

Progetto Formativo “PLUS”

CORSO “ANIMATORE SOCIO-EDUCATIVO”



Prima di iniziare una storia per te ...

“ANIMARE E’ COLTIVARE”



C'era una volta un grande terreno incolto.

Nessuno lo aveva mai coltivato prima e si era riempito di erbacce di ogni tipo tanto che pareva impossibile poterci ricavare qualcosa di buono.

Un giorno due contadini che passavano di là in cerca di una terra da coltivare decisero di dare un'occhiata più da vicino. Alcuni dei loro amici gli avevano detto che quel campo era senza speranza e che da ormai molti anni

nessuno si avvicinava neppure a controllarlo. “Troppi rovi” diceva uno, “non c’è acqua a sufficienza” diceva un altro: e “la terra lì non è buona a nulla” sentenziava un altro ancora.

Ma i due amici non erano tipi da fermarsi al sentito dire e vollero andare a vedere quel campo da vicino. Scoprirono, così, che alcune delle cose che avevano sentito erano vere; c’erano molte sterpaglie e anche molte tane di roditori e anche l’acqua era un problema perché non arrivava in tutto il campo: ma scoprirono anche che la terra era buona e anzi molto promettente!

Decisero di attrezzarsi e di cominciare a lavorarla insieme!

La prima cosa che fecero fu di togliere tutte le erbacce e quella sì che fu una gran sudata! Potarono, tagliarono, estirparono lavorando per ore ed ore fino a spaccarsi la schiena. Certe volte dovettero unire le forze per sbarbare certe erbe cattive particolarmente dure a morire....Ma alla fine il campo era libero, e poterono radunare tutte le erbacce in grosse fascine per poi bruciarle!

Certo il lavoro era tutt’altro che finito perché i due amici scoprirono che i roditori che avevano fatto la tana nel campo erano davvero tanti e non potevano permettersi di iniziare la semina con quegli scroccoli dentuti che se ne stavano sottoterra pronti a papparsi i frutti del loro lavoro. Decisero di farli traslocare con l’acqua...tanto avrebbero dovuto comunque fare delle opere di irrigazione per portare l’acqua in maniera uniforme in tutto il terreno.

E così iniziò un altro duro lavoro a suon di vanga e zappa. I due costruirono una serie di canali che avrebbero irrigato il campo prendendo l’acqua da un laghetto

vicino....Qualche volta si zapparono i piedi l'un l'altro, altre volte sbagliarono strada nello scavare. Ma alla fine portarono l'acqua nel campo e i roditori, non gradendo tutta quella umidità, cominciarono a traslocare.

FINALMENTE ERANO PRONTI PER DISSODARE.

Impugnarono di nuovo vanga e zappa e giù a rivoltare le zolle e a togliere i sassi per preparare una casa calda ed accogliente per tutti i semini che avrebbero piantato. Il sole picchiava alto nel cielo, il vento soffiava e i due sentivano le mani indolenzite per il lavoro. Ma anche stavolta ebbero la meglio.....non restava che seminare il grano!



La semina era la parte del lavoro più importante ma era anche l'unica in cui i contadini non potevano fare più di tanto. Una

volta che il seme era piantato loro potevano solo sperare di aver fatto del loro meglio nel preparare la terra; il resto lo avrebbero fatto il sole, la pioggia, il tempo e la forza del seme di produrre un frutto.

Così tolsero le ultime pietre, costruirono uno steccato per proteggere il campo dagli animali da pascolo e seminarono col cuore pieno di speranza.

PASSAVANO I MESI E I CONTADINI ATTEDEVANO

Era il tempo della cura dei particolari e andavano a giro per il loro amato campo a controllare che tutto fosse in ordine. Controllavano che i canali di irrigazione fossero liberi e puliti e non ci fosse rotolato qualche tronco morto o qualche macigno. Passavano in rassegna lo steccato riparandone i buchi e le assi rotte, non volevano che qualche mandria di pecore rovinasse il terreno con gli zoccoli. Costruirono anche uno spaventapasseri per tenere lontani i corvi e tutti gli uccelli che si nutrivano di semi.

Il tempo passava. Il sole lasciava il posto al buio della notte: giorno dopo giorno, giorno dopo giorno.

E ALLA FINE VENNE IL TEMPO DEL GRANO

Cominciarono a spuntare dal terreno come timide capocchie di spillo e poi sempre di più, crescendo un pochino ogni giorno, il campo cominciò a verdeggiare di grano.

I due contadini erano al settimo cielo e si davano delle gran pacche di soddisfazione sulle spalle. Il campo che nessuno voleva si comportava proprio bene!

Si preannunciava un grande raccolto, ma i due sapevano che il lavoro era tutt'altro che finito. Anzi....forse iniziava proprio ora.

La prima cosa che fecero fu quella di ispezionare le piante per vedere che non avessero malattie e non fossero state attaccate dai parassiti.

Iniziò una feroce lotta con bruchi e bruconi di ogni tipo e alla fine i due ebbero la meglio.

POI venne una grande tempesta che minacciava di distruggere tutto, con vento fulmini e chicchi di grandine grossi come palline da ping pong!! Ma gli eroici contadini si attrezzarono per proteggere il frutto del loro lavoro e, sebbene molto stanchi, poterono dirsi soddisfatti.



Superate queste ultime difficoltà i contadini ricominciarono ad attendere, lavorando spesso insieme, talvolta ognuno in una parte diversa del campo. Certe volte sembrava quasi che non ci fossero e si limitavano a qualche ritocco qua e là: e intanto il sole, col suo prezioso calore dava forza di crescere alle pianticelle, mentre l'acqua le riforniva continuamente di nuova vita.

I due amici sapevano che non erano loro i veri creatori del grano. Avevano solo dato una mano alla terra a far venir fuori un frutto che le apparteneva naturalmente. Però quanta soddisfazione in quella fatica! Il loro tempo sembrava davvero ben impiegato nonostante le difficoltà. Certo non tutto era andato bene e alcune parti del campo non avevano dato molti frutti, in altre zone invece i parassiti e la tempesta avevano distrutte diverse piante buone.....

Ma i due contadini avrebbero seminato di nuovo l'anno successivo e si sarebbero impegnati per fare meglio.

Ora non rimaneva che da mietere il raccolto...

Modulo 1

“ANALISI FABBISOGNO UTENZA”

Il concetto di disabilità

Il 21 maggio 2001, 191 Paesi partecipanti alla 54ma Assemblea Mondiale della Sanità hanno accettato la nuova Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (International Classification of Functioning, Disability and Health -ICF) come “standard di valutazione e classificazione di salute e disabilità”.

Lo scopo generale dell'ICF è quello di fornire un linguaggio standard e unificato che serva da modello di riferimento per la descrizione delle componenti della salute e degli stati ad essa correlati.

Quest'ultime sono descritte dal punto di vista corporeo, individuale e sociale in due elenchi principali:

- 1)Funzioni e Strutture Corporee
- 2)Attività e Partecipazione.

La classificazione elenca anche i fattori ambientali che interagiscono a determinare una situazione di

disabilità. Questa infatti viene definita come la conseguenza o il risultato di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo, i fattori personali e i fattori ambientali che rappresentano le circostanze in cui vive l'individuo.

L'ICF può essere utilizzata in discipline e settori diversi (clinico, statistico, ricerca, politiche di welfare, ad esempio) in quanto:

- fornisce una base scientifica per la comprensione e lo studio della salute, delle condizioni, conseguenze e cause determinanti ad essa correlate;
- stabilisce un linguaggio comune allo scopo di migliorare la comunicazione fra i diversi utilizzatori, tra cui gli operatori sanitari, i ricercatori, gli esponenti politici e la popolazione, incluse le persone con disabilità;

-
- ☑ rende possibile il confronto tra dati raccolti in Paesi, discipline sanitarie, servizi e periodi diversi;
 - ☑ fornisce uno schema di codifica sistematico per i sistemi informativi sanitari.

La classificazione è il risultato di un lungo lavoro di revisione, iniziato nel 1993 dall'OMS, della Classificazione Internazionale delle Menomazioni, Disabilità e Svantaggi Esistenziali (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps - ICIDH) del 1980.

L'Italia è tra i 65 paesi che hanno attivamente partecipato alla validazione dell'ICF. A partire dal 1998 il lavoro di revisione della precedente classificazione ICIDH è stato svolto in Italia da una rete, inizialmente informale, di istituzioni, servizi, esperti e associazioni di persone con disabilità denominata Disability Italian Network-DIN, coordinata dall'Agenzia Regionale della Sanità della Regione Friuli Venezia Giulia. La stessa Agenzia ha organizzato la presentazione ufficiale della versione italiana dell'ICF tenutasi il 17 aprile 2002 a Trieste durante la "WHO-Conference on Health and Disability".

Malattia e disabilità: classificazioni differenti ma complementari

La nuova Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF) è una delle classificazioni internazionali, sviluppate dall'Organizzazione Mondiale della Salute (OMS) che permettono di codificare un'ampia gamma di informazioni relative alla salute (ad es. diagnosi, funzionamento e disabilità, accesso ai servizi...). Esse utilizzando un linguaggio comune standardizzato favoriscono la comunicazione, in materia di salute e assistenza sanitaria, tra gli operatori in tutto il mondo e tra varie scienze e discipline.

Nelle classificazioni internazionali dell'OMS le condizioni di salute in quanto tali (malattie, disturbi, lesioni, ecc) vengono classificate principalmente nella Classificazione Internazionale delle Malattie (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems - ICD) che viene periodicamente rivista ed aggiornata. Attualmente è in uso l'ICD-10 (OMS, 1992-94), tradotta in italiano nel 2000. Oltre alla classificazione Internazionale delle Malattie, vi sono altri sistemi classificatori che si concentrano su gruppi di patologie. Ad esempio per quanto riguarda le malattie mentali il principale riferimento, dopo l'ICD-10, è dato dal Manuale Diagnostico e Statistico dei Disturbi Mentali (DSM IV TR) realizzata dall'American Psychiatric Association.

