SUL LAVORO DI GRUPPO

Facendo riferimento al lavoro svolto per la realizzazione del compito assegnato al gruppo dei 6, rispondi alle seguenti domande.

1- Tutti i membri del gruppo hanno partecipato attivamente alle differenti fasi di lavoro:

Sì No

2- Se c'è qualcuno che non ha partecipato o ha partecipato poco, perché è accaduto?

.....

.....

.....

3- Sapresti indicare chi fra i membri del gruppo

<i>Azione</i>	<i>Nome del membro del gruppo</i>
a- aiuta gli altri a comunicare	
b- si sforza di chiarire le idee che vengono espresse	
c- assegna compiti ai membri del gruppo	
d- stimola ogni membro ad impegnarsi	
e- focalizza l'attenzione sul problema da risolvere	
f- fa mediazioni perché tutti si trovino d'accordo	
g- ogni tanto fa il punto della situazione	
h- cerca di armonizzare le differenze	
i- richiama al gruppo le motivazioni al lavoro	
l- ricorda al gruppo le scadenze	
m- è più ascoltato degli altri	
n- è spesso interrotto quando parla	

- 4- Come sono state prese le decisioni nel gruppo?
- hanno deciso sempre pochi
 - si è deciso a maggioranza
 - si è tentato di integrare la minoranza
 - ci sono stati larga partecipazione e consenso
- 5- Come sono state utilizzare le risorse del gruppo?
- solo poche persone hanno partecipato
 - alcune persone hanno tentato di dare contributi senza riuscirci
 - i partecipanti hanno contribuito mediamente
 - i partecipanti hanno collaborato e si sono incoraggiati a vicenda
 - massimo utilizzo delle competenze e capacità di ciascun partecipante
- 6- Come definiresti il clima nel gruppo?
- partecipativo
 - impersonale
 - conflittuale

Parte C

GENITORI & EDUCATORI

E&G

Questa sessione è dedicata a partecipanti particolari: i genitori, o in senso più ampio, gli educatori non professionali, che si trovano senza una preparazione specifica, ad influenzare la crescita e l'evoluzione di figli, nipoti, parenti vari, prole di vicini, bambini e ragazzi, ecc. Le attività proposte hanno come scopo principale di far riflettere sulla propria modalità di assunzione del ruolo da un lato per migliorare le proprie capacità, ma anche per scambiare idee e punti di vista con altre persone che vivono situazioni simili, così da condividere problemi, preoccupazioni ed esperienze.

Gli obiettivi degli esercizi qui raggruppati sono:

- a. individuare punti deboli e caratteristiche positive della propria famiglia
- b. aumentare la consapevolezza rispetto a ciò che andrebbe migliorato
- c. individuare i modelli a cui si ispira la propria vita
- d. risalire dalle convinzioni ad un modello di educatore
- e. far riflettere sul proprio ruolo come genitore
- f. evidenziare il rapporto fra principi/valori e comportamenti

Elenco delle attività:

1- Benessere familiare- in una società in cui la famiglia è ritenuta un'istituzione fondamentale, questo esercizio vuole evidenziare il reale grado di benessere che in essa ciascuno vive ed i problemi che vi si incontrano;

2- Maestri di vita- ciascuno di noi ha dei modelli a cui si ispira, soprattutto quando assume un ruolo per la prima volta, senza averne alcun tipo di esperienza; ciò vale tanto più per il ruolo di educatore/genitore, benché in questo caso ne abbiamo esempi anche molto vicini a noi. Riflettere su questo tema

consente di rendere consapevole la nostra scelta e di poter agire per rendere più congruenti i nostri comportamenti;

3- Che genitore sei?- tre particolari modelli – Chirone, Socrate, Buddha – simbolizzano tre modalità diverse di essere educatore; l'esercizio si propone di evidenziare a chi un genitore somiglia di più, a chi si sente più vicino, come gestisce il suo ruolo;

4- Il futuro- sulla base del passato e del presente si può ipotizzare il proprio futuro, sia come logica conseguenza, sia come opportunità di cambiamento; inoltre il futuro parla della nostra capacità di investimento, della nostra fiducia negli altri e del grado di autostima;

5- Un caso da discutere- un caso per discutere di una situazione difficile da affrontare, ma che oggi potrebbe capitare con una certa facilità a molti genitori; l'esercizio propone un nuovo modo per allenarsi ad affrontare i problemi; sono proposte due diverse situazioni, ma è possibile integrare anche con altre, sulla scorta dell'esperienza del conduttore o dei partecipanti;

6- Genitori & figli: caratteristiche positive e negative- qual è il grado di somiglianza fra un genitore ed il figlio e fino a dove ciò dipende dall'educazione o dall'ereditarietà;

7- Figlio vs genitore- come tutti sanno, i figli non scelgono i genitori e viceversa, e dunque il legame di sangue non significa un facile e buon rapporto interpersonale fra le parti interessate; le difficoltà ed i problemi generano sensi di colpa in entrambe le parti coinvolte: l'esercizio propone un'esperienza che renda più consapevoli e più comprensivi verso se stessi;

8- I rapporti affettivi- con questo esercizio si concentra l'attenzione sulle relazioni interpersonali all'interno della famiglia e nella cerchia stretta degli amici, su cosa ne determina l'andamento creando problemi o approfondendo il contatto;

9- Premi & punizioni- i partecipanti devono cimentarsi nell'individuare come affrontare con successo situazioni limite, che potrebbero mettere in crisi il loro ruolo educativo e genitoriale; attività delicata soprattutto perché suggerisce l'importanza delle punizioni, e non solo dei premi, nel processo educativo;

10- I casi critici- l'esercizio si propone di far apprendere una modalità di comunicazione descrittiva piuttosto che valutante, così da rendere più facile aiutare e da trovare soluzioni congruenti col problema esaminato;

11- Pregiudizi sull'educazione- ci sono molti luoghi comuni che riguardano l'educazione e che influenzano i

comportamenti di genitori ed educatori in genere, a volte facilitando gli errori con conseguenti sensi di colpa e difficoltà di intervento: l'attività offre un'esperienza di come si possano affrontare e superare le convinzioni errate.

1C- BENESSERE FAMILIARE**I - I>Gr**

Materiali:

- una copia per ogni membro del gruppo del Foglio di lavoro "La mia Famiglia"; questo strumento va preparato in precedenza dal conduttore di gruppo, selezionando nell'elenco quelle situazioni che sono più adatte al gruppo destinatario dell'attività, e comunque non più di 6 o 7;
- penne e matite;
- una lavagna a fogli mobili con pennarelli di colori diversi a punta grossa.

