

INCLUSIONE SOCIALE



SOCIAL INCLUSION



PARTNERSHIP

COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION
TRAINING-YOUTH

WWW.TRAINING-YOUTH.NET

Benvenuti nella serie dei T-Kit

Alcuni di voi si saranno chiesti cosa significhi il termine "T-Kit". Vi possiamo offrire almeno due risposte. La prima è la versione integrale della parola inglese "Training kit" (Kit per la formazione). La seconda, è legata al suono della parola, che in inglese richiama "ticket" (biglietto), elemento essenziale quando si desidera intraprendere un viaggio. Ecco dunque che "Spiffy", il grazioso animaletto in copertina, mostra un biglietto ferroviario che "idealmente" lo porterà a viaggiare alla scoperta di nuove idee. Per noi questo T-kit rappresenta uno strumento da utilizzare ciascuno nel proprio lavoro. Più specificamente, intendiamo rivolgerci ad animatori giovanili e formatori e offrire loro strumenti teorici e pratici di cui servirsi nel lavoro con i giovani. La serie dei T-Kit è stato il risultato di un anno di lavoro collettivo che ha coinvolto giovani di diversi background culturali e professionali. Formatori, animatori giovanili delle ONG e scrittori professionisti hanno lavorato insieme per creare pubblicazioni di alta qualità che rispondano alle esigenze dei destinatari, riconoscendo allo stesso tempo la diversità degli approcci a ciascun tema nei vari paesi europei. I T-Kit rappresentano il prodotto dell'Accordo di Partenariato sulla Formazione per gli Animatori Giovanili Europei gestito dalla Commissione Europea e il Consiglio d'Europa. Oltre i T-Kit, la collaborazione tra le due istituzioni ha prodotto corsi di formazione, la rivista "Coyote" ed un dinamico sito Internet. Per ulteriori approfondimenti sugli sviluppi legati al partenariato (nuove pubblicazioni, annunci di corsi di formazione, etc.) o per scaricare la versione elettronica dei T-Kit, visitare il sito: <http://www.training-youth.net>.

Council of Europe Publishing

F-67075 Strasbourg Cedex

ISBN 92-871-5229-2

© Council of Europe and European Commission, June 2003

La riproduzione di materiale contenuto nella presente pubblicazione è autorizzata solamente per fini non commerciali e a condizione che venga citata la fonte. Il presente documento non esprime necessariamente il punto di vista ufficiale della Commissione Europea o del Consiglio d'Europa, i loro Stati membri o le organizzazioni che collaborano con queste istituzioni.

La traduzione italiana del presente T-kit è stata autorizzata dal Programma di Partenariato sulla Formazione Giovanile Europea, un progetto congiunto del Consiglio d'Europa e la Commissione Europea. La traduzione è stata curata dall'Agenzia Nazionale del programma Gioventù e da Eurodesk Italy, che si assume la responsabilità dell'accuratezza del testo tradotto.

**Coordinamento della serie dei T-Kit,
Supervisione dei contenuti e layout**
Balázs Hidvéghi (*consulente didattico*)

Redattore del presente T-Kit:
Tony Geudens

Autori del presente T-Kit: (*vedi anche l'ultima pagina*)
Tom Croft
Veronique Crolla
Benoît Mida-Briot

Segretariato
Dianna Osayande (*administration*)
Laetitia Pougary (*webmaster*)

Copertina e personaggio "Spiffy"
La "Big Family"

La riproduzione di materiale contenuto nella presente pubblicazione è autorizzata solamente per fini non commerciali e a condizione che venga citata la fonte.

Consiglio d'Europa
DG IV

Direzione Generale Gioventù e Sport

European Youth Centre Strasbourg
30 Rue Pierre de Coubertin
F-67000 Strasbourg, France
Tel: +33-3-88 41 23 00 – Fax: +33-3-88 41 27 77
European Youth Centre Budapest
Zivatar ucta 1-3
H-1024 Budapest, Hungary
Tel: +36-1-212-4078 – Fax: +36-1-212-4076

Commissione Europea
DG Istruzione e Cultura

Unità D5: Politiche e Programmi Giovanili

Rue de la Loi, 200
B-1049 Brussels, Belgium
Tel: +32-2-295 1100 – Fax: +32-2-299 4158

Contenuti

Prefazione delle istituzioni europee	7
1. Introduzione	9
1.1 Il futuro dell'Europa: giovani, inclusione e partecipazione	9
1.2 Il valore e la sfida dell'inclusione	10
2. Definizioni	13
2.1 Difficoltà con le parole	13
2.2 Chi sono i giovani con minori opportunità?	14
3. Come raggiungerli tutti?	17
3.1 Ostacoli	17
3.2 Perché i giovani partecipano?	19
3.3 Motivazione	21
3.4 Attività che suscitano interesse	23
4. I giovani e il loro contesto	27
4.1 I giovani nelle loro comunità	27
4.2 Creazione di partenariati	30
4.3 Contesti di lavoro diversi	36
5. L'educazione non formale come strumento di inclusione per tutti	37
5.1 Educazione non-formale, educazione formale e formazione professionale	37
5.2 L'animazione per i giovani con minori opportunità	39
6. L'inclusione nell'animazione giovanile	41
6.1 Ethos	41
6.2 Approccio "step-by-step"	42
6.3 Creare un rapporto di fiducia	44
6.4 Esplorare l'autostima	45
7. Approcci particolari	49
7.1 Educazione "tra pari"	49
7.2 Approccio contrattuale	51
7.3 Gestione del conflitto	53
8. Parte pratica – Esercizi	57
8.1 Giovani con minori opportunità	58
8.2 Sperimentare l'esclusione sociale	69
8.3 Costruire fiducia e autostima	83
8.4 Gestione del conflitto	89
8.5 Creazione di partenariati	96
8.6 Educazione tra pari	100
9. Approfondimenti	105
10. Note sugli autori	109

Prefazione delle istituzioni europee

Inclusione: la prospettiva della Commissione Europea

La Commissione Europea e le Agenzie nazionali GIOVENTU' sono attualmente impegnate nell'implementazione di una "Strategia per l'inclusione nel programma GIOVENTU'di giovani con minori opportunità". La strategia risponde alla sfida di far partecipare nelle attività transnazionali giovani europei che ne sono al momento esclusi, sia per i numerosi ostacoli di varia natura, che per l'inadeguatezza degli animatori giovanili e dei formatori nell'offrire assistenza alla loro partecipazione. Il termine "giovani con minori opportunità" si riferisce agli ostacoli ad una reale partecipazione e non intende stigmatizzare in alcun modo questo gruppo. Le difficoltà possono essere di natura socio-economica, culturale e geografica, oppure essere il risultato di un handicap mentale o fisico. Entro il 2003 desideriamo incrementare in misura sostanziale la partecipazione di questa fetta di destinatari al programma GIOVENTU' e considerare un'assoluta priorità i progetti ad essi legati. Le diverse azioni del programma GIOVENTU' offrono numerose occasioni ai giovani con minori opportunità, ad esempio, i progetti a breve termine nel Servizio Volontario Europeo (Azione 2) e i progetti creati e gestiti da giovani nel quadro delle Iniziative Giovanili (Azione 3). Ulteriori finanziamenti sono stati messi a disposizione per progetti rivolti a questo tipo di destinatari. La strategia legata all'inclusione comprende aree quali l'informazione, la motivazione e la formazione; la creazione di reti; la cooperazione tra Agenzie Nazionali GIOVENTU' nel settore dell'inclusione; il trasferimento di buone prassi ed esperienze; il monitoraggio della qualità. Inoltre, strumenti di formazione già in uso (quali SALTO-GIOVENTU', la formazione per lo staff GIOVENTU', il presente T-Kit) sono stati orientati all'inclusione. Il presente T-Kit, pertanto, rappresenta un importante strumento in questo quadro generale e contribuirà certamente a delineare un'Europa più inclusiva per i giovani con minori opportunità.

Pierre MAIRESSE

Una strategia del cambiamento: il punto di vista del Consiglio d'Europa

Se vi è uno dei tre ideali che hanno guidato la Rivoluzione francese – libertà, uguaglianza, fraternità - che non è stato vincente durante gli anni '90 dello scorso secolo, questo è il concetto di "uguaglianza". La società post-moderna privilegia come mai in precedenza l'individualismo e la differenza, e il valore sociale della solidarietà appare come una reliquia del passato. Lo slogan principale della campagna del Consiglio d'Europa contro il razzismo, l'anti-semitismo, la xenofobia e l'intolleranza "TUTTI UGUALI – TUTTI DIVERSI", che intende legare in una relazione indissolubile i principi di uguaglianza e di differenza, di fatto non è riuscita nel suo intento. Non si tratta solamente di un fallimento temporaneo del sistema politico dovuto agli scarsi finanziamenti per lo stato sociale, ma di una nuova legittimazione del potere che minaccia direttamente i principi della coesione sociale, le pari opportunità e la giustizia. I segni di questi sviluppi sono purtroppo anche troppo conosciuti: alti tassi di disoccupazione, diminuzione in numerosi paesi delle opportunità di istruzione, emarginazione, esclusione sociale e discriminazione per tanti giovani nell'Europa allargata. Inoltre, se parliamo di notevoli differenze di carattere economico, sociale e politico all'interno dei 45 Stati membri del Consiglio d'Europa, vediamo che vi sono intere regioni europee che appaiono emarginate nella loro totalità. Le politiche giovanili si basano sull'inclusione e l'accesso: laddove l'inclusione e l'accesso sono garantiti, anche le politiche funzionano. Vi sono numerose ragioni legate ai conflitti armati, i cambiamenti nei sistemi politici e le crisi economiche, che possono spiegare le differenze a breve e medio termine nel contesto sociale e le prospettive di vita dei giovani in Europa, ma ciò non può rappresentare una giustificazione per mettere da parte i valori fondamentali delle società europee, quali la giustizia sociale e le pari opportunità. Questo significa che è necessario unire le forze per lottare contro le circostanze che hanno creato queste condizioni ostili. Purtroppo, nessuna soluzione "cadrà dal cielo": accanto agli interventi di carattere politico e sociale, vi dovrà essere la partecipazione attiva dei giovani europei, a livello locale, in associazioni o reti, che insieme ai propri pari dovranno compiere uno sforzo per migliorare il mondo in cui si trovano a vivere. L'interrelazione tra apprendimento e partecipazione è molto forte, e in tal senso, il T-Kit sull'inclusione sociale è più di un mero strumento didattico: è uno dei fondamenti per una strategia del cambiamento.

Peter LAURITZEN

1. Introduzione

1.1 Il futuro dell'Europa: giovani, inclusione e partecipazione

a cura di Tom Croft

“L'Unione Europea deve diventare più democratica, trasparente ed efficiente. Inoltre, deve risolvere tre sfide fondamentali: come avvicinare i cittadini, e in particolare i giovani, all'ideale europeo e le istituzioni europee...”.
Estratto dalla Dichiarazione di Laeken (Summit UE del Consiglio Europeo, Dicembre 2001)

All'alba di questo nuovo millennio, l'Europa e i suoi cittadini viaggiano rapidamente verso un nuovo e difficile orizzonte della loro storia.

L'ulteriore allargamento dell'Unione Europea, ad esempio, e gli enormi cambiamenti politici, economici e sociali che ne deriveranno, rappresentano sfide fondamentali per l'intero continente. Purtroppo, i cittadini sembrano avere sempre meno fiducia nelle strutture amministrative e politiche europee. Questo senso di “distacco” può essere alla base dei risultati fallimentari nelle elezioni europee e dei voti contrari nei referendum nazionali su un'ulteriore integrazione europea. Modificare questi sentimenti e colmare il divario tra le istituzioni europee e i cittadini rappresenta una priorità assoluta, che racchiude allo stesso tempo una grande ricchezza di opportunità per l'Europa e la sua popolazione. Si ha l'occasione di costruire un'Europa di pace, basata sul rispetto e la difesa dei diritti umani, con nuove forme di democrazia che vincolino saldamente le istituzioni europee ai suoi cittadini. Ciò che appare chiaro, come la Dichiarazione di Laeken mette in evidenza, è il fatto che i giovani europei rappresentano il cardine del successo di questo processo per un'Europa veramente unita, pacifica e giusta. La maggiore partecipazione giovanile all'agenda politica riflette sviluppi significativi nell'enfasi data alle politiche giovanili e l'animazione giovanile in tutta Europa. Il programma GIOVENTU' dell'Unione Europea, il Libro Bianco sulla Gioventù e i corsi di formazione gestiti dal Consiglio d'Europa testimoniano questa tendenza. I giovani compaiono finalmente nella cartina dell'Europa e il loro ruolo viene esaltato ed enfatizzato. Ma tutto questo che relazione ha con l'inclusione sociale nell'animazione giovanile? Il collegamento appare più chiaro se si osserva da vicino l'idea di partecipazione giovanile.

La nozione di partecipazione dei giovani nella società, in particolare nell'organizzazione civile e politica, è in continua evoluzione. La partecipazione in questo contesto è più di una mera consultazione con i giovani sui cambiamenti e le iniziative che li riguardano da vicino. Si tratta della partecipazione di giovani che rappresentano un campione fedele della gioventù europea. Questo è il nodo centrale della questione: affinché la società tragga reale vantaggio dal coinvolgimento dei giovani, è necessario offrire loro gli strumenti e le opportunità per poter usufruire del loro diritto a partecipare. E' essenziale che i giovani con minori opportunità si sentano coinvolti e in grado di dare un proprio contributo come loro diritto fondamentale, al pari di ogni altro giovane. Non si tratta solamente, sul piano etico, di prevenire l'esclusione o di riconoscere la ricchezza della diversità. La partecipazione dei giovani con minori opportunità è il barometro dello stato di salute delle nostre società e democrazie. E' imperativo che la voce dei giovani più vulnerabili ed emarginati venga ascoltata, poiché il loro contributo, la loro prospettiva e la loro conoscenza è inestimabile ed unica nello sforzo di creare una società migliore per tutti. I giovani che si trovano ad affrontare vite difficili e dal futuro incerto possono meglio insegnarci il significato di un'Europa basata sull'uguaglianza, la giustizia e la pace. Il punto di partenza, dunque, è che questi giovani abbiano l'opportunità di partecipare.

Sebbene il punto di vista e la conoscenza di coloro che hanno sperimentato personalmente l'esclusione sociale possa aiutarci a comprendere le radici di essa, si tratta comunque di esperienze complesse e difficili da capire. Tuttavia, i giovani nelle situazioni più precarie ci fanno capire che hanno bisogno di opportunità per incontrare gli altri in un'atmosfera di amicizia, reciproco sostegno e sicurezza. Essi inoltre evidenziano l'importanza di avvicinare gli altri nelle normali attività aperte ai giovani nella società, quali lo sport, il volontariato, le iniziative culturali. E' sulla base di questo tipo di inclusione che i giovani possono andare avanti nel dialogo e la condivisione dei loro punti di vista sui temi che li riguardano. Questo è vero in particolare per quanto riguarda i giovani con minori opportunità. L'animazione giovanile riveste un ruolo essenziale nel raggiungere e avvicinare i giovani che vivono quotidianamente una realtà di esclusione. E' vero che vi sono numerosi altri fattori nella società che contribuiscono all'inclusione sociale dei giovani, ma è indubbio che per i giovani con minori opportunità l'animazione giovanile e le organizzazioni giovanili possono rappresentare uno strumento fondamentale per tale inclusione. Se gli animatori giovanili e le organizzazioni non sono in grado di raggiungere e coinvolgere nelle loro attività i giovani con minori opportunità, da quale altra fonte attingeranno per le esperienze di apprendimento non-formale che queste attività forniscono? (Vedi 5 :L'educazione non-formale come strumento di inclusione per tutti.)

In quale altro modo i giovani più emarginati saranno in grado di avvicinare altri giovani e adulti nei progetti destinati a loro nelle nostre società? E al di fuori delle strutture formali che non sempre offrono loro il servizio migliore, dove troveranno i giovani più vulnerabili l'incoraggiamento e il sostegno per sviluppare autostima e fiducia? (Vedi 6.4:Esplorare l'autostima). Senza tale ampia inclusione i giovani maggiormente isolati dove svilupperanno le competenze e la fiducia necessarie per raccogliere la sfida di rappresentare altri? E quale possibile futuro perderà l'Europa senza tale inclusione? Cosa fanno

dunque gli animatori e le organizzazioni giovanili per quanto riguarda il tema dell'inclusione? Questo T-Kit intende offrire risorse e strumenti, sia concettuali che pratici, dai quali cominciare per approfondire e affrontare questo tema.

1.2 Il valore e la sfida del lavoro basato sull'inclusione

Alcuni ricercatori interessati al tema dell'esclusione sociale hanno studiato i cambiamenti nella vita di un ristretto campione di giovani al di fuori dei circuiti dell'istruzione, l'occupazione e la formazione – uno dei gruppi maggiormente emarginati di cui il governo intendeva occuparsi. Il programma era di intervistarli due o tre volte, durante un periodo di 18 mesi. Sfortunatamente, nonostante la regolare comunicazione e gli sforzi dei ricercatori, i giovani sono semplicemente "scomparsi". Estratto da "Missing Connections": Britton (2002)

I giovani emarginati sono difficili da raggiungere. Entrare in contatto con i giovani non è sufficiente: occorre coinvolgerli e lavorare con essi. Il problema è reso più complicato dal fatto che numerosi giovani esprimono sospetto, perfino ostilità, nei confronti dell'intervento di professionisti nella loro vita. Questo è il motivo per cui è così importante l'animazione giovanile. Gli animatori e le organizzazioni giovanili, spesso su base volontaristica, hanno maggiori possibilità di entrare in contatto con i giovani ai margini della società (vedi 6.3 : *Dare fiducia*). Dunque, quali sono i vantaggi che possiamo ottenere quando, come animatori giovanili, sfruttiamo questo vantaggio professionale e lavoriamo il più possibile sui principi dell'inclusione?

Le giovani madri single che allevano i propri figli in condizioni di estrema difficoltà possiedono una grande ricchezza di esperienze pratiche ed emotive, nonché un'acuta e profonda comprensione di alcune delle ingiustizie alla base della società. Questo bagaglio di conoscenze deve essere condiviso, non soltanto con altre donne nella stessa situazione, ma anche con tutti coloro che desiderano comprendere cosa significhi crescere un figlio da soli in ristrettezze economiche e, allo stesso tempo, dover affrontare il pesante giudizio della società intorno. Questo tipo di esperienze e di punti di vista sono molto difficili da condividere con altri, così come unire giovani provenienti da contesti molto diversi può essere estremamente complesso; tuttavia, con la dedizione e l'impegno i risultati ottenuti ripagano ampiamente gli sforzi compiuti.

- La prima cosa che dobbiamo riconoscere è l'enorme bagaglio di conoscenze che i giovani che affrontano quotidianamente l'esclusione possono portare all'animazione giovanile, come sottolineato nel capitolo precedente. Il loro contributo arricchirà qualsiasi iniziativa o progetto giovanile.
- I giovani che vivono situazioni di continua esclusione trarranno vantaggio dalle nuove opportunità che prima di allora erano per loro irraggiungibili. Messa nella condizione di conoscere e incontrare altri giovani, i loro pregiudizi, stereotipi e certezze verranno messi in discussione. I loro orizzonti si allargheranno, si diversificheranno i loro contatti. Nonostante le differenze tra i loro background, scopriranno che altri giovani condividono le stesse speranze e aspirazioni per il futuro.
- Anche i progetti e le iniziative trarranno vantaggio da questa situazione. I progetti su base locale saranno più vicini alle loro comunità. Dall'ascolto e l'apprendimento dai giovani svantaggiati, l'animazione giovanile e tutti coloro che sono coinvolti in essa otterranno una più profonda comprensione di ciò che è veramente importante. Grazie al coinvolgimento dei giovani esclusi, le iniziative e i progetti potranno essere realizzati tenendo conto delle effettive esigenze dei giovani e dei loro interessi.
- In termini di contenuto, anche il progetto, e tutti coloro in esso coinvolti, ne saranno avvantaggiati. Il razzismo, la povertà, la disuguaglianza ed altre forme di discriminazione ed ingiustizia non hanno un significato astratto, ma rappresentano problemi reali, che colpiscono persone "reali". I giovani capiscono più a fondo la vita degli altri quando vi è una connessione di tipo emotivo.
- In questo modo, e in particolare se ciò che apprendiamo lavorando con un approccio volto all'inclusione può essere esportato anche al di fuori dell'animazione giovanile, l'intera società ne trarrà vantaggio.

Purtroppo, applicare quanto detto finora è tutt'altro che facile. Il lavoro impostato sull'inclusione esige dei cambiamenti, a livello personale e di organizzazione. Gli animatori e le organizzazioni devono individuare le barriere che, magari inconsapevolmente, essi stessi hanno contribuito a creare. I progetti devono prendere in esame la propria cultura organizzativa, i valori e le prassi, per vedere dove e in che modo essi riescono a raggiungere una fetta di giovani, trascurandone un'altra. Esamineremo in maggior dettaglio alcune di queste barriere e i modi di superarle al capitolo 3: *Come raggiungerli?*

In tutto questo, è fondamentale che gli animatori conoscano i propri limiti. Alcuni degli ostacoli all'inclusione dei giovani sono fortemente radicati nella struttura della società. Gli animatori giovanili non sono in grado di valutarne gli effetti, anche con tutte le buone intenzioni e il duro lavoro. Gli obiettivi devono essere realistici e raggiungibili (vedi la sezione sugli OBIETTIVI INTELLIGENTI nel T-Kit 3 sulla Gestione del Progetto). I progetti giovanili, ovviamente, non possono da soli eliminare la povertà, la disoccupazione, la tossicodipendenza, il razzismo e la xenofobia, l'analfabetismo, il crimine e gli abusi o qualsiasi altro problema legato all'inclusione sociale dei giovani. Tuttavia, essi possono lavorare con i giovani in contesti informali, accrescendo le loro opportunità e proponendo nuove esperienze, dando loro fiducia e cercando di trarre da loro il meglio,

come descritto al capitolo 5: *L'educazione non formale come strumento di inclusione per tutti*.

Per i giovani che devono affrontare ogni giorno situazioni di discriminazione e di emarginazione e subire l'umiliazione e l'ingiustizia ad esse legate, l'animazione giovanile condotta con intelligenza e sensibilità può rappresentare un'immensa fonte di forza ed incoraggiamento personale. Se tutto ciò che è stato detto finora rappresenta per voi una novità, andate a leggervi alcuni principi base e i diversi approcci di questo tipo di animazione giovanile al capitolo 6: *L'inclusione nell'animazione giovanile*, e 7: *Alcuni approcci particolari*.

Dobbiamo incoraggiare i professionisti – insegnanti, operatori sanitari, impiegati – a prendere seriamente i giovani, ascoltarli senza fare prediche, parlare con loro dei problemi che li riguardano, accettare che i giovani abbiano tanto da offrire e da insegnare. L'importanza dei partenariati per la promozione dell'inclusione sociale è sottolineata al capitolo 4: *I giovani e il loro contesto*.

Se, tuttavia, siete un formatore che desidera fare opera di sensibilizzazione su alcune tematiche legate all'animazione con i giovani con minori opportunità, questo T-Kit offre una serie di metodi ed esercizi al capitolo: *Parte pratica - Esercizi*. Come successivo passo affronteremo uno dei punti più difficili, quello di capire esattamente cosa significhi "inclusione sociale" e chi siano i "giovani con minori opportunità" al capitolo 2: *Definizioni*.

2. Definizioni

2.1 Difficoltà con le parole

A cura di Tom Croft

Come animatori giovanili che basano il proprio lavoro sull'inclusione dovremo affrontare numerose sfide. Una di queste è come trovare le parole giuste per rivolgersi ai giovani beneficiari dei nostri progetti. Negli anni sono stati utilizzati numerosi termini e altrettanti sono stati abbandonati o caduti in disuso, in seguito alle critiche sollevate. Alcuni sono stati giudicati offensivi, altri semplicemente inappropriati. Ad esempio, nel programma GIOVENTU' della Commissione Europea l'espressione "giovani svantaggiati" è stata sostituita con "giovani con minori opportunità" (un termine che probabilmente è destinato ad essere modificato nel tempo) e che viene utilizzato anche in questo T-Kit (vedi capitolo 6.1 *Ethos*).

Qualunque termine decidiamo di utilizzare:

- le parole sono complesse e capaci di ferire – anche quando dietro di esse non vi è alcuna intenzione di offendere o mancare di rispetto;
- le parole danno forma al nostro modo di pensare. Termini descrittivi, quali "delinquente minorile" o "vittima di abuso", ad esempio, spesso comportano associazioni che non sono giustificabili e sono difficilissime da cancellare una volta in uso;
- sebbene le parole siano importanti, non dobbiamo esserne ossessionati. Se ci concentriamo troppo sulle parole, rischiamo di non pensare ai fatti.

Il problema con il linguaggio è che vi sono due forze contrarie che agiscono quando operiamo con giovani che vivono l'emarginazione tutti i giorni. Da una parte siamo legati ai governi, i responsabili delle politiche, i manager, i finanziatori, etc. Per essi vogliamo individuare gruppi particolari di destinatari. Desideriamo trovare un'etichetta per esprimere la particolare vulnerabilità dei giovani, la gravità dei loro problemi, la difficoltà di migliorare la loro situazione, l'ingiustizia e la sofferenza che sperimentano. Desideriamo essere chiari e precisi per aumentare le possibilità di ottenere i finanziamenti e le risorse necessarie per fare ciò che è veramente importante: lavorare con i giovani. Nella nostra relazione con i giovani la situazione è diversa. Conosciamo l'assurdità e i pericoli di etichettarli. Sappiamo che i giovani sono individui, non una massa informe. Sappiamo che non rispondono a generalizzazioni imposte da altri. Siamo consapevoli del loro diritto alla dignità e il rispetto. Per questo motivo non ci troviamo a nostro agio nel descriverli diversamente da come loro si descriverebbero. Ecco dunque la difficoltà di conciliare le due tendenze.

Partendo dal presupposto che non esiste una categoria di linguaggio ideale per descrivere i giovani socialmente esclusi, è necessario procedere con attenzione, cercando di evitare di elaborare punti di vista troppo rigidi.

Sarebbe saggio seguire alcuni principi di massima:

- è necessario essere il più accurati possibile, evitando che il proprio linguaggio diventi eccessivamente tecnico o troppo complesso.

Alcune persone disabili non sono d'accordo su parole come "sofferente" o "costretto sulla sedia a rotelle", in parte perché espressioni peggiorative e paternalistiche, in parte perché semplicemente imprecise. I disabili che utilizzano la sedia a rotelle, non necessariamente sono costretti a stare solo sulla sedia a rotelle, ed è presuntuoso e sbagliato pensare che tutti i disabili siano "sofferenti".

- Dovremmo ascoltare ciò che i giovani realmente desiderano. I giovani di origine turca o marocchina che vivono in Olanda (Netherlands) si definirebbero "medelander" (un termine inventato dal governo olandese per suggerire che essi sono "quasi-nederlandesi")? Se loro non lo farebbero, perché dovremmo farlo noi? I "giovani con minori opportunità" si riconoscerebbero in questa espressione che utilizziamo per descriverli?
- Dovremmo sempre essere consapevoli della dignità delle persone che stiamo descrivendo. Un semplice test: ci farebbe piacere se si rivolgessero a noi in questi termini? Saremmo contenti se questa descrizione si riferisse a qualcuno a noi vicino?
- Dovremmo essere chiari sul fatto che una descrizione si riferisce alla situazione che il giovane vive in quel momento, e non al giovane in sé. Dunque, se definiamo qualcuno "a rischio" o "svantaggiato" ci riferiamo al suo presente o a circostanze recenti che limitano le sue opportunità. Non si tratta di un'etichetta che gli rimarrà attaccata per sempre.

2.2 Chi sono "i giovani con minori opportunità"

"Quando non ci si sposta mai dal luogo in cui si vive, quando non si abbandona mai il proprio quartiere o la propria città, si crea un muro. E' pericoloso non vedere nulla di ciò che sta al di là di esso. Viaggiare comporta invece conoscere persone nuove e avere l'impressione di poter cambiare il proprio mondo. E' necessario abbattere il muro che ci impedisce di uscire fuori."