La Classificazione Internazionale delle Malattie e la Classificazione Internazionale sul Funzionamento, sulla Disabilità e sulla Salute vanno considerate come complementari.

L'ICD-10 si basa sulla sequenza Eziologia -> Patologia -> Manifestazione Clinica e fornisce una "diagnosi" delle malattie mentre l'ICF classifica il funzionamento [1] e la disabilità [2] associati alle condizioni di salute.

Dall'ICIDH all'ICF

Concetti base e struttura dell'ICIDH

Menomazione: qualsiasi perdita o anormalità a carico di strutture o funzioni psicologiche, fisiologiche o anatomiche; essa rappresenta l'esteriorizzazione di uno stato patologico e in linea di principio essa riflette i disturbi a livello d'organo.

Disabilità: qualsiasi limitazione o perdita (conseguente a una menomazione) della capacità di compiere un'attività nel modo o nell'ampiezza considerati normali per un essere umano. La disabilità rappresenta l'oggettivazione della menomazione e come tale riflette disturbi a livello della persona. La disabilità si riferisce a capacità funzionali estrinsecate attraverso atti e comportamenti che per generale consenso costituiscono aspetti essenziali della vita di ogni giorno.

Handicap: condizione di svantaggio vissuta da una determinata persona in conseguenza di una menomazione o di una disabilità che limita o impedisce la possibilità di ricoprire il ruolo normalmente proprio a quella persona (in base all'età, al sesso e ai fattori socio-culturali). Esso rappresenta la socializzazione di una menomazione o di una disabilità e come tale riflette le conseguenze – culturali, sociali, economiche e ambientali – che per l'individuo derivano dalla presenza della menomazione e della disabilità. Lo svantaggio deriva dalla diminuzione o dalla perdita delle capacità di conformarsi alle aspettative o alle norme proprie dell'universo che circonda l'individuo.

Il concetto fondamentale dell'ICIDH è basato sulla sequenza:

Menomazione -> Disabilità -> Handicap

La sequenza descritta è sintetizzata nel seguente schema:



A seguito di un evento morboso, sia esso una malattia (congenita o meno) o un incidente, una persona può subire una menomazione, ovvero la perdita o anomalia strutturale o funzionale, fisica o psichica. La menomazione può poi portare alla disabilità, ovvero alla limitazione della persona nello svolgimento di una o più attività considerate “normali” per un essere umano della stessa età. Infine, la disabilità può portare all’handicap, ovvero allo svantaggio sociale che si manifesta a seguito dell’interazione con l’ambiente.

La sequenza descritta non è comunque sempre così semplice: l’handicap può infatti essere conseguenza di una menomazione, senza la mediazione di uno stato di disabilità. Una menomazione può ad esempio dare origine ad ostacoli nei normali tentativi di instaurare dei rapporti sociali; essa determina l’handicap ma non la disabilità.

Inoltre, la sequenza può essere interrotta: una persona può essere menomata senza essere disabile e disabile senza essere handicappata.

L’ICIDH prevede per le Menomazioni e le Disabilità 9 macro-categorie mentre per gli Handicaps le macro-categorie sono 7:

Categorie delle menomazioni:

Funzioni e strutture corporee, comprende due classificazioni una per le funzioni dei sistemi corporei e una per le strutture corporee

- Menomazioni della capacità intellettuale
- Altre menomazioni psicologiche

-
- Menomazioni del linguaggio
 - Menomazioni auricolari
 - Menomazioni oculari
 - Menomazioni viscerali
 - Menomazioni scheletriche
 - Menomazioni deturpanti
 - Menomazioni generalizzate, sensoriali e di altro tipo

Categorie delle disabilità

- Disabilità nel comportamento
- Disabilità nella comunicazione
- Disabilità nella cura della propria persona
- Disabilità locomotorie
- Disabilità dovute all'assetto corporeo
- Disabilità nella destrezza
- Disabilità circostanziali
- Disabilità in particolari attitudini
- Altre limitazioni nell'attività

Classificazione degli handicaps

- Handicap nell'orientamento
- Handicap nell'indipendenza fisica
- Handicap nella mobilità
- Handicaps occupazionali
- Handicap nell'integrazione sociale
- Handicap nell'autosufficienza economica
- Altri handicaps

Concetti base e struttura dell'ICF

A differenza della precedente Classificazione ICIDH, l'ICF non è una classificazione delle "conseguenze delle malattie" ma delle "componenti della salute". Nel primo tipo di classificazione l'attenzione viene posta sulle "conseguenze" cioè sull'impatto delle malattie o di altre condizioni di salute che ne possono derivare mentre nel secondo tipo si identificano gli elementi costitutivi della salute. In tal senso l'ICF non riguarda solo le

persone con disabilità ma tutte le persone proprio perché fornisce informazioni che descrivono il funzionamento umano e le sue restrizioni.

Inoltre, essa utilizza una terminologia più neutrale in cui Funzioni e Strutture Corporee, Attività e Partecipazione vanno a sostituire i termini di menomazione, disabilità e handicap.

La sequenza Menomazione -> Disabilità -> Handicap, alla base dell'ICIDH, nella nuova Classificazione viene superata da un approccio multiprospettico alla classificazione del funzionamento e la disabilità secondo un processo interattivo ed evolutivo.



La classificazione integra in un approccio di tipo “biopsicosociale” (in cui la salute viene valutata complessivamente secondo tre dimensioni: biologica, individuale e sociale) la concezione medica [3] e sociale [4] della disabilità. È in sostanza il passaggio da un approccio individuale ad uno socio-relazionale nello studio della disabilità.

La disabilità viene intesa, infatti, come *la conseguenza o il risultato di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo, fattori personali e fattori ambientali che rappresentano le circostanze in egli vive*. Ne consegue che ogni individuo, date le proprie condizioni di salute, può trovarsi in un ambiente con caratteristiche che possono limitare o restringere le proprie capacità funzionali e di partecipazione sociale.

L'ICF correlando la condizione di salute con l'ambiente promuove un metodo di misurazione della salute, delle capacità e delle difficoltà nella realizzazione di attività che permette di individuare gli ostacoli da rimuovere o gli interventi da effettuare perché l'individuo possa raggiungere il massimo della propria auto-realizzazione.

Funzioni corporee: sono le funzioni fisiologiche dei sistemi corporei, incluse le funzioni psicologiche.

Strutture corporee: sono le parti strutturali o anatomiche del corpo (organi, arti e loro componenti) classificati secondo i sistemi corporei.

Menomazione: una perdita o una anormalità nella struttura del corpo o nella funzione fisiologica (comprese le funzioni mentali).

Attività: è l'esecuzione di un compito o di una azione di un individuo; essa rappresenta la prospettiva individuale del funzionamento.

Limitazione delle attività: sono le difficoltà che un individuo può incontrare nell'eseguire delle attività. Una limitazione dell'attività può essere una deviazione da lieve a grave, in

termini quantitativi o qualitativi, nello svolgimento dell'attività rispetto al modo e alla misura attesi da persone senza la condizione di salute (sostituisce il termine disabilità usato nell'ICIDH).

Partecipazione: coinvolgimento in una situazione di vita; essa rappresenta la prospettiva sociale del funzionamento.

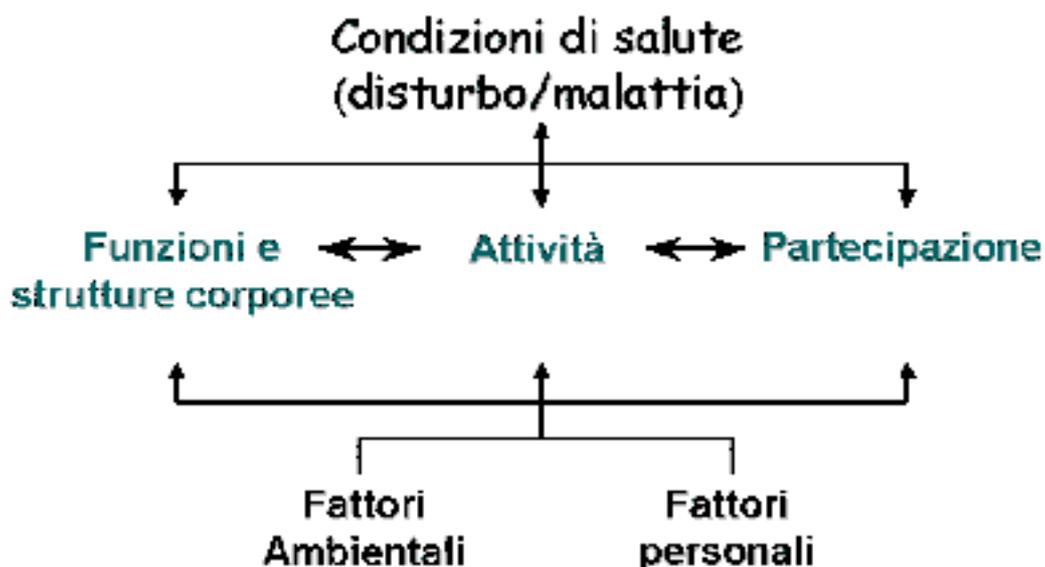
Restrizioni della partecipazione: sono i problemi che un individuo può sperimentare nel coinvolgimento nelle situazioni di vita. La presenza di una restrizione alla partecipazione viene determinata paragonando la partecipazione dell'individuo con quella che ci si aspetta da un individuo senza disabilità in quella stessa cultura o società. (sostituisce il termine handicap usato nell'ICIDH)

Fattori ambientali: tutti gli aspetti del mondo esterno ed estrinseco che formano il contesto della vita di un individuo e, come tali, hanno un impatto sul funzionamento della persona (es. ambiente fisico e sue caratteristiche, atteggiamenti, valori, politiche, sistemi sociali e servizi etc).