Procedura:

- a. il conduttore consegna ad ogni partecipante il Foglio "La mia Famiglia" e assegna 10/15 minuti per rispondere alle domande appuntandosi le risposte;
- b. nel frattempo prepara sulla lavagna una tabella a doppia entrata sull'esempio della seguente, riportando su un asse i nomi dei membri del gruppo e sull'altro i quesiti, indicati con il numero d'ordine corrispondente o con una parola chiave;

nomi/dom	1	2	3	4	5	6
Pietro						
Marta						
Giovanni						
Silvia						
Luisa						
Luca						
Ecc.						

- c. allo scadere del tempo, invita i membri del gruppo a mettere in comune le loro risposte, esaminando una questione per volta, e indicando con un "+" o con un "-" nella colonna corrispondente sulla lavagna se si è soddisfatti rispetto alla variabile considerata o se la si ritiene un problema; (30 minuti)
- d. quindi si riflette insieme col gruppo sull'eventuale esistenza di problemi, la loro concentrazione, la loro origine, ecc.; (da 10 a 30 minuti, in rapporto ai problemi che emergono);
- e. si cerca infine, tenendo conto di quanto emerso nella fase precedente (punto "c"), di individuare delle strategie, o comportamenti, o azioni, che potrebbero consentire la soluzione del problema e il superamento in senso positivo

- della situazione; (da 10 a 30 minuti, in rapporto ai problemi che emergono);
- f. si conclude l'esercitazione con una riflessione su tutto quanto è avvenuto ed i conseguenti apprendimenti.

Foglio di lavoro
“LA MIA FAMIGLIA”

K.D. Ketting e M.M. Bubolz hanno prodotto il seguente elenco di domande per aiutare a tabulare la “percezione della qualità della vita familiare”:

Cosa pensi della tua famiglia se consideri solo:

come usi il denaro	
quanto denaro destini all'uso personale	
e al tuo partner	
e ai tuoi figli	
i tuoi amici sono motivo di gioia	
il tuo matrimonio	
che genere di comunicazioni hai	
come sono prese le decisioni	
quanto tempo stai con tuo marito / moglie / padre / madre / fratelli	
quanto tempo stai insieme in famiglia	
quanto tempo stai coi tuoi figli / genitori	
quante cose fate insieme	
quanto apertamente ed onestamente puoi esprimere i tuoi sentimenti	
l'aiuto vicendevole dei membri della famiglia	
lavorare in famiglia divide o unisce	
quanto è confortevole pensare di essere a casa	
le tue relazioni sessuali	
la quantità di rispetto che ricevi	
l'intimità ed il senso di appartenenza	
l'amore e l'affetto che hai sperimentato	

2C- MAESTRI DI VITA**I - I>Gr - EV****Materiali:**

- foglio di lavoro
- penne

Procedura:

- a. il conduttore consegna ai partecipanti il foglio di lavoro ed invita a svolgere il compito nei successivi 10/15 minuti;
- b. allo scadere del tempo, il conduttore invita i partecipanti a mettere in comune il lavoro fatto;
- c. quindi, stimola il confronto fra i membri del gruppo sulla base delle conoscenze interpersonali acquisite;
- d. infine invita ad una riflessione complessiva su come si è svolta tutta l'attività e sulle informazioni acquisite su di sé e sugli altri.

Foglio di lavoro “MAESTRI DI VITA”

*Non possiamo non essere figli.
Solo chi sa essere figlio può essere genitore/maestro.*

Descriviti con 3 aggettivi che ti caratterizzano

Io sono tante cose, ma soprattutto:		

Indica il/i tuoi Maestri di vita (scegli persone vere vive o defunte)

Considero Maestri di Vita per me		

Descrivi i 3 aggettivi che caratterizzano sopra ogni altro i Maestri di Vita indicati

Ciò che caratterizza i miei maestri è soprattutto		

Competenze: indica in che grado possiedi le seguenti capacità, sapendo che 1 = per niente e 10 = al massimo

1	So riflettere, pensare, criticarmi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	So ascoltare e osservare mettendomi nei panni degli altri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	So mettere in comune, entrare in confidenza, essere complice	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	So essere creativo, originale, anticonformista	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	So collaborare, trovare un accordo, convivere	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3C- CHE GENITORE SEI?**I - I>Gr - EV****Materiali:**

- copie per ogni partecipante di “Che genitore sei?”;
- copie per tutti della decodifica;
- copie per tutti della Legenda.

Procedura:

- a. il conduttore consegna a ciascun partecipante il foglio di lavoro “Che genitore sei?” e spiega che ci sono 10/15 minuti per svolgere il compito indicato;
- b. allo scadere del tempo, consegna a ciascuno copia del foglio “Decodifica” e dà qualche minuto perché ciascuno faccia i conteggi che servono ad individuare il suo modello di riferimento;
- c. infine consegna il foglio “Legenda” e lo illustra brevemente arricchendo la descrizione dei modelli di maestro;
- d. infine stimola un confronto fra i partecipanti invitandoli a mettere in comune i risultati del lavoro fatto e le riflessioni in merito.

Foglio di lavoro

CHE GENITORE SEI ?

Compila la griglia seguente dando per ciascuna riga: -3- all'affermazione che condividi di più, -2- a quella che condividi meno della prima, e -1- a quella che approvi un po' meno della seconda.