Libro Bianco Europeo sulle Politiche Giovanili: Un contributo dai giovani più svantaggiati,

L'assenza di esperti

Sono parole di una giovane che parla della sua esperienza di esclusione, discriminazione e povertà; temi di cui si parla molto, ma spesso non compresi del tutto. Gli accademici, i consulenti politici, gli operatori sociali e perfino gli animatori giovanili, talvolta vengono proposti come esperti nel settore dell'esclusione. Molti di questi esperti hanno una preziosa conoscenza accumulata in anni di ricerca e impegno nel settore, e portano con sé la profonda convinzione delle ingiustizie a cui hanno assistito. Tuttavia, pochi di essi hanno una conoscenza diretta, acquisita in prima persona durante una vita di esclusione. Questi sono gli esperti che mancano nel dibattito e la cui esperienza non viene riconosciuta o sfruttata a sufficienza.

Per quale motivo questo accade? In parte, si tratta delle difficoltà che tutti noi sperimentiamo di liberarci delle norme e le convinzioni comunemente accettate sull'autorità e la conoscenza. Il livello di istruzione e lo status professionale vengono considerate qualità che siamo soliti guardare con rispetto, e fin qui nulla di male. Vi è però anche l'altra faccia della medaglia, ovvero il fatto che spesso rimaniamo "intrappolati" in queste consuetudini. E' un problema legato alla struttura e le istituzioni delle nostre società, che sono male ideate e male equipaggiate per raggiungere e coinvolgere i giovani esclusi, una condizione alcune volte descritta come "discriminazione istituzionale" e il primo fattore che contribuisce all'esclusione stessa. Inoltre, come vedremo più tardi, la discriminazione, l'esclusione e l'insicurezza col tempo si rafforzano a vicenda, rendendo ancora più difficile per le persone affrontare la loro battaglia quotidiana. Senza sostegno è spesso impossibile essere nella posizione di rappresentare se stessi o altri. La conclusione di tutto questo è che la comprensione del problema dell'esclusione da parte della società ne esce ulteriormente indebolita, così come la nostra capacità di combatterla.

Doppio pericolo

In gran parte del lavoro accademico e politico vi è la tendenza a focalizzare l'attenzione sulla descrizione dei gruppi vulnerabili. Questa categorizzazione può risultare utile come strumento per la ricerca quantitativa e la valutazione statistica sull'impatto delle politiche e dei programmi. Il rischio è che, utilizzato in maniera eccessiva, questo approccio possa mettere sotto una luce sbagliata i giovani e la loro situazione.

Per ogni elenco di gruppi esclusi ci si potrebbe chiedere: perché vengono considerati a rischio di esclusione questi gruppi e non altri? Ad esempio, dove sono le madri adolescenti o i giovani che vivono in aree geografiche isolate? Alcuni gruppi di giovani vengono spesso lasciati fuori da questo elenco perché magari ricoprono un ruolo troppo specifico, ad esempio i giovani che si prendono cura di un genitore o di un parente con un grosso handicap, etc. Fare giustizia per tutti significherebbe stilare un elenco interminabile.

Inoltre, alcuni giovani potrebbero essere compresi in più di un gruppo allo stesso tempo, oppure non riconoscersi in nessuno di essi.

Ad ogni modo, realizzare che qualcuno può appartenere a più di un gruppo ci può portare ad una maggiore comprensione dell'esclusione stessa. Ad esempio, cosa comporta appartenere non solo ad una minoranza etnica, ma vivere anche in una condizione di povertà? O essere una ragazza madre con un reddito minimo e isolata geograficamente? Se tutti questi gruppi sono a rischio di esclusione nella nostra società, lo sono "doppiamente" o "triplamente"? Questa idea di "rischio doppio" o "insicurezza multipla" è alla base di una comprensione maggiormente olistica dell'esclusione, le sue cause e le sue conseguenze.

Un approccio legato ai diritti umani

"La mancanza di una sicurezza di base è l'assenza di uno o più fattori che permettono agli individui e le famiglie di assumere responsabilità professionali, familiari e sociali e di godere dei diritti fondamentali. Tale situazione può divenire più estesa e portare a conseguenze permanenti. La povertà cronica si verifica quando la carenza delle sicurezze di base colpisce allo stesso tempo numerosi aspetti della vita delle persone, quando si protrae nel tempo, quando compromette seriamente la possibilità di godere dei propri diritti e di assumersi le proprie responsabilità nel futuro".

Definizione della povertà permanente adottata dal Consiglio Economico e Sociale Francese (1987) e il Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite (1996).

La definizione fa riferimento ad una condizione di povertà permanente, ma potrebbe anche descrivere tranquillamente l'esclusione a lungo termine. La realtà che sottolinea è quella che tanti giovani emarginati nella nostra società devono affrontare. Mette in evidenza tre aspetti fondamentali della condizione delle persone:

- **Insicurezze "multiple"** – I giovani più vulnerabili devono spesso affrontare nella loro vita più problemi allo stesso tempo, ad esempio: disoccupazione, discriminazione e isolamento; oppure condizioni di alloggio inadeguato, problemi legati alla salute, istruzione e formazione discontinua.

- **Persistenza** – se queste insicurezze "multiple" permangono nel lungo termine possono intrecciarsi e creare conseguenze a catena, ad esempio: l'alloggio inadeguato può portare a condizioni precarie di salute; la discriminazione può portare alla disoccupazione o a difficoltà nello studio scolastico; problemi di separazione familiare possono causare isolamento.

- *Diminuzione di diritti e responsabilità* – Infine, i diritti fondamentali sociali, economici, culturali, civili e politici sono minacciati nel loro complesso: è difficile andare bene a scuola se sei soggetto a discriminazione tutti i giorni. Senza un'istruzione di base come puoi trovare un lavoro decente? Senza un lavoro decente come ti puoi permettere un alloggio adeguato? Se non hai fiducia in te stesso e nelle tue qualità e la gente non capisce le tue difficoltà, come puoi partecipare alle attività sociali e culturali? Tutti questi elementi possono creare una pressione intollerabile sulla vita familiare. E' un circolo vizioso e alla fine tutte le componenti della vita della persona ne vengono in qualche modo colpite.

In queste circostanze la vita diventa una lotta quotidiana per adempiere a mille doveri e cercare di godere di alcuni diritti, che la maggior parte di noi dà per scontati, comportando una sempre maggiore esclusione dalla società e i suoi progetti. Aiutandoci a capire la loro esperienza, i giovani come quelli citati all'inizio di questa sezione ci comunicano qualcosa anche delle loro aspirazioni. Il ruolo dell'animazione giovanile nella lotta contro l'esclusione sociale è legato all'offerta di maggiori opportunità ai giovani che ne hanno poche. Grazie ad esse i giovani possono avere la possibilità di sfuggire alla trappola della violenza e riuscire ad abbattere il "muro".

3. Come raggiungere tutti

3.1 Ostacoli

A cura di Veronique Crolla

I giovani soffrono di un'immagine duplice. Da una parte, i media e la politica spesso li dipingono come passivi, o perfino come potenziali criminali, mentre dall'altra, nella pubblicità e nei film vengono rappresentati come attivi, forti, felici. In realtà, pochi di essi si sentirebbero di identificarsi con uno di questi gruppi. Un gran numero di giovani con minori opportunità sono sotto pressione per i molteplici motivi esposti sopra, al capitolo 2.2. Vivere nelle circostanze descritte sopra richiede loro tempo ed energia, il che significa avere poco spazio da dedicare ad altre attività. Si tratta di un ostacolo che gli animatori giovanili dovranno rimuovere se desiderano arrivare a *tutti* i giovani. Quanto meno, gli animatori giovanili hanno la responsabilità di offrire a tutti i giovani la possibilità di partecipare, e lasciare a loro la decisione se farlo o meno. Gli animatori dovrebbero comunque avere l'obiettivo di raggiungere determinati gruppi sotto-rappresentati. Prima di tutto è importante individuare quali barriere vi possono essere all'effettiva inclusione dei giovani. Per un animatore potrebbe essere difficile capire perché i giovani non prendono parte insieme agli altri alle attività di svago. Ma per tanti giovani la priorità è di prendersi cura di sé e superare le sfide che la vita continuamente pone loro di fronte: gli animatori non possono non prendere in considerazione queste esigenze. Fermiamoci, dunque, a considerare le ragioni che potrebbero impedire ai giovani un'effettiva partecipazione.

Ostacoli personali	Ostacoli pratici
<ul style="list-style-type: none">- mancanza di autostima- mancanza di incoraggiamento- paura di essere trattati con condiscendenza- immagine sgradevole dell'animazione giovanile ("solo per bambine e femminucce")- paura di essere discriminati- attività di scarso interesse	<ul style="list-style-type: none">- mancanza di informazione- mancanza di permesso- pressione del gruppo contro la partecipazione- mancanza di tempo o energia- mancanza di denaro- conflitti culturali o religiosi- problemi di mobilità

Questa tabella non è completa e (ci si augura) non tutte le motivazioni possono essere applicate al vostro gruppo di destinatari, vi offre tuttavia alcune idee del perché determinati gruppi non sono disponibili al coinvolgimento nelle attività. I giovani, inoltre, possono tirar fuori una scusa per mascherare le reali motivazioni. Ad esempio, un ragazzo a cui i genitori vietano di partecipare, può dire di considerare sciocche le attività realizzate. Una serie di ostacoli possono essere rimossi semplicemente prestando un minimo di attenzione a chi è realmente il gruppo a cui ci si rivolge: il maiale arrosto non andrà bene per giovani della comunità ebrea o musulmana. Giovani che assistono genitori o parenti portatori di handicap difficilmente troveranno il tempo per allontanarsi da casa. Giovani disabili o isolati geograficamente incontreranno grosse difficoltà nel partecipare alle attività. E' necessario comprendere che se i giovani non partecipano vi sono delle motivazioni forti. Il modo migliore per capire è chiederlo direttamente agli interessati. Un altro è senz'altro conoscere meglio l'ambiente in cui vivono. Ecco un approccio sistematico per creare un migliore collegamento tra i giovani e i loro contesti.

Primo passo:

Conoscere l'ambiente / Prendete seriamente le persone - Non fate promesse che non potete mantenere

Secondo passo:

Prendere contatti e fare una mappatura del territorio / Mostrate interesse - Non fate prediche

Terzo passo:

Registrare, interpretare e analizzare / Raccogliete più informazioni possibili

Quarto passo:

Formulare un piano di progetto e prendere decisioni / Siate flessibili - Non abbiate fretta, chiarite gli obiettivi

Primo passo : Andate nei luoghi in cui potete contattare i giovani a cui intendete rivolgervi. Cercate di conoscere il loro ambiente e le loro condizioni di vita (vedi 4.1: *I giovani nelle loro comunità*). Parlate in maniera informale ai giovani dei loro bisogni e desideri e non dimenticate di raccogliere informazioni anche sui giovani "invisibili" (quelli che non incontrate per strada). Ascoltate con attenzione, senza fare promesse che non potete mantenere. Evitate di avere un atteggiamento

condiscendente.

Secondo passo: E' importante creare un clima di fiducia tra voi e i giovani (vedi 6.3: *Creare fiducia*). E' importante non dare giudizi o fare prediche quando gli altri ci raccontano le loro passate esperienze. Mostrate interesse in ciò che fanno, hanno fatto o intendono fare. E' questo il momento in cui si può seminare per la futura partecipazione dei giovani alle vostre attività.

Terzo passo: Analizzate le informazioni che raccogliete dai vostri contatti con i destinatari. Verificate quali sfide essi devono affrontare nella vita quotidiana, quali ostacoli devono superare per partecipare alle attività giovanili, le loro preferenze, etc. Queste informazioni vi devono far comprendere quali tipi di attività o progetti i giovani gradirebbero e quali invece sarebbero inappropriati.

Quarto passo: Quando decidete di implementare i progetti per quel determinato gruppo di destinatari, utilizzate tutte le informazioni raccolte e coinvolgete in essi i giovani fin dall'inizio, durante tutto il progetto e in tutte le attività. Sebbene l'improvvisazione e la flessibilità siano vitali per un progetto, è fondamentale – in particolare quando si ha a che fare con un gruppo vulnerabile – avere un piano di lavoro. Vi aiuta a chiarire gli obiettivi e vi offre delle linee guida per il lavoro con i giovani. Siate trasparenti su ciò che desiderate ottenere e assicuratevi che vi siano contenuti mirati ai giovani. Ulteriori informazioni su come sviluppare un progetto possono essere trovate nel T-Kit sulla Gestione del Progetto.

In questo processo di adattamento del vostro lavoro alle esigenze dei destinatari, è importante fare in modo che il peso di esso non ricada interamente sulle vostre spalle. Come si sottolinea al capitolo 4.2: *Creare partenariati*, è necessario discutere le idee con i colleghi (o altri attori nel contesto dei destinatari) e portarli dalla vostra parte.

3.2 Perché i giovani partecipano

Quando cercate di raggiungere i giovani con minori opportunità è importante che adattiate il vostro progetto alle loro esigenze. E' necessario trovare il giusto equilibrio tra gli interessi dei giovani, le loro capacità e i loro limiti. In secondo luogo, bisogna coinvolgere i giovani in *tutto* il processo, in modo da accrescere il loro senso di appartenenza.



Jans e De Backer (2001) fanno riferimento alle "tre C per una partecipazione di successo": *Challenge* (Sfida), *Capacity* (Capacità), *Connection* (Collegamento). Ciò significa che un'attività deve essere stimolante per i giovani, allettante e convincente. La sfida però non deve essere "impossibile", poiché questo li porterebbe a rinunciare o, in caso di fallimento, causerebbe sfiducia e frustrazione. D'altra parte la sfida non deve annoiare i giovani o eliminare la soddisfazione di aver raggiunto dei risultati. Dunque, l'animatore deve conoscere le capacità e le competenze dei destinatari e modificare il progetto di volta in volta, in modo da ottenere piccoli risultati e successi. Infine, i giovani devono sentire un legame con l'attività che deve essere adattata e compatibile con il loro mondo.

Se riuscirete a mantenere un equilibrio tra le tre "C", avrete cominciato a compiere un primo passo verso un progetto di successo. Un altro principio nell'animazione con i giovani con minori opportunità è di coinvolgerli fin dal primo momento. L'approccio non dovrebbe essere quello di fare un progetto *per* i giovani, piuttosto *con* i giovani. I destinatari con i quali lavorate sono sicuramente in grado di dirvi ciò che li gratifica o meno, perché la loro famiglia o i loro amici disapproverebbero una determinata attività, etc. E' fondamentale dunque che i giovani rappresentino un partner attivo nella pianificazione, l'implementazione e la valutazione del progetto.

1. Per gentile concessione del Consiglio fiammingo per la gioventù –JeP. Web: www.vlaamsejeugdraad.be

Buone prassi – Un esempio concreto

Nel nord della Spagna è stato aperto un nuovo centro giovanile in una delle zone più povere della città. Sfortunatamente, a causa della mancanza di fondi, lo staff ha subito dei tagli nell'arco di un anno e numerose attività sono state cancellate. Un giorno, alcuni giovani discutono con gli animatori rimasti circa il prolungamento dell'orario di apertura. Lo staff sottolinea che essendo rimaste solo due persone il progetto non è attuabile. A quel punto i giovani offrono il proprio aiuto per organizzare e sostenere le attività e trovare persone adatte a svolgere compiti che loro non sono in grado di svolgere. Gli animatori accettano l'offerta e il progetto viene avviato. Inizialmente, vi sono diversi problemi nonostante le buone intenzioni di tutti, dovuti al fatto che lo staff si sente comunque responsabile e non riesce a delegare il lavoro ai giovani. I giovani, d'altra parte, hanno problemi con gli orari di lavoro, la puntualità e l'affidabilità che l'animazione giovanile richiede. Dopo quattro mesi questo causa una discussione all'interno del centro e tutte le parti interessate si riuniscono intorno a un tavolo. Vengono presi nuovi accordi, le responsabilità vengono equamente suddivise e viene avviato un altro progetto comune: l'organizzazione di una festa in strada per tutto il quartiere. Tutti sono molto agitati dopo l'incontro, realizzando che il fallimento del progetto significherebbe la chiusura del centro. I giovani fanno del proprio meglio per coinvolgere il vicinato e superano i propri timori chiedendo aiuto ai negozianti, le autorità locali e i cittadini della zona. Superfluo dire che la festa è un grande successo, restituendo al centro credibilità e importanza e quadruplicando il personale lavorativo.

Quando si avvia un'attività o un progetto con giovani svantaggiati (e probabilmente con tutti i giovani), la seguente checklist vi può aiutare a verificare se la vostra attività è realmente accessibile a tutti. Di nuovo, l'elenco non è completo e può non essere sempre applicabile, ma può essere utilizzato come punto di partenza e adattato ed ampliato nel corso dei lavori.

Checklist prima dell'attività

- Conoscere il proprio gruppo di destinatari, le esigenze e gli interessi, il background culturale, la visione del futuro, la situazione familiare.
- Utilizzare metodi e strumenti diversi per far conoscere la vostra attività, adattandola ai destinatari (passaparola; poster nelle scuole, centri di ritrovo, super market, bar; media locali).
- Verificare chi ha partecipato ad attività simili in passato (gruppo di età, sesso, cultura, etc.) e analizzare perché altri (fratelli/sorelle, giovani del vicinato) sono mancati.
- Rimuovere tutti gli ostacoli pratici (orario comodo per tutti, riduzione dei costi, accessibilità del luogo di incontro, etc.)
- Assicurarsi che l'attività stimoli l'interesse dei destinatari. Alcuni "extra" (una bibita omaggio, accesso gratuito ai campi sportivi, un cappellino o una maglietta) possono convincerli a partecipare.
- Adattare gli animatori ai destinatari e il tema dell'attività, tenendo in considerazione il livello culturale, l'età, il genere e il credo religioso.
- Assicurarsi che altri stakeholder (genitori, insegnanti, vicini) siano a conoscenza delle attività, le approvino e le sostengano.
- Presentare l'attività in una forma o metodo che siano adattati al gruppo e il tema dell'attività (educazione tra pari, video, ricerca, discussione, etc).
- Assicurarsi che l'attività sia stimolante e impegnativa, ma non troppo...
- Adattare l'attività alle capacità dei giovani.
- Collegare l'attività agli interessi dei giovani.
- Coinvolgere i giovani nello sviluppo e l'implementazione dell'intera attività.
- Fare in modo che sia chiaro per i giovani ciò che si possono aspettare, quelli che saranno i loro compiti e come dovranno svolgerli.

Ricordate che il successo non è detto si ripeta. Un progetto che ha funzionato un anno, può non andare bene l'anno successivo. E' necessario verificare spesso gli ostacoli e le difficoltà per scoprire le esigenze dei giovani, rivedere gli obiettivi, analizzare il vostro atteggiamento nei confronti dei giovani coinvolti. La soddisfazione di lavorare con i giovani con minori opportunità è che difficilmente sono prevedibili. Le iniziative giovanili spesso non solo hanno successo, ma diventano anche delle attività continuative. I giovani sono fortemente motivati e grazie alla partecipazione al progetto possono essere in grado di reinserirsi nel mercato del lavoro. Acquisendo alcune specifiche competenze professionali e personali riescono a trovare un'occupazione che garantisce loro l'inclusione nella società.

Buone prassi – Un esempio concreto

In numerosi paesi è difficile praticare uno sport a causa delle carenze di luoghi e attrezzature. I giovani sono i primi a soffrire di questa situazione. In Francia una grossa quantità di materiale sportivo viene spesso buttato via. Per questo motivo un gruppo di giovani francesi ha avuto l'idea di recuperare e "restaurare" vecchio materiale legato allo sport e distribuirlo all'estero. Dopo un anno di lavoro su questo progetto nel quadro delle "Iniziative giovanili" (programma GIOVENTU') è nato nel 2001 un workshop per il recupero di materiale sportivo, chiamato "Sport senza frontiere". Ora è diventata una ONG legata allo sport, per l'implementazione di progetti gestiti da un gruppo di giovani che ha avuto l'opportunità di realizzare le proprie idee. A titolo di informazione, circa 40 giovani hanno ricevuto una formazione durante il workshop e 25 sono attualmente impiegati nell'organizzazione.

3.3 Motivazione

L'incontro era stato preparato nei minimi dettagli: Steve aveva appeso i volantini che annunciavano l'incontro in tutti i luoghi più significativi della città, parlato con numerose persone, motivato gli amici a presenziare all'iniziativa ed era stato perfino intervistato dalla radio locale. La riunione doveva avere inizio alle otto, ma Steve era già lì alle sette per mettere in ordine le sedie, preparare il caffè e rivedere gli appunti sui contenuti dell'incontro. Peter era arrivato alle sette e mezza con dieci torte. Aveva preparato le tazze e tagliato la prima torta. Alle otto ancora non si era presentato nessuno. Steve controllava la strada deserta e beveva caffè. Alle otto e mezza il primo termos di caffè era vuoto e ancora non si vedeva anima viva. Alle nove Peter rimetteva al loro posto le sedie e si sedeva al tavolo di fronte a Steve pronunciando con entusiasmo la seguente frase: "Bene, almeno siamo già in due".

Riuscire a motivare i giovani può essere difficile e talvolta frustrante. Tuttavia, con un po' di preparazione e il giusto atteggiamento è possibile riuscire ad attirare l'attenzione dei giovani sul vostro progetto. La vostra energia e il vostro entusiasmo sono cruciali per ottenere dei buoni risultati. Avere un atteggiamento positivo e ripetersi "Bene, almeno siamo già in due..." è fondamentale per motivare gli altri.

Nel T-Kit sul Servizio Volontario Internazionale vi è un capitolo che descrive come mantenere motivati i giovani, e la descrizione che viene data è quella di una battaglia per i "quattro punti di forza" dei giovani: energia, emozione, entusiasmo e impegno. I giovani metteranno a disposizione i propri talenti solo se in cambio verranno soddisfatte le loro esigenze. Gli animatori giovanili potranno inserire alcuni elementi per rispondere a queste esigenze:

- **Vantaggi sociali:** i giovani cercano divertimento, riconoscimento sociale, appartenenza ad un gruppo.
- **Vantaggi pratici:** i giovani desiderano vedere il senso delle cose che fanno, sia che si tratti di avere accesso ai campi sportivi durante un progetto, acquisire competenze nuove da inserire nel proprio CV, oppure andare all'estero come parte delle attività.
- **Vantaggi psicologici:** i giovani cercano sempre di essere autonomi e di trovare da soli la propria strada. Desiderano distinguersi dagli altri e per questo hanno bisogno di una forte autostima (vedere 6.4 : *Esplorare l'autostima*).
- **Vantaggi materiali:** i giovani mostrano spesso un forte interesse per alcuni benefit materiali quali una maglietta, una bibita gratuita, un piccolo regalo. Ciò non deve essere visto come un "tentativo di corruzione", ma può essere un modo per cominciare ad attirarli: una volta coinvolti nel progetto potrebbero cominciare a vedere gli altri vantaggi.

Si tratta chiaramente di tradurre questi concetti in un linguaggio adatto ai giovani. Se si intende promuovere il tema della multiculturalità, l'animatore potrebbe ad esempio organizzare un viaggio in un altro paese per un concorso di *break dance*... Impegnandosi attivamente nelle diverse attività per raggiungere uno specifico obiettivo, i giovani avranno la possibilità di capire meglio i propri interessi ed accrescere le proprie competenze. Lasciando che essi decidano cosa desiderano e come raggiungere il proprio scopo, essi avranno la gestione dell'attività traendone ancora maggiore vantaggio. Il compito dell'animatore è dunque quello di offrire una struttura di riferimento, motivare, sostenere e consigliare se necessario, ma anche farsi da parte quando i giovani sono in grado di gestire da soli la situazione.

Il successo di un progetto spesso dipende da questo senso di responsabilità e gestione.

Buone prassi – un esempio concreto

Nel 2001, un ristretto gruppo di giovani organizza una dimostrazione contro le politiche del governo olandese riguardanti le Isole Molucche. Nonostante la partecipazione alla dimostrazione non sia massiccia, la situazione precipita quando viene impiegato il reparto di polizia antisommossa. I giovani si sentono provocati dall'atteggiamento della polizia e la polizia agisce di conseguenza. Un anno dopo viene annunciata una nuova dimostrazione. Questa volta gli organizzatori e la polizia riescono a trovare un accordo: la polizia non impiega il reparto antisommossa, ma normali poliziotti, e da parte sua il comitato organizzatore elegge tra i sostenitori un gruppo di "controllori", responsabili di mantenere la calma e l'ordine durante la dimostrazione. Nonostante la dimostrazione non sia del tutto pacifica, la situazione viene comunque gestita meglio dai "controllori", che non dalla polizia.

Per poter fare in modo che il coinvolgimento attivo diventi un'esperienza positiva, devono esserci alcune condizioni:

- **I giovani devono essere presi seriamente.** Devono essere invogliati a partecipare e condividere le loro opinioni. Devono ricevere feedback chiari sui loro punti di vista al fine di evitare delusioni.
- **Entrambe le parti devono condividere le responsabilità.** E' necessario dare ai giovani il giusto carico di responsabilità, che li faccia sentire maggiormente parte del progetto. Tuttavia, è chiaro che gli animatori non devono lasciare ai ragazzi la gestione completa del progetto, ma avere controllo sull'intero processo. Questo ovviamente prevede una formazione appropriata per tutti coloro che sono impegnati nel progetto.
- **Vi deve essere diversità.** Gli animatori devono assicurarsi che tutti abbiano la possibilità di partecipare (*vedere cap.3 : Ostacoli*). Vi devono essere opportunità per tutti, a prescindere dal background, gli interessi o le competenze. I giovani devono essere stimolati e sostenuti a trovare le attività che meglio si adattano alle loro capacità.

• **E' necessario dedicare tempo e denaro.** I giovani con minori opportunità non busseranno direttamente alla vostra porta per partecipare alle attività che proponete. Ci vuole tempo e sforzo per coinvolgerli attivamente. E' necessario pianificare accuratamente il lavoro e prevedere il personale adatto e i giusti finanziamenti.

• **E' necessario fare una valutazione delle esperienze ed sfruttare realmente i risultati.** E' necessario fare una valutazione su ciascuna attività e tutti coloro che sono coinvolti. Questo comprende i partecipanti, gli animatori e altri partner coinvolti nel progetto (possono essere i genitori, gli insegnanti, gli istruttori, etc.). I suggerimenti per migliorare il progetto dovrebbero essere tenuti in considerazione e utilizzati nelle future attività.

• **Le attività non devono essere avvenimenti isolati.** Un progetto giovanile non potrà da solo cambiare il mondo. Si tratta solamente di un piccolo passo in un lungo percorso che l'animatore ha il compito di seguire (vedere 4.3: *Contesti lavorativi diversi*).

• **Il lavoro giovanile non è un'isola.** Un'attività giovanile è raramente solo un progetto per i giovani. Deve necessariamente esserci anche un collegamento con la comunità. I progetti che prevedono il coinvolgimento con la comunità locale tendono a colmare il divario tra i giovani e la società e spesso diminuire il senso di sfiducia e sospetto tra i diversi gruppi. Il teatro, ad esempio, può coinvolgere i genitori o gli insegnanti nell'assistenza con i costumi, le luci, i testi, etc. e il risultato può risultare utile per l'intera comunità.

3.4 Attività stimolanti

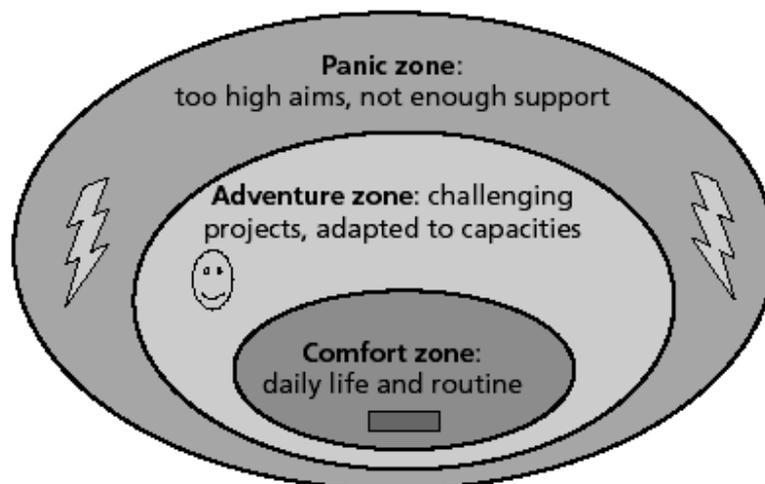
Buone prassi – un esempio concreto

“Hip hop session 2001: des fresques pour dynamiser la ville” : è il nome di un progetto giovanile realizzato a Bruxelles nel quadro dell’Azione 3.1 del programma GIOVENTU’ (Iniziativa di Gruppo). Il progetto mira alla creazione di un affresco basato sul tema della prevenzione (ad esempio, il furto di macchine, la sicurezza stradale, la tutela dell’ambiente) nell’ambito di un contesto legale. Con questo obiettivo specifico, i giovani tra i 18 e i 25 anni di due comunità di Bruxelles hanno creato un affresco hip hop, in accordo con la comunità in questione (Auderghem), per decorare una parete della metropolitana. I giovani sono stati coinvolti in tutte le fasi del progetto: incontri di preparazione, reperimento dei fondi (privati e pubblici), partecipazione attiva nei workshop, etc. Per questo motivo sono orgogliosi dei risultati e soddisfatti del riconoscimento ufficiale del movimento dei graffiti come disciplina rispettabile e stimolante. I graffiti non sono solo un atto di vandalismo: permettono di esprimere la creatività, al di là di una semplice protesta. Il progetto ha offerto un’opportunità ai giovani di diversi livelli culturali ed economici con le stesse esigenze di espressione, di incontrarsi e partecipare ad un’attività stimolante.