Fattori personali: sono fattori contestuali correlati all'individuo quali l'età, il sesso, la classe sociale, le esperienze di vita, modelli di comportamento generali e stili caratteriali che possono giocare un certo ruolo nella disabilità a qualsiasi livello. Essi non sono classificati nell'ICF a causa della loro estrema variabilità ma fanno parte del modello descrittivo del funzionamento e della disabilità. **Funzionamento:** termine ombrello che comprende tutte le funzioni corporee, le attività e la partecipazione. Esso indica gli aspetti positivi dell'interazione tra un individuo (con una condizione di salute) dei fattori contestuali di quell'individuo (fattori ambientali e personali).

Disabilità: termine ombrello per menomazioni, limitazioni dell'attività e restrizioni della (alla) partecipazione. Esso indica gli aspetti negativi dell'interazione dell'individuo (con una condizione di salute) e i fattori contestuali di quell'individuo (fattori ambientali e personali).

Il modello concettuale alla base della Classificazione è presentato nello schema seguente: Interazioni tra le componenti dell'ICF:



La definizione di disabilità e gli strumenti di misurazione utilizzati dall'ISTAT



Per rilevare il fenomeno della disabilità l'Istat, nell'indagine campionaria sulle Condizioni di salute e il ricorso ai servizi sanitari, fa riferimento ad una batteria di quesiti, predisposti da un gruppo di lavoro dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) sulla base della classificazione ICIDH dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, che consente di studiare specifiche dimensioni della disabilità: la dimensione fisica, riferibile alle funzioni della mobilità e della locomozione, che nelle situazioni di gravi limitazioni si configura come confinamento; la sfera di autonomia nelle funzioni quotidiane che si riferisce alle attività di cura della persona; la dimensione della comunicazione che riguarda le funzioni della vista, dell'udito e della parola.

Ad ogni tipo di disabilità corrisponde una batteria di quesiti con modalità di risposta che prevedono diversi gradi di difficoltà (da una parziale autonomia ad una difficoltà maggiore fino ad arrivare all'inabilità di adempiere la funzione senza l'aiuto di altre persone). Per una corretta interpretazione dei dati è rilevante sottolineare che, per ciascuna domanda, l'intervistato risponde secondo la valutazione soggettiva del proprio livello di autonomia. Tale valutazione può variare non solo in funzione delle diverse

condizioni di salute e di livello di autonomia, ma anche per differenze culturali e cognitive o per disparità nel disporre di sostegni materiali e relazionali di cui il disabile può avvalersi per far fronte alle proprie limitazioni.

È definita disabile la persona che, escludendo le condizioni riferite a limitazioni temporanee, dichiara il massimo grado di difficoltà in almeno una delle funzioni rilevate con ciascuna domanda, pur tenendo conto dell'eventuale ausilio di apparecchi sanitari (protesi, bastoni, occhiali, ecc.).

A seconda della sfera di autonomia funzionale compromessa, sono state costruite quattro tipologie di disabilità: confinamento, difficoltà nel movimento, difficoltà nelle funzioni della vita quotidiana, difficoltà della comunicazione.

Per confinamento si intende costrizione permanente a letto, su una sedia, o nella propria abitazione per motivi fisici o psichici; coloro che risultano confinati rispondono solo ai quesiti sull'attività motoria compatibili con la relativa tipologia di confinamento.

Le persone con difficoltà nel movimento hanno problemi nel camminare (riescono solo a fare qualche passo senza aver bisogno di fare soste), non sono in grado di salire e scendere da soli una rampa di scale senza fermarsi, non riescono a chinarsi per raccogliere oggetti da terra.

Le difficoltà nelle funzioni della vita quotidiana riguardano la completa assenza di autonomia nello svolgimento delle essenziali attività quotidiane o di cura della persona, quali mettersi a letto o sedersi da soli, vestirsi da soli, lavarsi o farsi il bagno o la doccia da soli, mangiare da soli anche tagliando il cibo.

Nelle difficoltà della comunicazione sono infine comprese le limitazioni nel sentire (non riuscire a seguire una trasmissione televisiva anche alzando il volume e nonostante l'uso di apparecchi acustici); limitazioni nel vedere (non riconoscere un amico ad un metro di distanza); difficoltà nella parola (non essere in grado di parlare senza difficoltà).

È infine importante precisare che, poiché nel set di quesiti per rilevare la disabilità è inclusa la scala ADL (Activities of Daily Living – Attività della Vita Quotidiana) costruita per valutare il grado di autonomia nello svolgimento delle attività quotidiane, tale strumento non è adatto alla somministrazione ai bambini di età inferiore ai 6 anni. Pertanto la consistenza numerica dei disabili non include questo segmento di popolazione. La scala inoltre consente solo in modo parziale di cogliere le disabilità connesse a patologie psichiatriche e ad insufficienze mentali. A ciò occorre aggiungere che la stima derivante dall'indagine si riferisce alle persone che vivono in famiglia - le unità finali di campionamento sono infatti le famiglie - e non tiene conto quindi degli individui residenti permanentemente in istituzioni. Tra questi ultimi sono senz'altro presenti quote non trascurabili di disabili presumibilmente con elevati livelli di gravità (basti pensare alle

Residenze Sanitarie Assistenziali per anziani non autosufficienti). Tuttavia, poiché in Italia i disabili vivono molto frequentemente in famiglia, l'effetto in termini di sottostima della consistenza del fenomeno risulta abbastanza contenuto.

L'indagine comunque, pur tenendo conto dei limiti degli strumenti utilizzati e della complessità ed eterogeneità del fenomeno, rappresenta la principale fonte statistica a livello nazionale per lo studio delle caratteristiche socio-demografiche, degli stili di vita e dello stato di salute delle persone disabili.

Accanto al fenomeno della disabilità, l'indagine rileva anche alcuni specifici tipi di invalidità: invalidità di tipo motorio, insufficienza mentale, cecità, sordomutismo e sordità.

Si tratta di dimensioni non perfettamente sovrapponibili alle corrispondenti tipologie di disabilità, e ciò sia per il differente approccio concettuale sottostante i due fenomeni, sia per le differenze negli strumenti adottati. Rilevare la disabilità significa valutare il livello di riduzione dell'autonomia nello svolgere le principali funzioni, conseguente al deficit o menomazione dovuta alla malattia, tenendo conto dell'eventuale ausilio di apparecchi. L'invalidità, invece, è riferita alla menomazione che colpisce un organo ed è quindi indipendente dalla valutazione complessiva di autosufficienza. Il fenomeno quindi è rilevato, a differenza di quanto avviene per la disabilità, anche per i bambini fino a 6 anni. Inoltre gli strumenti adottati per la rilevazione non sono confrontabili: la disabilità deriva infatti da una sintesi di quesiti, l'invalidità è rilevata invece in termini di presenza e assenza della specifica menomazione dichiarata dagli intervistati.

In altri termini può accadere che una persona presenti un'invalidità motoria per mancanza o anchilosi di un arto, ma ricorrendo al supporto di una protesi o di altro apparecchio, risulti non dipendente al punto da presentare una disabilità motoria. Al contrario, una persona che non presenta menomazioni negli arti ma, ad esempio, a causa dell'avanzata età, non riesce a muovere qualche passo senza ricorrere all'aiuto di altre persone, presenta una disabilità motoria pur non dichiarandosi invalido motorio.

[1] Funzionamento è un termine ombrello che comprende tutte le funzioni corporee, le attività e la partecipazione ed indica anche che non sussistono aspetti problematici della salute e degli stati ad essa correlati.

[2] Disabilità serve come termine ombrello per menomazioni, limitazioni delle attività o restrizioni della partecipazione.

[3] L'approccio medico considera la disabilità come un problema della persona (causato direttamente da malattie, traumi o altre condizioni di salute) ed è su di essa che, esclusivamente, si

deve intervenire nei termini di cura dell'individuo, o di adattamento della persona alla propria condizione o di cambiamento comportamentale.

[4] L'approccio sociale ritiene che la disabilità sia principalmente un problema creato dalla società, la disabilità, quindi, non è un caratteristica dell'individuo ma il risultato di una complessa interazione di condizioni, molte delle quali create dall'ambiente sociale. Questa nuova concezione della disabilità richiede interventi che migliorino le condizioni di salute ma che determinino anche cambiamenti nel contesto sociale.

[5] Il termine anormalità viene usato solo ed esclusivamente per indicare uno scostamento significativo rispetto a norme statistiche significative.

[6] Grave limitazione o impedimento delle capacità di movimento di uno o più parti del corpo per mancanza o perdita di uno o più arti.

[7] Insufficienze mentali congenite (down, microcefalia, ecc.), perinatali (incompatibilità del gruppo sanguigno materno/fetale, ecc.), o acquisite (meningiti, encefaliti, tumori ecc.); la frenastenia, o l'oligofrenia (difetti permanenti dell'intelligenza).

[8] Parziale o totale assenza della vista sino a meno di un ventesimo con eventuale correzione.

[9] Incapacità o grave difficoltà nell'esprimersi tramite il linguaggio.

[10] Parziale o completa mancanza della capacità di udito anche se corretta con apparecchi acustici.

Modulo 2

“PROGETTAZIONE DI INTERVENTI EDUCATIVI E DI ANIMAZIONE SOCIALE”

Metodi di progettazione di interventi educativi

METODOLOGIA

Metodo: “Insieme di criteri e norme in base ai quali si compie, o deve essere compiuto, un determinato processo o una certa procedura, a garanzia del suo successo, della sua efficacia, dell’acceptabilità del suo prodotto”.(...)

In pedagogia “metodologia” è a volte usato come sinonimo di “metodo” e “studia le modalità attraverso cui è possibile tradurre in termini pragmatici i principi pedagogici o gli obiettivi educativi all’interno della concreta realtà educativa”.

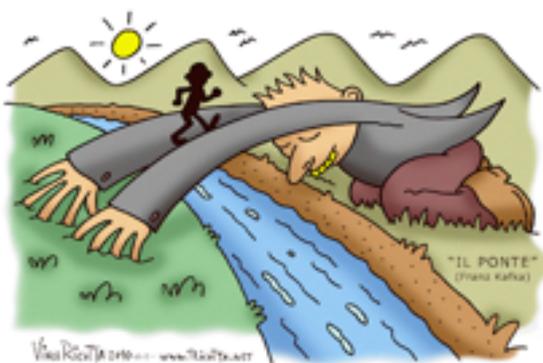
Siccome “nessun evento educativo è mai identico a nessun altro, la riflessione metodologica individua principi operativi o modelli di azione educativa formali e flessibili”.