Domande	Risposta A	Risposta B	Risposta C
1-Ciò che ritengo più importante nel mio ruolo di formatore /educatore è	Fare in modo che chi mi è affidato impari un mestiere, un ruolo sociale, un ricco insieme di competenze	Dare il buon esempio, perché credo che le persone imparino più dai fatti che dalle parole	Tirar fuori il meglio da chi mi è affidato, insegnargli a interrogarsi
Punteggio			
2-In quanto formatore /educatore ritengo più importante	Essere amato ed affettuoso	Essere ammirato e stimolante	Essere stimato ed autorevole
Punteggio			
3-Nella vita conta soprattutto	Quanto sai pensare	Ciò che sai fare	La sensibilità che hai
Punteggio			
4-Il mio "plus" come formatore/educatore è	Che so bene ciò di cui parlo, mi preparo	Che so motivare e coinvolgere	Che sono bravo ad attirare stupire e incuriosire
Punteggio			
5-Considero riuscito il mio ruolo soprattutto quando chi mi è affidato	Trova un ruolo soddisfacente nella sua vita privata e professionale	Arriva ad avere una vita affettiva soddisfacente e di qualità	Diventa uno spirito libero e critico, capace di pensare
Punteggio			

6-Se dovessi descrivermi come formatore/educatore direi specialmente	Che so essere una guida per chi mi è affidato	Che privilegio la libertà di crescere come preferisce a chi mi è affidato	Che punto molto sulla varietà delle esperienze e sull'impegno concreto
Punteggio			
7-Formare/educare significa soprattutto	Stimolare riflessioni	Favorire esperienze	Dare strumenti
Punteggio			
8-I "discepoli" che preferisco sono	Quelli che si impegnano seriamente	Quelli che hanno una brillante intelligenza	Quelli che sono sensibili e intuitivi
Punteggio			
9-In questo nuovo secolo conterà soprattutto	Essere empatici e solidali	Lavorare con competenza	Pensare con originalità
Punteggio			

DECODIFICA

Fai la somma dei punteggi assegnati a ciascuna voce; se le tre somme sono vicine vuole dire che il Tuo stile è misto; altrimenti significa che hai un modello prevalente.

Domanda	CHIRONE	SOCRATE	BUDDHA
1	A	C	B
2	C	B	A
3	B	A	C
4	A	C	B
5	A	C	B
6	A	B	C
7	C	A	B
8	A	B	C
9	B	C	B
totale			

LEGENDA

Il Maestro di Vita è la persona che ha fatto la maggior parte di ciò che sono (il mio IO). Non è un problema di amore o di bontà, ma di influenzamento (anche distacco, ostilità, devianza).

Modelli di Maestro	CHIRONE	SOCRATE	BUDDHA
	Maestro di vita attiva	Maestro di vita intellettuale	Maestro di vita affettiva
Finalità principale	Istruzione e Addestramento	Maieutica	Esemplarità
Ruolo prevalente	Autoritario	Provocatorio	Seduttivo
Focus	Mani	Testa	Cuore
Capacità	Abilità nel Contenuto	Sed-duzione	Fascinazione
Stile	Direttivo	Non-Direttivo	Attivo
Valori	Informazioni/ Norme	Dubbio/ Curiosità	Esperienza/ Esempio

4C IL FUTURO

I - I>Gr - Motiv

Materiali

- fogli di lavoro in copia per ogni partecipante;
- penne/matite.

Procedura:

- il conduttore consegna a ciascun partecipante il foglio di lavoro 1, precisando che resterà nelle loro mani e che ci sono 15 minuti di tempo per lo svolgimento del compito indicato;
- allo scadere del tempo, chiede che chi vuole metta in comune quanto ha fatto, precisando che ci sono 15/30 minuti di tempo per questa fase (il tempo complessivo deve corrispondere ad uno o due minuti per ciascun membro del gruppo); durante questa attività il conduttore ha un ruolo di osservatore e non interviene se non per regolare gli interventi di ciascuno in base al tempo a disposizione, interrompendo chi parla troppo e stimolando l'intervento di chi è silenzioso. Se c'è un silenzio prolungato e c'è ancora tempo disponibile, il conduttore chiede se altri hanno qualcosa da dire e in caso negativo, chiude la sessione. Nel caso opposto (qualcuno vuole ancora parlare ma il tempo è finito) fa sospendere le comunicazioni;
- consegna quindi il Foglio di lavoro 2, con le stesse indicazioni del punto "a";
- allo scadere del tempo, il conduttore procede come al punto "b";
- consegna quindi il foglio di lavoro 3 e procede come al punto "a", ma comunicando che il tempo disponibile questa volta è di soli 10 minuti;
- allo scadere del tempo, procede nuovamente come al punto "b";
- infine invita i partecipanti ad esprimere le loro riflessioni rispetto a tutto quanto è avvenuto sia per quanto riguarda loro stessi che gli altri partecipanti. Per quest'ultima fase sono disponibili da 20 a 30 minuti.

Foglio di lavoro 1

Scegli la variabile più importante della Tua vita (soldi, amore, cultura, pace, ecc.) e disegna un percorso che riproduca quanto essa è stata significativa per te negli anni. Per fare questo annerisci le caselle all'incrocio fra età e quantità/grado di importanza. Segna una "freccia" (>) sulla casella che indica il Tuo presente, e continua la linea ipotizzando come andrà in futuro. (max 10 min).

VARIABILE

100max																	
90																	
80																	
70																	
60																	
50																	
40																	
30																	
20																	
10																	
0 anni	0 - 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	61 - 70	71 - 80	81 - 90	91 - 100							

Foglio di lavoro 2

Chiudi gli occhi e rilassati, fai fluttuare l'immaginazione e poi cerca di rispondere per iscritto, con il maggior numero di dettagli, alle seguenti domande: (max 15 minuti)

“OGGI È L'8 MAGGIO 2030... ..”.

Dove vivo?	
Con chi vivo?	
Qual è la mia occupazione principale?	
Sono soddisfatto, inquieto, insoddisfatto?	
Mio figlio/a dove vive?	
Con chi vive?	
Qual è la sua occupazione principale?	
È soddisfatto/a, inquieto/a, insoddisfatto/a?	

Foglio di lavoro 3

Ora fai un tuffo nel passato, a quando avevi l'età che Tuo figlio/a ha oggi (max 10 min):

Cosa pensavi che saresti stato, giunto all'età che hai oggi?	
Una/due cose che, potendo tornare indietro, non rifaresti?	
Una/due cose che, potendo tornare indietro, rifaresti sicuramente?	
Chi o cosa è stato decisivo per farti arrivare alla situazione attuale?	
Descrivi ora con una sola parola il futuro prossimo: "I PROSSIMI 20 O 30 ANNI SARANNO....."	

5C- UN CASO DA DISCUTERE**I - I>Gr - Gr - Com****Materiali:**

- copia di uno dei due casi per ogni partecipante;
- penne e matite per tutti;
- lavagna di carta e pennarelli di vari colori a punta grossa.