Se desiderate coinvolgere nelle vostre attività giovani con minori opportunità una cosa deve essere chiara: dovete offrire qualcosa di attraente e stimolante. Spesso, i giovani si sentono attirati da attività ed eventi che vedono come una continuazione dei loro normali passatempi. Dipende dall'animatore realizzare delle esperienze di educazione non-formale nel quadro di attività che appaiano di puro divertimento.

Quando l'animatore pianifica delle esperienze educative deve pensare di ampliare il mondo e le capacità dei giovani. Le attività dovrebbero portare il giovane ad uscire dalle normali abitudini per imparare qualcosa di nuovo, tenendo tuttavia sempre in considerazione il fatto che se le aspettative sono troppe alte, quasi sicuramente egli si sentirà minacciato e rifiuterà di partecipare.

Possiamo fare un paragone con una casa nella foresta. Generalmente i giovani stanno in casa: la zona del comfort. L'animazione cerca di farli uscire dalla loro routine per avvicinarli alla novità: la zona dell'avventura. E' proprio nella zona dell'avventura che i ragazzi possono sperimentare ed imparare in un ambiente sicuro. Se tuttavia li spingessimo ad inoltrarsi troppo nella foresta, l'unico risultato sarebbe il panico. Scapperebbero e andrebbero a rifugiarsi in casa, da cui difficilmente riusciremmo nuovamente a portarli fuori.



Zona del panico: obiettivi troppo alti, sostegno insufficiente

Zona dell'avventura: progetti stimolanti, adatti alle capacità

Zona del comfort: vita quotidiana e routine

Il compito dell'animatore è di offrire un'attività che contenga l'elemento avventuroso (nel senso di ampliare i confini di ciò che i giovani sono abituati a fare), cercando però di salvaguardare i limiti di ciascuno, senza forzature. Un buon esempio di ciò è rappresentato dai campi di sopravvivenza, in cui le persone acquisiscono e utilizzano nuove competenze, imparano a collaborare e a fidarsi reciprocamente per portare avanti i propri compiti. Ma anche più vicino a casa, i limiti possono essere allargati con attività stimolanti, legate ad esempio alla musica, lo sport, il teatro, l'arte di strada, i mezzi di comunicazione, etc. (vedere: *Alcune attività stimolanti* alla p. 25).

Buone prassi – un esempio concreto

Un'insegnante di danza era rimasta affascinata per anni dai giovani che andavano in skateboard in una delle principali piazze della città, colpita dalla loro musica, i movimenti, i salti, la velocità. Sebbene a quel tempo desse per lo più lezioni di danza del ventre ad alcune ragazze di un centro giovanile, cercava un modo per raggiungere i ragazzi sullo skateboard e coinvolgerli in qualche attività. Cominciò allora a fare sperimentazione durante le sue lezioni, scoprendo che la danza del ventre non necessariamente doveva essere legata alla musica araba. Riuscì quindi ad unire le danzatrici con i ragazzi in uno spettacolo che li vedeva tutti protagonisti sul palco.

Questo esempio mostra che un buon rapporto tra l'animatore giovanile e le persone che lavorano presso i centri sportivi, le associazioni, le scuole di danza o altri luoghi di incontro e socializzazione, può essere molto gratificante. Realizzare da soli determinate attività può risultare molto difficile, allora perché non utilizzare strumenti e conoscenze "già in circolazione"?

Alcune attività stimolanti

- **Attività musicali:** offrite ai giovani una sala per le prove, o cercate di trovarne una insieme a loro se il vostro centro non è disponibile. Motivateli ad esibirsi nei concorsi, nelle feste scolastiche o nelle fiere locali. Aiutateli a formare un gruppo, a cooperare con altre discipline o reperire fondi per la strumentazione e i viaggi.
- **Sport:** cooperate con i centri sportivi; trattate con gli allenatori o le autorità locali per ottenere sconti per le diverse attività. Le arti marziali e gli sport di difesa personale rappresentano generalmente una grande attrattiva per i giovani. Cercate di trovare volontari che allenino i giovani. Per gli sport all'aria aperta come il calcio, il pattinaggio, lo skateboard, la pallacanestro, etc. l'animatore può negoziare con il comune per avere spazi ed attrezzature adatti. L'animatore giovanile può anche incoraggiare i giovani ad organizzare gare o scambi con altri gruppi.
- **Arte di strada:** la *break dance* e la *street dance* sono ancora molto popolari tra i giovani. L'animatore giovanile può stimolare le attività legate alla danza offrendo degli spazi per l'allenamento, prendendo contatti con le scuole di danza e incoraggiando la cooperazione, ad esempio, con gruppi di danza classica. Altre forme di arte di strada possono diventare attività interessanti e stimolanti, come i giocolieri, i disegnatori di graffiti, e la combinazione di questi con altre discipline come la musica (i musicisti di strada), lo sport (skateboard, pattinaggio), o teatro (teatro di strada, statue viventi).
- **Teatro:** il teatro offre alle persone uno strumento per diventare qualcun altro e in tal modo evadere dal proprio mondo per

qualche tempo o trovare talvolta soluzioni creative ai propri problemi. Di più facile utilizzo con i giovani sono quelle forme di teatro che non richiedono una faticosa memorizzazione di testi, come ad esempio il teatro di improvvisazione. L'animatore può aiutare i giovani a raggiungere l'obiettivo finale, lo spettacolo di fronte al pubblico.

- *Mezzi di comunicazione:* computer, video, radio, fotografia, sono tutti mezzi che suscitano grande interesse tra i giovani. Si può chiedere ai partecipanti di preparare un video, una homepage, una serie di interviste o fotografie del quartiere, descrivere la vita dei propri conoscenti, possibilmente in collaborazione con – e sponsorizzati da – una radio, una stazione televisiva o un giornale locale. Un'altra possibilità è organizzare corsi di informatica – con l'educazione tra pari – e una homepage per il centro giovanile.

Buone prassi – un esempio concreto

In Portogallo dodici giovani (tra i 19 e i 32 anni) presentano domanda per un progetto "Iniziativa di gruppo". Il gruppo è formato da un'infermiera, due poliziotti, un insegnante, un funzionario pubblico, un falegname, studenti universitari e della scuola superiore. Decidono di creare e realizzare un progetto il cui obiettivo principale è di promuovere lo sviluppo di una zona rurale povera che offre scarse opportunità di attività per i giovani. Le attività proposte dal progetto coprono diversi campi di interesse: mostre, scrittura, concorsi di pittura, spettacoli musicali, incontri culturali sui paesi europei, cinema all'aperto, la produzione di una rivista in cui i giovani possono esprimere le proprie opinioni e sperimentare le proprie capacità, giochi tradizionali e attività sportive. La valutazione al termine del progetto è estremamente positiva, non solo per quanto riguarda l'impatto locale, ma anche per i benefici a lungo termine nel gruppo di giovani, che sono riusciti a creare contatti e partenariati.

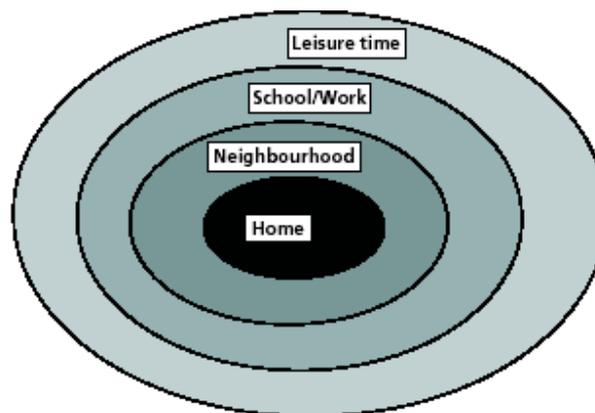
4. I giovani e il loro contesto

4.1 I giovani nella comunità

By Veronique Crolla

I giovani non vivono in un'isola. Fanno parte di una struttura sociale composta da diverse persone (genitori, insegnanti, formatori, datori di lavoro, etc.), che hanno tutte aspettative diverse nei loro confronti e interagiscono con loro in maniera differente. Nonostante la prima priorità degli animatori siano i giovani, è impossibile ignorare l'influenza che su di essi hanno le persone che li circondano.

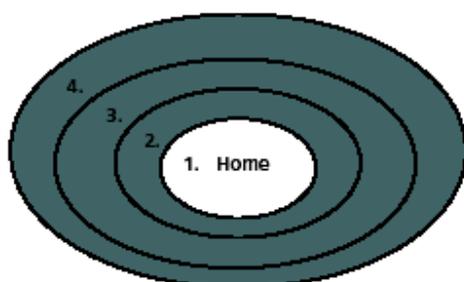
Han Paulides (1997) divide il mondo dei giovani in quattro contesti:



Casa
Scuola/Lavoro
Vicinato
Tempo libero

In tutti, i giovani entrano in contatto con qualcuno: amici, genitori, colleghi, compagni di studio, vicini, commercianti, poliziotti,

insegnanti, allenatori, etc. Tutte queste persone hanno contatti con loro a livelli diversi e influenzano il loro comportamento. Pertanto, è fondamentale come animatore giovanile avere il loro sostegno nel progetto. Essi rappresentano inoltre una preziosa fonte di informazione per conoscere meglio i giovani e il loro mondo. E' importante fermarsi a riflettere su come ottenere la loro collaborazione. Non è facile per l'animatore inserirsi in questa rete di relazioni. Nel parlare o collaborare con coloro che circondano i ragazzi devono essere estremamente chiari su ciò che stanno facendo e questo aiuterà certamente a costruire una relazione con i giovani basata sulla fiducia (vedere 6.3: *Creare fiducia*). Questo elemento di fiducia reciproca deve essere il fondamento di tutto il lavoro. I quattro diversi ambienti dei giovani, come definiti da Paulides, possono essere avvicinati con diverse modalità e per diverse motivazioni. Vedere sotto il disegno.

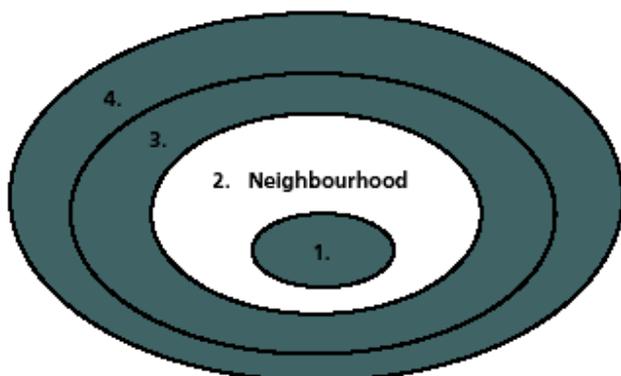


La prima parte è formata da persone legate ai giovani in maniera diretta: la famiglia. E' importante avere un collegamento con questo gruppo, dal momento che la partecipazione di un giovane alle attività può dipendere dall'approvazione della famiglia.

Organizzate giornate all'aria aperta, visite o consulenze a domicilio. Bisogna tenere in considerazione il fatto che talvolta ci vuole perseveranza, poiché i genitori possono incontrare alcune difficoltà nell'interagire con voi per mancanza di tempo, barriere linguistiche, disgregazione familiare o sfiducia verso le istituzioni. Un modo possibile è quello di incontrare la famiglia in altri luoghi, quali i centri comunali, oppure parlare per strada ed essere sempre disponibili. E' importante per i genitori conoscervi e realizzare ciò che state facendo in modo da costruire una relazione basata sulla fiducia.

Buone prassi: un esempio concreto

Un centro giovanile avvia un dibattito con i giovani sui genitori e giunge alla conclusione che la maggior parte di essi afferma di desiderare solamente la felicità dei figli, quasi imponendo loro di essere felici a tutti i costi. I giovani affermano che i genitori non capiscono che fumare, indossare jeans attillati, fare tardi la notte, frequentare quel ragazzo che ha abbandonato la scuola prima del diploma, li fa stare bene. Ne è seguita una lunga discussione, originata dal fatto che alcuni giovani non riescono a capire come ad altri può piacere fumare o indossare abiti strani, alla fine però ci si è trovati d'accordo sul fatto che tutto dipende dai gusti personali di ciascuno. Alla fine si è deciso di fare dei contenuti della discussione una rappresentazione teatrale, con l'aiuto degli animatori, di fronte a genitori ed amici. Per alcuni ragazzi la rappresentazione è stato un modo per riaprire il dialogo con i genitori, al di là delle solite discussioni non troppo costruttive, e giungere ad una reciproca comprensione.

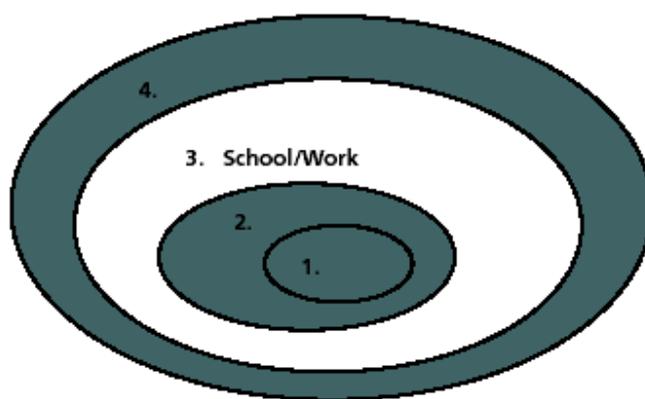


Creare una rete di relazioni con le persone vicine ai giovani è importante anche per il successo del lavoro di animazione. Quando il rapporto è buono, saranno più disponibili a partecipare qualora si richieda il loro aiuto, o avvicinarvi se sorgessero problemi. Un modo efficace per curare le relazioni pubbliche è coinvolgere la radio, la televisione o i giornali locali. Più persone conoscono le vostre attività e si sentono coinvolte nel vostro lavoro, meglio è per il risultato finale del progetto.

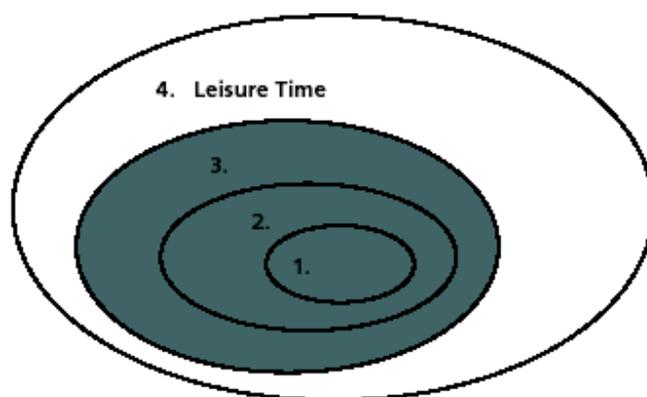
Buone prassi: un esempio concreto

Nel 1999, è stato organizzato un campo in un piccolo paese della Repubblica Ceca. Dal momento che questo ha significato quasi un'invasione di stranieri in città, è stato necessario coinvolgere i giovani della comunità. I ragazzi sono stati invitati a partecipare al campo, agli insegnanti è stato chiesto di tradurre, la cucina comunale ha fornito il vitto e i lavori sono iniziati con un tour del paese, guidato dal sindaco e da un giornalista del giornale locale. Nell'ultima settimana è stato organizzato un incontro tra i giovani e la squadra locale. Tutti nel paese sono stati sensibilizzati sulla presenza dei visitatori e hanno partecipato in vario modo ai lavori del campo. Per questo motivo i giovani stranieri non sono stati visti come intrusi, ma come ospiti.

Un altro gruppo vicino ai giovani sono i coetanei – gli amici e i conoscenti. I coetanei sono importanti poiché il loro giudizio sul vostro lavoro è in grado di influenzare il punto di vista dei ragazzi. Quando riuscite a far passare il messaggio che le vostre attività sono divertenti e che allo stesso tempo possono insegnare qualcosa di utile, le possibilità che altri giovani partecipino al vostro progetto aumentano rapidamente. I media locali possono giocare un ruolo importante nella costruzione dell'immagine legata alle vostre attività: sfruttateli.



La scuola può fornire all'animatore alcune informazioni di base sul quartiere, dal numero di giovani che frequenta la scuola, alla struttura culturale, il numero di abbandoni scolastici e il livello di istruzione. Nella realizzazione di programmi educativi non formali, potete prendere in considerazione anche l'opportunità di collaborare con insegnanti o datori di lavoro. Un vantaggio ulteriore viene dal fatto che in tal modo potreste utilizzare l'attrezzatura e lo spazio disponibile nella scuola. Uno svantaggio, tuttavia, può essere che i giovani sono tendenzialmente avversi all'ambiente scolastico e non gradiscono trascorrere ulteriore tempo oltre l'orario scolastico, è necessario dunque ponderare bene questa soluzione.



Il quarto contesto nel quale si muovono i giovani è quello del tempo libero. Anche l'animazione può essere collocata in questa sfera. Creare dei collegamenti con persone che organizzano attività del tempo libero può risultare di grande utilità, permettendo lo scambio di idee, esperienze e risorse legate al lavoro con i giovani che hanno minori opportunità. Affronteremo più tardi questo argomento al capitolo 4.2 : *Creazione di partenariati*.

Buone prassi – Un esempio pratico

Il club di volontari "smile" ha cominciato il suo lavoro nel 2001. Si tratta di un gruppo non-formale di giovani che lavorano insieme in una cittadina nel sud-est della Polonia. La maggior parte dei partecipanti è formata da studenti delle scuole superiori. L'idea di sviluppare una "Iniziativa di gruppo" nasce con l'elezione di un nuovo direttore per il centro culturale locale. Bialobrzegi, la cittadina del progetto, non offre particolari opportunità per i giovani e gli adulti: non vi sono cinema, piscine, parchi, luoghi di incontro o centri che funzionino come dopo-scuola per bambini provenienti da famiglie problematiche. Per questo motivo si decide di chiedere aiuto al direttore del centro culturale, che mette a disposizione gli spazi per realizzare i diversi progetti. I ragazzi si dividono in 5 gruppi di lavoro sui seguenti temi: scienza, giornalismo, innovazione, gestione, tematiche europee. L'obiettivo principale del progetto è di integrare la gioventù locale con la comunità e di creare un luogo speciale in cui i giovani possono trascorrere il loro tempo libero. I giovani volontari desiderano anche prendersi cura dei ragazzi con situazione familiari difficili e assisterli con i compiti nel tempo libero, con attività legate alla danza, l'informatica, il disegno, etc. Attività preparate nel quadro del progetto: programmazione di gruppo (tutti i membri vengono coinvolti nel processo di pianificazione), workshop per volontari (come lavorare con i bambini), workshop per bambini gestiti da volontari (lingue straniere, pittura, danza, etc.) con la partecipazione delle autorità locali, gli animatori giovanili e gli insegnanti in pensione.

E' importante tenere a mente il fatto che non è possibile costruire un buon rapporto con tutti i settori durante un singolo incontro, ma che ciò richiede un investimento a lungo termine di tempo, forze e risorse. Tutte le opportunità devono essere sfruttate per costruire una rete di fiducia in cui tutti si muovono nella stessa direzione e con gli stessi obiettivi. Questa è la base per la cooperazione futura.

4.2 Creazione di partenariati

Di Benoît Mida-Briot

Così come i giovani, anche gli animatori non possono operare isolati. Perché non lavorare in partenariato con altri professionisti e volontari che interagiscono direttamente o indirettamente con lo stesso gruppo di destinatari? Questa cooperazione può riguardare alcuni aspetti legati all'organizzazione di attività specifiche, ad esempio trattare con il Comune per l'accesso ad alcuni centri comunali per i workshop o ottenere l'autorizzazione per organizzare un festival nel centro storico della città. Questi esempi possono rappresentare l'inizio di una cooperazione che poi si può sviluppare e diventare un partenariato duraturo.

Lavorare insieme ad altri non moltiplica gli sforzi e le risorse verso obiettivi simili, ma genera anche un approccio maggiormente olistico nel lavoro con i giovani. E' importante condividere punti di vista ed esperienze con altri professionisti che si occupano dei vostri stessi temi e rappresenta un'ulteriore motivazione a continuare nell'impegno per una causa comune.

I veri partenariati sono molto più che semplici cooperazioni. Richiedono una riflessione su cosa realmente desiderano ottenere i partner dal partenariato e fino a che punto i vostri settori di lavoro possono essere complementari e puntare agli stessi obiettivi. Il processo di stabilire e mantenere in piedi partenariati attivi richiede tempo, sforzo e risorse. La ricompensa per questo investimento è una maggiore motivazione e consapevolezza nelle diverse prassi di lavoro e la condivisione di idee innovative.

Dunque, con chi stabilire un partenariato? Gli animatori potrebbero già avere i loro contatti o conoscere, tramite il loro lavoro quotidiano, persone interessate (operatori sociali, insegnanti, poliziotti) a raggiungere lo stesso gruppo di giovani con minori opportunità in diversi contesti. Spesso gli incontri o i seminari su argomenti legati ai giovani rappresentano i luoghi più adatti per incontrare attori diversi del settore (inclusione, prevenzione della tossicodipendenza, AIDS, etc.). Potete trovare i giusti contatti per opportunità di cooperazione nelle singole attività, ma anche sinergie che si trasformano in partenariati a lungo termine tra le organizzazioni.

In particolare quando si lavora con i giovani con minori opportunità. È importante creare partenariati tra organizzazioni che raggiungono il gruppo di destinatari in settori diversi della loro vita, poiché l'impatto dell'animazione giovanile può avere una continuazione in classe o in altri progetti.

Vi sono alcuni requisiti necessari per la creazione di partenariati:

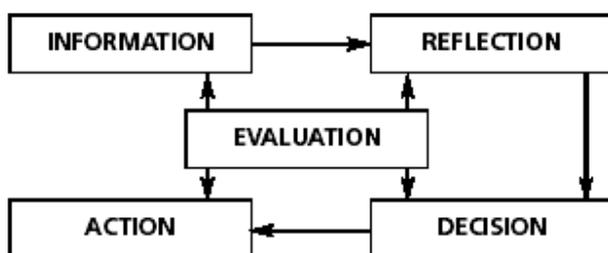
- I partner devono condividere obiettivi comuni o almeno essere compatibili nel loro lavoro;
- I destinatari (giovani con minori opportunità) devono essere al centro degli interventi (come vedremo al capitolo 6.1 : *Ethos*). Questo può voler dire, ad esempio, affidare delle responsabilità ai giovani o guidarli a proseguire nel proprio cammino verso l'inclusione sociale;
- Vi deve essere la volontà dei diversi partner e le loro gerarchie di unirsi al partenariato – e di conseguenza è necessario mettere a disposizione per questa cooperazione tempo e risorse;
- I diversi attori devono condividere alcuni principi educativi comuni, o perlomeno le differenze devono essere conciliabili;

- Lo spirito del lavoro o la cultura organizzativa deve essere compatibile o vi deve essere una forte motivazione ad aprirsi ed adattarsi al modo di operare dell'altro:
- Vi devono essere efficienti canali di comunicazione e momenti per discutere, pianificare, implementare e valutare il partenariato.

I beneficiari diretti di queste sinergie sono il gruppo di destinatari e le organizzazioni coinvolte nel partenariato. Scoprire i diversi modi di lavorare insieme e di completarsi sarà di grande vantaggio per entrambi.

IRDA+E: linee guida per avviare un partenariato

Se non avete mai lavorato con il tipo di partenariato descritto sopra, vi vorremmo fornire un approccio graduale che può aiutare gli animatori che desiderano andare oltre la semplice collaborazione, verso il concetto e l'implementazione di partenariati duraturi. Queste linee guida possono sembrare un po' formali ed astratte, presentano tuttavia una struttura logica che potete adattare alle vostre esigenze. Il prerequisito per iniziare un partenariato è naturalmente trovare una o più organizzazioni o professionisti interessati a lavorare insieme. Nella situazione ideale rispondono ai requisiti elencati sopra, ma non fissatevi su questi dettagli. A questo punto si può iniziare la vera gestione del partenariato. Ecco alcuni spunti e domande che è necessario porsi nelle diverse fasi.



AZIONE
RIFLESSIONE
INFORMAZIONE
VALUTAZIONE
DECISIONE

1. Fase dell'informazione

Quando ci si lancia in un partenariato si ha bisogno di informazioni sul perché si intende cooperare con altre organizzazioni o professionisti. Potete fare un inventario delle motivazioni della vostra organizzazione, le esigenze concrete e le risorse disponibili da investire nel partenariato. Preparate un elenco dei seguenti elementi chiave (e naturalmente anche i vostri partner possono fare altrettanto).

Domande

- Cosa cercate nel partenariato?
- Qual'è la posizione e la raccomandazione del comitato direttivo riguardo il partenariato?
- Quali vantaggi vi aspettate dalla cooperazione? Per i destinatari? Per l'organizzazione?
- Quali sono le precedenti esperienze dell'organizzazione per quanto riguarda la creazione di reti? Quali sono i vostri punti di forza e di debolezza?
- Quali sono le risorse disponibili (staff, tempo, luogo, materiali, budget)?
- Chi è impegnato nel lavoro con i giovani con minori opportunità e in che modo?
- Vi sono fattori esterni che vi spingono verso il partenariato o che, al contrario, vi ostacolano? (finanziamenti, politica, etc?)
- Il partenariato sarà equilibrato? (pari contributi, pari benefici, pari coinvolgimento) ?

2. Fase di riflessione

Dopo che voi e le vostre organizzazioni partner avrete raccolto le informazioni necessarie, vi potete confrontare e prendere in considerazione le diverse possibilità di cooperazione.

Tutti i partner devono lavorare con una visione comune del potenziale lavoro insieme su temi ben definiti. Durante le negoziazioni dovete creare una struttura per le azioni future. Questo può avvenire per iscritto, creando un documento comune sul quale basare la decisione di cooperazione. Ecco di seguito alcune domande che potrebbero essere contenute in questo

documento.

Domande

- Quali sono gli obiettivi comuni?
- Quale "format" sceglierà il partenariato (informale, progetti comuni, gruppi di lavoro, condivisione di informazioni)?
- Quali attività comuni possono essere implementate e quali azioni è necessario intraprendere?
- Quali criteri di valutazione possono essere utilizzati per valutare il partenariato e quale frequenza e modalità devono essere utilizzate per monitorarlo?
- Quale è il calendario del partenariato? (durata, frequenza degli incontri, scadenze, etc.)?
- Come verranno suddivisi i compiti (chi fa cosa)?
- Quali sono gli impegni delle diverse parti (anche nelle risorse)?
- Quali sono i modi migliori per far conoscere le persone tra loro?
- Quali sono le esigenze di formazione? Prevedete di formare le persone coinvolte attraverso seminari, job shadowing, incontri, etc.?
- Quale può essere la strategia di comunicazione (in che modo i partner comunicheranno tra loro, su quali aspetti e in che modo si manterranno informati)?
- Chi si occuperà di coordinare e monitorare l'implementazione del partenariato?
- Quale è la previsione di bilancio (entrate e uscite)?

Alcuni consigli

- E' necessario sottolineare i vantaggi dei partner.
- La struttura deve essere precisa, ma è necessario lasciare spazio anche alla flessibilità.
- Per ciascuna fase è necessario prevedere risultati visibili e concreti. Ciò servirà a tenere alta la motivazione dei partner.
- Gli obiettivi devono essere realistici.

3. Fase decisionale

Gli animatori e i singoli che siedono intorno al tavolo nella fase della riflessione non sono, nella maggior parte dei casi, gli unici soggetti coinvolti nel processo decisionale all'interno del partenariato. Nella situazione ideale, le organizzazioni di tutti i partner devono essere coinvolte nell'intero processo di creazione del partenariato; quando questo non avviene, ci deve comunque essere un momento in cui è necessario prendere una decisione ufficiale sul partenariato. A seconda della struttura delle diverse organizzazioni coinvolte, questo può seguire una procedura più o meno formale. Alcuni animatori possono avere la libertà di accordarsi da soli su alcuni punti riguardanti il partenariato, mentre in altre organizzazioni è necessario passare per tutta la gerarchia (che naturalmente comporta anche alcune conseguenze per quanto riguarda la gestione del tempo). Se avete bisogno di un documento formale, vi sono alcuni punti che vi possono essere d'aiuto.