“Il ruolo di un educatore/animatore non è quello di applicare una metodologia come una ricetta o un pacchetto di istruzioni per l’uso, ma di utilizzarla come una griglia per interpretare, comprendere e agire nella situazione in cui si trova, in relazione a principi e obiettivi pedagogici e alle specifiche caratteristiche di quella situazione”

Bertolini P. (1996), Dizionario di Pedagogia e Scienze dell’educazione, Zanichelli, Bologna

Metodo: “Via attraverso la quale si raggiunge la verità” (Franco Larocca)

Il progetto educativo come metafora e ponte di mediazione



<< Il ponte si slancia “leggero e pesante” al di sopra del fiume. Esso non solo collega due rive già esistenti.

*Il collegamento stabilito dal ponte
- anzitutto- fa sì che le due rive appaiano come
due rive >>. (Heidegger, in Orsenigo, 2008, p. 139)*

Il ponte, come il progetto, è una costruzione artificiale; è un'azione tecnica e culturale insieme che affronta la questione di connettere qualcosa che in natura esiste già, rispettandone le caratteristiche ed esaltandole per far emergere le potenzialità nascoste.

La metafora del ponte permette di comprendere meglio le capacità di un progetto educativo, il quale parte dai limiti e dalle difficoltà riscontrate dall'utente, nel suo percorso di crescita e sviluppo, per trasformarle in risorse. Il progetto, dunque, è quell'azione ideativa e pratica che ha a che fare con il fatto di partire da condizioni esistenti per creare situazioni altre. Affinché ciò avvenga e affinché il potenziale dei soggetti si possa sperimentare e quindi valorizzare, occorre creare << cose come ponti >>. Importante è, allora, tenere insieme, nell'attività della progettazione, sia l'aspetto tecnico, concreto e pratico, sia l'aspetto pedagogico, inerente il senso, la considerazione di ciò che rende il progetto non solo utile ma anche pieno di significato per il contesto in cui si colloca.

Per realizzare un progetto educativo viene richiesto di programmare, gestire e verificare << *gli interventi educativi mirati al recupero e allo sviluppo delle potenzialità dei soggetti in difficoltà per il raggiungimento di livelli sempre più avanzati di autonomia* >>.

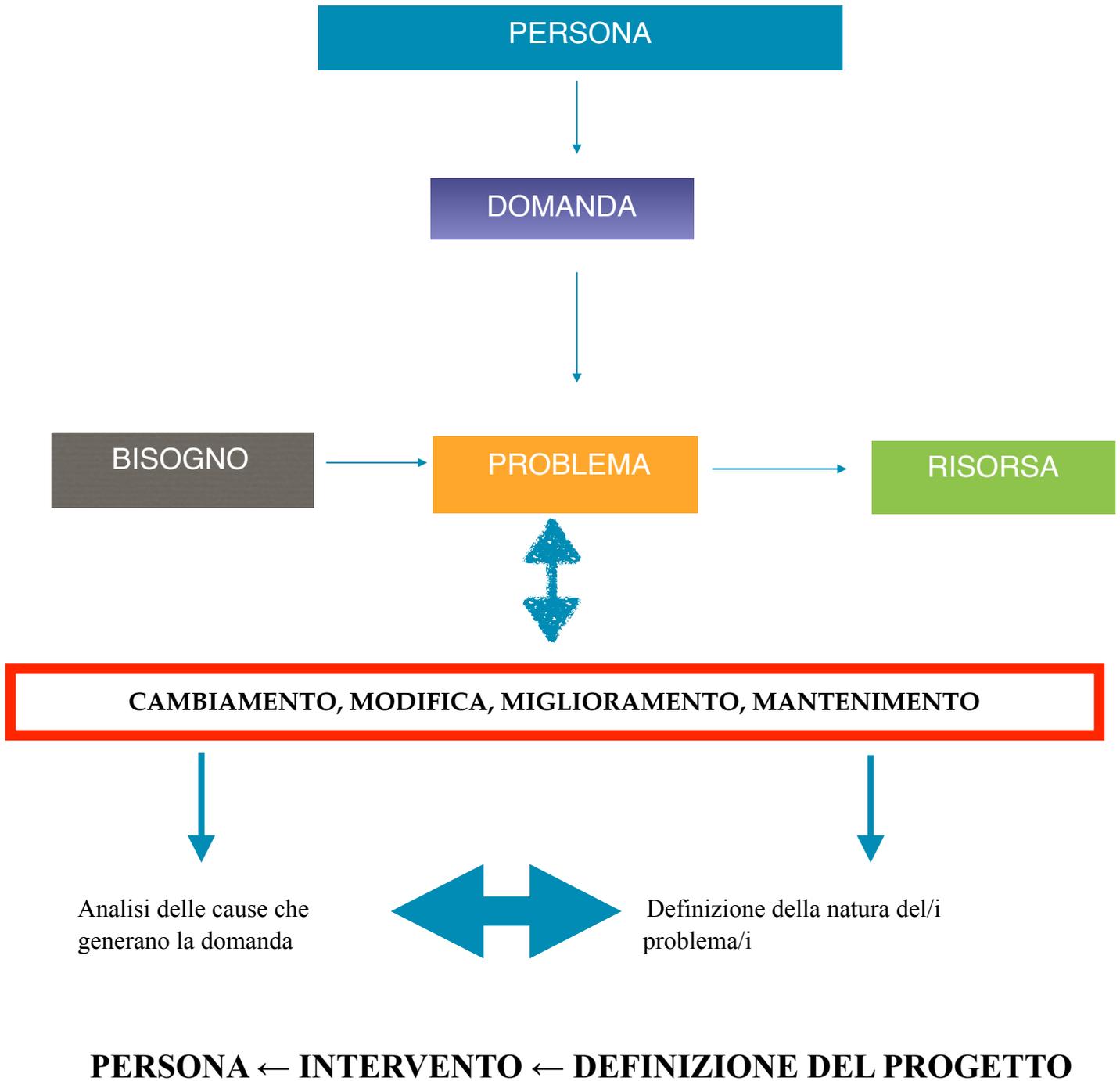
Gli interventi educativi devono tenere in considerazione sia l'obiettivo da raggiungere sia la relazione educatore/utente, e per questo motivo, l'educatore professionale deve possedere metodologie e conoscenze che prendano in considerazione la personalità dell'utente e il suo contesto di vita, avvalendosi di studi che afferiscono alle discipline di area psicologica, pedagogica e sociologica.

L'intervento educativo non è semplicemente un servizio per una persona, ma si configura come un *lavorare con la persona per produrre un cambiamento*. Il cambiamento sembra essere la cifra del lavoro educativo, quella connotazione originale e distintiva che contribuisce a fornire un'identità all'esperienza educativa e all'operatore che la incarna.

Il cambiamento, in educazione, è stato associato ad un processo sequenziale, cumulativo e accrescitivo che si concluderebbe nel raggiungimento di una presunta stabilità adulta.

<< Il cambiamento riguarda le diverse aree vitali dei soggetti e, di volta in volta, assume le sue forme specifiche in relazione alle condizioni iniziali e alle strategie educative che su quest'ultime posano lo sguardo, concretizzandosi in obiettivi educativi. [...] Sarà la storia dell'incontro tra i soggetti e l'intenzione educativa a delineare i campi, le forme e le possibilità di cambiamento. L'animatore è uno stimolatore di cambiamento, alle volte agendo direttamente sugli individui mediante un rapporto "faccia a faccia" caratterizzato dalla condivisione di spazi, tempi e attività; altre volte, contribuendo a strutturare dei contesti di vita all'interno dei quali può verificarsi la probabilità dei

cambiamenti auspicati >>. Essendo un lavoro rivolto alla persona, è bene che il progetto sia sempre concordato con l'interessato o, con chi di lui si occupa.



LA STRUTTURA DEL PROGETTO EDUCATIVO

Ogni progetto educativo è così strutturato:

1. **Analisi:** un processo di conoscenza che investe l'équipe al suo completo per analizzare la domanda, il bisogno e la conoscenza del caso.
2. **Finalità:** esito finale del progetto.
3. **Obiettivi:** risultati logico/operativo di mantenimento e/o miglioramento di una condizione di base o di partenza. Questi devono essere chiari, semplici, misurabili, raggiungibili e condivisi.
4. **Strumenti e azioni:** possono essere relazionali, normativi, comportamentali, utili all'esecuzione di specifiche operazioni. Organizzazione del setting.
5. **Tempi e fasi:** scandiscono il ritmo ed i tempi del progetto disegnandone un planning. Si tratta di sequenziale le fasi logicamente e la loro durata.
6. **Risultati attesi:** azione di mediazione (traduzione) in buone pratiche degli obiettivi e delle azioni del progetto, la loro raggiungibilità ed effettiva efficacia.
7. **Verifica:** processo costante di controllo e di programmazione permanente. Per azioni di verifica si intendono tutte le informazioni accumulate in back-office.
8. **Valutazione:** processo di misurazione e assegnazione di giudizio di valore del processo di progettazione. Valuta l'efficacia e l'efficienza attraverso indicatori prestabiliti.