Procedura:

- a. il conduttore spiega che si tratta di riflettere su una situazione accaduta ad altri genitori per esaminare un problema che potrebbe coinvolgere gli stessi partecipanti al gruppo;
- b. consegna quindi la copia del caso che ha scelto e che viene letto ad alta voce da un partecipante; quindi il conduttore distribuisce penne e matite ed invita a appuntarsi le prime reazioni (da 5 a 10 minuti);
- c. chiede poi di condividere il proprio punto di vista con gli altri e di avviare un confronto per individuare se e come reagire alla situazione; precisa che non è necessario prendere delle decisioni condivise, e che è più importante proporre numerose alternative, così che i genitori protagonisti del caso possano scegliere quella che per loro è più adeguata;
- d. le proposte espresse in questa mezz'ora di tempo vengono trascritte in sintesi sulla lavagna;
- e. gli ultimi 30 minuti servono infine per una riflessione su tutte le fasi dell'esercitazione.

CASO 1**Indovina chi viene a cena?**

Giovanni (45 anni) e Clara (40 anni) hanno una figlia Francesca (18 anni). Francesca da un anno frequenta con assiduità un ragazzo, ma i genitori lo sanno solo da alcuni mesi, più vecchio di lei di 5 anni di nome Kemal, che è arrivato dalla Turchia 2 anni fa. Giovanni e Clara decidono di invitarlo a casa per cena, così avranno modo di conoscerlo personalmente. La sera della cena Giovanni chiede a Kemal che lavoro sta facendo. Kemal dice che quando era in Turchia faceva il pastore; qui è disposto ad adattarsi a fare qualsiasi lavoro, e attualmente sta cercando un'occupazione. Spiega che è venuto in Italia come rifugiato politico essendo lui Curdo. Mentre la cena continua Kemal chiede di assentarsi alcuni minuti perché è l'ora della preghiera serale. Tornato regala un Corano a papà Giovanni e uno chador a mamma Clara. Al brindisi Kemal e Francesca annunciano la loro intenzione di sposarsi e di voler andare a vivere in Turchia. Kemal infatti dichiara di avere nostalgia del suo paese e di voler assolutamente ritornarci, perché è certo di avere là più opportunità di trovare lavoro.

Come vi comportereste? Che suggerimenti daresti a questi genitori?

CASO 2**Amiche molto “intime”**

Giulia (39 anni) e Giuseppe (41 anni) hanno una figlia Benedetta (16 anni) che frequenta la terza Liceo. Benedetta frequenta con assiduità Cinzia (17 anni), una compagna di scuola ripetente, la nuova amica del cuore. Tutti i giorni Cinzia viene a prendere Benedetta per andare a scuola, stanno insieme tutto il pomeriggio, si chiudono in camera per ascoltare musica e si scambiano dei regali. Silvia (40 anni), madre di Nicola (15 anni) il flirt dell'anno passato di Benedetta, si trova a bere il caffè con le amiche, tra cui c'è Giulia. Un parola tira l'altra e Silvia dice, come battuta, a Giulia “ ..con chi tua figlia ha sostituito quel Marcantonio di mio figlio?....”. Lei risponde, “...con nessuno: dopo la delusione con tuo figlio preferisce frequentare solo amiche...e sicuramente non avrà nessun problema a trovarsene un altro”. I giorni trascorrono e Cinzia e Benedetta si frequentano sempre più assiduamente. Giuseppe dice a Giulia che è colpito dagli atteggiamenti eccessivamente affettuosi delle due ragazze che sembrano quasi due innamorate. Un pomeriggio Giulia sta facendo le pulizie di primavera e sta sbattendo i tappeti sul balcone di casa quando, per caso, vede sua figlia Benedetta baciare appassionatamente sulla bocca Cinzia.

Come vi comportereste al posto di Giulia e Giuseppe? Che suggerimenti daresti a questi genitori?

6C- GENITORI & FIGLI: CARATTERISTICHE POSITIVE E NEGATIVE

I - I>Gr

Materiali:

- foglio di lavoro;
- lavagna di carta e pennarelli a punta grossa.

Procedura:

- a. il conduttore invita i partecipanti ad elencare le principali caratteristiche della personalità umana; se il tempo a disposizione è poco, il conduttore può sostituire questa fase portando un cartellone con già scritto l'elenco che può segnalare come esempio non esaustivo (v. es.);
- b. consegna poi a tutti il foglio di lavoro e dà qualche minuto per l'esecuzione del compito;
- c. ci sono poi 30/45 minuti di tempo per confrontarsi, mettendo in luce somiglianze e differenze col proprio figlio e spiegando in che cosa consistono gli elementi che rendono le caratteristiche positive o negative;
- d. l'ultimo quarto d'ora è dedicato ad una valutazione dell'attività, delle emozioni che ha suscitato e della consapevolezza acquisita.

7C- FIGLIO VS GENITORE**I - I>Gr - Com****Materiali:**

- foglio di lavoro;
- matite e penne.

Procedura:

- a. il conduttore consegna il foglio di lavoro e prega i partecipanti di completare brevemente, in forma di appunti, le frasi iniziate; precisa che il foglio resterà nelle loro mani; per fare questo lavoro ci sono 10 minuti;
- b. quindi chiede ai partecipanti di esplicitare quale sia stata la frase che hanno completato con maggiore facilità, e perché; i partecipanti possono intervenire nell'ordine desiderato e possono anche astenersi dalla condivisione; sono consentite ed anzi auspicabili interazioni fra i partecipanti nelle varie fasi della comunicazione e sul contenuto delle risposte;
- c. il conduttore chiede poi quale sia stata la frase che più ha messo in difficoltà e perché; per il resto ci si regola come nel punto precedente;
- d. infine si procede parlando delle altre due frasi da completare; per queste tre fasi c'è un'ora di tempo che il conduttore può gestire in rapporto all'interesse ed alla quantità di comunicazioni;
- e. l'ultimo quarto d'ora va dedicato ad una breve riflessione su tutta l'esperienza.

Foglio di lavoro

Completate con brevi appunti le frasi di seguito, nell'ordine che preferisce:

Mio figlio è diverso quando...

Il problema più grande che ho avuto con mio figlio...

Il mio più grande successo educativo...

Io mi sono sentita diversa quando...

8C- I RAPPORTI AFFETTIVI**I - I>Gr**

Materiali:

- il foglio di lavoro;
- penne e matite per tutti.