Proposte da sottoporre al livello decisionale

- Descrivere l'azione comune da implementare: gli obiettivi, i piani d'azione e le fasi.
- Comprendere i punti principali citati sopra, quali il calendario dei lavori, la divisione dei ruoli e i compiti, le risorse, il coordinamento, il monitoraggio e la valutazione.
- Una sezione deve riguardare specificamente la lunghezza dell'accordo di partenariato, così come le possibili modifiche nel processo. Prendete in considerazione, ad esempio, la modalità con cui i partner possono ritirarsi dall'accordo e cosa succederebbe in quel caso.

Consigli

- Siate sufficientemente precisi quando presentate le proposte di lavoro a livello decisionale, ma evitate di entrare troppo nel dettaglio. Anche se l'accordo di partenariato deve essere preciso, è necessario lasciare spazio alla flessibilità per eventuali modifiche.
- Cercate di capire quali sono le priorità della gerarchia e sviluppate il partenariato (o almeno l'accordo di partenariato) in base ad esse. Ad esempio, dimostrate l'effetto moltiplicatore previsto, se ciò può essere importante per uno dei partner, oppure l'applicazione delle pari opportunità fra uomini e donne, se questo può aiutare nella collaborazione.
- Cercate di sfruttare al massimo il sostegno dei vostri colleghi e dei colleghi dei vostri partner. Siate trasparenti e comunicativi circa i progressi compiuti nel partenariato.
- Assicuratevi di assegnare risorse sufficienti al partenariato. Una volta che l'accordo è stato firmato, può essere difficile modificarlo, se non è specificato all'inizio. E' sempre meglio chiedere di più nella fase iniziale e tagliare in seguito i contributi umani e finanziari se vengono mosse delle obiezioni (naturalmente dovrete poi adattare l'obiettivo del partenariato alle nuove risorse).

4. Fase d'azione

Quando tutti i partner hanno il via libera per avviare il partenariato, può avere inizio il lavoro vero e proprio. La maggior parte dei punti devono essere già stati fissati nella fase di riflessione, per cui si tratta semplicemente di fare ciò che è stato

pianificato. Ad ogni modo, ecco alcuni consigli.

Consigli

- Suddividete il lavoro nelle diverse fasi in maniera tale da poter “depenare” i compiti man mano che vengono svolti. Serve ad accrescere la motivazione il fatto di vedere risultati regolari e visibili.
- Questi risultati devono essere comunicati ai partner e ai colleghi o le gerarchie nelle diverse organizzazioni, per tenerli sempre aggiornati e coinvolgerli nel processo.
- La fase di azione metterà in evidenza le capacità per lavorare insieme e trasformare l'accordo di partenariato in azioni concrete e di successo. Le buone prassi realizzate nel partenariato dovrebbero essere registrate per azioni future.
- E' necessario svolgere un monitoraggio continuo per correggere eventuali sviluppi insoddisfacenti e organizzare con regolarità incontri o momenti di riflessione sulle direzioni da prendere.

5. Valutazione

La valutazione non rappresenta di per sé una fase, ma deve racchiudere tutti i momenti precedenti. Il monitoraggio del partenariato è necessario in tutte le diverse fasi (informazione, riflessione, decisione e azione). E' necessario definire i criteri di valutazione all'inizio della cooperazione e rispettare ciò che è stato stabilito nell'accordo di partenariato. Alla fine della fase di azione, deve essere prevista una valutazione finale che coinvolga tutte le parti interessate (i destinatari, i partner, le autorità locali, le istituzioni, etc.). I risultati e la qualità del lavoro realizzato devono essere messi in evidenza per portare a nuove prospettive di cooperazione, magari allargare il partenariato o coinvolgere più partner.

Alcuni suggerimenti su quali elementi valutare in ciascuna fase

- *Fase dell'informazione:* Le informazioni che fornisco sono affidabili? Ho bisogno di reperire ulteriori informazioni? Dove posso ottenerle?
- *Fase della riflessione:* La riflessione comune riflette le motivazioni di ciascun gruppo? La bozza di proposte per il partenariato è sufficientemente chiara e flessibile? Sono presenti tutti gli elementi?
- *Fase della decisione:* Nella bozza di proposte vengono rispettate tutte le aspettative dei partner? Gli obiettivi e l'azione sono realistici e raggiungibili? Il processo decisionale nel suo complesso è soddisfacente? Ci siamo trovati d'accordo sui meccanismi di monitoraggio e coordinamento? L'accordo di partenariato riflette ciò che è stato deciso?
- *Fase dell'azione:* Le risorse per il monitoraggio e il coordinamento sono adatte ai compiti? Il lavoro svolto è di beneficio per tutto il personale all'interno delle organizzazioni partner? Come reagiscono alla nuova cooperazione i destinatari e gli altri colleghi? Sono stati sufficientemente informati e vi sostengono? Come è la comunicazione tra voi? Vi sono delle prassi che vorreste ripetere o migliorare? L'accordo di partenariato è rispettato da tutti?
- *Fase di valutazione:* Vi sono strumenti di valutazione adattabili? Il progetto avanza come previsto? Tutti gli attori del partenariato possono esprimersi sul lavoro che viene realizzato? Il progetto è strutturato in maniera tale da permetterlo? Il partenariato ha raggiunto gli obiettivi che si era prefissato? Quali sono i modi migliori per diffondere i risultati di questa esperienza e migliorare la cooperazione?

Ulteriori consigli per la creazione di un partenariato

- Siate chiari fin dall'inizio su ciò che il partenariato deve o non deve essere.
- Lavorate molto sulla relazione tra i partner. Organizzate alcune attività per rafforzare lo spirito di squadra (uscire insieme a bere, fare un'escursione, visitare le organizzazioni, i posti di lavoro, le case delle persone coinvolte, etc.). Ricordate che state lavorando con le persone, non con le organizzazioni.
- Trovate un modo condiviso per gestire tutta la fase di informazione e riflessione con le persone con cui collaborate.
- Non siate eccessivamente ottimistici riguardo gli obiettivi e le azioni per raggiungerli. Siate pragmatici; siete sempre in tempo per trasformare la vostra cooperazione in un partenariato più ampio.
- Ricordate di equilibrare sempre i compiti e le responsabilità dei partner in tutte le fasi. Evitate che un partner assuma troppe responsabilità rispetto agli altri.
- Siate pronti ad affrontare i diversi stili di lavoro e le culture organizzative dei vostri partner. (E' possibile reperire ulteriori informazioni sui temi dell'interculturalità nel T-Kit sull'Apprendimento Interculturale).

Buone prassi – un esempio concreto

Un'esperienza di partenariato in formazione

Nel 2000 venne implementato un progetto pilota tra due organizzazioni di strada, una francese e una olandese, nel quadro del programma comunitario GIOVENTU'. I lavoratori francesi andarono “in visita” presso l'organizzazione olandese per osservare da vicino alcuni progetti di successo da loro implementati. L'Agenzia Nazionale GIOVENTU' francese trovò il progetto particolarmente interessante e firmò un accordo di partenariato sulla formazione con l'organizzazione CNLAPS per il lavoro di strada. Insieme organizzarono un corso di formazione per venti lavoratori del settore, che portò a diversi scambi con giovani svantaggiati e una visita di studio internazionale per riflettere sul lavoro di strada nei diversi paesi rappresentati. Organizzarono anche una conferenza con gli operatori del settore sul programma GIOVENTU'. Vennero stabiliti nuovi contatti e realizzati progetti tra gli operatori di strada dei diversi paesi. Come risultato, il programma GIOVENTU' venne

utilizzato sempre più spesso tra i professionisti che operavano con i giovani con minori opportunità (gruppo prioritario per l'Agenzia nazionale GIOVENTU') e gli operatori trovarono un ulteriore strumento da utilizzare nel proprio lavoro quotidiano: il programma GIOVENTU'. Il partenariato fu un successo ed i partner avviarono le trattative per un nuovo accordo di partenariato per l'anno successivo.

CNLAPS: www.cnlaps.asso.fr ; contact@cnlaps.asso.fr

Agenzia nazionale francese per il programma GIOVENTU': www.injep.fr ; jpe@injep.fr

4.3 Contesti lavorativi diversi

A cura di Tom Croft

Che voi create o meno partenariati (come accennato nella sezione sopra), vi è una grande varietà di ruoli e competenze per gli animatori giovanili. Coloro che lavorano con i giovani con minori opportunità possono operare in contesti anche molto diversi. Tali contesti possono spaziare da impegni a lungo termine ad un coinvolgimento a breve termine. In entrambi i casi vi sono vantaggi e svantaggi: come animatori giovanili dobbiamo essere consapevoli di dove vogliamo collocarci e le conseguenze dello stile di lavoro che scegliamo.

Interventi a breve termine	Impegni a lungo termine
Spesso mirati a gruppi specifici di giovani la cui situazione è stata segnalata dalle autorità competenti	Spesso gestiti su base locale (associazioni giovanili, iniziative o progetti locali a lungo termine, volontari locali o professionisti che hanno vissuto e lavorato nel settore per parecchi anni, etc.)
Realizzata da professionisti nel settore sociale (assistenti sociali, consiglieri scolastici o mentori, ufficiali giudiziari, etc.)	Di natura non professionale o volontaristica
Comunemente il risultato di una crisi nella vita del giovane	Aperti a tutti i giovani, ma talvolta mirati ai giovani con minori opportunità
Quando la crisi viene risolta il sostegno termina in maniera improvvisa	Non obbligatori, libertà di scelta per i giovani coinvolti
Un giovane può avere scarsa possibilità di scelta sul tipo di intervento	Forte probabilità di venir "gestiti" dai giovani che vi partecipano
Sebbene spesso necessari e importanti, gli interventi, e coloro che sono ad essi legati, possono generare ostilità e sospetto da parte dei giovani	Offrono opportunità e sostegno ai giovani nel lungo termine Sono spesso costruiti su forti relazioni basate sulla fiducia e il rispetto reciproci tra il personale lavorativo e i giovani

In ogni caso dovremo prestare attenzione al seguente aspetto: costruire delle relazioni lavorative di successo non è mai facile, è necessario assicurarsi che la cooperazione rechi benefici a tutte le parti interessate e curi come esigenza primaria gli interessi dei giovani (vedi sezione 4: *I giovani e il loro contesto*).

5. L'istruzione non-formale come strumento per l'inclusione di tutti

A cura di Benoît Mida-Briot

Gli esseri umani non smettono mai di imparare e maturare. Tutti impariamo cose diverse, in momenti diversi e in diversi ambiti della nostra vita. Molto impariamo dalla scuola, ma non dobbiamo trascurare le numerose opportunità che ci vengono offerte al di fuori del contesto di apprendimento accademico. Tutte le esperienze di apprendimento nella vita contribuiscono alla crescita personale e portano ad una migliore comprensione dell'ambiente in cui si vive, portando anche ad una maggiore partecipazione nella società. Il sistema di istruzione formale (scuola, università, formazione professionale) mira a fornire ai giovani una conoscenza di base da utilizzare per la loro integrazione nella società. Sfortunatamente, in molti casi il sistema di istruzione formale non offre ai giovani, per diverse ragioni, un bagaglio di conoscenze sufficiente per le loro esigenze. Per questo motivo, per il proprio sviluppo personale è necessario disporre di altre fonti. L'istruzione non-formale rappresenta una di queste, in particolare – ma non solo- per giovani con minori opportunità. Questo capitolo approfondirà i diversi metodi di apprendimento, mettendoli a confronto e considerando perché e come l'istruzione non-formale può rappresentare una "seconda chance" per il nostro gruppo di destinatari.

5.1 Istruzione non-formale contro istruzione formale e formazione professionale

In Europa, la maggior parte dei cittadini ha ricevuto nella propria vita una qualche forma di scolarizzazione. Questa istruzione scolastica formale si basa normalmente su una relazione "verticale" tra studente e insegnante: colui che possiede la conoscenza e la trasmette (insegnante) e colui che la riceve (discente). L'insegnante per lo più trasmette le proprie conoscenze sotto forma di corsi e piani di studio. Alla fine del percorso di apprendimento un documento scritto certifica le conoscenze acquisite dallo studente in base a determinati criteri ufficiali. Certificati e diplomi sono spesso necessari come chiavi per aprire le porte del mercato del lavoro e della vita sociale. I diplomi accademici in particolare attestano la conoscenza teorica. La formazione professionale fornisce più contenuti pratici oltre alla conoscenza generale. Offre ai discenti una qualifica pratica che può essere utilizzata direttamente nel mercato del lavoro; generalmente i tirocini fanno parte della formazione professionale. I tirocinanti imparano un mestiere cominciando da un livello elementare del contesto lavorativo, con l'aiuto di un tutor. Alla fine del processo di apprendimento viene rilasciata una certificazione. La formazione professionale è spesso più breve degli studi formali e mira alla rapida acquisizione di competenze professionali pratiche. La relazione tra l'insegnante e il discente rimane ancora di tipo "verticale", con l'insegnante che trasmette le proprie conoscenze al discente. L'istruzione non-formale, al contrario, può essere sintetizzata con la formula "*learning by doing*", ovvero imparare direttamente sul campo. La metodologia di apprendimento consiste nell'interazione tra i discenti e le concrete situazioni di cui fanno esperienza. Generalmente non vi sono insegnanti che impartiscono lezioni ex-cathedra: il discente e l'educatore sviluppano insieme conoscenze e competenze, in una relazione "orizzontale". L'educatore, o facilitatore, può essere più o meno attivo nella costruzione dell'esperienza di apprendimento per il bene del discente. Questo è ciò che accade nell'animazione giovanile. E' possibile ottimizzare i vantaggi dell'istruzione non-formale per i giovani attraverso l'utilizzo di diverse metodologie quali "l'educazione tra pari", il progetto di lavoro, i progetti di mobilità, etc. I discenti sono al centro del proprio processo di apprendimento e gli animatori giovanili svolgono una funzione di sostegno. Purtroppo, al momento non vi sono strumenti di certificazione per le competenze acquisite con l'apprendimento non-formale. Talvolta si fa confusione tra apprendimento non-formale e informale. Consideriamo "informale" l'apprendimento spontaneo, come avviene nella vita di tutti i giorni; mentre l'apprendimento non-formale è pianificato e ideato da un educatore, formatore o animatore che offre anche sostegno durante l'intero processo di apprendimento.

	Istruzione formale: studi accademici	Istruzione formale: formazione professionale	Istruzione non-formale
Metodi di apprendimento utilizzati	Corsi in cui la relazione tra l'insegnante e il discente è di tipo "verticale".	La relazione è "verticale", come per gli studi accademici. I corsi teorici si possono alternare alla pratica. Durante la parte pratica è possibile essere affiancati dalla figura del tutor.	La relazione è interattiva tra il discente e l'ambiente che lo circonda: " <i>learning by doing</i> ". Spesso vengono utilizzati "l'educazione tra pari" e il "mentoring"
Contenuti	Principalmente generali. Definiti dalle strutture educative ufficiali.	Mirati all'acquisizione di competenze pratiche. Definiti dalle strutture	Scelti dal discente. Nessuna definizione, eccetto l'acquisizione di esperienze concrete.

		educative ufficiali.	
Certificazione	Generalmente fornita alla fine del corso di studi come valutazione del livello di conoscenza acquisita. Segue criteri stabiliti dalle strutture educative ufficiali.	Generalmente fornita alla fine del periodo di formazione come valutazione del livello di conoscenze pratiche acquisite. Segue criteri stabiliti dalle strutture educative ufficiali.	Fino a questo momento non esiste certificazione. Tuttavia, può essere tenuta in considerazione per gli studi universitari (ad es. Finlandia).
Durata	Generalmente: dai 6 ai 18 anni - istruzione primaria e secondaria; oltre i 18 anni – fino a 10 anni di studio (università).	Generalmente breve: ha inizio in alcuni paesi all'età di 14 anni, fino a 4 anni durante l'istruzione secondaria; 2 o 3 anni dopo gli studi universitari.	Apprendimento permanente.
Punti di forza	Obbligatoria per tutti (generalmente fino ai 16 anni) per fornire delle conoscenze di base. Spesso praticamente gratuita nel settore pubblico. La certificazione è rappresentata dai diplomi accademici ufficiali.	Breve, offre competenze pratiche che possono essere utilizzate direttamente nel mercato del lavoro. La certificazione è rappresentata dagli attestati di formazione professionale.	Accessibile a tutti in ogni momento della vita. Rappresenta una "seconda chance" per i giovani con minori opportunità.
Punti di debolezza	Diplomi accademici che possono rimanere generici e richiedono un ulteriore periodo di studi specifici o di formazione. Non adatta a tutti. Comporta spesso difficoltà nel riconoscimento e il trasferimento dei titoli a livello europeo.	Spesso non scelto direttamente dai giovani, ma "imposto" durante i loro studi. Il mercato del lavoro può subire dei cambiamenti che rendono inutili le qualifiche. Difficoltà nel riconoscimento delle qualifiche.	Nessun riconoscimento formale.

5.2 L'animazione per i giovani con minori opportunità

Buone prassi – un esempio pratico

Djilali è cresciuto in un quartiere “difficile” di Tolosa, nel sud della Francia, intorno a giovani svantaggiati. Discriminazione, violenza, tossicodipendenza, abbandono scolastico, problemi relazionali con i genitori, la polizia e la comunità, sono problemi comuni vissuti dai giovani della città. Djilali desidera partecipare alla vita della comunità e realizzare attività di interesse. Nel quadro delle “Iniziativa giovanili” crea l'associazione “Sport e tempo libero” che permette ai giovani della città di sviluppare nuovi progetti. Coinvolge sette giovani per creare un pezzo teatrale intitolato “Les ombres de la cité”, centrato sui problemi vissuti dai giovani che vivono in aree svantaggiate. Dall'ideazione alla realizzazione, lo spettacolo viene rappresentato dieci volte, nelle scuole, nelle università e in altre strutture in tutta la Francia. Il progetto conosce il successo grazie a Djilali e il suo staff, suscita l'interesse del pubblico e stimola altre attività di formazione. Gli attori più convinti seguono sessioni di formazione per diventare insegnanti e impegnarsi nella vita della comunità.

Sebbene le istituzioni europee legate all'istruzione abbiano compiuto notevoli sforzi per migliorare l'equilibrio tra teoria e pratica nel percorso scolastico, a partire dalla seconda metà del ventesimo secolo, le differenze sottolineate sopra ancora permangono. Alcune iniziative sono state realizzate per meglio adattare i diversi metodi didattici alle esigenze e le aspettative dei discenti, come nel concetto di Philippe Meirieu “approcci differenziati di apprendimento”, tuttavia rimangono limitate. Per questo motivo numerosi giovani abbandonano il sistema di istruzione formale senza aver portato a termine i propri studi o aver acquisito una qualifica. I giovani che abbandonano la scuola precocemente o coloro che si trovano nella società in situazioni precarie possono trarre vantaggio dall'istruzione non formale come seconda opportunità di forte impatto per la loro vita. Questo approccio educativo deve essere meditato con attenzione, preparato e realizzato con la partecipazione attiva dei giovani stessi. Inoltre, il suo utilizzo deve essere coerente con la vita dei giovani: innanzi tutto è necessario tenere in considerazione la storia delle persone, e poi fare in modo che i risultati portino ad un ulteriore passo nel percorso verso l'inclusione sociale.

L'istruzione non-formale può portare i giovani con minori opportunità a creare da soli i loro progetti, passo dopo passo (come vedremo al capitolo 6.2: *Approccio “Step-by-step”*), in cui essi sono al centro dell'attività educativa, si sentono responsabili, mettono in gioco interessi personali, trovano una motivazione forte, sviluppano la propria autostima e, come risultato, accrescono le proprie capacità e competenze nel lavoro pratico. Tuttavia, l'istruzione non-formale funziona solamente se correttamente implementata e monitorata. Ciò non può avvenire in un giorno, ma richiede tempo per conoscersi e costruire una relazione basata sulla fiducia (vedere 6.3: *Creare un rapporto di fiducia*), utilizzando metodi studiati per i singoli casi. Potrebbe anche essere utile mettersi in rete con persone che conoscono o hanno lavorato in precedenza con il giovane (vedere 4.1: *I giovani nelle loro comunità* e 4.2: *Creazione di partenariati*).

Un altro aspetto interessante dell'utilizzo dell'istruzione non-formale con il gruppo destinatario è che i beneficiari possono in seguito all'esperienza fatta divenire moltiplicatori, trasformandosi in “coetanei con maggiore esperienza” rispetto ai propri amici, e in tal modo motivarli e sostenerli in maniera “orizzontale”. Questa è la cosiddetta “educazione tra pari”, che si basa sulla condivisione delle proprie esperienze e l'offerta di sostegno ad altri che vivono esperienze simili (vedere 7.1: *Educazione tra pari*).

L'istruzione non-formale potrebbe rappresentare uno strumento per l'inclusione di tutti, in particolare coloro che non sono stati fortunati con il sistema di istruzione formale. Tuttavia, gli animatori giovanili e gli operatori sociali devono essere consapevoli che la loro azione deve essere implementata in un contesto di ampio respiro e non deve pertanto rappresentare un obiettivo in sé stesso. Presuppone inoltre la soddisfazione delle esigenze primarie dei beneficiari: è difficile iniziare a lavorare con i giovani al loro sviluppo personale se essi non hanno un tetto sotto cui dormire o qualcosa da mangiare!

Personalizzate il vostro approccio utilizzando un approccio “step-by-step” (vedere 6.2) e pianificate risultati concreti e positivi (anche molto piccoli) per ciascuna fase, in maniera tale da generare una “dinamica di motivazione”. Avere la sensazione di ottenere dei risultati stimola l'autostima. Quando si mischiano insieme tutti questi ingredienti e si interviene al momento giusto del percorso del giovane, l'attività diventa un prezioso strumento per il suo sviluppo personale. Questo tipo di educazione alternativa può rappresentare una seconda chance per la reintegrazione sociale dei giovani con minori opportunità.

Buone prassi – Un esempio concreto

M., 24 anni, è disoccupato, ha abbandonato la scuola quando aveva 16 anni. Viene da una famiglia divisa e ha “contatti” regolari con la polizia per crimini legati al mondo della droga. Un'associazione per l'assistenza sociale lo raccoglie dalla strada e gli suggerisce di presentare domanda per il Servizio Volontario Europeo a breve termine. Il progetto viene approvato e M. si reca all'estero per 4 mesi lavorando su viaggi di gruppo alternativi rivolti ad adolescenti. Nel progetto M. impara tante cose, non legate solamente alla gestione pratica dei viaggi, ma anche alla comunicazione in lingue diverse e al rapporto con adolescenti difficili. Alla fine dei 4 mesi decide di iniziare un percorso di formazione professionale per lavorare nel settore turistico. Per fare questo M. utilizza un programma specifico di educazione non-formale. Con il sostegno di assistenti sociali

(in entrambi i paesi) M. è riuscito ad assumersi responsabilità e sentirsi reinserito nella società. Le capacità pratiche acquisite (montare tende, cucinare, etc.) non sono certo i risultati maggiori. Il principale risultato è stato imparare a relazionarsi con gli altri e sperimentare situazioni nuove che alla fine lo hanno portato ad una nuova vocazione nella vita, il settore turistico. L'aspetto più interessante è che l'esperienza positiva in un contesto non-formale gli ha fornito una motivazione per tornare al sistema di educazione formale e ottenere una qualifica.

6. L'animazione giovanile "inclusiva" nella pratica

6.1 Ethos

A cura di Benoît Mida-Briot

Lavorando con giovani con minori opportunità, l'animatore giovanile consapevolmente o inconsapevolmente aderisce ad un sistema di principi morali, ciò che comunemente chiamiamo "etica". Nell'animazione giovanile è importante essere consapevoli della propria etica e delle sue conseguenze. Questa sezione non intende suggerire agli animatori sociali quali linee guida morali sono migliori o peggiori, dal momento che probabilmente vi sono tanti concetti di "morale" quante sono le organizzazioni che lavorano nel settore dell'istruzione. Tuttavia, è importante che l'animatore giovanile condivida il proprio concetto di "morale" con i colleghi, i partner o i datori di lavoro. Qualora vi fosse una discrepanza tra le linee guida morali nell'animazione tra i diversi attori nell'ambito dello stesso progetto, la collaborazione sarebbe praticamente impossibile.

Prenderemo in considerazione l'etica in due aree: l'etica legata alla filosofia e l'etica legata al lavoro con il gruppo di destinatari.

L'etica legata alla filosofia

Secondo Begnino Caceres nel lavoro sociale e l'animazione giovanile vi sono due tendenze (il lavoro sociale tenta di promuovere la partecipazione delle persone nella società). Il primo approccio vede il lavoro sociale e gli animatori giovanili come attori che dovrebbero includere il più possibile i loro destinatari nella società. Non intendono cambiare la società, ma fare in modo che le persone si adattino ad essa. Il lavoro sociale e l'animazione giovanile ricoprono un ruolo specifico nell'ordinamento sociale.

Il secondo approccio vede il lavoro sociale e l'animazione giovanile come strumenti per trasformare la società. Consiste nella capacità delle persone di interagire con il proprio ambiente e trasformarlo. Le attività degli operatori sociali sono finalizzate alla trasformazione a lungo termine della mentalità delle persone e dunque della loro capacità di partecipare nella società e migliorarla. In questo approccio gli operatori sociali e gli animatori giovanili non intendono integrare le persone nella società, ma contribuire alla trasformazione sociale delle società. L'approccio morale, naturalmente, comporta conseguenze diverse per i giovani coinvolti.

L'etica legata all'animazione per i giovani con minori opportunità

Gli animatori giovanili devono essere consapevoli dei valori etici su cui si basano le proprie azioni educative. Possono svolgere un ruolo importante nei confronti dei giovani con cui lavorano, offrendo sostegno e consulenza. Questo sostegno deve rimanere costante, senza tuttavia creare dipendenza, creando in tal modo ostacoli alla crescita e l'autonomia personale. Gli animatori giovanili devono mirare a diventare "superflui", una volta portati i giovani a raggiungere l'indipendenza. Devono offrire ai giovani diverse opportunità nella speranza che essi trovino da soli lo stimolo per la propria crescita e una partecipazione attiva nella società.

Alcune domande da porsi

- **I miei valori:** che concetto ho di "società"? L'animazione giovanile è il contesto giusto per essere coerente con i miei valori?
- **Le mie motivazioni per lavorare con questo tipo di destinatari:** desidero far integrare i giovani nella società oppure creare spazi affinché essi partecipino al dibattito pubblico?
- **Il mio ruolo come animatore giovanile:** le mie motivazioni e le mie azioni coincidono con la politica del mio datore di lavoro e le esigenze dei giovani? Esercito una qualche influenza sui giovani, al di là dei miei compiti? Come la gestisco?
- **In che modo si può evitare di creare un rapporto di dipendenza con i destinatari:** sono in grado di limitare il mio coinvolgimento con i giovani? Sono troppo coinvolto emotivamente? Riesco a "crearmi una rete" in maniera soddisfacente?

Un importante obiettivo dell'animazione con giovani svantaggiati può essere di diventare "non indispensabili", riuscendo a far sì che i giovani diventino autonomi e socialmente integrati.

6.2 Approccio "step-by-step"

Come già evidenziato nel capitolo 4.3: *Contesti di lavoro diversi*, vi sono diversi modi di lavorare con i giovani con minori opportunità. Un obiettivo può essere quello di dare delle piccole "spinte" alla vita del giovane offrendo alcuni stimoli, oppure guidare il giovane verso un cambiamento più duraturo. In quest'ultimo caso è importante conoscere la storia personale del giovane. Gli animatori devono conoscere i meccanismi che hanno portato i giovani a diventare socialmente esclusi; devono capire il loro presente e, presumibilmente, costruire un futuro migliore insieme a loro. Gli animatori possono realizzare in questa fase che l'animazione a breve termine con i giovani ha i suoi limiti rispetto alle esigenze dei giovani svantaggiati. Il cambiamento presuppone un orientamento a più lungo termine.

Non è possibile spingere i giovani a cambiare immediatamente la propria vita. Essi hanno bisogno di prepararsi alle novità con un approccio graduale, "step by step". In momenti diversi della loro vita si possono pensare passi diversi per spingerli all'integrazione nella società. Conoscere le loro storie personali, lavorare su una relazione basata sulla fiducia, coinvolgerli nella scelta del loro futuro, sono passi essenziali prima di iniziare a dirigerli verso nuovi orizzonti. E' fondamentale adattare il proprio approccio e le conseguenti attività al loro percorso, offrendo programmi personalizzati che tengano in considerazione le loro aspettative e le loro possibilità. Si può iniziare con piccoli cambiamenti e costruire su questi, arrivando "passo dopo passo" dove si desidera.