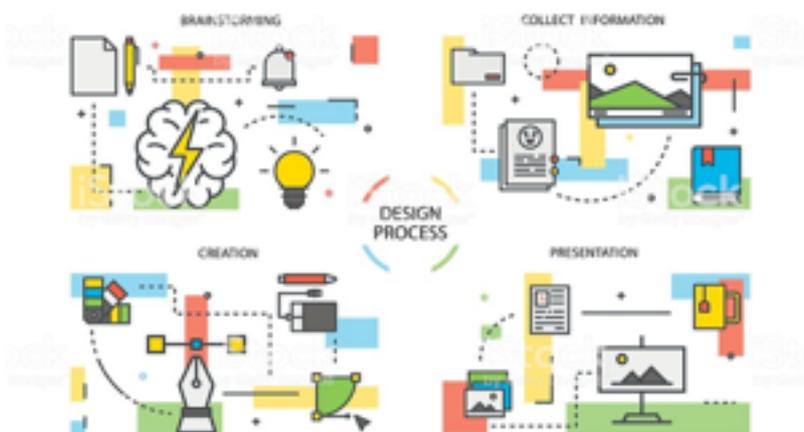
La valutazione è un processo di lavoro finalizzato al pronunciamento di un giudizio di valore, sul proprio e altrui operato. Esistono tre tipi di valutazione: la valutazione di processo, la quale valuta l'implementazione permettendo di evidenziare e di valorizzare un programma di successo offrendo indicazioni sullo svolgimento delle azioni e sulle ragioni dell'eventuale efficacia, la valutazione dei risultati e la valutazione del contesto. Le attività di valutazione sono parte essenziale del progetto in quanto permettono di verificare se questo raggiunge o meno gli obiettivi identificati e consentono il miglioramento del compito e del mandato della struttura.

“... **Il processo di progettazione** è la risultante di una serie di eventi e azioni in cui il pensare assume diverse forme: dall’osservare all’ascoltare, dall’attribuire significati alla ricerca di senso, dall’elaborazione dei dati alla valutazione, dalla riunione d’équipe alla supervisione, dalla formazione continua alla riflessione circa il proprio operato, dal confronto al conflitto con i diversi attori, dalla programmazione degli interventi alla co- progettazione e altro ancora.”

Dare “**scientificità al proprio modo di lavorare per progetti** vuol dire sviluppare il processo di esplicitazione del proprio pensiero e delle teorie, di rendere espliciti e definite le metodologie di lavoro e dotarsi di strumenti per facilitare il raggiungimento degli obiettivi.

La conoscenza di teorie, metodologie e strumenti di lavoro è utile per qualificare gli interventi, sistematizzare e dare una forma logica e coerente all’agire quotidiano.

Le fasi del processo di progettazione sono strettamente legate tra loro e si condizionano vicendevolmente con interscambi continui, provocando modifiche che rendono necessaria una continua verifica del “modus operandi”. Non si può pensare alle varie fasi scindendole l’una dall’altra, né tanto meno si possono considerare come passaggi logici unicamente causali; l’intero processo va inquadrato nell’ottica di un sistema in continuo interscambio.



Operazioni preliminari al piano di animazione

Analisi della situazione:

- ✳️ Analisi dell’ambiente in cui si opera: istituzione, ambito geografico, ambito strutturale.
- ✳️ Possibili relazioni con altri ambienti del territorio.
- ✳️ Valutazione di capacità e possibilità dell’équipe di lavoro.
- ✳️ Valutazione dei fini da raggiungere.
- ✳️ Possibilità economiche.
- ✳️ Valutazione dei singoli e del gruppo di lavoro.

■ La progettazione dell'intervento.



Si è visto come la definizione del lavoro dell'animatore sia piena di sfaccettature: questo perché egli, fondamentalmente, è un progettatore e un rielaboratore di interventi, in continua evoluzione; egli sa "connettere", e proprio per questo la sua opera è inscindibile da quella delle altre figure.

La progettualità all'interno della struttura è fondamentale: ci vuole il consenso- appoggio della direzione per chiedere agli altri operatori di entrare a far parte del processo animativo.

L'animatore non deve essere circoscritto o addirittura confinato nel proprio ruolo, perché, in

tal modo, il suo lavoro diventa inutile: gli utenti hanno bisogno di una stimolazione a 360°.

Non sarà, poi, importante dove si arriverà, ma come sarà impostato il cammino.

La progettazione vera e propria verrà a *coinvolgere* non solo la struttura e le figure in essa operanti, ma fin dall'inizio dovrà prevedere il coinvolgimento del territorio: sarebbe buona cosa prendere contatto con le associazioni presenti nella zona e, possibilmente, conoscere la realtà delle varie scuole, stando però attenti a non "spaventare" questi possibili volontari o collaboratori con richieste impossibili, ma anche chiarendo la serietà della decisione di occuparsi del mondo del disagio mentale. In sostanza, si potranno fissare orari e momenti più o meno strutturati, a seconda della loro disponibilità.

Un'altra annotazione riguarda l'*atteggiamento* da tenere durante tutto il lavoro di animazione: il migliore progetto diventerebbe carta straccia se intendessimo seguirlo sempre alla lettera, senza compensarlo con l'osservazione di ciò che accade giornalmente.

Un animatore necessita di grande *sensibilità ed empatia*: non basta decidere come agire all'inizio, bisogna sempre avere *il coraggio di autovalutarsi*, eventualmente rivedendo le proprie opinioni, verificando periodicamente i risultati che si ottengono, senza cadere in un atteggiamento di onnipotenza e pensando, quindi, di poter lavorare in completa solitudine; ciò potrebbe portare addirittura l'animatore ad entrare in "corto circuito" e a "bruciarsi" prima di avere iniziato un lavoro sufficientemente buono.

■ Conoscere l'ospite.



Nel momento in cui avviene l'incontro con l'ospite, bisognerà avvicinarsi ad esso con umiltà, cercando di rompere quella sottile barriera o il disorientamento che lo prende all'entrata in istituto. Una scusa per un primo colloquio può essere la compilazione della "SCHEDA DELL'OSPITE"; la raccolta dei dati ha, come risultato, di conoscere la persona anziana sia anagraficamente, sia sotto il profilo psicofisico, sia da un punto di vista più strettamente

animativo.

Nel caso in cui alcuni problemi fisici o mentali impediscano all'ospite una facile comunicazione, saranno coinvolti nella compilazione i suoi parenti o conoscenti: essi stessi possono rappresentare un prezioso punto di riferimento per meglio conoscerlo ed, eventualmente, sostenerlo od aiutarlo, per quello che compete all'animatore. Alcune parti della scheda prevedono, poi, un incontro con le figure socio-sanitarie coinvolte nel piano riabilitativo dell'ospite. .

Una volta impostato questo tipo di lavoro, lo schedario rimarrà sempre aperto, visto che debbono essere previsti continui aggiornamenti e valutazioni, da effettuarsi periodicamente. Un lavoro di questo tipo permette di rendere conto con più facilità dei progressi o degli svantaggi di ogni persona, anche nell'ottica di incontri con il resto delle figure professionali (un'altra voce da inserire nella scheda potrebbe infatti essere "Collaborazioni interprofessionali").

■ La stesura del programma.

Una volta impostato il lavoro di approfondimento della conoscenza degli ospiti, si passerà a uno schema di progettazione vero e proprio, che prevede una scansione della giornata e una più ampia visione sulla settimana e sul mese lavorativo.

Le attività possibili sono molteplici (così come si è visto nel modulo precedente) e potranno essere raggruppate nella stesura di un **giornalino di comunità** contenente anche

disegni, racconti di uscite o feste, un calendario delle attività future, articoli da parte degli ospiti stessi, di loro familiari o di altre figure operanti in struttura o esterne, ecc.



La stesura particolareggiata del programma sarà, naturalmente, effettuata personalizzando le attività sull'ambiente operativo e andrà plasmata su quelli che sono i desideri degli ospiti e le loro inclinazioni / talenti.

Non andrà mai abbastanza ripetuto, infatti, come l'animatore non debba mai imporsi alle persone a cui si dedica, ma, anzi, sia suo preciso dovere dare loro la possibilità d'essere protagonista della propria esistenza e la capacità di ridefinire un proprio ruolo.

■ La predisposizione degli strumenti di verifica



La realizzazione di un programma non può prescindere da una verifica costante dei risultati ottenuti: durante lo svolgimento dell'attività, essa permette modifiche e cambiamenti che riequilibrino la situazione, nel caso in cui sia necessario, evidenziando difficoltà e problematiche.

Al termine dell'attività, una verifica consente una valutazione e permette il confronto tra le eventuali aspettative iniziali e gli effettivi risultati raggiunti; inoltre, l'analisi di ciò che è accaduto può dare l'avvio a nuovi spunti ed idee. Dalla verifica, nasce, quindi, la riprogrammazione.

Quali possono essere, allora, gli strumenti che facilitino la raccolta dei dati di verifica? Non è molto facile riuscire a elaborare un sistema valido, visto che, spesso, il giudizio su ciò che è stato realizzato nasce dalla sensibilità stessa dell'animatore. E' per questo che, ancora una volta, il confronto con gli altri professionisti operanti nella struttura può facilitare il commento alle attività.

Possibili supporti, basati su un semplice schema di osservazione del tipo di partecipazione dell'ospite all'attività; l'ospite può apparire:

Partecipe: egli segue con partecipazione e attenzione i lavori, e/o interviene più o meno attivamente nel gruppo;

Partecipe distratto: egli si dimostra abbastanza interessato e partecipe, nonostante ci siano momenti in cui la sua attenzione si rivolge altrove (è, tuttavia, da sottolineare che l'animatore deve

sempre tenere presente che l'ospite difficilmente riesce a concentrarsi su un'attività per lungo tempo);

Osservatore: l'ospite non interviene direttamente e non contribuisce attivamente all'arricchimento dell'attività, ma dimostra un certo interesse;

Indifferente: è questo il caso di chi preferisce fare altro, senza per questo osteggiare lo svolgimento dei lavori e la partecipazione altrui;

Ostile: da esperienza, si è visto come sia possibile constatare, in alcuni ospiti, atteggiamenti decisamente ostili nei confronti dell'attività proposta: starà, allora, all'animatore comprendere i motivi di un tale rifiuto e decidere come agire in proposito;

Assente: l'ospite, non è in grado di partecipare, né comprendere ciò che accade intorno a lui.