Procedura:

- a. il conduttore spiega che si tratta di rendere esplicite delle regole che agiscono all'interno di ogni famiglia relativamente alla gestione delle relazioni interpersonali; per fare questo c'è il supporto del foglio di lavoro sul quale ciascuno si deve appuntare le informazioni in risposta agli stimoli;
- b. allo scadere dei 10/15 minuti disponibili per l'azione descritta, il conduttore invita a mettere in comune le diverse risposte, tenendo conto che ciascuno può dire ciò che vuole, seguendo un suo ordine e sue priorità; unico comportamento da evitare è riferire su tutto il compito realizzato senza consentire interazioni e raffronti con gli altri partecipanti perché così si limiterebbe la spontaneità della comunicazione e si inserirebbe una ritualità deleteria all'ascolto e allo scambio; tempo disponibile per questa fase da un minimo di 30 ad un massimo di 60 minuti;
- c. infine il tempo restante è dedicato ad una riflessione complessiva su tutta l'esercitazione e sulle "scoperte" fatte su di sé e sugli altri genitori presenti.

Foglio di lavoro

<p style="text-align: center;">Genitori/figli</p> <p>Cosa il figlio non può dire/fare</p> <p>Cosa il genitore non può dire/fare</p>	<p style="text-align: center;">Fratelli & sorelle</p> <p>Descrivere il comportamento tipico</p>
<p style="text-align: center;">Con Amici & conoscenti</p> <p style="text-align: center;">Noti / sconosciuti</p> <p style="text-align: center;">Conosciute anche le famiglie / sconosciute</p> <p>Frequentati in casa / frequentati fuori casa</p> <p>Dello stesso sesso / di sesso diverso</p> <p>Dello stesso ceto sociale / di ceto diverso</p> <p>Solo residenti / anche immigrati</p> <p style="text-align: center;">Della stessa età / anche + grandi/piccoli</p> <p style="text-align: center;">“Bravi” / “discoli”</p> <p style="text-align: center;">Simili / diversi</p>	<p style="text-align: center;">Con il Partner</p> <p>Principi a cui si deve attenere il comportamento</p>

9C- PREMI & PUNIZIONI**I - I>Gr - Dec****Materiali:**

- “Come si comporterebbe in situazioni come le seguenti?” in copia per tutti i partecipanti;
- penne, matite;
- lavagna a fogli mobili e pennarelli a punta grossa.

Procedura:

- a. ai partecipanti viene consegnato il foglio con le situazioni critiche e nei successivi 10/15 minuti ciascuno deve indicare in breve, accanto ad ognuna di esse, quale comportamento terrebbe;
- b. c'è poi un'ora di tempo perché il gruppo individui il comportamento più funzionale al caso esaminato, dunque quello che può più facilmente risolvere il problema; per fare questo i partecipanti espongono la loro posizione e le ragioni che la determinano, trovando motivazioni a favore della sua efficacia; il comportamento che risulterà più solido - cioè privo di punti deboli - e meno dispendioso - cioè che richiede meno energie e risorse - sarà quello che il gruppo adotterà; dunque non si tratta solo di votare, ma anche scegliere in base alla ragionevolezza;
- c. si prosegue così per ogni situazione fin allo scadere del tempo, preoccupandosi di individuare la strategia corretta più che di esaurire i casi;
- d. gli ultimi 15/20 minuti sono dedicati ad una riflessione generale sull'andamento di tutto l'esercizio.

Foglio di lavoro

Come si comporterebbe in situazioni come le seguenti?

Situazione	<u>Comportamento</u>
Suo/a figlio/a si alza al mattino e non vuole andare a scuola. Lei insiste e lo convince ma poi scopre che in realtà è uscito di casa, ma è andato a spasso tutto il giorno.	
Rientrando a casa dopo alcune commissioni, scopre suo/a figlio/a che sta fumando uno spinello con un paio di compagni.	
L'Oratorio ha organizzato per la Pasqua alcuni incontri di preghiera e riflessione sul genere degli "esercizi spirituali". Lei vorrebbe che Suo/a figlio/a ci andasse e lo iscrive. Ma quando suo/a figlio/a lo viene a sapere si infuria e le dice che non ci andrà.	
Viene chiamato/a dagli insegnanti di suo/a figlio/a perché il comportamento in classe è molto ribelle e irrispettoso. Alla prossima intemperanza verrà sospeso/a ed anche i voti sul rendimento ne risentiranno.	
Una sua cara amica le viene a raccontare di aver visto suo/a figlio/a passeggiare strettamente avvinghiato/a ad un/a compagno/a di colore. I due ogni tanto si fermavano per baciarsi e accarezzarsi in modo anche un po' indecente.	

10C- I CASI CRITICI**Com - ORG****Materiali:**

- schema per la presentazione dei casi critici per tutti;
- penne e matite per i partecipanti;
- lavagna di carta e pennarelli a punta grossa.

Procedura:

- a. il conduttore fa una breve introduzione sulla differenza fra la cronaca di una situazione ed una sintesi "giudicante", cioè contenente l'opinione del narratore; sottolinea in particolare come sia importante, soprattutto quando si chiede aiuto, dare una visione completa e dettagliata dei fatti, così che anche chi ascolta e non era presente sia in grado di farsi una sua opinione come se avesse assistito;
- b. distribuisce quindi lo schema ai partecipanti e, aiutandosi con la lavagna, precisa ed esemplifica le modalità di compilazione; per fare questo può utilizzare il racconto di un episodio da parte di un membro del gruppo;
- c. i presenti si suddividono poi in gruppetti composti da 3 a 6 persone; il compito è quello di descrivere - nella mezz'ora successiva - attraverso lo schema, almeno una situazione difficile e problematica effettivamente accaduta ad uno dei membri del gruppo; gli altri hanno il compito di aiutare il "narratore" a compilare la scheda in modo corretto; se c'è tempo si può procedere con un altro caso;
- d. allo scadere del tempo, si ricostituisce il gruppo ed a turno i sottogruppi presentano le situazioni problematiche prese in esame, controllando attraverso gli scambi e le interazioni, che i dati non inducano un giudizio (magari quello del narratore), ma consentano la ricostruzione "oggettiva";
- e. l'esercizio si conclude con una breve valutazione degli apprendimenti conseguenti.

Foglio di lavoro

SCHEMA PER LA PRESENTAZIONE DI CASI CRITICI

1. DESCRIZIONE DEL CASO (dati e informazioni oggettive)
max 5 righe

.....

.....

.....

.....

.....

2. PERSONE COINVOLTE (direttamente e indirettamente nel caso critico)
max 3 righe

.....