Come costruire un approccio "step-by-step"?

Per lavorare in maniera efficace con il gruppo di destinatari sono necessari alcuni ingredienti essenziali, che verranno elencati in questa sezione ed approfonditi nel prossimo capitolo 6: *L'animazione giovanile di integrazione nella pratica.*

Come principio generale, qualsiasi tipo di lavoro con i giovani svantaggiati deve essere basato sulla fiducia, senza forzature. Come sottolineato al capitolo 6.3 *Creare un rapporto di fiducia*, per ottenere questo risultato ci possono volere settimane o mesi. Ad ogni modo, è la chiave per aprire molte porte nell'animazione e vale la pena saper aspettare e lavorarci sopra. L'animazione giovanile deve avere come punto di partenza le aspettative e le esigenze dei giovani. Se essi non manifestano alcuna esigenza specifica o non sanno ciò che desiderano, l'animatore deve aiutarli a trovare la loro strada nella vita. Lo si può fare proponendo una vasta gamma di attività verso cui i giovani si sentono maggiormente attratti, e in tal modo capire il centro del loro interesse. Una volta emersi gli obiettivi specifici, gli animatori e i giovani sono in grado di riflettere insieme sui possibili modi per raggiungerli. L'approccio contrattuale (vedere 7.2) può essere uno dei possibili modi.

Inoltre, può essere necessario impostare nuovamente un processo di socializzazione: i giovani possono aver bisogno di rinfrescare la memoria su come comunicare e collaborare con gli altri. Potrebbe essere utile guidarli attraverso esperienze al di fuori del loro contesto quotidiano che li portino ad uscire dalle vecchie abitudini. I progetti internazionali possono rappresentare in tal senso un'importante opportunità per alcuni giovani. E' chiaro che se non si ha mai vissuto un'esperienza internazionale è necessaria una lunga preparazione, un sostegno continuativo durante tutto la durata del progetto e, naturalmente, un coinvolgimento attivo (troverete approfondimenti su questo argomento nel T-Kit sul Servizio Volontario Internazionale).

Buone prassi – un esempio concreto

S, di 19 anni, viene coinvolto in piccoli reati che lo portano ad avere ripetutamente contatti con il tribunale dei minori. Il tribunale si rivolge ad un'organizzazione che lavora con giovani svantaggiati e che opera nel settore dell'arte circense e della vela, affinché coinvolga S. nelle sue attività. Dopo qualche tempo l'organizzazione offre a S. l'opportunità di svolgere il Servizio Volontario Europeo a breve termine per un progetto all'estero. S. è tentato dall'idea di andare all'estero, ma questo presuppone un mese di preparazione prima della partenza. Dopo questo periodo, con qualche difficoltà, S. è pronto a partire e si organizza un incontro per fissare "gli obiettivi del contratto" prima di partecipare ad un progetto legato alla vela. I primi quattro mesi non sono facili per problemi linguistici, ma grazie al sostegno del tutor vengono superati. Alla fine del periodo previsto, S. chiede una proroga di altri due mesi. S. riesce a farsi apprezzare e al ritorno presenta perfino una mostra fotografica del lavoro svolto all'estero. Alla fine dello SVE, S. torna a casa per le vacanze, ma presto decide di trasferirsi nel paese dello SVE per iniziare lì una nuova vita.

Una breve analisi del caso di S.

S. ha sfruttato, con il sostegno dei suoi tutor, un'opportunità di educazione non-formale (vedere il capitolo 5: L'Educazione non formale come strumento di inclusione per tutti). Possiamo notare che in questo caso è stata utilizzata una metodologia "step-by-step", applicata in funzione delle aspettative di S. e legata al suo coinvolgimento attivo. L'animatore giovanile ha proposto il primo passo in questo progetto, ma la scelta è stata presa da S. liberamente. Fin dall'inizio, infatti, è stato considerato responsabile, perfettamente capace di fare delle scelte.

La seconda mossa è quella di fissare un periodo di preparazione, che implica il fatto che S. prima di partire all'estero debba confermare la sua scelta. Dopo una valutazione positiva di questo periodo, viene discusso il passo successivo più "stimolante", quello della partenza, che porta ad un contratto per stabilire i diritti e i doveri di ciascuno, descrivere le azioni successive e fissare gli incontri di valutazione del progetto. Durante il periodo all'estero i tutor offrono grande sostegno a S., permettendogli di vivere un'esperienza di successo, che gli permette anche di fare chiarezza su ciò che desidera fare dopo il progetto. Come passo finale, il suo lavoro viene pubblicizzato tramite una mostra fotografica durante un festival, fatto che accresce ulteriormente la sua autostima (vedere 6.4 : Esplorare l'autostima) e migliora le sue capacità di gestione del progetto.

L'offerta di svolgere uno SVE è giunta al momento giusto nella vita di S. Grazie alla cooperazione tra il tribunale dei minori e l'organizzazione, S. ha potuta beneficiare di un progetto di mobilità europeo. Questo strumento è stato adattato alle sue esigenze ed aspettative, trasformandolo in uno strumento di sviluppo personalizzato. S. è riuscito in tal modo ad accrescere la fiducia in sé stesso, e gradualmente, secondo un approccio "step-by-step", assumersi sempre maggiori responsabilità.

6.3 Creare un rapporto di fiducia

Dai fiducia agli uomini ed essi saranno sinceri con te; trattali con magnanimità, ed essi si mostreranno magnanimi.

Ralph Waldo Emerson (1803 - 1882)

Ama tutti, fidati di pochi. Non fare male a nessuno. *William Shakespeare (1564 - 1616)*

Il significato che si attribuisce al concetto di fiducia può venir spiegato con l'aggettivo che ad esso spesso si accompagna "sacra". La fiducia, e la nostra necessità di sicurezza e rassicurazione che essa offre, è centrale per la percezione di noi stessi e le nostre relazioni. Ci aspettiamo – e desideriamo – di aver fiducia nella famiglia, gli amici, gli insegnanti, i governanti. Di pari passo con questa fiducia viene la certezza, la prevedibilità e la sicurezza. Senza di essa, la vita è nella migliore delle ipotesi incerta, nella peggiore un luogo pieno di pericoli in cui la tecnica più sicura di sopravvivenza è non fidarsi di nessuno e fare affidamento solo su sé stessi.

"Non credere ad una sola parola di quello che ha detto", "Non è affidabile". Dalle pagine di letteratura, alle corti dei tribunali, dall'adolescente in lacrime perché il presunto "miglior amico" ha divulgato un segreto importante che aveva promesso di tacere, al pensionato derubato dei suoi pochi risparmi da un consulente senza scrupoli, il tradimento e le sue conseguenze – la totale mancanza di fiducia – è riconosciuta come una delle peggiori crudeltà che gli essere umani possono infliggersi l'un l'altro.

Avere fiducia in qualcuno significa divenire vulnerabili, e se si è già sperimentato il tradimento - come capita a molti giovani - perché rischiare di esporsi nuovamente? I giovani che hanno subito degli abusi dal punto di vista emotivo o fisico nel passato – in particolare da parte di coloro che godevano della loro fiducia – spesso giudicano più semplice non fidarsi di nessuno. Alcuni si ritengono responsabili di ciò che gli è successo ed arrivano a pensare di non meritarsi le attenzioni, le cure e l'amore di qualcuno. L'odio e la mancanza di autostima conseguenti possono danneggiare gravemente le loro vite e le loro relazioni future. Allo stesso modo, i giovani che sono stati duramente criticati o sminuiti da un insegnante o un'altra figura autoritaria, troveranno difficile credere che la loro esperienza in un contesto simile possa risultare più positiva.

In qualsiasi lavoro, su un piano personale, viene data enorme attenzione alla necessità di creare rapporti basati sulla fiducia. Esattamente come l'insegnante e l'assistente sociale necessitano di costruire rapporti di fiducia, allo stesso modo l'animatore giovanile. Ciascuno di essi, in modi differenti, deve riconoscere e cercare di affrontare problemi che affondano le radici nel profondo e possono risultare difficilissimi da risolvere, anche ammesso che ciò sia possibile. Per questo motivo, tutti coloro che lavorano in questo difficile territorio devono stare allerta e cogliere i segnali che possono giungere dai giovani di sciogliere dei nodi tenuti dentro per anni. Una volta cominciato a fidarsi di qualcuno, vi è la possibilità che essi possano, almeno inizialmente, diventare dipendenti dall'oggetto della loro fiducia. Questo è il motivo per cui sono necessari degli specialisti.

Dunque quali sono gli elementi per cominciare a creare un rapporto di fiducia? Vi sono quattro aree chiave in cui, spesso tramite la vostra testimonianza, potete dimostrare al giovane che il mondo non è necessariamente sempre un caos e che la fiducia, quando riposta nelle persone giuste, è in grado di offrire sicurezza e conforto.

- **Rispettare la parola data:** "Ascolta le parole, ma bada alle azioni." Se date la vostra disponibilità, secondo un calendario stabilito, dovete essere realmente disponibili. Se promettete di mantenere un segreto che vi è stato confidato, fatelo.
- **Assumersi responsabilità:** Le persone di cui ci si può fidare si assumono la responsabilità delle loro azioni. Riconoscete il fatto che tutti commettono degli errori: ammettete i vostri limiti ed evitate di colpevolizzare altri in maniera eccessiva. E' troppo semplice attribuire ad altri i fallimenti e le difficoltà, spesso un indefinito "qualcuno" può generare un sentimento di impotenza e di apatia. Dimostrate in che modo, anche il più semplice, siete in grado di assumervi le responsabilità per la vostra vita. Parte del processo di assunzione delle responsabilità, proprio come nell'autostima, comprende tenere in considerazione gli interessi degli altri. Lavorare sulla creazione di un rapporto di fiducia implica il fatto di far vivere al giovane l'esperienza di fidarsi di qualcuno e allo stesso tempo di avere la fiducia degli altri e di esplorare le diverse emozioni che ne scaturiscono: vulnerabilità, paura, sconforto, potere, autostima, etc. Vedere la sezione 2 per trovare metodi pratici per realizzare ciò che è stato detto.
- **Mostrare comprensione:** Quando credete che un'altra persona, a diversi livelli, capisca la vostra situazione e perché vi sentite in quel determinato modo, è più facile riporre in essa la vostra fiducia. L'empatia e la compassione, dimostrate con sincerità, senza condiscendenza e in maniera coerente, possono aiutare a persuadere un giovane sul fatto che state almeno cercando di vedere il mondo con i suoi occhi. Come menzionato nel capitolo sull'autostima, è necessario conoscere la vita dei giovani con cui si lavora: non potrete capire fino in fondo i loro sentimenti, ma è importante che almeno proviate.
- **Creare uno spazio sicuro:** Tutti tendono a riporre fiducia su chi li fa sentire al sicuro. Per alcuni giovani, in particolare con minori opportunità, la mancanza di sicurezza è un elemento chiave della scarsa fiducia. Quando la vita ti delude in continuazione e le tue speranze vengono tradite ripetutamente, ogni nuovo incontro viene vissuto con sospetto. Tramite scambi empatici e senza giudizi, l'animatore può aiutare a creare un ambiente che "ispira sicurezza", in cui il giovane può iniziare a rilassarsi e ad abbassare la guardia. Nessuno può pretendere che questo avvenga in un giorno, ma l'esperienza, per quanto breve, può almeno offrire un assaggio di ciò che significa non considerare costantemente il mondo come nemico

da cui difendersi. Questo è il motivo per cui così tanti esercizi mirati alla costruzione di un rapporto di fiducia sottolineano la necessità di un contesto “sicuro”, di cui si ha il controllo, in cui ci si può fidare emotivamente degli altri (vedere le attività al capitolo 8: *Parte Pratica – Esercizi*).

Sarebbe ingenuo pensare che gli interventi degli animatori giovanili, per quanto esperti e prolungati nel tempo, siano in grado di trasformare vite segnate così a lungo dalla sfiducia e la precarietà. Tuttavia, l'animatore che lavora con giovani svantaggiati può cercare di offrire un ambiente accettabile, in cui, almeno per qualche ora, si può respirare un clima di sicurezza e protezione. In un mondo così incerto, inoltre, è piacevole pensare di poter meritare la fiducia di qualcuno.

6.4 Esplorare l'autostima

Se i bambini vivono tra le critiche, imparano a condannare.
Se i bambini vivono nell'ostilità, imparano ad essere aggressivi.
Se i bambini vivono nella paura, imparano ad essere apprensivi.
Se i bambini vivono nella vergogna, imparano a sentirsi colpevoli.
Se i bambini vivono nella tolleranza, imparano ad essere pazienti.
Se i bambini vivono nell'incoraggiamento, imparano ad avere fiducia.
Se i bambini vivono tra le lodi, imparano ad apprezzare.
Se i bambini vivono nell'approvazione, imparano ad amare sé stessi.
Se i bambini vivono nell'accoglienza, imparano a trovare amore nel mondo che li circonda.

Dorothy L. Nolte

Accrescere l'autostima è probabilmente uno dei risultati più difficili dell'animazione giovanile. Il suo valore è raramente messo in discussione e compare spesso tra gli obiettivi da raggiungere in gran parte delle attività. Ciò non può essere più vero di quando si lavora con i giovani svantaggiati. La bassa autostima è spesso messa in collegamento con una vasta gamma di problemi sociali. Tuttavia, non sempre le prove che supportano questi collegamenti sono evidenti; bisogna dunque riconoscere la complessità di questo tema. Innanzitutto, cosa significa realmente questo termine? Una definizione semplicistica potrebbe essere "autostima è sentirsi a proprio agio con sé stessi". Questa definizione potrebbe anche comprendere caratteristiche quali presunzione, egocentrismo, arroganza, narcisismo, o un senso di superiorità (Baumeister, 1996), che si potrebbe desiderare scoraggiare. Branden (1994) descrive l'autostima come "la disposizione di percepire sé stesso in grado di affrontare le sfide della vita e meritevole di felicità". Altre definizioni si riferiscono al fatto di possedere la capacità di assumersi la responsabilità delle proprie azioni e allo stesso tempo essere responsabili di altri. Raggiungere questo alto livello di autostima dipende da un senso di adeguatezza e rispetto di sé stessi. Questo spiega meglio per quale motivo un giovane in larga parte escluso dalla società si trova a dover lottare per arrivare ad un senso di adeguatezza, in un mondo che costantemente mette a dura prova la fiducia in sé stessi, crea ostacoli alla propria realizzazione ed è spesso ostile. Abbiamo accennato in precedenza alle numerose insicurezze che un giovane con minori opportunità vive, e che nascono da una combinazione di fattori svantaggiosi (vedere il capitolo 2.2.: *Chi sono i giovani con minori opportunità?*).

L'autostima viene da dentro noi stessi, ma un elemento chiave per il suo sviluppo è la costruzione personale del senso di adeguatezza che risulta dall'interazione con altri e con l'ambiente in cui si vive. I giovani svantaggiati, per definizione, hanno minori opportunità di sperimentare queste interazioni che generano fiducia, un feedback positivo, un senso di adeguatezza. Ciò naturalmente non significa che la scarsa autostima è legata solamente ad una determinata fascia di persone – la povertà di esperienza, di realizzazione, di affetti sono elementi diffusi nelle nostre società – ma i nostri soggetti in questo T-Kit sono i giovani con minori opportunità.

Gli animatori giovanili fanno spesso riferimento alla soddisfazione che provano nel vedere accrescere in un giovane la sua autostima. Tuttavia, bisogna essere cauti nel saltare alle conclusioni. La trasformazione a cui essi spesso assistono sarà il risultato di una vasta gamma di esperienze che il giovane vive e, non ultimo, le sue qualità individuali. Con questo non si intende sminuire l'importanza di una sessione o un progetto in un contesto che infonde sicurezza e che permette al giovane – forse per la prima volta – di sperimentare un senso di realizzazione e di orgoglio per i risultati raggiunti. Si tratta di riconoscere la realtà di una vita che nel giro di pochi secondi – forse solo mettendo il piede fuori della porta – trasforma le lotte e le frustrazioni quotidiane. Ciò che però è importante è che l'animatore riconosca il proprio contributo nel complesso labirinto che porta all'autostima. Dobbiamo anche credere a quello che abbiamo sotto gli occhi¹.

Per Baumeister (1993) l'autostima "sana" è un realistico e chiaro concetto di sé. Naturalmente l'animatore giovanile gioca un ruolo importante nell'aiutare il giovane a creare un'immagine realistica di sé stesso e del mondo che lo circonda.

Branden descrive l'autostima in termini di "fiducia nelle capacità della nostra mente di pensare". Per estensione, si tratta della nostra capacità di apprendimento, di prendere decisioni appropriate e rispondere con efficacia ai cambiamenti. Si tratta anche dello sperimentare che il successo, la realizzazione e la felicità sono legittimi e naturali per ciascuno di noi. Il modo in cui l'animazione giovanile, in particolare con i giovani svantaggiati, può incoraggiare lo sviluppo di queste capacità giace interamente nella creazione di un rapporto di fiducia che verrà approfondito nella prossima sezione.

1. Vi sono diversi punti di vista nel settore della ricerca per quanto riguarda il modo in cui l'autostima e i suoi effetti dovrebbero essere interpretati nell'animazione giovanile. Per una panoramica aggiornata su questo argomento si consiglia la lettura di un articolo di PJ White nella rivista *Young People Now* (n. 162, Ottobre 2002), pubblicato dall'Agenzia Nazionale Gioventù del Regno Unito. Web: <http://www.nya.org.uk>

-
- Accettazione di sé incondizionata
 - Senso di competenza
 - Motivazione
 - Appropriata capacità di affermazione
 - Esperienza di realizzazione
 - Senso di responsabilità e affidabilità
 - Senso di sicurezza e protezione
 - Senso di appartenenza
 - Senso di integrità

7. Approcci particolari

7.1 Educazione tra pari

A cura di Veronique Crolla

Tutti conoscono la storia del padre che un bel giorno, dopo aver scambiato occhiate significative con la moglie, chiede al figlio dodicenne di accompagnarlo per una passeggiata e una breve chiacchierata. Il padre inizia allora goffamente una conversazione artificiale partendo da alcune considerazioni sulle compagne di classe del ragazzo, che termina con un'affermazione solenne sul fatto che è tempo che il figlio conosca alcuni aspetti della vita sessuale. Il figlio, sinceramente annoiato, risponde dicendo che conosce già tutto quello che c'è da sapere dai suoi compagni di scuola, le varie riviste, etc. e che preferirebbe tornare a casa e rimettersi a guardare la televisione.

In qualche modo, lo scambio di informazioni sulla vita sessuale – che sia completamente realistico o meno – tra il ragazzo e i suoi compagni di scuola è quello che chiamiamo “educazione tra pari”. Kirstie Lilley (2001) distingue tre tipi di educazione tra pari:

- Educazione informale tra pari, come menzionato nella storia, quando i giovani si passano le informazioni su temi di loro interesse, senza che nessuno suggerisca loro di farlo;
- Educazione formale tra pari in cui ai giovani viene semplicemente detto di passarsi un determinato messaggio senza che essi abbiano una forte influenza sui contenuti;
- e un terzo tipo di educazione tra pari, che verrà discusso in questa sezione, nella quale si riceve una formazione per sviluppare da soli un programma per trasmettere un determinato messaggio ai propri pari.

L'educazione tra pari è di beneficio per tutte le parti coinvolte, che acquisiscono fiducia in sé stessi e numerose altre capacità (vedi 6.4 : *Esplorare l'autostima*). I loro pari ricevono importanti informazioni secondo una modalità di loro gradimento da qualcuno che conoscono e di cui si fidano e possono essere stimolati a divenire essi stessi educatori. Per gli animatori rappresenta un modo di trasmettere conoscenze ad un gruppo più ampio di giovani che, a loro volta, si rivolgono ad un gruppo ancora più numeroso.

Buone prassi – Un esempio concreto

In Estonia, un gruppo di 23 giovani che si sono conosciuti durante la scuola superiore o nel primo anno di università, hanno realizzato diversi progetti di educazione tra pari. La maggior parte di questi progetti sono legati alla prevenzione della tossicodipendenza, i diritti dei bambini, le competenze sociali e l'istruzione. Nel 2002 l'attenzione è stata centrata su programmi legati allo sviluppo delle competenze sociali e i diritti dei bambini. I destinatari principali sono bambini orfani ed altri bambini bisognosi. Nel quadro delle “iniziative di Gruppo (Azione 3) del programma GIOVENTU’ è stato pianificato di organizzare attività di formazione sulle competenze sociali per 20 bambini orfani e giovani tra i 9 e i 17 anni. L'obiettivo dei progetti è di prevenire l'abuso di droghe tra i bambini degli orfanotrofi, sviluppare le loro competenze sociali e insegnare loro a realizzare da soli i propri progetti. Per prima cosa raccolgono materiale (opuscoli appropriati, CD-ROM) per le sessioni di formazione. In tutte le loro attività coinvolgono sempre direttamente il gruppo di destinatari nel lavoro di preparazione, sentendosi essi stessi a proprio agio nella parte principale di gestione dei progetti, accrescendone l'efficacia. Una volta terminata la fase di preparazione, viene completata la formazione iniziata nel 2002.

L'educazione tra pari – perché funziona?

- I giovani sono più propensi ad accettare informazioni da altri giovani che non dagli adulti. In particolare, i giovani che sono cresciuti in un contesto svantaggiato e che sono spesso stati delusi dagli adulti del loro ambiente, possono essere sospettosi nei loro confronti.
- I giovani sono più propensi, rispetto ad un adulto, a dirsi in maniera schietta ciò che sentono o pensano, poiché hanno meno paura di essere giudicati per quello che dicono.
- Spesso, è più semplice, fra pari, fare domande e discutere su alcuni temi.
- I giovani si identificano più facilmente con i propri coetanei e le informazioni che vengono da loro sono considerate più attendibili.
- Gli educatori “tra pari” conoscono che tipo di linguaggio usare per rivolgersi ai propri pari.
- Gli educatori “tra pari” possono scegliere il loro modo di discutere determinati argomenti e decidere quali temi utilizzare.

La maggior parte delle volte, non funziona avvicinare un gruppo di giovani e fare una domanda del tipo “Hey, vuoi diventare

un “educatore tra pari”? Potrebbe invece essere la continuazione, il follow-up, di un’attività che ha coinvolto un gruppo di giovani. Durante la valutazione, una domanda utile da porre è cosa avrebbero fatto loro se avessero potuto guidare il workshop, il progetto o l’attività. Durante l’attività l’animatore giovanile potrebbe già incoraggiare i giovani a pensare a delle soluzioni e a prendere l’iniziativa.

Vi sono parecchi manuali per avviare progetti di educazione tra pari, reperibili nella bibliografia. Ad ogni modo, dal momento che la maggior parte dei programmi di educazione tra pari sono centrati su potenziali educatori già addentro all’animazione giovanile e su giovani che partecipano al workshop tenuti da “educatori tra pari” in un contesto formale, sarà utile dare uno sguardo ad ulteriori considerazioni sull’educazione fra pari, specialmente con giovani svantaggiati.

Guidare il processo di educazione tra pari

Il compito del tutor di giovani svantaggiati che desiderano diventare “educatori tra pari” deve essere svolto con grande delicatezza, soprattutto per quanto riguarda la fiducia dei giovani (vedere 6.3: *Costruire un rapporto di fiducia*). Alcuni di questi giovani potrebbero avere maggiori difficoltà nella pianificazione e potrebbero essere più inclini a rinunciare quando vi sono delle difficoltà. Per questo motivo, in misura maggiore che non con giovani molto sicuri di sé, è necessario stimolarli e motivarli di continuo (vedere anche 6.4 : *Esplorare l'autostima*). Questo significa anche rispettare le scadenze e organizzare incontri con i giovani. L'imprevedibilità dell'animatore porterà, come sottolinea Ascher (1988), a “distruggere le relazioni e rafforzare la sfiducia”. A parte il sostegno, dovrete investire tempo extra ad adattare la metodologia per renderla gestibile dai giovani. Anche se essi saranno i primi a lavorare sui contenuti di ciò che dovranno insegnare ai propri pari, le informazioni dovrebbero innanzi tutto essere comprensibili anche a loro. E se ciò comporterà un'eccessiva mole di lettura, studio o compiti come a scuola, è inevitabile che essi si sentiranno a disagio, rovinando la relazione costruita con tanta cura. Inoltre, se le informazioni non sono chiare per i vostri educatori, possono venir trasmesse incomplete o sbagliate, fatto che ugualmente causerà dei problemi.

E' di fondamentale importanza che i giovani progettino, sviluppino e realizzino i programmi per loro conto. Tuttavia, è necessario che l'animatore fornisca una struttura chiara che possa essere utilizzata dai giovani educatori. Può essere d'aiuto fissare degli incontri, sia di preparazione che di valutazione intermedia. Ciascuna parte deve affrontare un argomento alla portata delle capacità dei giovani ma allo stesso tempo stimolante e tale che non risulti troppo noioso. Nell'organizzare gli incontri di preparazione e i workshop bisogna sempre tenere a mente gli ostacoli che i giovani potrebbero incontrare (vedere 3.1: *Ostacoli*).

Con la giusta preparazione e il giusto sostegno, l'educazione tra pari può definitivamente raggiungere risultati che l'animazione giovanile usuale non riuscirebbe ad ottenere. Potrebbe essere di grande utilità anche scambiare informazioni sull'educazione tra pari con altri animatori giovanili (vedere 4.2 :*Creazione di partenariati*). In questo caso gli educatori di organizzazioni e background culturali diversi possono incontrarsi e scambiarsi le proprie esperienze, aiutandosi a vicenda.

Buone prassi – Un esempio concreto

Il programma di educazione tra pari “Care 2 Share” (Brighton, Regno Unito) offre una vasta gamma di attività legate all'apprendimento per i giovani dai 16 ai 25 anni. Riunisce tutor – interessati al settore dell'animazione o dell'insegnamento – e giovani che per vari motivi si sono allontanati dai percorsi dell'istruzione formale. I tutor partecipano ad un programma di formazione per l'educazione tra pari, seguendo alcuni giovani che intendono raggiungere dei risultati nel settore dell'alfabetizzazione e alcune competenze di base. Il progetto incoraggia tutti i giovani ad individuare i propri progressi e li sostiene nell'intraprendere un percorso di apprendimento formale o verso l'occupazione. Nel 2002-3 il progetto intende sostenere metà dei suoi partecipanti nel raggiungere l'accreditamento. Personale specializzato ha il compito di monitorare lo sviluppo del portfolio sia dei tutor che dei giovani.

Sia i tutor che i giovani gestiscono uno snack bar presso il centro giovanile dove ha sede il C2S e l'intero progetto di apprendimento. I giovani si assumono diverse responsabilità all'interno del progetto: progettano lo snack bar e la sala informatica, gestiscono la loro contabilità e organizzano incontri regolari per valutare lo sviluppo del progetto.

7.2 L'approccio contrattuale

A cura di Benoît Mida-Briot

L'approccio contrattuale è una metodologia aggiuntiva che gli animatori giovanili possono utilizzare per lavorare con i giovani con minori opportunità. L'animatore e il giovane fissano obiettivi per un cambiamento positivo (comportamento a scuola o nell'associazione, riduzione dell'uso di droghe, ricerca di una occupazione, etc.) e insieme stabiliscono i passi adeguati da compiere e le linee guida per raggiungere gli obiettivi. Questo insieme di intenzioni a cui si aderisce, funziona come una sorta di contratto (potrebbe anche essere firmato da entrambe le parti). Il contratto viene costantemente monitorato e valutato a intervalli regolari sia dai giovani che dagli animatori.

L'approccio contrattuale si basa su un impegno continuo tra l'animatore e il giovane e una fiducia reciproca. Entrambi sono partner paritari nello sviluppo del contratto e si assumono responsabilità rispetto agli obiettivi da raggiungere, con i relativi diritti e doveri. Questo approccio può essere utilizzato nel quadro di un progetto specifico o nella vita quotidiana, in una

situazione a due o con dei gruppi.

La tavola seguente descrive il quadro pedagogico di questo approccio in un contesto a due, nel quale l'animatore già conosce da qualche tempo il giovane in questione.