Periodicamente, anche a seconda della disponibilità di tempo dell'animatore, questo tipo di osservazione sarà completato e supportato dalla constatazione del numero di presenze all'attività (esse possono comunque essere influenzate da malattie, uscite o degenze al di fuori della struttura, quindi di ciò bisogna sempre tenere conto), e dal tipo di socializzazione dimostrata (buona, discreta, sufficiente o nulla; con evoluzione positiva, in decremento o costante). Saranno anche visualizzate eventuali collaborazioni ed aiuti da parte di altri ospiti, di familiari o del personale; sarà anche utile riassumere i problemi incontrati ed eventuali strategie di animazione individuale, a breve, medio o lungo termine.

Questa osservazione particolareggiata potrà anche essere supportata dalla compilazione di un **Diario settimanale**, che permette di riassumere brevemente le attività giornaliere e di fare un consuntivo del lavoro settimanale, dando modo all'animatore di riflettere, in generale, sull'andamento del proprio intervento, segnalando, anche qui, problemi ed idee. Come si può notare, in tutta questa opera di verifica, è sempre sottolineata l'importanza non solo di un intervento altamente professionale e personalizzato, ma anche e soprattutto il grande lavoro di riflessione su se stessi ed il proprio operato: non sempre è facile ritagliare momenti, durante il lavoro, in cui fermarsi a considerare ciò che si sta facendo, ma non si può non comprendere come la mancanza dei momenti di verifica ed autovalutazione possa inficiare seriamente il complesso dell'intervento.

Tecniche di comunicazione assertiva



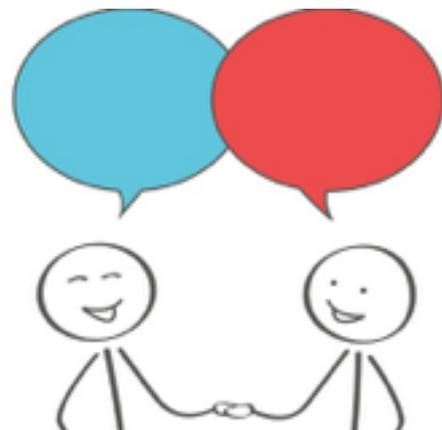
Assertività: dal latino “Asserere”, ovvero asserire, è la *capacità umana di esprimere in maniera chiara ed efficace le proprie emozioni ed idee, senza calpestare ed offendere gli altri.*

Andrew Salter nel 1949 fu il primo a delineare i contorni della persona assertiva, che definì come *personalità eccitatoria*: la personalità “eccitatoria” è quella di un individuo in grado di esprimere i propri punti di vista e le proprie emozioni apertamente, in modo entusiasta e spontaneo.

Al contrario, un soggetto con *personalità “inibita”* veniva descritto dall’autore come schiavo della logica e del pensiero, incapace di riconoscere ed esprimere i suoi sentimenti più intimi e di assecondare i suoi impulsi naturali. Salter ipotizzò che la maggior parte degli scompensi psicopatologici fosse riconducibile a tratti di personalità inibiti, cioè a tratti che si formavano nella relazione precoce con figure parentali che tendevano ad inibire, spesso anche con modalità punitive, la produzione di determinati comportamenti sociali.

Salter intese l’assertività come un modello di comportamento interpersonale, capace di garantire non soltanto un livello di civiltà nei rapporti tra gli uomini, ma contemporaneamente uno stato di benessere emotivo per coloro che lo mettono in pratica.

Nel 1959 Joseph Wolpe introdusse il termine assertiveness e, riprendendo quanto teorizzato da Salter, sostenne che fosse necessario che le persone acquisissero la capacità di esprimere apertamente i loro sentimenti, al fine di assumere un comportamento sano.



La struttura concettuale dell'assertività è basata sulla funzionalità di cinque livelli, ognuno dei quali ne definisce un aspetto:

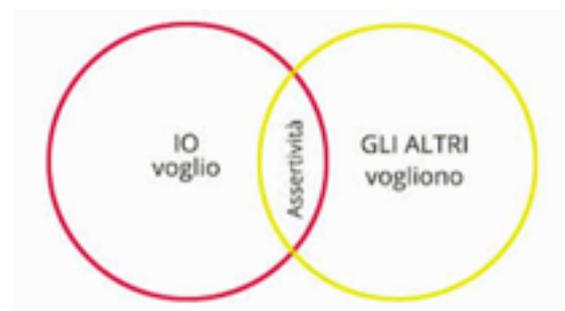
- * Il primo livello è costituito dalla **capacità di riconoscere le emozioni**, il cui obiettivo riguarda l'autonomia emotiva e la percezione delle emozioni.
- * Il secondo livello è costituito dalla **capacità di comunicare emozioni e sentimenti**, anche negativi, attraverso molteplici strumenti comunicativi e riguarda la libertà espressiva.
- * Al terzo livello troviamo la **consapevolezza dei propri diritti** e la capacità di avere rispetto per sé e per gli altri.
- * Al quarto livello la **disponibilità ad apprezzare se stessi e gli altri**, che implica la stima di sé e la capacità di valorizzare gli aspetti positivi dell'esperienza.
- * Il quinto ed ultimo livello è quello relativo alla **capacità di autorealizzarsi** e poter decidere sui fini e gli scopi della propria vita: per raggiungere tale obiettivo è necessario possedere un'immagine positiva di sé, fiducia e sicurezza personale.

Una condizione dell'assertività è, dunque, la capacità di saper riconoscere i meriti propri e quelli altrui, ovvero esprimere e chiedere apprezzamenti legittimi. Ogni apprezzamento costituisce un segnale di riconoscimento.

Non è semplice esercitare un atteggiamento assertivo: spesso, anche senza volerlo, si scivola nella sfera dell'aggressività.

Ecco perché assertività e aggressività sono due concetti assolutamente differenti:

- * **L'assertività si basa sull'equilibrio:** l'equilibrio da ricercare è tra il rispetto del tuo parere e delle tue opinioni e il rispetto di quello degli altri. L'assertività prevede l'ammissione del tuo punto di vista in modo fermo, equo e con empatia;
- * **L'aggressività si basa sulla vittoria:** il comportamento è egoista, basato solo sul perseguimento degli interessi personali senza riguardo per i diritti, i bisogni, i sentimenti o i desideri delle altre persone.



Tre stili di comunicazione

L'assertività può esprimersi a livello comportamentale lungo un continuum che va dalla "passività" all' "aggressività", i comportamenti che si situano agli estremi del continuum risultano disfunzionali e non in grado di esprimere un comportamento propriamente assertivo, per questo vengono definiti stili anassertivi.



L'assertività si esprime nell'area intermedia del continuum e corrisponde a un comportamento sociale funzionale ed efficace (Anchisi, Gambotto Dessy, 1989; Campanelli, 1995).

La differenza basilare tra stili assertivi e anassertivi infatti sta nel fatto che *l'assertività è fondata su rispetto e autoresponsabilità*, fattori assenti nell'anassertività. Il soggetto con un comportamento assertivo è colui che è capace di avere un atteggiamento positivo verso se stesso e verso gli altri e di riconoscere, rispettare ed esprimere i propri bisogni nel rispetto di quelli altrui. Quando mancano, invece, la fiducia in sé e nell'altro e il rispetto verso se stessi e gli altri, è molto più probabile che le persone reagiscano ad una particolare situazione con modalità non-assertive.

Il livello di autostima infatti, sembra essere direttamente proporzionale al livello di assertività che si riesce a mettere in gioco nei confronti degli attori sociali con i quali ci si relaziona. Essere capaci di dar valore ai propri bisogni ed esprimerli in maniera adeguata senza lasciarsi invadere dalle necessità e dalle opinioni dell'altro o senza il bisogno di imporli a tutti i costi, ci permette di percepirci come persone consapevoli e integre, piene di valore e centrate.

Inoltre, mettere in atto un comportamento assertivo stimola l'assertività dell'interlocutore e promuove un feedback relazionale positivo, nutriente per la propria autostima ed utile a migliorare la percezione dell'immagine di sé.

Comportarsi in modo assertivo vuol dire bilanciare i bisogni degli altri con i propri. È un gioco a due a variabile zero, in cui non c'è uno sconfitto e un vincente, ma entrambi gli interlocutori della relazione sono vincenti. I bisogni di entrambi vengono tenuti in considerazione e si può scegliere se dare la priorità alle necessità altrui o se considerare maggiormente le proprie necessità.

Vediamo nello specifico quali sono i tre stili di comunicazione che potremmo adottare per reagire ad eventi e situazioni:



☑ **Modalità passiva:** chi comunica in modalità passiva di solito teme di esprimere il suo punto di vista per paura di essere giudicato male, di sbagliare e di non avere l'approvazione degli altri. Queste persone hanno un ruolo da "vittime" e non riescono a far valere le loro posizioni perché credono di non valere abbastanza. Il loro corpo comunica chiusura: le spalle sono ricurve, gli occhi bassi, il ritmo della comunicazione paraverbale è

lento e tentennante;

☑ **Modalità aggressiva:** una persona con un approccio aggressivo si caratterizza per la sua intransigenza nel trasmettere le sue posizioni, senza alcun riguardo per i bisogni degli altri. Il suo linguaggio del corpo comunica attacco ed è incline ad alzare la voce;

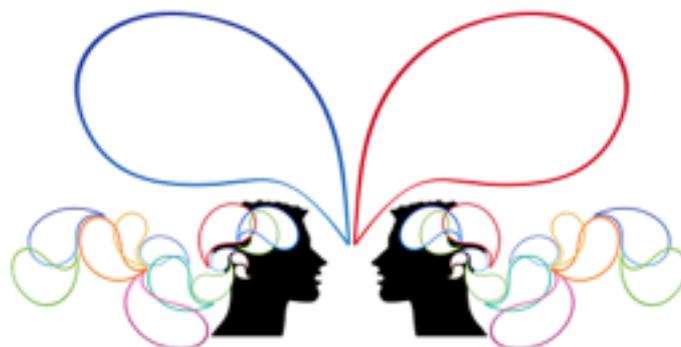
☑ **Modalità assertiva:** il nostro obiettivo è quello di imparare a sviluppare una comunicazione assertiva, che rispetti le opinioni altrui valorizzando quelli che sono i nostri bisogni e le nostre necessità.