.....

.....

3. RIFLESSIONI RELATIVE AL CASO (considerazioni e valutazioni personali)
max 5 righe

.....

.....

.....

.....

.....

4. IPOTESI O SOLUZIONI ADOTTATE (come si è cercato o si intende risolvere il problema)
max 5 righe

.....

.....

.....

.....

.....

11C- PREGIUDIZI SULL'EDUCAZIONE**I>Gr**

Materiali:

- il foglio di lavoro.

Procedura:

- il conduttore introduce l'attività spiegando che i pregiudizi influenzano le scelte e questo, in campo educativo, può essere dannoso e non consentire interventi equilibrati; l'esercizio serve come esempio di convinzioni che non sono fondate sulla concretezza della realtà ed anche per suggerire un confronto fra pari (genitori, educatori in generale) per superare atteggiamenti che derivano da stereotipi tipici della nostra società;
- viene poi distribuito il foglio di lavoro ed il conduttore presenta la prima opinione infondata e le sue caratteristiche; chiede poi ai presenti se hanno mai avuto quella convinzione e perché; sono graditi gli esempi e la descrizione dei comportamenti assunti in tali occasioni;
- si continua così per ogni opinione riportata sul foglio di lavoro; è anche possibile chiedere ai membri del gruppo di discutere di loro convinzioni per verificarne la fondatezza;
- l'esercizio si chiude verificando la comprensione dei concetti di stereotipo e di pregiudizio e della strategia di gestione e superamento degli atteggiamenti correlati.

Foglio di lavoro
PREGIUDIZI SULL'EDUCAZIONE

Opinioni infondate	COME È DAVVERO	COSA FARE?
NON CI SONO PIÙ VALORI...	Invece i valori ci sono: solo che in parte sono diversi da quelli dei genitori (lavoro vs attività) d'altronde che prova danno i nostri valori? in parte sono quelli dei genitori ma reinterpretati (consumo/droga)	1. Autocritica dei vecchi valori 2. Autocritica dei nostri comportamenti
UNA BUONA VITA DIPENDE DAI GENITORI...	Come si spiegano i gemelli che arrivano ad avere personalità molto diverse? Ogni vita dipende in eguale misura da: Eredità (geni e famiglia) Famiglia e genitori Agenzie educative (scuola, tempo libero, ecc.) Società / Ambiente di vita Coetanei	<ul style="list-style-type: none"> • Scegliere l'eredità • Modellare la famiglia • Negoziare con le agenzie educative • Scegliere l'ambiente di vita • Scegliere coetanei
BISOGNA PASSARE MOLTO TEMPO COI FIGLI ...	Ogni età dei figli ha diversi bisogni: Prima infanzia = protezione Seconda infanzia = esplorazione Adolescenza = opposizione Giovinezza = responsabilità/libertà	Dare Calore / Esempio (0-8 anni) Avventura / Confini (6-14 anni) Disponibilità/Distanza (12-18 anni) Negoziazione (15-18)
ASCOLTARE I FIGLI ...	I figli chiedono protezione, riservatezza e regolazione	Disponibili all'ascolto, ma anche oppositivi e "sordi" per discrezione
LA SCUOLA È TUTTO.....	La scuola è una questione formale: l'importante è la cultura.	Scuola e cultura, non scuola come forma, né scuola o cultura.

Parte D

GRIGLIE & QUESTIONARI

G&QS

In quest'area sono raggruppati strumenti utilizzabili per facilitare e stimolare la riflessione su dinamiche e processi di gruppo specifici. Il contenuto, di solito indicato nel titolo, precisa l'argomento su cui ci si deve focalizzare e rispetto al quale si deve esprimere il proprio parere. La struttura è leggermente diversa nella forma, non nella sostanza: per la griglia si tratta di mettere dei nomi accanto ad una serie di definizioni inerenti ad una specifica dinamica o ad un preciso processo di gruppo. Il questionario è - come di consueto - una serie di domande a cui bisogna rispondere indicando i nomi o scegliendo fra una serie di risposte già indicate, più raramente formulando un proprio pensiero originale.

Di norma lo strumento - griglia o questionario che sia - viene consegnato ai partecipanti con l'invito a completarlo con i nomi dei membri del gruppo e le altre risposte. Il momento può essere determinato da una particolare situazione di gruppo - per esempio, si sta evidenziando sempre di più una certa dinamica che però il gruppo fatica a prendere in considerazione a causa di difese e resistenze - o da una precedente esercitazione i cui processi si vogliono esaminare con maggiore precisione e dettaglio.

Dopo la compilazione dello strumento, si chiede poi di mettere in comune il frutto della propria riflessione, per confrontarsi con gli altri, ma soprattutto per offrire un feed-back ai membri del gruppo sul loro comportamento e sullo stadio di sviluppo del gruppo.

In sintesi sono qui raggruppati strumenti di diagnosi della situazione del gruppo, che servono a metterne in luce lo stadio di evoluzione e il grado di "salute" in modo inequivocabile.

1D- TAVOLA DI BALES SUI RUOLI DEI MEMBRI DEL GRUPPO

Accanto ai comportamenti elencati qui seguito indichi il nome della/e persona/e che li ha adottati più frequentemente.

	<i>Descrizione</i>	<i>Nomi di partecipanti</i>
1	Dimostra stima, incoraggia, offre soddisfazioni	
2	Riduce le tensioni, scherza, mostra soddisfazioni	
3	È d'accordo, mostra accettazione, comprensione	
4	Offre suggerimenti, offre idee alternative	
5	Esprime pareri, opinioni, valutazioni	
6	Informa ed orienta, chiarifica e conferma	
7	Chiede orientamenti, informazioni, ripetizioni, conferme	
8	Chiede pareri, valutazioni, analisi, impressioni	
9	Chiede consigli, direttive, modalità d'azione	
10	È in disaccordo, rifiuta, formalizza, non coopera	
11	Mostra tensione, chiede aiuto, cerca di sottrarsi alla situazione	
12	Mostra antagonismo, fa valere se stesso, abbassa gli altri	

2D- GRIGLIA DI OSSERVAZIONE SUI PROCESSI DECISORI

Accanto ai comportamenti elencati qui seguito indichi il nome della/e persona/e che li ha adottati più frequentemente.