L'approccio contrattuale è uno strumento basato su alcuni elementi:

- Una relazione basata sulla fiducia tra l'animatore e il giovane;
- Mira alla graduale acquisizione di esperienze basate sui successi e non sui fallimenti;
- Un accordo per l'implementazione di un progetto adattato alle esigenze, le aspettative e le capacità dei giovani;
- Un impegno da parte dei partner di raggiungere gli obiettivi comuni;
- Ruoli, compiti, diritti e doveri precisi per ciascun partner;
- Considera il giovane un interlocutore responsabile in grado di fare delle scelte, concludere un accordo di partenariato, rispettare un impegno e agire con coerenza.

L'approccio contrattuale è uno strumento, non un obiettivo.

Quando utilizzare l'approccio contrattuale?

Il momento giusto per utilizzare questo strumento dipende dai giovani con cui si lavora e dalla situazione in cui essi si trovano. E' compito dell'animatore giudicare se il giovane è pronto per una tale sfida. Il giovane deve aver dimostrato interesse per un progetto specifico o di aver modificato alcuni aspetti della sua vita: deve essere in grado di mantenere un impegno per un determinato periodo di tempo. Quando si presenta ad un giovane la sfida di un contratto, questo non deve sembrare un atto troppo formale o paternalistico. Un contratto di fatto fornisce una struttura sicura, con una chiara divisione delle responsabilità di ciascuno (sia dell'animatore che del giovane) per raggiungere alcuni obiettivi.

Quali devono essere i contenuti di un contratto?

I contenuti devono essere individuati e fissati insieme al giovane. Per la maggior parte delle volte il contratto è costruito su un progetto concreto limitato nel tempo. Il contratto può assegnare alcune nuove responsabilità al giovane e specificare il tipo di sostegno che l'animatore intende offrire. E' importante essere realistici su ciò che è possibile raggiungere. Il contratto deve essere personalizzato per ciascun giovane e basarsi sul lavoro individuale che si intende svolgere con lui. Non permettete che l'utilizzo di un contratto diventi un ostacolo per il giovane.

Cosa fare e non fare

- Il giovane deve partecipare alla definizione del contratto: gli obiettivi devono essere realistici.
- Gli obiettivi generali devono essere suddivisi in piccoli obiettivi intermedi per permettere dei piccoli successi nel percorso verso l'obiettivo principale.
- Incoraggiare il giovane ad essere il più concreto e pragmatico possibile nel definire gli obiettivi e le diverse fasi intermedie.
- Definire obiettivi, fasi, ruoli e compiti, diritti e doveri dei partner, senza però eccedere nei dettagli.
- Non dimenticarsi di trovare un accordo su un preciso calendario delle attività, comprendendo anche incontri di valutazione formali e informali.
- Tenere a mente che il contratto sarà il punto di riferimento continuo durante la realizzazione del progetto del giovane.
- Modificare il contratto se necessario, ma evitare di cambiarne i contenuti troppo frequentemente: ne va dell'affidabilità del contratto.
- Includere una voce su ciò che può accadere nel caso in cui un partner receda dal contratto.
- Cercare di non essere troppo formali quando si sceglie la forma di un contratto (documento).

Il ruolo dell'animatore nel seguire l'implementazione del contratto

Gli animatori ricoprono un ruolo specifico che va oltre quello di semplici partner in un contratto. E' necessario rafforzare il flusso di comunicazione con il giovane per cercare di individuare il prima possibile gli eventuali problemi. Può accadere che il giovane non trovi il coraggio o non desideri ammettere che sta affrontando delle difficoltà. L'animatore deve essere presente per incoraggiare ed aiutare, sostenere e rafforzare coloro che devono risolvere un problema o affrontare una situazione difficile. Tutto ciò è in linea con il lavoro educativo basato sui successi e non sui fallimenti.

Come affrontare la rottura di un contratto

Gli animatori devono essere preparati ad affrontare sviluppi inaspettati quando utilizzano l'approccio contrattuale con i destinatari. Se il giovane desidera rompere il contratto, l'animatore deve in primo luogo analizzare le ragioni per cui il giovane desidera abbandonare il progetto e vedere se si può fare qualcosa per risolvere il problema. Una soluzione potrebbe essere quella di sospendere il contratto per un certo periodo. Se il giovane si sente ancora a disagio in quella situazione, si può proporre un cambiamento nel contratto. Lo scioglimento del contratto deve essere scelta come soluzione estrema. In tutti i casi deve essere centrale l'interesse per il giovane.

Quando un contratto non viene rispettato:

- Reagite immediatamente e comunicate al giovane che avete notato che il contratto non è stato rispettato.
- Discutete della faccenda con il giovane.
- Non fate finta di non accorgervi del problema per evitare il confronto. Questo atteggiamento può mettere in pericolo il contratto e il vostro ruolo nei confronti del giovane.
- Quando discutete della rottura del contratto state attenti a non giudicare o colpevolizzare, ma intraprendete la strada del dialogo costruttivo.
- Cercate di lasciare aperte le porte ad un ulteriore lavoro: prorogate la scadenza, offrite una seconda opportunità, fornite maggiore sostegno, etc.
- Se decidete di proseguire il lavoro con lo stesso giovane ma con un nuovo contratto, assicuratevi di essere in grado di gestirlo (talvolta non è possibile farlo ed è bene riconoscerlo).
- Evitate le “punizioni”, ma prevedete delle procedure da mettere in atto in caso di rottura del contratto.

Valutazione finale del contratto e ciò che viene dopo

Al termine del periodo del contratto, nella valutazione finale è necessario fare una sintesi dei risultati raggiunti e di quelli non raggiunti. Questo momento non deve diventare troppo formale, ma deve mettere in risalto i risultati ottenuti dal giovane (ad esempio tramite certificati, un regalo, nuove responsabilità o privilegi, etc.). Questo servirà a rafforzare la loro autostima. Il lavoro non finisce con il termine del contratto. Prima della fine del progetto, è importante cominciare a pensare alle fasi successive al contratto, che devono mirare alla continuazione del processo di crescita del giovane. Il risultato ideale dell'approccio contrattuale sarebbe quello di non avere più necessità di contratti anche in seguito e che il giovane trovasse la propria strada nella vita senza l'aiuto dell'animatore. Ma questo chiaramente non può avvenire dall'oggi al domani. L'animatore dovrebbe pian piano diminuire il suo coinvolgimento con il giovane dopo la realizzazione del progetto in maniera tale da evitare di creare relazioni basate sulla dipendenza (come menzionato al capitolo 6.1: *Ethos*).

7.3 Gestione del conflitto

Le difficoltà devono stimolare, non scoraggiare. Lo spirito umano deve rafforzarsi dal conflitto.

William Ellery Channing

“Conflitto: battaglia, lotta tra forze opposte, discordia, antagonismo tra desideri e istinti primitivi e ideali morali, religiosi o etici.” Dizionario Webster

I caratteri che indicano “conflitto” in cinese sono “pericolo” e “opportunità”. Se il conflitto rappresenta una parte inevitabile della vita, i giovani, qualunque sia il loro background, devono avere la possibilità di scoprire e sviluppare modalità per capire il conflitto nella loro vita, con le sue opportunità e i suoi pericoli. In qualunque conflitto vi sono potenzialità di crescita e cambiamenti positivi. Tuttavia per numerose persone l'esperienza e la comprensione del conflitto è esclusivamente negativa, associata alla violenza e alla distruzione.

Il conflitto non è necessariamente distruttivo se gestito in maniera appropriata. Può diventare uno strumento di grande utilità per sviluppare capacità e punti di forza personali: quando conosciuto ed esplorato in un determinato contesto, può fornire ottime tecniche per gestire e affrontare la realtà, partendo dalla premessa che tutti meritano rispetto. Vista sotto questa luce, la gestione del conflitto appare strettamente correlata agli argomenti trattati in precedenza in questo T-Kit: autostima e fiducia.

Scorrettezza, ingiustizia e mancanza di risorse di base tendono a suscitare violenza, in particolare quando le esperienze negative non suggeriscono alternative. Ma la violenza lascia strascichi di dolore, rancore, vendetta e distruzione – danneggia sia chi la provoca, che la vittima che la subisce.

Il conflitto si verifica quando due o più persone entrano in contrasto perché le loro esigenze, desideri, obiettivi o valori sono diversi. Il conflitto è quasi sempre accompagnato da sentimenti di frustrazione, sofferenza, ansia o paura. E' causato da una vasta gamma di fattori: un conflitto di valori, ideologie oppure obiettivi; una incapacità di apprezzare i punti di vista degli altri; una lotta per risorse che sono limitate; come vendetta per le azioni di un altro.

Glasser (1984) identifica come tratto comune a tutti gli essere umani la necessità fisiologica di sopravvivere, insieme ad altre quattro esigenze psicologiche: l'appartenenza, il potere, la libertà e il divertimento. E' il modo in cui cerchiamo di arrivare a realizzare queste necessità, che porta al conflitto, in particolare quando una delle due parti è convinta che ciò sia in qualche misura ostacolato dall'altra. Naturalmente, il nostro comportamento è in gran parte una conseguenza del rafforzamento di esperienze precedenti. Se la persona che alza la voce e spinge per passare davanti nella fila ottiene subito l'attenzione degli altri, perché preoccuparsi di trovare un approccio più moderato?

Il conflitto può essere gestito sviluppando e facendo uso di capacità quali un'efficace comunicazione, capacità di risoluzione dei problemi e di negoziazione focalizzando gli interessi. Quando negoziamo tenendo in considerazione i nostri interessi – le cose che tutti gli individui coinvolti nella disputa necessitano o desiderano – piuttosto che le nostre posizioni (facendo ruotare tutto sulla colpa e la responsabilità per ciò che è accaduto nel passato) abbiamo maggiori possibilità di collaborare con l'altro, piuttosto che giungere ad uno scontro, per discutere e risolvere i problemi.

L'obiettivo di esplorare come gestire il conflitto è di capirne le fonti e permettere che scaturiscano forti emozioni che portano ad una acquisizione di potere, relazioni umane più positive e una maggiore autostima. Una volta rimossa la paura del pericolo personale e dell'ignoto, le persone possono iniziare a vedere che, gestito nella maniera giusta, il conflitto può essere costruttivo. Come ha osservato un volontario durante un corso di gestione del conflitto: "Ho realizzato qualcosa del conflitto a cui non avevo mai pensato prima....Non mi piacerebbe vivere in un mondo senza conflitti. Non succederebbe mai niente! Mi piace il conflitto. Significa che le persone sono vive. Prima lo odiavo e ne avevo paura, adesso non più. E' strano scoprire che non vorrei vivere in un mondo perfetto."

Il ruolo dell'animatore giovanile in questo percorso di scoperta è di essere aperto, mai giudice, tollerante e positivo, attento depositario della fiducia del giovane. Deve aiutare i partecipanti a riconoscere che affrontare il conflitto è stimolante, quasi una sfida. Ci vuole grande coraggio per essere un mediatore dal momento che i conflitti liberano forti energie personali. Ciò che un animatore esperto può offrire è l'opportunità di sperimentare, in particolare attraverso la comunicazione e la cooperazione, approcci alternativi a situazioni provocatorie. E' difficile attaccare qualcuno per cui si nutre rispetto e con cui si sono vissute tante esperienze in cui la collaborazione e la fiducia reciproca sono state la chiave del successo. Come è stato sottolineato nei capitoli precedenti, imparare a stimare sé stessi significa anche stimare gli altri.

E' necessario ricordare che l'animatore non affronta la gestione del conflitto solo come strumento per i giovani, ma anche come opportunità di salvaguardare sé stesso. Anche l'animatore, come il giovane con cui lavora, deve capire quando "fuggire" è più conveniente che "combattere" , ovvero quando una situazione degenera a tal punto, che inevitabilmente si arriverà allo scontro.

Quando affrontare la gestione del conflitto:

- Fissate dei limiti di tempo per il lavoro. Non è sbagliato che i partecipanti terminino una sessione di lavoro con qualche incertezza. Ma è importante rispettare ciò che sentono e lasciare loro il tempo per riflettere su ciò che è accaduto nel quadro di un contesto strutturato. E' fondamentale aver il tempo di far sedimentare ciò che hanno appreso. Fissare dei limiti significa anche sviluppare un ambiente sicuro, in cui ciascuno comprende e si trova d'accordo con le norme e le linee guida.
- Aspettatevi ciò che teoricamente non è prevedibile e siate consapevoli che vi possono essere risposte diverse al lavoro che proporrete.
- Utilizzate l'ascolto attivo (ascoltare i contenuti, i significati e i sentimenti che aiutano a comprendere il problema) e sintetizzate o parafrasate ciò che credete di aver sentito, ad esempio: "Quello che mi sembra di aver sentito è.....E' giusto?" riproponendo il tema attraverso la reinterpretazione di una frase.
- Non colpevolizzatevi se un partecipante manifesta insoddisfazione. Il modo con cui ciascun partecipante si impegna nelle attività è certamente responsabilità dell'animatore, ma anche responsabilità del giovane.
- Non prendete tutto sul piano personale. L'abuso verbale può essere un'espressione di come il giovane si sente rispetto a sé stesso e il lavoro, non necessariamente rispetto alla vostra persona. Tenete a mente che questa potrebbe essere la prima volta che il giovane ha avuto l'opportunità di esprimere la propria rabbia o il proprio disappunto in questo modo, senza censure o punizioni. Se possibile, cercate di portare i partecipanti a focalizzare l'attenzione sui problemi, non le persone.
- Non offrite soluzioni; offrite l'opportunità ai partecipanti di arrivare ad esse per conto loro.
- In ultimo, siate consapevoli dei vostri limiti. Non mettete mai in pericolo voi stessi e chi lavora con voi. Se la situazione vi sfugge di mano, fate una pausa o addirittura interrompete la sessione. Se necessario, cercate aiuto.

8. Parte pratica – Esercizi

In questa parte pratica troverete numerosi esercizi e metodi per lavorare su tematiche descritte precedentemente.

Ad ogni modo, gli esercizi sono solo strumenti, e come tutti gli strumenti possono essere utilizzati con efficacia o meno, esattamente come una siringa può curare la gente o trasmettere una malattia infettiva. Dipende da voi utilizzare questi esercizi in maniera responsabile. Iniziate sempre definendo i vostri obiettivi e verificando se uno degli esercizi può aiutarvi a raggiungerli, e non il processo opposto: svolgere un esercizio per poi verificare che ha ottenuto l'effetto contrario.

Gli esercizi dovrebbero sempre essere adattati ai vostri destinatari (alcuni di questi esercizi sono indirizzati agli animatori, altri ai giovani). E' dunque importante conoscere prima il gruppo, quanto i partecipanti si conoscono tra loro, che esperienza hanno avuto nella formazione, che cosa hanno fatto prima e dopo, e scegliere e adattare i metodi in base a questo. Consultate il T-Kit su "Elementi Essenziali della Formazione" per ulteriori riflessioni sull'argomento.

Ricordate: un esercizio non può risolvere tutti i problemi!

Gli esercizi sono suddivisi in diverse categorie:

- *8.1 : I giovani con minori opportunità* – tratta il tema di chi sono i giovani con minori opportunità, come vengono visti nella società e che tipo di pressione devono affrontare.
- *8.2 : Sperimentare l'esclusione sociale* – fornire diversi esercizi che facciano sperimentare cosa significhi sentirsi emarginati e metodi per gestire alcune forme di esclusione.
- *8.3 : Creare un rapporto di fiducia e autostima* – suggerire approcci diversi per creare un rapporto basato sulla fiducia tra l'animatore e il giovane o in gruppi di giovani. Elenca anche alcuni metodi per migliorare l'autostima.
- *8.4 : Gestione del conflitto* – mostra in che modo si possono gestire i conflitti, come è possibile comprenderli meglio e cosa fare nel caso si verifichino.
- *8.5 : Creazione di partenariati* – elenca alcuni esercizi pratici che possono dare un'idea su cosa occorre per creare dei partenariati e collaborare con persone diverse.
- *8.6 : Educazione tra pari* – offre metodi per approfondire come funziona l'educazione tra pari.

Ringraziamenti

Numerosi esercizi nella sezione seguente sono stati forniti dall'Agenzia Nazionale Gioventù (NYA), un'organizzazione giovanile con sede nel Regno Unito che opera in diversi settori, compresi la formazione e l'editoria: <http://www.nya.org.uk>. Il Programma di Partenariato è riconoscente per i contributi forniti dall'Agenzia per questo T-Kit.

8.1 I giovani con minori opportunità

I LIMONI

Obiettivo:

Si tratta di un *icebreaker*, un esercizio di conoscenza per rompere il ghiaccio, che introduce il concetto delle differenze individuali.

Può essere utilizzato all'inizio della sessione di lavoro sugli stereotipi, le differenze e le pari opportunità.

Risorse necessarie:

Quantità sufficiente di limoni per tutti

Un sacco di plastica

Dimensione del gruppo:

Libera

Tempo necessario:

30 minuti

Descrizione dettagliata:

1. Date un limone a ciascun gruppo.
2. Chiedete a ciascuno di osservare il frutto con attenzione, esaminare i tratti caratteristici e passare le dita sulla buccia.
3. Incoraggiate i partecipanti a personalizzare il proprio limone dandogli un nome.
4. Lasciate cinque minuti per fare questo esercizio e raccogliete i limoni nel sacchetto di plastica. Agitate il sacchetto per mischiare i frutti.
5. Spargete i limoni davanti al gruppo.
6. A turno, chiedete a ciascuno di raccogliere il suo limone.
7. Se ci sono delle controversie sulla proprietà di alcuni limoni, metteteli da parte classificandoli come "non identificati". Scoprirete tuttavia che la maggior parte delle persone riconosce il proprio frutto (incredibile!)

Riflessione e valutazione:

Una volta che tutti i partecipanti sono stati riuniti con i loro limoni potete moderare una discussione. In base a quali elementi sono sicuri di aver scelto il limone giusto? Incoraggiatevi a fare un parallelo tra i limoni e le persone. Prendete in rassegna gli stereotipi: i limoni hanno tutti lo stesso colore? Sono tutti della stessa forma?

Fate un confronto con gli stereotipi che esistono tra persone di culture, razze e generi diversi. Cosa significa questo per il gruppo? La vostra valutazione di questo processo e i temi che emergeranno vi aiuteranno a sviluppare ulteriormente un lavoro sulle differenze e le pari opportunità.

CONSEGUENZE

La maggior parte delle persone conoscono questo gioco, anche se in forme diverse, per cui può essere un buon modo di iniziare il lavoro senza troppe spiegazioni. I risultati sono ugualmente molto chiari, dunque è facile avviare un dibattito e provocare la discussione su come i giovani vengono visti dagli adulti nella comunità.

Risorse necessarie:

Carta per la lavagna a fogli mobili
Penne

Dimensione del gruppo:

Sei partecipanti per gruppo

Tempo necessario:

30 minuti

Descrizione dettagliata:

1. Chiedete ai partecipanti di formare un cerchio. Passate un foglio di carta a un membro del gruppo e distribuite delle penne. Se state lavorando con più di un gruppo di sei persone dovrete passare due fogli di carta.
2. Chiedete di disegnare la testa di una donna o di un uomo "tipo", o se state lavorando su temi quali ad esempio la tossicodipendenza, chiedete di disegnare un tossicodipendente "tipo". Sottolineate l'importanza dei dettagli, ad esempio il taglio di capelli, il trucco, un cappello, etc.
3. Dopo aver terminato il disegno, i partecipanti dovranno ripiegare con attenzione il foglio, in maniera tale che non possa essere visto, e passarlo alla persona alla propria destra.
4. Continuate a far girare il foglio aggiungendo man mano il corpo, le braccia, le gambe e i piedi.
5. Presentate il disegno al gruppo. Le persone hanno le stesse idee su come dovrebbe essere una persona "tipica"? Quali sono le differenze? Da dove viene l'immagine che si sono fatti? Da dove hanno preso quelle informazioni? Le informazioni sono attendibili?

Riflessione e valutazione:

Avviate una discussione sugli stereotipi e su come questi influenzino le opinioni e i punti di vista delle persone. Discutete su come gli stereotipi vengano interiorizzati attraverso le immagini che ci vengono fornite dai media o che provengono dalle esperienze di ciascuno.

GIOCO DELLE AFFERMAZIONI – I GIOVANI CON MINORI OPPORTUNITA'

Obiettivo:

Questo gioco affronta argomenti impegnativi in maniera stimolante. Incoraggia le persone a trattare gli argomenti in maniera critica, ascoltare i diversi punti di vista e formulare la propria opinione.

Risorse necessarie:

Un cappello o un contenitore
Foglietti di carta
Penne
Corda
Lavagna a fogli mobili/lavagna

Dimensione del gruppo:

Libera

Tempo necessario:

60 minuti

Descrizione dettagliata:

1. Dividete la stanza in due parti utilizzando la corda e suddividetela in "sì, sono d'accordo" e "no, non sono d'accordo".
2. Passate un foglietto a tutti i partecipanti e chiedete loro di scrivere una frase legata ai giovani con minori opportunità o a qualunque altro argomento state trattando. Fornite voi stessi alcuni esempi e specificate che in seguito discuterete le affermazioni fatte, in maniera tale che siano il più chiare possibile. Chiedete di evitare espressioni che "addolciscono" il senso e di scrivere sempre in maniera affermativa (ad esempio: "i tossicodipendenti sono criminali", anziché "i tossicodipendenti non sono criminali").
3. Raccogliete tutte le affermazioni in un cappello o un contenitore, prendete la prima e leggetela ad alta voce. Se possibile, scrivetela sulla lavagna, in maniera tale che le persone si possano riferire ad essa quando non ricordano l'affermazione precisa. Date ai partecipanti un minuto per riflettere e chiedete di decidere da quale parte stare. Non è permesso rimanere nel mezzo: deve essere un sì o un no. Subito dopo può avere inizio la discussione. Le persone devono cercare di convincere gli altri di aver ragione. Se la discussione non inizia spontaneamente, chiedete ad una persona perché ha deciso di collocarsi da quella parte. Se non c'è proprio discussione, passate all'affermazione successiva. Cercate di far durare le discussioni cinque minuti circa, a meno che tutti i partecipanti non siano particolarmente coinvolti.
4. Dopo che tutte le affermazioni sono state discusse (o quando l'energia si sta affievolendo), fermate il gioco. Discutete alcune delle domande emerse come parte della sezione legata alla riflessione e la valutazione.

Riflessione e valutazione:

- Nelle discussioni si deve lasciare spazio all'"emotività"?
- Hanno partecipato tutti?
- Siete mai stati dall'altra parte?
- Siete mai passati dall'altra parte per qualcosa detta da qualcuno della vostra parte?
- Siete riusciti a formulare in maniera chiara il vostro pensiero?
- Siete mai passati dall'altra parte solo perché eravate (quasi) rimasti soli dalla vostra parte?
- Avete mai fatto gli avvocati del diavolo?
- Siete riusciti a convincere qualcuno a passare dalla vostra parte?

Ulteriori suggerimenti:

Questo metodo è stato utilizzato molto spesso durante workshop e incontri. Alcune volte le affermazioni vengono formulate dai partecipanti, altre volte sono state già preparate. Per evitare che vi siano sempre le stesse persone che parlano, si può introdurre la regola che dopo avere espresso la propria opinione è permesso solo replicare direttamente a qualcuno e poi lasciare la parola ad un altro della vostra parte.

Con un gruppo di partecipanti esperti, è divertente osservare che alcune persone iniziano a fare la parte dell'avvocato del diavolo, cercando di convincere altri di aver ragione utilizzando argomentazioni perfettamente ragionevoli, anche se non loro. Voi come mediatori, potete svolgere questo ruolo per avviare il dibattito.

PUZZLE DEI DIRITTI UMANI

“I diritti umani sono come un puzzle: se manca un pezzo, il puzzle è incompleto. E' lo stesso per le persone che vivono in povertà; se non rispettate anche uno solo dei loro diritti, li mettete in pericolo tutti. Non potete dare alla gente i diritti “pezzo per pezzo” e aspettarvi che anche loro migliorino la propria situazione “pezzo per pezzo”. – Giovane membro dell'*ATD Fourth World*

Obiettivo:

Questa attività di gruppo può agire come “*energizer*”, ma il suo scopo principale è di sensibilizzare sull'indivisibilità dei diritti umani.

Risorse necessarie:

Pezzo di cartone da 1 a 1,5 metri

Vernice

Pennarelli

Taglierina

Dimensione del gruppo:

Fino a 30 partecipanti

Tempo necessario:

Circa 30 minuti

Descrizione dettagliata:

Preparazione:

1. Dipingete i lati del cartone (o pezzo di legno) di due colori diversi.
2. Su un lato disegnate o pitturate una persona o un gruppo di persone. Disegnate i pezzi del puzzle (5 o 6 pezzi) e ritagliateli.
3. Mischiate tutti i pezzi e scrivete un Articolo (semplificato se necessario) della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani su ciascun pezzo.

L'esercizio:

4. Quando i partecipanti entrano nella stanza, consegnate a ciascuno un pezzo del puzzle. A seconda delle dimensioni del gruppo, qualcuno potrebbe ricevere anche due o più Articoli sui diritti umani. Spiegate che ciascuno di loro ha ricevuto un pezzo (o più di uno), ma che avete bisogno che tutti loro siano un'unica persona.
5. Chiedete ai partecipanti, uno per uno, di leggere a voce alta e spiegare ciò che è scritto sul proprio pezzo.
6. Quando tutti i pezzi sono stati letti, invitate i partecipanti a farli circolare ed unirli per completare il puzzle.
7. Quando il puzzle è stato completato, discutete sul perché i diritti umani sono importanti e cosa significano nella realtà quotidiana.

63

T-Kit
on
Social Inclusion

Riflessione e valutazione:

Avete capito il diritto umano citato nel vostro pezzo del puzzle?

Cosa pensate significhi per voi nella realtà di tutti i giorni?

Pensate che i diritti umani siano importanti? Perché sì o perché no?

Avete mai avuto la sensazione che i vostri diritti siano stati violati?

Se un diritto viene violato o è inaccessibile per un individuo, quale sarebbe l'effetto sugli altri diritti dell'individuo?

Alla lunga, quali sarebbero le conseguenze di vivere senza che vengano rispettati uno o più diritti umani?

Quale è la relazione tra diritti umani e dignità umana?

Ulteriori suggerimenti:

Quando utilizzate questo esercizio per avviare un corso di formazione, potete anche consegnare a ciascun partecipante un pezzo alla fine della giornata, in maniera tale che, il giorno successivo al corso ciascuno possa cominciare ad unire i pezzi del puzzle. I partecipanti ricorderanno ciò a cui stavano lavorando e, inoltre, potete verificare che siano tutti presenti. Alla fine dell'attività potete consegnare a ciascun partecipante una copia della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (se possibile da tenere) e chiedergli di dedicare alcuni minuti alla lettura del preambolo (o in alternativa chiedere a qualcuno che lo legga a voce alta per il gruppo) dei primi tre articoli che insieme stabiliscono il legame tra diritti umani e dignità umana.

PRECONCETTI DEI GIOVANI CON MINORI OPPORTUNITA'

Obiettivi:

Un esercizio divertente per un gruppo di tirocinanti all'inizio di un corso di formazione: fa ridere e rilassa (ad esempio, alla fine della prima giornata). Lo scopo è di offrire, attraverso il gioco, una veloce panoramica delle diverse concezioni di esclusione sociale e di conoscersi meglio attraverso metodi legati alla recitazione. L'esercizio sarà seguito senz'altro da una discussione, in particolare se svolto magari dopo cena, come gioco rilassante.

Risorse necessarie:

Una stanza ampia arredata in maniera particolare per l'occasione
Fogli di carta e penne

Dimensione del gruppo:

10-40

Tempo necessario:

Circa 2 ore (1 ora per la preparazione/1 ora in plenaria)

NB: Questo esercizio deve essere svolto in un contesto di completo relax, alla fine di una giornata o dopo cena.

Descrizione dettagliata:

1. Per prima cosa, il facilitatore spiega che l'esercizio riprende dei metodi teatrali. I partecipanti che non si sentono a proprio agio nei panni dell'attore possono contribuire senza recitare. I gruppi (massimo quattro partecipanti per paese) avranno 1 ora per preparare delle brevi scenette sull'esclusione sociale, in base alla propria cultura e utilizzando la lingua che preferiscono. L'umorismo è particolarmente gradito. Nella seconda parte dell'esercizio, le scenette verranno presentate all'intero gruppo (organizzate uno spazio con una sorta di palcoscenico).

2. Il facilitatore deve spiegare con chiarezza le seguenti regole:

- Se alcuni partecipanti non si sentono a proprio agio con la recitazione, possono partecipare nell'organizzazione delle scenette e in seguito come narratori-traduttori quando le scenette vengono presentate dagli attori.
- Ciascun gruppo nazionale presenterà la scenetta nella propria lingua. E' importante che gli attori scrivano con chiarezza il loro dialogo (un foglio di carta che riporti ciò che diranno)
- Le scenette devono essere brevi (non più di un minuto). Non deve essere utilizzato alcun arredo scenico.
- Ciascun gruppo deve utilizzare una o due persone che non recitano per narrare i dialoghi nella lingua di lavoro del corso.