Perché essere assertivi?

Ognuno di noi, in base al suo vissuto e alle sue esperienze, può rispondere ad eventi e situazioni con una modalità comunicativa passiva, aggressiva o assertiva.

Il nostro obiettivo, però, è quello di diventare assertivi e di sfruttare appieno questa opportunità costruendo un clima positivo e di fiducia tra colleghi.

Essere assertivi sul luogo di lavoro (e non solo) ti aiuterà a:



-
- 🐹 Elaborare soluzioni di successo: le cosiddette soluzioni “win-win” sono quelle che permettono ad entrambi le parti di ottenere soddisfazione da un accordo. Un approccio assertivo favorisce proprio questo tipo di relazione, facilitando la risoluzione pacifica dei conflitti;
 - 🐹 Essere meno ansioso e stressato;
 - 🐹 Aumentare la tua autostima e la considerazione che gli altri hanno di te;
 - 🐹 Evitare di essere sfruttato o di subire passivamente le scelte di terzi.

Comunicare in modo assertivo



La comunicazione assertiva costituisce un metodo di interazione che si attua attraverso un comportamento partecipe attivo e non in contrapposizione con l’altro; un atteggiamento responsabile, caratterizzato da piena fiducia in sé e negli altri; un comportamento completo che manifesta pienamente il proprio sé, funzionale all’affermazione dei propri diritti senza negare i diritti e l’identità dell’altro; un

atteggiamento che non giudica e avulso da critiche non costruttive verso l’altro ovvero senza pregiudizi; la capacità di comunicare i propri sentimenti in maniera chiara e diretta e onesta senza manifestare aggressività o essere minacciosi verso l’altro.

Le tecniche assertive

L’assertività richiede di comunicare da pari a pari facendo leva sul sentire comune e sulla pari dignità dei sentimenti.

E’ importante essere trasparenti, non dissimulare, e cercare la sintonia con l’altro sul piano umano.

In questa prospettiva è utile:

☑ **Fissare i limiti:** ci sono circostanze che ci mettono particolarmente alla prova. Spesso per quieto vivere, per timidezza, insicurezza, finiamo per accettare situazioni per noi dannose. A lungo andare, il riprodursi di queste circostanze finisce per frustrarci. E' il momento di fissare le soglie oltre le quali non siamo disposti ad andare. L'assertività comincia da qui: *dalla consapevolezza dei nostri limiti.*

☑ **Parlare in prima persona:** esprimersi in termini di "Io" e non di "Ego". Utilizzare espressioni come "Io voglio dare un contributo costruttivo e mi piacerebbe quindi comprendere meglio il tuo punto di vista" oppure "Apprezzo ciò che dici, ma mi sento frustrato quando le mie valutazioni non vengono prese in considerazione". *Piuttosto che incolpare gli altri è meglio quindi far presente il nostro stato d'animo.*



☑ **Imparare a dire di no:** non è facile dire no. Ma è *importante conoscere i propri limiti e avvisare quando c'è una richiesta che va oltre.* Ci sono momenti in cui assumere un lavoro aggiuntivo o attardarsi al lavoro può essere necessario. Ma quando diventa una pratica standard e ci si sente sfruttati occorre reagire. Se non si possiede il coraggio di dire "no", occorre pensare a quello che comporta dire "sì". Occorre precisare gli impegni attuali e la necessità di garantire a tutti un contributo qualitativo elevato. Se si tratta di richieste provenienti da un superiore, occorre coinvolgerlo nel definire una priorità da assegnare al lavoro.

☑ **Richiedere aiuto:** *mostrarsi bisognosi di aiuto non significa mostrarsi vulnerabili.* Significa, invece, mostrare dedizione ai compiti che ci sono stati assegnati e al tempo stesso consapevolezza che elevati standard qualitativi possono essere ottenuti solo attraverso la condivisione di competenze con colleghi e collaboratori. In molte situazioni lavorare e prendere decisioni in team è il modo più efficace di operare e rafforza lo spirito di squadra.

☑ **Mostrare empatia:** mettersi nei panni degli altri aiuta sempre a vedere le cose in modo diverso. Ma ci si può mettere nei panni di un altro in due modi: pensare cosa faremmo al suo posto oppure cercare di non sostituirci a lui ed assumere il suo punto di vista. Si tratta di modalità che portano a conclusioni diverse, ma la seconda ci permette di uscire fuori dai nostri schemi abituali e di renderci conto che *ciò che è ovvio per noi non è detto che lo sia anche per gli altri.*

✓ **Prendere contatto con le proprie emozioni:** come detto, l'assertività richiede di comunicare agli altri i nostri stati d'animo. Ciò aiuta a costruire un clima di umanità ed aiuta anche gli altri ad attribuire un perché a ciò che diciamo o facciamo. Il risultato è *costruire una relazione con l'altro basata su apertura e trasparenza*. Al tempo stesso, esplicitare le proprie emozioni è già un modo efficace per controllarle e, in alcuni casi, disinnescarle.

✓ **Ammettere gli errori:** tra le tecniche assertive, questa è una delle più efficaci. Dimostra chiarezza di idee e al tempo stesso determinazione nel perseguire finalità costruttive. Costituisce anche un invito esplicito rivolto agli altri a fare altrettanto.

✓ **Esprimere ciò che si desidera:** molte persone si esprimono spesso in termini negativi. Dicono ciò che non vogliono, oppure ciò su cui non sono d'accordo. E' invece molto più efficace affermare ciò di cui si è convinti e precisare le proprie aspettative. Non si tratta di intraprendere una battaglia con l'altro. Si tratta di esprimere le proprie convinzioni e al tempo stesso di verificare che gli altri le abbiano comprese. In alcuni casi può essere necessario ribadire con la modalità del "disco rotto".

✓ **Evitare l'aggressività.** Il modo migliore per rispondere all'aggressività altrui, oppure di disinnescare la propria, è di imporsi di comunicare sempre con pacatezza. Evitare quindi i "falli di reazione" e di farsi trascinare in logiche antagoniste. Essere sempre "morbidi con le persone" e determinati con i problemi.

✓ **Ricerca l'accordo:** trattare con le persone è una capacità che si può sviluppare. Le situazioni più complesse possono essere gestite attraverso le tecniche negoziali. Il fine è giungere ad un accordo condiviso che impegni le parti a cedere qualcosa in cambio di un obiettivo di ordine superiore vantaggioso per tutti. Può richiedere tempo, ma vale la pena tentare.



Modulo 3

“INTERVENTI DI ANIMAZIONE SOCIALE”

Tecniche di coinvolgimento

Obiettivi generali

* Per favorire la comunicazione: la comunicazione è il terreno di coltura dell'animazione. Spesso un banale esercizio, caricato di motivi e di finalità, collocato in tempi e modi calibrati, riesce a favorire comunicazione profonda tra le persone.



* Per far “venir fuori” le energie costruttive: la conoscenza delle energie dei membri del gruppo passa attraverso una relazione positiva tra le persone. In molti gruppi le persone si danno per scontate, si sono sempre viste e mai collocate in relazione seria, spesso si sono soltanto difese e non hanno mai messo a disposizione di tutti quello che sono. Servono pazienza e stimoli per far scattare voglia di conoscersi e di confrontarsi.

È evidente però che tutte le tecniche che si usano devono servire una progettualità definita e devono essere sottoposte a verifica costante. In questo senso non si usano esercizi o tecniche per alzare l'indice di gradimento, quando non si sa che cosa fare o tanto per passare il tempo. In effetti non aiutano a niente quando le si propone in maniera dispersiva o per non affrontare mai il problema.

* Per far maturare le persone: sinteticamente potremmo dire che questi esercizi favoriscono lo sviluppo della personalità, ne cambiano gli atteggiamenti, motivano le persone all'apprendimento, liberano spesso da inconsapevoli o coscienti meccanismi di difesa, permettono un rapporto corretto con l'animatore, aiutano a scambiare con tutti e a rischiare. Sono classici coefficienti di una crescita in gruppo

Le condizioni di base

Le tecniche di animazione, per esplicitare le potenzialità educative in esse contenute, hanno bisogno innanzi tutto di alcune condizioni di base.

* **Clima interpersonale positivo.**

La prima condizione di base riguarda la presenza di un clima interpersonale positivo.

Poiché le tecniche di animazione possono stimolare il contatto con aspetti e contenuti delicati e intimi per le persone, è fondamentale che ciò possa avvenire all'interno di un contesto interpersonale caratterizzato da fiducia e rispetto, così da favorire il costituirsi, a livello emotivo, di un senso di sicurezza e protezione.

In questo modo le persone del gruppo impegnate in qualche tecnica di animazione possono darsi il permesso di abbassare le difese e di esplorare e cogliere elementi importanti che le riguardano.

* **Regole e procedure.**

La seconda condizione di base si riferisce alla presenza di regole e procedure chiare e ben definite. Le regole a cui si fa riferimento sono essenzialmente di due generi: quelle che sono comuni a tutti i giochi, che restano perlopiù ad un livello implicito e hanno la funzione di delimitare quello spazio come "ludico" (uno spazio in cui ci si pone e ci si relaziona secondo alcuni parametri tipici, appunto, del giocare), e le procedure specifiche che riguardano le diverse tecniche e le differenziano le une dalle altre. Queste regole sono esplicite e rendono chiaro ciò che è richiesto di fare in quel gioco specifico, in che modo ci si deve o si può muovere. L'importanza delle regole si riferisce in gran parte al fatto che esse rendono possibile la canalizzazione delle energie personali e di gruppo in ambiti entro cui poter dare spazio, in un contesto non pericoloso, al divertimento, alla sperimentazione e all'acquisizione di nuovi atteggiamenti e comportamenti.

Processi attivati

☛ La sperimentazione attiva.