<i>Comportamenti</i>	<i>Nomi membri del gruppo</i>
1. Rivela tensione, chiede aiuto si agita	
2. È indifferente ai problemi del gruppo	
3. Sdrammatizza la situazione	
4. Comprende i problemi del gruppo	
5. Valuta in modo castrante le opinioni degli altri	
6. Accetta gli altri per quello che sono	
7. È aggressivo nei confronti del gruppo	
8. Si adegua alla maggioranza	
9. Dimostra franchezza e genuinità	
10. Entra in competizione con gli altri	
11. Mercanteggia per arrivare alla soluzione	
12. Cambia opinione solo per evitare i conflitti	
13. È passivo rispetto alle richieste dei compagni	

3D- RUOLI IN UN GRUPPO

Di seguito troverà alcuni comportamenti che una persona può assumere all'interno di un gruppo. La preghiamo di voler indicare, accanto alle descrizioni dei comportamenti che lei ha osservato, il nome della persona o delle persone che più frequentemente li hanno assunti:

CHI DI SOLITO:

1. rompe il silenzio
2. riconduce al tema
3. suggerisce una procedura
4. porta un'idea
5. fa un riassunto, una sintesi
6. tira le conclusioni
7. aiuta/sollecita un'altra persona ad esprimersi
8. calma una tensione
9. rifiuta un'idea/proposta
10. si oppone a un'altra persona
11. parla frequentemente e a lungo
12. tace sistematicamente
13. critica
14. non partecipa al discorso comune e chiacchiera col "vicino"
15. mette in dubbio ciò che dice qualcuno
16. manipola e manovra
17. taglia/interrompe spesso gli altri

4D- TIPI DI RUOLI IN UN GRUPPO DI LAVORO

Accanto ai comportamenti elencati qui seguito indichi il nome della/e persona/e che li ha adottati più frequentemente durante lo svolgimento del compito assegnato al gruppo.

RUOLI LEGATI AL COMPITO:

- colui che parla per primo
- ricercatore di notizie
- portatore di notizie
- coordinatore
- orientatore
- valutatore

RUOLI LEGATI AL MANTENIMENTO NEL GRUPPO DI UN BUON CLIMA EMOTIVO:

- incoraggiatore
- paciere
- gregario
- mediatore
- legislatore

RUOLI ANTIGRUPPO:

- bloccatore
- pignolo/cavillatore
- dominatore
- difensore

5D- QUESTIONARIO SULLA VITA DEL GRUPPO

(da compilare individualmente facendo riferimento al qui ed ora)

1) Definisci con un aggettivo il "clima" del gruppo

.....

2) Indica il nome del o dei leaders

.....

3) Indica il nome del o dei membri meno integrati

.....

4) Esiste qualche sottogruppo?

.....

Come è formato?

.....

5) Indica il nome di qualcuno che ti sembra avere un comportamento "gregario"

.....

6) Esiste competitività nel gruppo?

.....

È competitività distruttiva o costruttiva?

.....

7) C'è aggressività nel gruppo?

.....

Da parte di chi e verso chi?

.....

8) C'è solidarietà nel gruppo?

.....

Fra chi?

.....

9) Qual è il livello di affettività?

scarso medio normale buono alto

10) Le comunicazioni sono efficaci?

.....

11) Le comunicazioni fra i membri sono numerose?

.....

12) Il gruppo è capace di autorganizzarsi?

.....

13) Il gruppo è creativo? (ci sono idee nuove? si cambia spesso?)

.....

14) Che immagine ha il gruppo di sé?

.....

.....

15) Qual è il rapporto fra gruppo e conduttore?

dipendenza controdipendenza interdipendenza

competizione ambivalenza

16) Il gruppo ha chiari i propri scopi?

.....

17) Il gruppo agisce con "realismo" (c'è congruenza fra obiettivi e mezzi?)

.....

18) Esprimi una tua sensazione sul gruppo

.....

6D- QUESTIONARIO SULLA STRUTTURAZIONE DEI RUOLI

Risponda alle domande con riferimento a quanto è accaduto nel gruppo.

1) Qual è il membro del gruppo dal quale mi aspetto di più in termini di efficacia?

.....

2) Chi è che si interessa di più agli altri?

3) Qual è la persona la cui assenza mi parrebbe più dannosa per il gruppo?

.....

4) Chi mi dà più sicurezza?

.....

5) Chi è il membro con cui il gruppo se la prende più spesso?

.....

6) C'è qualcuno che sembra mettersi sempre in posizione solitaria o di antagonismo?

.....

Chi è?.....

7) Quanti sono i membri da cui non mi aspetto niente di particolare?

.....

8) Chi si è interessato di più ai "silenziosi" e li ha spinti a partecipare?

.....

9) Chi è che tenta di trovare sempre una mediazione fra parti in disaccordo?

.....

10) Chi sembra accettare passivamente le posizioni altrui?

.....

11) Chi è il “simpaticone” del gruppo?

.....

12) Chi sembra il più aggressivo verso gli altri?

.....

13) Chi si fa più spesso carico di proporre qualcosa?

.....

14) Chi è il “cervellone” del gruppo?

.....

15) Che ruolo mi attribuiranno gli altri in questo questionario?

.....

16) Chi si arrabbia troppo?

.....

17) Chi non si arrabbia mai?

.....

18) Chi è che mi inibisce un po' dall'intervenire?

.....

19) Da chi mi aspetto che vengano risolti i problemi del gruppo?

.....

7D- QUESTIONARIO SUL LAVORO DI GRUPPO

Facendo riferimento al lavoro svolto per la realizzazione del compito assegnato al gruppo, rispondi alle domande che seguono.

1- Tutti i membri del gruppo hanno partecipato attivamente alle differenti fasi di lavoro:

- progettazione intervento SI NO
- preparazione e organizzazione del materiale SI NO
- gestione dell'intervento SI NO

2- Se c'è qualcuno che non ha partecipato o ha partecipato poco, perché è accaduto?

.....

3- Sapresti indicare chi fra i membri del gruppo:

- a. aiuta gli altri a comunicare.....
- b. si sforza di chiarire le idee che vengono espresse
- c. assegna compiti ai membri del gruppo
- d. stimola ogni membro ad impegnarsi
- e. focalizza l'attenzione sul problema da risolvere.....
- f. fa mediazioni perché tutti si trovino d'accordo
- g. ogni tanto fa il punto della situazione
- h. cerca di armonizzare le differenze.....
- i. richiama al gruppo le motivazioni al lavoro.....
- j. ricorda al gruppo le scadenze
- k. è più ascoltato degli altri
- l. è spesso interrotto quando parla

4- Come sono state prese le decisioni nel gruppo?