3. I gruppi preparano separatamente le loro scenette nell'arco di 1 ora. Durante questo tempo il facilitatore può predisporre un palcoscenico.

4. Una volta che tutti i gruppi sono pronti, il facilitatore spiega le seguenti regole: le scenette verranno presentate una dopo l'altra; verranno presentate dagli attori con una traduzione; alla fine di ogni frase, il narratore farà una traduzione nella lingua di lavoro del corso, assicurandosi che tutti i partecipanti capiscano ciò che viene detto; sarà necessario utilizzare frasi brevi per facilitare la traduzione.

5. Quando la scenetta è finita, il facilitatore può lasciare un momento agli attori per fornire, se necessario, qualche breve spiegazione su ciò che hanno appena recitato.

6. Gli attori rimangono sul palcoscenico e il facilitatore cerca dei volontari tra il pubblico; i volontari devono stare ciascuno dietro un attore come un'ombra.

7. La scenetta deve essere riproposta con le "ombre" dietro. Gli attori devono parlare lentamente e mostrare alle loro ombre le frasi scritte man mano che le pronunciano.

8. La scenetta viene rappresentata una terza volta: le ombre diventano attori e viceversa. L'ombra deve aiutare il nuovo attore a pronunciare correttamente le frasi (senza essere troppo formale). La scenetta non viene più tradotta.

9. La scenetta deve essere rappresentata una quarta volta senza ombre.

10. E' necessario fare lo stesso lavoro per tutte le scenette.

Riflessione e valutazione:

Non è necessaria una valutazione formale. Si tratta solo di un gioco stimolante mirato a dare un "assaggio" per le parole delle lingue parlate dagli altri.

PUZZLE SUI BISOGNI UMANI FONDAMENTALI

Obiettivi:

Questo esercizio aiuta le persone a realizzare che ciò che esse reputano importante può non esserlo per altri, e le porta a riflettere sul fatto che tutti condividiamo gli stessi diritti umani fondamentali.

Risorse necessarie:

Un foglio di carta grande per ciascun partecipante

Pennarelli

Forbici

Dimensione del gruppo:

Libero

Tempo necessario:

1 ora

Descrizione dettagliata:

1. Consegnate a tutti i partecipanti un foglio di carta per tracciare il proprio profilo (quando il foglio di carta è sufficientemente grande, possono anche sdraiarsi e far tracciare i contorni della propria figura a qualcuno). Ritagliate i disegni. Suddividete il disegno in un puzzle di sei pezzi.

2. Fate un elenco con tutti i partecipanti delle cose che per loro sono importanti, ad esempio il cibo, gli amici, la casa, l'amore, l'istruzione, uno stipendio sicuro, buona salute, un ambiente sano, la religione, una bella famiglia, gli ideali, la libertà di parola, la possibilità di viaggiare, la pace, l'inclusione, etc. fino ad arrivare ad un elenco di 25-30 voci.

3. Chiedete a tutti i partecipanti di scegliere sei diritti dall'elenco che essi reputano importante in quel momento della loro vita.

4. Quando tutti hanno scritto un diritto in uno dei pezzi del puzzle, possono ritagliare il disegno.

5. Chiedete ad un volontario di mostrare il proprio puzzle e di presentarlo al gruppo, spiegando perché hanno scelto quei sei diritti. Fate in modo che il volontario nomini uno per uno i diritti selezionati e chiedete al resto del gruppo, appena viene nominato un diritto che anche essi hanno selezionato, di prendere il pezzo corrispondente e metterlo davanti a loro.

6. Dopo che il volontario ha terminato, chiedete al gruppo se qualcuno ha scelto gli stessi diritti o ne aveva in comune con altri. Fate attenzione a non iniziare una discussione sul fatto che i bisogni siano prioritari o meno: la scelta è assolutamente personale e non è sindacabile.

7. Chiedete ad altri volontari di condividere la propria selezione con il gruppo (preferibilmente qualcuno che ha poche voci o nessuna in comune con il primo volontario) e ripetete le azioni del punto 6.

8. Discutete con il gruppo su come mai le persone possono avere una percezione così diversa dei bisogni fondamentali. Chiedete se si intravedono dei bisogni/diritti assolutamente fondamentali per ciascun essere umano. Fatene un elenco e confrontateli con la versione semplificata della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo.

Riflessione e valutazione:

Quanti vostri bisogni si sono sovrapposti con quelli di altre persone?

Avete capito perché altri hanno scelto bisogni diversi dai vostri?

In base a cosa avete scelto i vostri bisogni?

Pensate che il vostro elenco sia diverso da quello che avreste fatto cinque anni fa, o che fareste in futuro?

Vi sono bisogni/diritti che devono essere rispettati da tutti, senza eccezioni? Come mai è possibile avere percezioni così diverse dei nostri bisogni?

Ulteriori suggerimenti:

Potete anche variare questo esercizio consegnando alle persone una carta con dei ruoli prestabiliti: una nonna novantenne, un ragazzo sulla sedia a rotelle, un uomo d'affari, uno studente, una ragazza senza tetto, un calciatore professionista, un bambino di un orfanotrofio indiano, un agricoltore venezuelano, etc. Chiedete ai partecipanti di immedesimarsi nel ruolo dei personaggi a loro assegnati e di indovinare quali bisogni sarebbero importanti per essi.

CREARE UN PERSONAGGIO

Obiettivi:

I giovani prendono coscienza dell'influenza della cultura su un argomento specifico e su come un particolare tema può essere percepito in modi differenti e colpire diversamente altri membri della società.

Risorse necessarie:

Lettore CD e CD delle musiche di successo del periodo
Lavagna a fogli mobile e penne

Dimensione del gruppo:

Almeno 10

Tempo necessario:

1 ora

Descrizione dettagliata:

1. Gioco di conoscenza per far rilassare il gruppo e conoscere i nomi dei partecipanti (5 minuti)
2. Mettete la musica di sottofondo per creare un'atmosfera dinamica. Tracciate il profilo di una persona (senza specificare il sesso) sulla lavagna. Chiedete ai partecipanti di chiudere gli occhi e cercare di godere della musica. Spiegate cosa succederà nel resto della sessione, specificando che affronterete l'argomento utilizzando un personaggio.
3. Chiedete a tutti di chiudere gli occhi. Iniziate la storia: "Immaginate, è sabato notte, sono le otto, un giovane si sta preparando per uscire. E' appena uscito dalla doccia e si sta vestendo. Non vedeva l'ora che questa serata arrivasse". A questo punto fate domande per cercare di farli riflettere sul personaggio. Le domande possono essere: Come si chiama? Dove sta andando? Che cosa indossa? Quanti anni ha? Con chi sta uscendo? Dove vive? Cosa fa? E così via. State attenti a lasciare i dettagli alla loro immaginazione. Chiedete ora di aprire gli occhi. Chiedete di dare le risposte alle domande poste, aggiungete i dettagli forniti nel disegno sulla lavagna e scrivete qualsiasi altra informazione in basso nel foglio (10 minuti).
4. Ora che avete costruito il personaggio, continuate con la storia collocando il personaggio in una situazione di emergenza legata al vostro argomento. Ad esempio, se il vostro tema è la tossicodipendenza, il personaggio magari sta andando in un locale notturno in cui gli offrono della droga; oppure, se il tema è la salute sessuale, il personaggio sta andando ad una festa per incontrare un nuovo partner. Lasciate il finale aperto e chiedete al gruppo di completare la storia. Mettetevi d'accordo sulla storia (5 minuti).
5. Ora portate i partecipanti ad immaginare che essi conoscono personalmente il personaggio e chiedete di dire in che modo sono a lui legati e quali sono i loro rapporti (ad esempio, sono la madre di X – sono l'amico di X – sono il cane di X – sono il vicino di X) e quali sono i loro sentimenti (ad esempio: sono il tutor di X, ultimamente X è molto vivace. Sono preoccupato per lui, etc.) (10 minuti)
6. Chiedete al gruppo di creare un alleato della coscienza. I partecipanti formano due file una di fronte all'altra. Il tutor recita il ruolo di X e passa tra loro, stando man mano di fronte a ciascuno. Nel suo ruolo diverso, ciascun partecipante offre consigli o commenti ad X sulla situazione (10 minuti).
7. Dopo il gioco di ruolo, chiedete a loro (personalmente, al di fuori del ruolo assegnato) di commentare il comportamento di X. Le cose sarebbero potute andare in maniera diversa? Quali erano i rischi/le pressioni? (10 minuti)

Riflessione e valutazione:

Fate in modo che ripensino alla situazione e al personaggio: Erano realistici? Quali aspetti sono veri e quali falsi? Vi sono degli stereotipi? Che cosa dovrebbe comprendere l'educazione per i giovani su questo argomento, per riuscire ad offrire una riflessione realistica della cultura giovanile? (5 minuti)

8.2 Sperimentare l'esclusione sociale

ESCLUSI

Obiettivi:

Un esercizio interattivo che approfondisce gli effetti dell'emarginazione di un individuo da parte di un gruppo, le nostre reazioni ad un'esperienza di allontanamento e come invece ci sentiamo quando apparteniamo ad un gruppo.

Risorse necessarie:

Nessuna

Dimensione del gruppo:

Minimo di 12

Tempo necessario:

10 minuti

Descrizione dettagliata:

1. Chiedete ad un volontario di lasciare la stanza. I partecipanti rimanenti si dividono in gruppi in base ad alcuni criteri prestabiliti – ad esempio, il taglio di capelli, il colore degli occhi, l'abbigliamento, l'altezza, l'accento, etc. (3 minuti)
2. La persona esclusa deve rientrare e indovinare a quali gruppi appartengono. I partecipanti devono spiegare perché credono di appartenere a quel gruppo.
3. Continuate con un nuovo volontario, dando a più partecipanti possibili l'opportunità di andare fuori, in base naturalmente al tempo a disposizione.

Riflessione e valutazione:

Come ci comportiamo quando apparteniamo ad un gruppo? E' facile escludere qualcuno? E' divertente? Siamo solidali con la persona esclusa o godiamo del nostro potere? (3 minuti)

Ulteriori suggerimenti:

Questo esercizio è centrato sulle sensazioni e l'esperienza dell'esclusione, piuttosto che sulla comunicazione. Può essere utilizzato per una discussione sul pregiudizio e quali sono le nostre reazioni nell'appartenere o non appartenere ad un gruppo. E' possibile svilupparlo in uno studio sulle esperienze personali.

DECIFRARE IL CODICE

Obiettivi:

Questo esercizio è diretto ad un numero ristretto di partecipanti e comporta che un membro di ciascun gruppo osservi attentamente il comportamento degli altri. Intende prendere in esame il linguaggio del corpo, sviluppare la capacità di osservazione ed approfondire l'effetto dei comportamenti di gruppo.

Risorse necessarie:

Nessuna

Dimensione del gruppo:

Variabile

Tempo necessario:

25 minuti

Descrizione dettagliata:

1. Dividere i partecipanti in gruppi di quattro o cinque. Una persona di ciascun gruppo esce dalla stanza. Gli altri pensano ad un atteggiamento del corpo o un gesto che tutti metteranno in pratica durante la discussione (o in qualsiasi altra attività concordata) quando avranno di fronte la persona che è uscita dalla stanza (3 minuti).

2. Il partecipante che era fuori rientra nella stanza e osserva con attenzione il gruppo, che nel frattempo segue la strategia stabilita. Quando pensa di aver decifrato il codice, inizia ad utilizzarlo e ad interagire con il gruppo. Se ha indovinato, il gruppo lo accetterà; se invece ha sbagliato, il gruppo continuerà ad ignorarlo e dovrà continuare ad osservare fino a che non arriverà al codice giusto. (5 minuti)

3. È il turno di un altro membro del gruppo. Man mano che l'esercizio viene ripetuto il gruppo può scegliere un codice sempre più difficile e sofisticato. (10 minuti)

Riflessione e valutazione:

Come si è sentita la persona che è uscita dalla stanza? Cosa ha provato nel cercare di decifrare il codice? Come si è sentito il gruppo durante questo esercizio? In che modo questo processo è legato a ciò che succede nell'interazione quotidiana? I partecipanti hanno da fare osservazioni o commenti sul linguaggio del corpo in generale? (7 minuti)

Ulteriori suggerimenti:

Questo esercizio deve essere utilizzato per approfondire l'uso dei codici verbali in un gruppo chiuso e l'utilizzo esclusivo di un linguaggio. Un esempio di codice verbale può essere che tutte le frasi devono iniziare con la lettera "V". Il gruppo può abbinare un codice verbale ad un codice fisico. Un esempio di codice fisico può essere che tutto il gruppo deve scambiare uno sguardo con un partecipante stabilito in precedenza, prima di rivolgersi a chiunque altro. L'esercizio può essere preso in considerazione al di là dell'aspetto legato alla comunicazione per esplorare altri elementi dei gruppi chiusi. Come operano le "bande" in termini di linguaggio, espressione del corpo, comportamento, valori, moda, etc.? Come si entra a far parte di un gruppo chiuso? Quali messaggi lanciano i gruppi chiusi a chi sta al di fuori? Perché le persone hanno bisogno di gruppi chiusi?

CORSA DA DISABILE

Obiettivi:

Portare le persone a riflettere su cosa significhi avere degli handicap fisici.

Risorse necessarie:

Carta
Penne
Pennarelli
Vernice
Benda
Fune
Pendolo
Tappi per le orecchie
Palloncini
Candele per il compleanno

Dimensione del gruppo:

5-40 persone

Tempo necessario:

2 ore

Descrizione dettagliata:

1. Se necessario, dividete il gruppo in sotto-gruppi dalle cinque alle otto persone.
2. Spiegate al gruppo che in un'ora deve svolgere alcuni compiti. Alcuni di essi verranno svolti da tutto il gruppo insieme, nessuno escluso. Altri sono compiti permanenti, come quello del palloncino che non deve mai toccare terra e deve essere tenuto per tutto il tempo in movimento, o un pendolo che deve sempre continuare ad oscillare.

Esempi di attività di gruppo possono essere:

- Dipingere un ritratto di gruppo.
- Fare in modo che il pendolo continui ad oscillare.
- Superare un ostacolo (saltare dentro un cerchio, sopra una sedia, sotto un tavolo, etc).
- Comporre una canzone sulla formazione.
- Passarsi un bastone ogni dieci secondi.
- Dipingersi la faccia da clown (trucco o maschera) entro la fine del gioco.
- Fare in modo che tutti i partecipanti costruiscano barchette di carta.
- Tenere sempre accesa una candela di compleanno (una deve essere accesa con l'altra).
- Non far mai toccare terra ad un palloncino.

3. Oltre tutto questo, alcune persone devono fingere di essere disabili. Verranno bendate, metteranno i tappi nelle orecchie, due verranno legati insieme, qualcuno dovrà parlare solo in una lingua straniera, a qualcuno verrà vietato di dire sì o no, a qualcun altro verrà vietato di parlare del tutto, qualcuno non potrà usare il braccio destro, etc. Spiegate nuovamente che tutto questo dovrà svolgersi nell'arco di un'ora e che non è permesso ostacolare altri gruppi.

4. Nonostante questi handicap, il gruppo dovrà continuare a portare avanti i suoi compiti. In ciascun gruppo vi dovrebbe essere un osservatore per verificare che tutte le regole vengano rispettate e tutte le attività vengano svolte dall'intero gruppo.

5. Dopo un'ora i gruppi presentano i risultati del proprio lavoro e discutono sulle difficoltà incontrate.

Riflessione e valutazione:

- Come ci si sente a non avere alcun limite fisico?
- Che cosa si prova ad essere un disabile?
- Il gruppo ha funzionato?
- Il gruppo ha offerto sostegno a coloro che avevano degli handicap?
- Essere disabili ha significato anche non partecipare ad alcuna iniziativa?
- In quali altri casi si può essere disabili?

Fonte: adattamento da " Intercultureel Spelenboek, Centrum van Informatieve spelen, Lovanio, Belgio, che a sua volta lo ha adattato dall'originale: "Het recht van de sterkste", Soort zoekt andere Soort, Katholieke Jeugdraad, Chirojeugd Vlaanderen 1992.

IL FIUME ⁴

Obiettivi:

Ricordare agli adulti le pressioni che talvolta i giovani sono costretti a subire.

Risorse necessarie:

Benda
Nastro colorato
Fogli di giornale
Schede
Pennarelli

Dimensione del gruppo:

6-30

Tempo necessario:

Da 20 a 25 minuti

Descrizione dettagliata:

1. Preparate le schede con l'indicazione di alcuni ruoli (come descritto sotto). A seconda della dimensione del gruppo utilizzate tutti o solo in parte i personaggi indicati. Assicuratevi che a qualcuno venga assegnato il ruolo del Giovane.

2. Spiegate che troppo spesso, come adulti, dimentichiamo cosa significhi essere un adolescente e dover affrontare le pressioni del mondo esterno. Disegnate il fiume mettendo in terra due lunghi pezzi di nastro. Prendete alcuni pezzi di giornale e appallottolateli sul fiume per creare degli ostacoli. Siate creativi e chiamateli alligatori, lava, rapide, etc. Chiedete ad alcuni volontari di recitare una parte. Scegliete fino a dieci volontari e distribuite una scheda con un personaggio per ciascun partecipante. Date ai volontari circa due minuti per pensare al proprio ruolo. Spiegate che vi sono numerose influenze conflittuali nella vita dei giovani, oggi più di ieri. Queste influenze possono modificare le decisioni dei giovani, ad esempio riguardo la sfera sessuale. Chiedete a tutti i volontari di andare al centro della stanza e sistemarsi da una parte o l'altra del fiume. Chiedete alla persona che interpreta il Giovane di farsi avanti e bendatela. Spiegate che i diversi personaggi devono guidare il Giovane lungo il fiume, aiutandolo ad evitare i diversi ostacoli (alligatori, lava, etc.). Date agli altri personaggi circa dieci minuti per guidare il Giovane verso il fiume. Concludete l'attività utilizzando gli spunti di riflessione.

Riflessione e valutazione:

- Che cosa pensate di questo esercizio?
- Cosa c'è di realistico?
- Perché o perché no?
- Come vi sentite ad interpretare il Giovane?
- Quando eravate adolescenti avete dovuto affrontare pressioni e influenze simili? In che modo queste influenze incidono sulla capacità di un adolescente di prendere decisioni?

4. Per gentile concessione di *Advocates for Youth*, Washington, DC, <http://www.advocatesforyouth.org/lessonplans/river.htm>

Schede per “Il fiume”

Giovane

Ascolta tutti quelli che cercano di guidarti lungo il fiume.

Genitore

Conosci ciò che è meglio per lui. Suggestisci al Giovane cosa fare, tenendo sempre a mente il suo bene. Utilizza frasi del tipo “Quando avevo la tua età...” Sentiti libero di mettere un briciolo di creatività!

Nonno/a

Conosci ciò che è meglio per lui. Suggestisci al Giovane cosa fare, tenendo sempre a mente il suo bene. Utilizza frasi del tipo “Quando avevo la tua età...”

Prete (guida religiosa)

Sei la guida morale del Giovane. Sentiti libero di mettere un briciolo di creatività!

Amico

Sei l'amico buono. Ti sta veramente a cuore il benessere del Giovane. Sentiti libero di mettere un briciolo di creatività!

Insegnante

Sottolinea l'importanza della scuola. Offri consigli quando ritieni sia necessario. Sentiti libero di mettere un briciolo di creatività!

Assistente sociale

Dai suggerimenti al Giovane riguardo temi quali l'uso di droga, il sesso, la famiglia, la scuola, etc. Sentiti libero di mettere un briciolo di creatività!

Media

Pensa alla varie forme di influenza nei media (TV, film, riviste, etc.) Alcuni esempi di messaggi dei media possono riguardare il sesso, la violenza, il denaro, etc.

Amico

Sei l'amico cattivo. Eserciti un'influenza negativa sul Giovane. Sentiti libero di mettere un briciolo di creatività!

Assistente sanitario

Offri consulenza al Giovane rispetto la sua salute e il suo benessere in generale. Alcuni esempi: il fumo, il sesso, l'alimentazione, il peso, etc. Sentiti libero di mettere un briciolo di creatività!

NON RIDERE DI ME!

Questa attività può essere utilizzata in un contesto di gruppo, ma è più efficace in una situazione a due, in cui i giovani hanno più tempo per pensare alle questioni sollevate.

Obiettivi:

Per riflettere su come ci si sente ad essere derisi e provare empatia per altri giovani che possono trovarsi in quella situazione. Incoraggia i giovani anche a prendere in considerazione strategie per affrontare il bullismo e individuare chi è in grado di offrire loro sostegno.

Risorse necessarie:

Una copia del foglio NON RIDERE DI ME! per ciascun partecipante.

Penne

Dimensione del gruppo:

Qualsiasi, ma preferibilmente due persone.

Tempo necessario:

1 ora

Descrizione dettagliata:

1. Introdurrete l'idea che il riso può essere utilizzato come mezzo per esprimere la felicità, così come mezzo per far sentire a disagio le persone. Spiegate la differenza tra ridere "di" qualcuno e ridere "con" qualcuno.
2. Fate circolare i fogli di lavoro e chiedete al giovane di riflettere su come si sente quando qualcuno ride di lui (un gruppo di ragazzi a scuola, un genitore, un parente). Incoraggiate a condividere la propria esperienza e scrivete sul foglio le sensazioni provate.
3. Discutete su cosa farebbe il giovane se la situazione si ripettesse. Ad esempio, voltare le spalle e raccontarlo ad un adulto o un amico di cui si fidano. Chiedete al giovane di utilizzare la scheda e vedere ciò che si può fare in ciascuna situazione.

Riflessione e valutazione:

Rivedete cosa è stato scritto. E' una soluzione che risolverà la questione o causerà ulteriori seccature? Chiedete di riflettere su cosa avrebbero fatto se la persona derisa fosse qualcuno che a loro non piace. La loro risposta sarebbe stata diversa? Elencate alcune persone di fiducia a cui potrebbero rivolgersi per ottenere aiuto nel caso dovesse accadere a loro.

NON RIDERE DI ME!

Come ci si sente quando le persone ridono di te?

Se venissi deriso potrei...

Se qualcun altro venisse deriso potrei.....

TEATRO DELLE IMMAGINI

(vedi anche il riquadro sotto su Augusto Boal)

Obiettivi:

Nel teatro delle immagini si possono creare fotografie o quadri plastici che riprendono situazioni reali che un membro o più membri del gruppo hanno sperimentato. Permette l'esplorazione dei sentimenti e delle possibili risoluzioni in un ambiente sicuro.

Risorse necessarie:

Nessuna

Dimensione del gruppo:

Qualsiasi

Tempo necessario:

Variabile

Descrizione dettagliata:

1. Spiegate le premesse del lavoro di Boal e come la sua forma di teatro permette a tutti di esprimersi – il che non implica necessariamente che si debba parlare.
2. Chiedete al gruppo di pensare ad un argomento – ad esempio – il bullismo, l'isolamento, la discriminazione – di cui si sente in grado di parlare e fornire esempi concreti. Chiedete poi ad un volontario di raccontare la propria esperienza e diventare lo scultore, indicando quante persone devono rappresentarlo. Chiedete ai volontari di diventare una scultura vivente.
3. Lo scultore modella ciascuna persona in un personaggio della scena. Può fare ciò mostrando la posa e chiedendo alla persona di copiarla. Se i partecipanti si sentono a proprio agio, lo scultore può aggiustare le espressioni facciali e spostare fisicamente le persone nella posizione desiderata. State attenti che le persone non si facciano male!
4. Quando la scena è stata completata lo scultore chiede ai personaggi immobili di prendere vita uno per volta e di esprimere a voce alta i propri pensieri. Queste sono chiamate "tracce di pensiero".
5. Potete seguire le discussioni di ciascuna immagine chiedendo ai membri del gruppo di scolpire una possibile soluzione al problema.
6. Fate in modo che a turno tutti, se lo desiderano e il tempo lo permette, interpretino lo scultore.

Riflessione e valutazione:

Chiedete a ciascun partecipante della scena come si è sentito ad essere modellato in un personaggio e dover esprimere una determinata emozione. Chiedete agli osservatori cosa hanno provato assistendo alla rappresentazione. Era realistica? Se vi sono state delle soluzioni, sono state realistiche? Infine, chiedete al primo volontario, la cui esperienza è stata rappresentata, che cosa ha imparato o guadagnato dalla scena. Attività di questo tipo, a seconda del tema, possono suscitare emozioni forti e in tal senso vanno trattate con attenzione e sensibilità. Fate sempre in modo che la sessione preveda alla fine tempo sufficiente per un'attività che riporti la calma.

Alcune informazioni su Augusto Boal e il Teatro degli Oppressi “Mentre alcuni fanno teatro, noi siamo tutti teatro.”

Regista teatrale brasiliano, Augusto Boal ha creato il Teatro degli Oppressi (TO) tra il 1950 e il 1960. Il suo desiderio era di trasformare il monologo della rappresentazione tradizionale in un dialogo tra il pubblico e il palcoscenico. Boal sperimentò diversi tipi di teatro interattivo, credendo fermamente che il dialogo è una dinamica sana e comune a tutti gli esseri umani, che tutti desiderano e sono capaci di dialogare e che quando un dialogo diventa un monologo ne scaturisce solo oppressione e ansia.

Inevitabilmente, quando qualcuno ci mostra un'immagine o ci racconta una storia sulla sua esperienza, tendiamo a vedere la storia e i suoi personaggi con i colori della nostra esperienza personale.

Il teatro dell'immagine utilizza il corpo umano come strumento per rappresentare sentimenti, idee e rapporti. Scolpendo gli altri o utilizzando il proprio corpo per mostrare una determinata posizione, possiamo creare qualsiasi cosa (a partire dall'immagine di una persona per arrivare a quella di un gruppo) che rifletta le impressioni dello scultore su una situazione specifica. Possiamo usare l'immagine teatrale con gruppi che hanno familiarità con le tecniche teatrali o con persone che non hanno alcuna esperienza. Nessuno deve imparare una parte o recitare e la tecnica spesso aiuta le persone ad esplorare i propri sentimenti e le proprie esperienze in un contesto “sicuro”. Talvolta può anche essere molto divertente!

Ad esempio, con un gruppo di giovani potete iniziare ad approfondire il tema dell'esclusione sociale. Due volontari sono invitati a creare una scena in cui ciascuno rappresenta un ruolo legato a quello di un altro – ad esempio uno può essere un membro della società pienamente inserito nel suo ambiente e un altro un “escluso”. Altri membri del gruppo possono aggiungere immagini alla scena – ad esempio possono rappresentare passanti, amici, etc. – e inserirsi. L'animatore tocca i partecipanti uno per uno sulla spalla e chiede loro di esprimere uno o più pensieri ad alta voce. Può essere molto illuminante lasciare che per un momento alcuni partecipanti esaminino dall'esterno la scena prima di riprendere il proprio ruolo.

Questo esercizio può essere svolto in diversi modi. La scena originale può essere rappresentata di fronte al resto del gruppo, a cui viene chiesto di decidere l'ambientazione della scena e i ruoli da assegnare (nome, età, status sociale, etc.) e di pensare ad altre situazioni che hanno portato a questa particolare scena. Appena hanno pensato ad un numero sufficiente di situazioni diverse, vengono divisi in gruppi, ciascuno con il compito di creare una scena per ogni situazione che ha portato alla rappresentazione finale.

Dopo questo esercizio l'intero gruppo torna alla scena originale. A coloro che non sono coinvolti nella scena viene chiesto di cambiare la situazione scegliendo una soluzione di qualche tipo. Possono fare ciò sostituendo qualsiasi personaggio, toccandolo sulla spalla e mettendosi al suo posto, assumendo magari un'altra posizione ed esprimendo un nuovo pensiero.

Questi esercizi generano numerose discussioni che devono essere gestite dall'animatore con intelligenza e sensibilità.

Un altro aspetto del lavoro di Boal è il *Forum Theatre*. Si tratta, in pratica, di una forma di esplorazione drammatica che, in maniera rivoluzionaria, provoca comprensione e apprendimento individuando possibili strategie che aiutino un gruppo o singoli individui a trovare soluzioni a particolari sfide o situazioni di oppressione.

Come lo descrive Boal stesso, il Forum fa in modo che le persone “esplorino gli altri, altri modi di essere che danno maggiore potere in una determinata situazione. Si tratta di imparare un altro tipo di comportamento, se ciò può aiutare ad uscire dalla propria situazione di oppressione.” Il Forum non pone degli obblighi, non indica ciò che si deve fare, ma suggerisce di provare questo o quello, lasciando alla persona la decisione finale.