- hanno deciso sempre pochi
- si è deciso a maggioranza
- si è tentato di integrare la minoranza
- ci sono stati larga partecipazione e consenso

5- Come sono state utilizzare le risorse del gruppo?

- solo poche persone hanno partecipato
- alcune persone hanno tentato di dare contributi senza riuscirci
- i partecipanti hanno contribuito mediamente
- i partecipanti hanno collaborato e si sono incoraggiati a vicenda

- massimo utilizzo delle competenze e capacità di ciascun partecipante

6- Durante l'intervento, ciascuno ha eseguito i compiti assegnatigli?

SI NO

8D- QUESTIONARIO SULLA COMUNICAZIONE NEL GRUPPO

Pensando a quanto è accaduto nel gruppo fino ad ora, risponda alle domande di seguito.

1- Nel gruppo tutti possano dire ciò che pensano?

.....

2- A chi i partecipanti si rivolgono di preferenza, parlando?

.....

3- C'è qualcuno che interrompe sempre gli altri?

.....

Chi?.....

4- C'è qualcuno che parla troppo, togliendo spazio agli altri?

.....

Chi?.....

5- Chi si è preso il compito di coordinare gli interventi?

.....

6- Chi fa più spesso interventi dispersivi o superflui?

.....

7- Chi fa più spesso interventi utili e interessanti?

.....

8- Chi ha parlato meno di tutti?

.....

9- Quali sono i membri i cui interventi vengono più ascoltati?

.....

10- E quelli i cui interventi vengono ascoltati meno?

.....

11- Nel gruppo vengono favoriti ed ascoltati i feed-backs?

.....

12- Si è creato nel gruppo un linguaggio comune, una sintonia comunicativa?

.....

13- Se NO, perché?.....

14- Quale è stata la comunicazione che più ti ha colpito?

.....

15- Dai un voto da 0 (min) a 10 (max) sulla qualità della comunicazione del gruppo che hai osservato:

.....

9D- SCALA DI MISURA DELLO SVILUPPO DI UN GRUPPO

Pensando a quanto è accaduto nel gruppo fino ad ora, risponda alle domande di seguito scegliendo la risposta – fra quelle proposte che più rispecchia il Suo pensiero.

- 1- Fino a che punto sono chiari ai partecipanti gli obiettivi del gruppo?
 - a. non ci sono scopi evidenti
 - b. c'è confusione
 - c. sono chiari solo alcuni obiettivi
 - d. tutti gli scopi sono chiari e compresi

- 2- I membri del gruppo partecipano all'attività?
 - a. solo 2 o 3 persone si esprimono e contribuiscono
 - b. parlano meno della metà dei partecipanti
 - c. parlano quasi tutti
 - d. tutti danno il loro contributo e comunicano

- 3- Fino a che punto si è creata nel gruppo fiducia e franchezza?
 - a. gruppo sfiduciato e chiuso
 - b. fiducia limitata, gruppo sulla difensiva
 - c. considerevole fiducia e franchezza
 - d. eccezionale fiducia e franchezza

- 4- Come sono utilizzate le risorse del gruppo?
 - a. poche persone hanno contribuito impedendo gli altri a farlo
 - b. un sottogruppo ha contribuito scoraggiando gli altri con ogni mezzo
 - c. la maggioranza dei partecipanti ha contribuito all'attività
 - d. tutti hanno contribuito in rapporto alle loro potenzialità

- 5- In che modo ha lavorato il gruppo?
 - a. il gruppo ha lavorato in modo caotico e inconcludente
 - b. il gruppo ha lavorato con metodo solo in qualche momento
 - c. il gruppo ha lavorato in modo abbastanza ordinato e produttivo
 - d. il gruppo ha lavorato al massimo possibile di efficienza e ordine

6- Fino a che punto è stata dedicata attenzione ai processi di gruppo?

- a. nessuna
- b. poca
- c. ragionevole equilibrio fra contenuti e processi
- d. molta attenzione ai processi

7- Nel gruppo si sono evidenziati dei ruoli?

- a. nessun partecipante ha un ruolo definibile
- b. sono evidenti solo il ruolo del leader e dei gregari
- c. solo alcuni membri del gruppo hanno un ruolo identificabile
- d. ciascuno ha un ruolo evidente per gli altri



L'ENCICLOPEDIA DEI GIOCHI nasce dall'esperienza e dal lavoro sul campo di ARIPS: in oltre trent'anni sono stati prodotti decine di attività, esercitazioni, strumenti pedagogici di vario genere. In questo volume si possono trovare una quarantina di strumenti per approfondire le dinamiche della decisione, i processi di valutazione, il ruolo del genitore/educatore.

Sono già stati pubblicati:

M. Sberna "Giochi Psicopedagogici vol. 1 - Tecniche di socializzazione per la Scuola, il Tempo Libero, la formazione degli adulti"

F. Cavallin - M. Sberna "Giochi Psicopedagogici vol. 2 - Tecniche di creatività per la Scuola, il Tempo Libero, la formazione degli adulti"

AA.VV. a cura di M. Sberna "Giochi Psicopedagogici vol. 3 - Tecniche di decisione per la Scuola, il Tempo Libero, la formazione degli adulti"

F. Cavallin - M. Sberna "Imparare a Negoziare - 39 giochi per apprendere l'arte della negoziazione"

F. Cavallin "Creatività insieme - 62 esercizi per la creatività di gruppo"

G. Contessa - M. Sberna, a cura di "Enciclopedia vol. 6" con esercitazioni sulla consapevolezza di sé e la relazione individuo-gruppo.

Possono trovare utili supporti i professionisti che operano con gruppi, ma anche gli educatori – dagli insegnanti ai tutor agli educatori non professionali come i genitori, i nonni, ecc. – purché tengano conto delle modalità di utilizzo indicate nei diversi strumenti.

GUIDO CONTESSA – Formatore free-lance dal 1973, è autore di oltre 200 pubblicazioni fra articoli e saggi. È fra i fondatori di ARIPS e ne è attualmente Presidente.

MARGHERITA SBERNA – Fra i fondatori di ARIPS e membro del suo Consiglio Direttivo, si occupa in particolare di strumenti didattici e della progettazione di interventi.