Le scene del Forum sono generalmente brevi, e ciò implica riportare in vita scene congelate già esplorate. Inizialmente il pubblico assiste all'intera scena, facilitato da un “presentatore”, che spiega che lo sketch verrà rappresentato nuovamente, a meno che qualcuno non desideri suggerire un'azione diversa o modificare la sceneggiatura per provare una soluzione differente. In tal caso si deve gridare “STOP!”. La persona del pubblico può allora scambiare posto con l'attore e sperimentare la nuova idea oppure spiegarla agli altri. Se il pubblico si mostra riluttante a fermare l'azione, può farlo il “presentatore” e poi invitare il pubblico a suggerire possibili soluzioni.

Il Forum non solo conferisce potere al pubblico, rendendolo parte dell'azione, ma mostra anche che vi sono sempre scelte alternative da compiere, in grado di modificare i risultati.

Approfondimenti:

Boal, Augusto. *The Theatre of the Oppressed*. New York : Urizen Books, 1979.

Republished by Routledge Press in New York/London, 1982.

Boal, Augusto, *Games for Actors and Non-Actors*. New York : Routledge Press, 1992.

Boal, Augusto, *The Rainbow of Desire. Selected Articles by Augusto Boal*, New York : Routledge Press, 1995.

MODIFICARE IL RISULTATO

Obiettivi:

Questa attività in piccoli gruppi, tratta liberamente dal lavoro di Augusto Boal (vedere la nota esplicativa sopra), focalizza l'attenzione sul cambiamento di posizione da una situazione di impotenza ed esplora l'esperienza del sentirsi impotenti, esprimendola visivamente e cercando alternative e i possibili effetti.

Risorse necessarie:

Nessuna

Dimensione del gruppo:

Variabile, a gruppi di tre

Tempo necessario:

50 minuti

Descrizione dettagliata:

1. Chiedete ai partecipanti di pensare individualmente ad una situazione nella quale si sono sentiti impotenti e incapaci di fare qualsiasi cosa. Si può trattare di una situazione in cui hanno provato a fare qualcosa ma non sono riusciti ad ottenere un cambiamento, oppure una situazione in cui avrebbero voluto raggiungere un risultato diverso (5 minuti).
2. A gruppi di tre, ciascuna persona a turno in silenzio scolpisce il resto del gruppo in tre scene che riproducono la parte iniziale, centrale e finale della situazione. E' necessario spiegare alle persone chi sono, solamente se si sentono confuse rispetto alla scena che stanno rappresentando (10 minuti).
3. Quando tutti i gruppi hanno prodotto la serie di scene, scelgono una delle storie su cui lavorare. Scorrendo la sequenza delle scene della storia selezionata, questa volta devono rappresentare un pensiero espresso verbalmente per ciascuno dei personaggi, ovvero un pensiero per ogni scena. I pensieri devono essere espressi secondo un ordine prestabilito.
4. Lavorando sulla stessa storia, rappresentare i pensieri in tre brevi scene – non più di un minuto per ciascuna scena. Ciascuna persona trasforma il proprio pensiero in una frase, combinandola con un'appropriate azione fisica (5 minuti).
5. Tornate al gruppo e guardate il lavoro di ciascun sottogruppo. Scegliete uno dei sottogruppi da utilizzare per una dimostrazione. Prendete una scena che presenta un "oppressore" facilmente individuabile, e una persona "oppressa" con la quale sentirsi solidali. Chiedete al resto dei partecipanti di suggerire in che modo la persona impotente potrebbe modificare la situazione. Mettete in pratica i suggerimenti, chiedendo al partecipante che ha avuto l'idea di recitare nella scena per interpretare la persona di cui si desiderano modificare le azioni. Continuate questo processo con ciascuna delle storie, o come gruppo singolo oppure con due gruppi uniti che fanno da pubblico l'uno per l'altro (15 minuti).

Riflessione e valutazione:

Quale è l'effetto delle diverse azioni sui risultati? In che modo l'esercizio è legato alle vite dei partecipanti? I partecipanti quali frutti raccolgono da questo lavoro? (5 minuti)

Ulteriori suggerimenti:

E' importante che il gruppo lavori sulle alternative creative al senso di impotenza, piuttosto che alla semplice critica. Un gruppo è spesso maggiormente capace di trovare soluzioni diverse, rispetto al singolo individuo.

CARTOLINE

Un esercizio pratico in piccoli gruppi per approfondire alcuni temi sulla ingiustizia sociale e le possibili azioni.

Obiettivi:

Questo esercizio intende approfondire, attraverso le rappresentazioni visive, esempi specifici di ingiustizia sociale ed esplorare azioni possibili ed appropriate.

Risorse necessarie:

Cartoline, da esempi già esistenti oppure ideate da voi.

Dimensione del gruppo:

Diversi piccoli gruppi da tre a cinque partecipanti

Tempo necessario:

40 minuti

Descrizione dettagliata:

1. Consegnare una cartolina a ciascun piccolo gruppo. Potete copiare ed utilizzare gli esempi forniti sotto, oppure inventarne di nuovi. Chiedete a ciascun gruppo di creare una serie di scene che rappresentano il messaggio della cartolina. Con ciascuna immagine devono creare un effetto sonoro che pensano meglio riassume il sentimento e l'emozione del messaggio (15 minuti).
2. I gruppi condividono le diverse rappresentazioni. Il pubblico di ciascuna rappresentazione riferisce cosa pensa possa essere scritto sulla cartolina. Solo successivamente il gruppo legge a voce alta il contenuto della cartolina (15 minuti).
3. Alcuni gruppi possono avere la sensazione di non riuscire a cogliere l'essenza della propria cartolina o che la loro rappresentazione non sia stata del tutto compresa. Questi gruppi possono tornare indietro, raccogliendo suggerimenti da parte del pubblico, e cercare di migliorare o modificare il proprio lavoro (per questa attività è necessario destinare tempo ulteriore).

Riflessione e valutazione:

Quali sono i sentimenti del gruppo rispetto ai temi sollevati nelle cartoline? Quale sarebbe il loro comportamento se si trovasse in quelle circostanze? Oggi accadono cose simili? La gente come reagisce? Se i partecipanti dovessero sintetizzare il contenuto di ciascuna cartolina in una sola frase, cosa scriverebbero? (10 minuti)

Ulteriori suggerimenti:

E' importante che il facilitatore scelga le cartoline legate ad un tema appropriato al lavoro del gruppo. Il gruppo può sviluppare questa attività e realizzare le proprie cartoline o un poster.

Cartoline: tre esempi

CARTOLINA

Quando offro cibo ai poveri mi chiamano "santo".
Quando chiedo perché i poveri non hanno cibo mi chiamano "comunista".

– Dom Helder Camara, Brasile.

CARTOLINA

Siamo colpevoli di aver commesso numerosi errori, ma il nostro crimine peggiore è abbandonare i bambini, negando la fonte della vita.

Molte delle cose di cui abbiamo bisogno possono aspettare.

I bambini no. E' questo il momento in cui le loro ossa si devono formare, il loro sangue iniziare a scorrere, i loro sensi svilupparsi.

A loro non possiamo rispondere "Domani". Il loro nome è "Oggi".

– Gabriela Mistral, Cile

Vincitrice del Premio Nobel per la poesia.

CARTOLINA

Prima vennero per gli ebrei e io non parlai in loro difesa perché non ero un ebreo.

Poi vennero per i comunisti e io non parlai in loro difesa perché non ero un comunista.

In seguito vennero per i sindacalisti e io non parlai in loro difesa perché non ero un sindacalista.

Infine vennero per me e non era rimasto nessuno per parlare in mia difesa.

– Martin Niemöller, vittima del nazismo.

8.3 Creare fiducia e autostima

Nota

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

VENTO TRA I SALICI

Descrizione dettagliata:

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

CORRERE BENDATI

Descrizione dettagliata:

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

METTITI NELLE NOSTRE MANI

Obiettivi:

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

Risorse necessarie:

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

Un foulard da utilizzare come benda

Dimensione del gruppo:

Fino a dodici

Tempo necessario:

Variabile a seconda del numero di partecipanti

Descrizione dettagliata:

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

Riflessione e valutazione:

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

ANNODATEVI!

Obiettivi:

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

Risorse necessarie:

Nessuna

Dimensione del gruppo:

Otto o più

Tempo necessario:

20 minuti

Descrizione dettagliata:

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

Riflessione e valutazione:

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

AUTOSTIMA –L'IMPORTANZA DI SENTIRSI APPREZZATI

Obiettivi:

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

Risorse necessarie:

Copie della scheda dell'attività SENTIRSI APPREZZATI
Penne

Dimensione del gruppo:

Variabile

Tempo necessario:

Minimo 1 ora

Descrizione dettagliata:

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

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

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

Riflessione e valutazione:

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

SENTIRSI APPREZZATI scheda di lavoro

QUESTO SONO IO

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

.....

Mi sono sentito

.....

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

.....

perché

Dimostro che sono felice.....

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

1. ...

2. ...

3. ...

Le cose che posso fare per raggiungere questo obiettivo:

1. ...

2. ...

3. ...

TUTTI POSSIEDONO DELLE QUALITÀ – VALUTARE LA PROPRIA PERSONALITÀ

Obiettivi:

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

Risorse necessarie:

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

Dimensione del gruppo:

6-30

Tempo necessario:

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

Descrizione dettagliata:

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

Esempi di affermazioni:

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

Riflessione e valutazione:

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

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

8.4 Gestione del conflitto

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

Obiettivi:

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

Risorse necessarie:

Foglio grande di cartone
Penne

Dimensione del gruppo:

12-20

Tempo necessario:

35 minuti

Descrizione dettagliata:

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

Riflessione e valutazione:

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

DAI UN NOME A CIO' CHE PROVI !

Obiettivi:

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

Risorse necessarie:

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

Dimensione del gruppo:

Qualsiasi

Tempo necessario:

1 ora

Descrizione dettagliata

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

Riflessione e valutazione:

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

DAI UN NOME A CIO' CHE PROVI!

Per ciascuna situazione elencata sotto rifletti sui seguenti aspetti:

Qual'è il problema?

Che cosa si prova?

Che cosa si può fare?

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

RABBIA E COMPORTAMENTO AGGRESSIVO

Obiettivi:

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

Risorse necessarie:

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

Dimensione del gruppo:

8-12

Tempo necessario:

3 ore e 10 minuti

Descrizione dettagliata:

Mi fa talmente arrabbiare! (20 minuti)

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

Riconoscere i segnali (30 minuti)

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

Risolvere i conflitti (20 minuti)

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

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

Nella pratica (1 ora e 30 minuti)

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

Esempi:

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

Rimanere al sicuro (30 minuti)

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

Esempi:

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

MI FA TALMENTE ARRABBIARE!

Qualcuno ti passa davanti nella fila.

Sei in ritardo per colpa di qualcun altro.

Per caso senti qualcuno che critica il tuo lavoro.

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

Ti accorgi di non avere soldi arrivato alla cassa.

Per strada vedi qualcuno che maltratta un animale.

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

La tua squadra di calcio preferita perde una partita.

Vieni colto a raccontare bugie.

Non vinci alla lotteria per un solo numero sbagliato!

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

Perdi le chiavi di casa.

Qualcuno parla male della tua famiglia.

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

Un gruppo di giovani ti sbarra il cammino.

Un amico continua a chiederti denaro in prestito senza restituirlo.

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

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

Vieni accusato di una colpa che non hai commesso.

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

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

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

SCHEDA PER IL GIOCO DI RUOLO SULLA RABBIA

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

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

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

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

8.5 Creazione di partenariati

TORRI DI CARTA

Obiettivi:

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

Risorse necessarie:

Giornali
Nastro adesivo
Un orologio

Dimensione del gruppo:

Varia

Tempo necessario:

15 minuti per l'attività
10 minuti di riflessione

Descrizione dettagliata:

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

Riflessione e valutazione:

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

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

COSTRUIRE PONTI*

Obiettivi:

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

Risorse:

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

Dimensione del gruppo:

10-20

Tempo necessario:

2-3 ore

Descrizione dettagliata:

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

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

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

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

Riflessione e valutazione:

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

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

CHI E' LA'?

Obiettivi:

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

Risorse necessarie:

Trovarsi in una città o vicino ad essa.

Carta e penne, o in alternativa, un registratore.

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

Dimensione del gruppo:

10-40

Tempo necessario:

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

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

Descrizione dettagliata:

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

Riflessione e valutazione:

Preparazione del gruppo :

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

Plenaria:

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

Ulteriori suggerimenti:

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

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

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

8.6 Educazione tra pari

EDUCAZIONE TRA PARI – SCUOLA DI LIBERTÀ

Obiettivi:

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

Risorse necessarie:

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

Penne

Pennarelli

Dimensione del gruppo:

10-40

Tempo necessario:

Approssimativamente 3 ore

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

Descrizione dettagliata:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

contemporaneamente più workshop.

Riflessione e valutazione:

Parte individuale:

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

Gruppi di preparazione :

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

Plenaria:

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

Ulteriori suggerimenti:

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

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

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

Ulteriori informazioni: loesje@loesje.org

9. Approfondimenti

Studi

Ascher, Carol, *The Mentoring of Disadvantaged Youth*, ERIC Clearinghouse on Urban Education, New York, 1988

Disponibile online at www.ed.gov/databases/ERIC_Digests/ed306326.html (29-9-2002)

Un articolo sul mentoring dei giovani con minori opportunità, con un'attenzione particolare al loro background, fiducia e aspettative,

Britton, L et al., *Missing Connections : The career dynamics and welfare needs of black and minority ethnic young people at the margins*, London, Policy Press, 2002

Despouy, Leandro, *The Realization of Economic, Social and Cultural Rights, Final Report on Human Rights and Extreme Poverty*, Geneva, Commission on Human Rights, Economic and Social Committee, United Nations, 1996

Uno studio pioneristico sull'esperienza di persone che vivono nella povertà su tutti i continenti. Lo studio richiama ad una comprensione solistica della povertà e un approccio ai diritti umani per la sua eliminazione (può essere scaricato all'indirizzo www.unhchr.ch)

World Association of School as an Instrument for Peace (EIP), *Step-by-Step to long-term voluntary service*, Paris, EIP, 2002

Si tratta di una pubblicazione del 2002 che presenta le attività della Rete *Step-by-Step* che offre ai giovani con minori opportunità progetti di qualità e personalizzati nel quadro del Servizio Volontario Europeo a breve termine. Disponibile in inglese e francese (euotraining@compuserve.com).

European Commission – Youth Unit, *The strategy for Inclusion in the YOUTH programme*, Brussels, European Commission – Youth Unit, 2001

E' un documento redatto dal gruppo europeo di lavoro sull'Inclusione e presentato dalla Commissione Europea alle Agenzie Nazionali del programma GIOVENTU' nel Giugno 2001. Offre un quadro europeo e un approccio comune per l'inclusione dei giovani svantaggiati nel programma GIOVENTU'. Disponibile in inglese, francese e tedesco (youth@cec.eu.int)

European Youth Forum, *Get In! Report on Youth Convention on Social Exclusion and Employment*, Brussels, European Youth forum, 2000

Riporta le voci di alcuni giovani con esperienza diretta dell'esclusione, che sono stati raggiunti e coinvolti grazie all'animazione giovanile. Il rapporto mette chiaramente in collegamento l'integrazione sociale, la partecipazione giovanile e un'ampia inclusione sociale basata su un attento lavoro di animazione giovanile (si può scaricare all'indirizzo www.youthforum.org).

The Youth National Institute (INJEP), *The European YOUTH programme: an educational tool for street workers. Final Report*, Marly le Roi, INJEP, 2001.

Questo evento ha riunito 120 animatori di strada ed esperti su progetti legati all'Inclusione Sociale, giovani svantaggiati e responsabili dei progetti delle Agenzie Nazionali GIOVENTU' nell'Ottobre 2001. Il rapporto finale comprende raccomandazioni da parte degli animatori di strada circa l'utilizzo del programma GIOVENTU' con i destinatari e una Dichiarazione di Intenti. Versione disponibile in inglese e francese (dupuis@injep.fr).

Netherlands Institute for Care and Welfare (NIZW), *Guidebook for EVS short-term projects : from puzzled to jigsaw puzzle*, Utrecht, NIZW, 2000.

Si tratta di un manuale per progetti SVE a breve termine, curato dall'Agenzia Nazionale Olandese del programma GIOVENTU', per animatori che lavorano con i giovani socialmente svantaggiati (europa@nizw.nl).

Wodon, Quentin, *Attacking extreme poverty – learning from the experience of the International Movement ATD Fourth World*, Washington, World Bank (Technical Paper N° WTP502), 2001.

Il rapporto consiste in una raccolta di studi sulla povertà estrema. La prima parte del rapporto spiega cosa significhi vivere in estrema povertà, come raggiungere la popolazione più povera attraverso programmi ed interventi, e come rendere le istituzioni private e pubbliche maggiormente attente alle loro aspirazioni.

La seconda parte analizza il rapporto tra la povertà estrema e i diritti umani. L'attenzione è focalizzata sul contributo del Movimento Internazionale *ATD Fourth World* e il suo fondatore Joseph Wresinski, per la comprensione della povertà estrema e ciò che è necessario per la sua eliminazione (può essere scaricato all'indirizzo www-wds.worldbank.org).

Letture

Baumeister, R., *Self-esteem : The puzzle of low self-regard*. New York, Plenum Press, 1993.

Baumeister, R. et al. *Relation of Threatened Egotism to Violence and Aggression : The Dark Side of High Self-Esteem*, In *Psychological Review*, February 1996.

Branden, N., *Six Pillars of Self-Esteem*, New York, Bantam Books, 1994.

Caceres, Benigno, *Histoire de l'éducation populaire*, Paris, Seuil, 1997.

La storie dell'istruzione nella comunità: Benigno Caceres riporta in dettaglio le fasi principali dell'istruzione nella comunità (in French).

Glasser, W., *Control Theory*. New York, Harper & Row, 1984.

Holman, Bob, *Kids at the Door Revisited*, Lyme Regis, Russell House Publications, 2000.

Il presente libro prende in esame il significato di un progetto giovanile a lungo termine dal punto di vista dei giovani coinvolti. Il progetto ha avuto inizio negli anni settanta in un quartiere di casi popolari ed è stato realizzato in partenariato con giovani del luogo, parte dei quali in condizioni di estrema povertà. Si tratta di uno studio affascinante che sottolinea il valore e i meriti delle iniziative locali a lungo termine mirati a raggiungere e coinvolgere i giovani svantaggiati.

Jans, Marc & De Backer, Kurt, *Youth (-work) and Social Participation – Elements for a practical theory*.

Brussels, Flemish Youth Council – JePI!, 2002.

Studio di ricerca sulla partecipazione sociale in Belgio, diretto ai giovani, gli animatori giovanili e tutti gli stakeholders (disponibile anche al sito www.jepi.be)

Lilley, Kirstie, *Words to the Wise : successful peer education with young people*. Somerset, Youth Work Press, 2001.

Guida pratica alla realizzazione di progetti sull'educazione tra pari, comprendente un pacchetto di risorse per gli animatori giovanili

National YOUTH Agencies (NYA), *The active involvement of young people in developing safer communities*, Leicester, NYA, 2002.

Una guida su come coinvolgere i giovani attivamente nei programmi incentrati sullo sviluppo di quartieri sicuri (disponibile all'indirizzo: www.nya.org.uk/active-involve-YP.htm)

Paulides, Han & Ten Thije, Nan, *Bemoei je ermee ! Utrecht*, De tijdstroom, 1997.

Informazioni di base per lo sviluppo dell'animazione giovanile nel quartiere, il processo di acquisizione della fiducia da parte dei giovani, il ruolo dell'animatore giovanile e l'importanza del coinvolgimento di tutti gli stakeholder nel lavoro. Disponibile solo in olandese.

Smith, Mark & Maclister-Brew, Josephine, *Youth work and informal education*, Somerset, Youth Work Press, 2001.

Storia dell'animazione giovanile e dell'istruzione non-formale.

Siti web

Approcci di apprendimento differenziato – www.offratel.nc/magui/PEDADIF.HTM (29-9-02).

L'articolo in francese "Pédagogie différenciée ou apprentissages différenciés" è stato scritto da by Philippe Meirieu, un'autorità in questo campo. Descrive le diverse realtà degli approcci di apprendimento nel contesto scolastico attuale. Si sottolineano in particolare i pro e i contro dei diversi metodi. Articolo breve e interessante con diversi collegamenti nelle parole chiave.

Envol network – www.envol.de

Questa organizzazione offre opportunità di Servizio Volontario Europeo a breve termine per giovani svantaggiati e ha pubblicato online numerose risorse per la formazione.

Generation Youth Issues – www.generationyouthissues.fsnet.co.uk

Generation è stata creata a Glasgow nel 1996 in risposta alle limitazioni crescenti in tutti i settori della vita dei giovani. Il gruppo è formato da insegnanti, animatori ed altri professionisti che operano con i giovani. Il sito web presenta articoli su diversi temi legati all'animazione giovanile e l'istruzione oggi.

Informal Education – www.infed.org

Dibattito sui problemi attuali legati ai giovani e all'animazione giovanile. Approfondisce il pensiero degli esperti, le teorie e i temi legati all'educazione informale e l'educazione permanente.

Jeugd en Participatie – www.jep.be

Metodi di formazione e informazioni di base sul coinvolgimento dei giovani nell'animazione. Sfortunatamente è solo in olandese, ma contiene informazioni utili per coloro che padroneggiano la lingua.

SALTO-YOUTH – www.salto-youth.net

SALTO-YOUTH è l'acronimo per *Sostegno per l'Apprendimento Avanzato e Opportunità di Formazione* nel quadro del programma GIOVENTU' e offre risorse per la formazione nel settore giovanile su temi prioritari quali l'inclusione, la cooperazione Euro-Mediterranea e la lotta al razzismo.

Youth Include – www.youthinclude.org

Un sito web per coloro che lavorano nel settore dell'inclusione sociale, con buone prassi, link e cifre.

Youth Work Links and Ideas – www.youthwork.com

Un sito che presenta numerose idee pratiche e metodi di formazione per lavorare con i giovani, nonché numerosi articoli e collegamenti su argomenti che trattano alcuni campi dell'animazione giovanile come l'intervento nelle crisi, programmi per il dopo-scuola e la sicurezza nell'animazione giovanile.

10. Note sugli autori

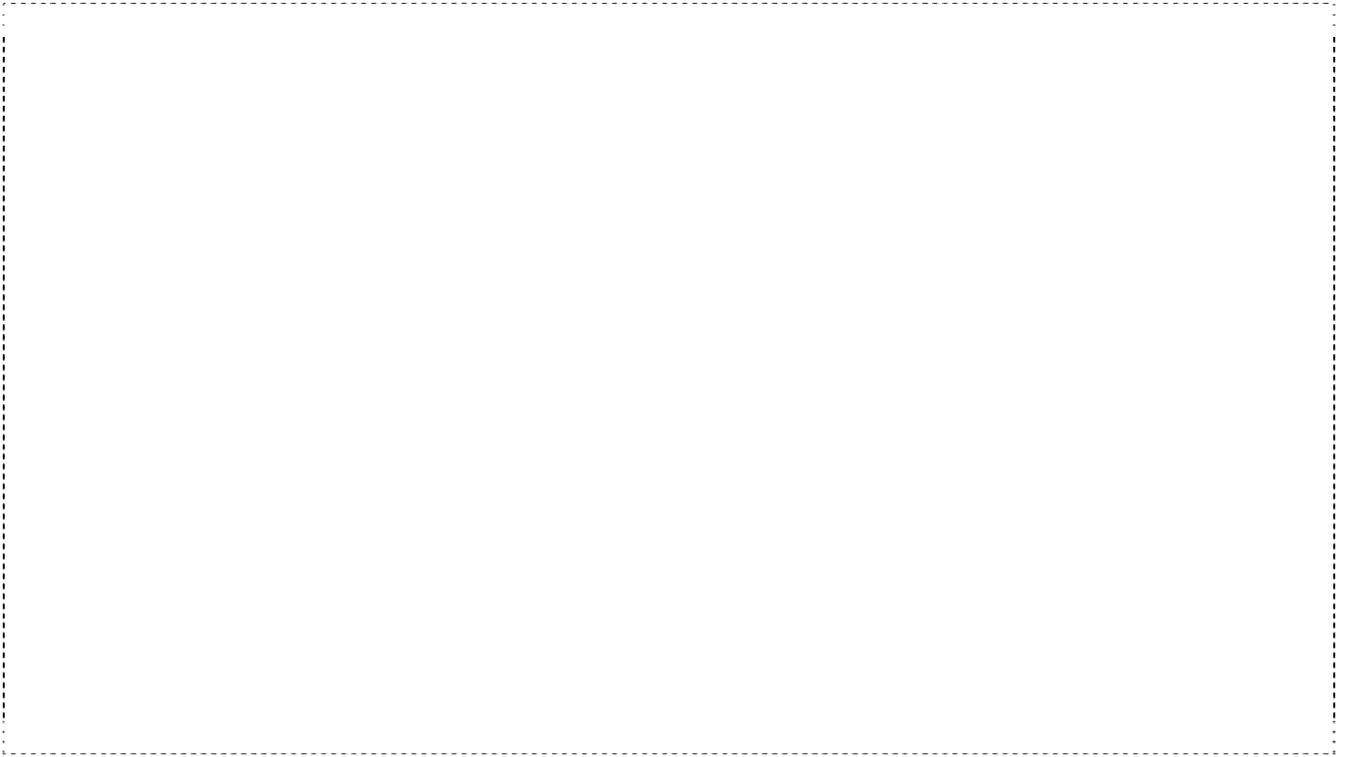
Tom Croft (autore) è un volontario a tempo pieno del Movimento Internazionale ATD Quarto Mondo, una ONG per i diritti umani dedicata alla lotta contro la povertà. Presso il centro giovanile internazionale a Champeaux, fuori Parigi, lavora con i giovani di diversa estrazione sociale e diverse nazionalità per la promozione della partecipazione giovanile attiva, in particolare delle fasce maggiormente escluse.
tom.croft@atd-quartmonde.org

Veronique Crolla (autrice) lavora nel campo della formazione e del coordinamento di eventi in Olanda, operando come animatrice di workshop sulla scrittura creativa e la creazione di uno spirito di squadra per le scuole, i centri e le organizzazioni giovanili.
veroniquecrolla@hotmail.com

Tony Geudens (redattore) lavora part-time per SALTO-YOUTH. Nel quadro dei suoi compiti per SALTO, organizza corsi di formazione sull'inclusione sociale, sviluppa la parte legata all'inclusione sul nuovo sito web www.salto-youth.net e ha creato un centro risorse sull'inclusione per le Agenzie Nazionali del Programma GIOVENTU'. Oltre questo, Tony è un formatore freelance e affronta sfide diverse nel settore della gestione di eventi e del web design.
salto-be@salto-youth.net

Benoît Mida-Briot (autore) è francese ed è stato un Responsabile dei progetti per il programma GIOVENTU' (Servizio Volontario Europeo) nel quadro dell'Ufficio per l'Assistenza Tecnica Socrates-Leonardo-Gioventù a Bruxelles. Benoît ha lavorato con l'Alleanza delle Associazioni per il Servizio Volontario Europeo nel 1999, coordinando il primo programma pilota "SVE a breve termine nei campi di lavoro" per i giovani con minori opportunità. Dal 2003 lavora come formatore freelance e consulente nel settore dell'animazione internazionale.
b.mida-briot@skynet.be

Notazioni



inclusione sociale



Nel 1998, il Consiglio d'Europa e la Commissione Europea hanno deciso di intraprendere un'azione comune nel settore della Formazione per gli Animatori Europei, e pertanto hanno stabilito un Accordo di Partenariato. L'obiettivo dell'Accordo è di "promuovere una cittadinanza europea e una società civile attiva dando impulso alla formazione degli animatori giovanili che lavorano in una dimensione europea". La cooperazione tra le due istituzioni copre una vasta gamma di attività e pubblicazioni, nonché lo sviluppo di strumenti per una ulteriore creazione di reti. Tre sono le componenti principali del partenariato: un'offerta di formazione (formazione a lungo termine per formatori e formazione sulla Cittadinanza Europea), pubblicazioni (sia versioni cartacee che elettroniche di materiale legato alla formazione) e strumenti per la creazione di reti (staff di formatori e opportunità di scambi). L'obiettivo ultimo è di elevare gli standard nella formazione degli animatori a livello europeo e definire criteri di qualità per tale formazione.