L'unità di lavoro delle tecniche è rappresentato dall'esperienza. Le tecniche riducono al minimo il passaggio idraulico delle informazioni da chi sa a chi non sa. Tentano di coinvolgere la persona nella sua totalità di idee, affetti, emozioni, corporeità, valori, relazioni. È possibile fare esperienza non nell'accezione pragmatica e materiale ma nel senso di uno stare dentro, un toccare con mano nel vivo del suo realizzarsi e presentarsi dei processi personali e relazionali coinvolti. Ciò sottolinea e favorisce il protagonismo delle persone attraverso un ri-conoscersi in presa diretta, senza particolari mediazioni o intermediazioni di altri, almeno nella fase calda del vissuto e della sua appropriazione personale prima dello scambio e dell'analisi più a freddo.

Nelle tecniche di animazione si fa ricorso a stratagemmi assai diversi, e spesso assai fantasiosi per favorire la sperimentazione attiva; ad esempio, si fa ampio uso della drammatizzazione nelle sue diverse forme, si dà ampio spazio alla dimensione corporea e al movimento oltre che a tecniche che stimolano l'emotività. Il tutto con il fine di evocare e favorire il contatto con aspetti significativi dell'esperienza personale.

L'elaborazione.

Il momento della sperimentazione attiva non è però sufficiente, da solo, a permettere di raggiungere gli obiettivi prefissati. Assume quindi il significato di fase in cui si raccolgono dei dati significativi all'interno del proprio vissuto, a cui ne fa seguito un'altra dove ci si focalizza con calma e attenzione su quanto è emerso durante la sperimentazione. In questo modo si favorisce l'approfondimento, l'elaborazione e l'integrazione di ciò su cui si è lavorato.

Lo scambio e la condivisione.

In questo contesto risulta fondamentale un alto livello di scambio interpersonale. Accanto al momento del "fare", della realizzazione concreta della tecnica, viene comunque previsto un momento successivo in cui il soffermarsi



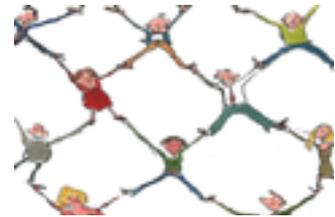
della persona sulla sua esperienza per cogliere, passando una sorta di setaccio, gli elementi più significativi per sé, si salda e si intreccia con il momento comunitario di condivisione e di feedback-confronto. La condivisione si riferisce al mettere insieme e arricchire gli altri con quanto sperimentato personalmente; il feedback-confronto si

riferisce invece a comunicare al gruppo o ai singoli aspetti colti ed emersi dall'esperienza, non immediatamente percepibili, come restituzione di sfaccettature personali e relazionali particolari che possono essere l'occasione di introduzione di elementi nuovi che favoriscono l'allargamento della visuale rispetto a determinate questioni. Lo scambio si attiva sia sul livello dei componenti del gruppo sia su quello del rapporto con l'animatore. Si può attivare quindi una circolarità feconda dentro la propria generazione di appartenenza e con chi, come l'animatore, appartiene ad una generazione diversa.

Tecniche di lavoro di rete

Che cosa sono le reti sociali

La rete sociale è costituita da uno o più insiemi di attori sociali e di relazioni definite tra tali insiemi di attori. Le reti *sono quindi strutture relazionali tra attori ed in quanto tali costituiscono una forma sociale rilevante che definisce il contesto in cui si muovono quegli stessi attori*. La rete sociale risulta essere allora la struttura di relazioni le cui caratteristiche possono essere usate per spiegare – in tutto o in parte - il comportamento delle persone che costituiscono la rete.



Quindi, per reti si intende una varietà di attori diversi, quali la Pubblica Amministrazione, gli interessi organizzati, le imprese e le loro rappresentanze, il settore non profit, ecc., che si consolidano attorno ad un ambito, un soggetto o ad un progetto creando condivisione di obiettivi, collaborazioni, sinergie, realizzazioni.

I punti rete

Gli elementi costitutivi della rete sociale sono i soggetti, che rappresentano le unità, i nodi che compongono la rete; possono essere individui, gruppi, posizioni, luoghi, istituzioni; le relazioni, che legano i soggetti che compongono la rete e che vengono rappresentate graficamente mediante linee, frecce, archi e possono essere reciproche o simmetriche e asimmetriche.

Le diverse tipologie di rete



Le reti, per il tipo di legami che le costituiscono, possiamo schematizzarle diverse tipologie:

- reti di sostegno (o di supporto sociale – es. reti composte da persone di particolare importanza per il soggetto – parenti amici, ecc.):
- reti formali (istituzioni sociosanitarie)
- reti informali (non presentano una veste istituzionale definita)
- reti primarie (es. legami naturali, familiari, parentali, amicali, di vicinato)
- reti secondarie (costituite da relazioni di conoscenza indiretta)
- reti complesse (reti scale free – con pochi nodi che hanno un numero altissimo di connessioni es. internet - reti small world – reti estese con milioni di nodi e nonostante questo la distanza due nodi qualsiasi è piccola ed indipendente dalla grandezza della rete);

-
- reti personali (reti ego-centrate – la rete degli amici);
 - reti totali (reti complete – es. somma delle persone presenti nella vita di un soggetto);
 - reti funzionali (es. persone della rete totale che costruiscono rapporti di mutua collaborazione).

Per reti formali si intende la rete territoriale delle istituzioni e delle proprie emanazioni pubbliche, cioè i servizi pubblici, o gestita da privati (settore non profit – mercato, Cooperative) su mandato pubblico.

Più nello specifico delle istituzioni e dei servizi emanati troviamo:

gli enti pubblici (es . Stato, Regione, Città Metropolitane, Comuni, Circoscrizioni, ASL, ASO, ecc.) – ovvero:

- la scuola;
- i servizi sociali di base;
- il servizio di neuropsichiatria infantile;
- il servizio della psichiatria adulti, DSM;
- i consultori familiari e pediatrici;
- gli ospedali;
- i SERT;
- la pubblica sicurezza;
- il Tribunale ordinario e Tribunale per i minorenni;
- i trasporti e vari servizi alla persona (biblioteche, tempo libero, sport, ecc.).

Grosso modo noi possiamo dividere questi servizi in 5 grossi comparti di intervento:

1. scuola - comparto istruzione, formazione e apprendimenti, CFP, UNIVERSITA';
2. agio sociale – commercio – viabilità – eventi – comparto sport – tempo libero – cultura – servizi vari di service ai cittadini
3. servizi sociali di base, R.A (residenza assistenziale), R.A.F (residenza assistenziale flessibile), R.S.A (residenza sanitaria assistenziale), centri diurni, c.a., case famiglia - comparto socio – assistenziale;
4. OS, NPI, D.S.M., SER.D. - C.A. Terapeutiche - comparto socio – sanitario;
5. T.O. (tribunale ordinario), G.T. (giudice tutelare), T.M. (tribunale per i minori) e P.S. (pubblica sicurezza)- comparto della tutela del cittadino e del rispetto delle leggi.

Nell'ambito dei servizi sociali, dove gli interventi si svolgono prevalentemente sul versante socio – assistenziale, anche se le nuove normative parlano di lavoro integrato con le competenze sanitarie, troviamo le seguenti aree:

- area minori
- area anziani
- area disabili (handicap psicofisico);

-
- adulti in difficoltà (senza fissa dimora, ecc.);
 - stranieri e nomadi

Ad ognuna di queste aree corrispondono diversi servizi (strutture diurne, residenziali, di pronta accoglienza, di educativa territoriale, di educativa di strada, CAD e CENTRI DIURNI, dormitori, mense, uffici, progetti mirati alle peculiarità dell'utenza, progetti di prevenzione e di comunità.

La rete informale, invece, è costituita dal mondo del volontariato e dell'associazionismo e da diverse agenzie del territorio. Quindi possiamo intendere:

- associazioni sportive, culturali, ludico ricreative;
- cooperative di tipo A, B. (se lavora non su mandato pubblico);
- parrocchie o altri enti o istituti religiosi;
- associazioni di volontariato.

Il rapporto con le reti formali ed informali del territorio permette, in campo sociale e sanitario, alle progettualità di:

- sviluppare il proprio progetto in un ambito di visione allargata della realtà sociale con relativo reperimenti di sinergie, risorse e saperi diversi;
- di trovare e cercare, se il progetto incontra delle difficoltà nel suo sviluppo, nei punti rete scambio di esperienze o consulenza, sostegno, collaborazione, aiuto o presa in carico di ciò che la progettualità non può sostenere;
- un confronto etico (confronto con una comunità scientifica allargata) della propria esperienza con altri settori.

Come si crea una rete

Il lavoro di rete in sostanza deve mirare ad attivare o facilitare l'attivazione delle risorse che la società nel suo complesso può mettere in campo. Il lavoro di rete funziona bene quando crea autonomie e non dipendenze.

Dunque come si può creare una rete?

Innanzitutto va detto che la rete può già

essere preesistente al progetto e quindi in questo caso non la si crea ma la si coinvolge.

Nel caso in cui si deve attivare una rete in base all'oggetto della progettazione si procede nel seguente modo:

1. si fa un'approfondita analisi dei contesti e delle risorse territoriali;
2. si individuano tutti gli attori pubblici e del privato sociale che trattano l'oggetto di



-
3. progettazione;
 4. si contattano questi attori ed è preferibile che si possa fare con loro degli incontri diretti visa vis dove si presenta il progetto e le proprie finalità e la possibilità di creare delle sinergie con altre risorse che trattano una materia comune;
 5. con tali attori si cercano, osservando principi democratici e di reciprocità, degli obiettivi
 6. comuni sui quali poter lavorare e si stabiliscono la natura delle collaborazioni e le sinergie
 7. che si possono mettere in atto, poi si procede all'attuazione;
 8. è necessario avere i riferimenti e la reperibilità di ogni attore o punto rete (nomi e cognomi, enti di appartenenza, indirizzi, recapiti telefonici, indirizzo di posta elettronica), si stila una mailing list per poter comunicare con loro più facilmente,
 9. in base alle esigenze progettuali può anche essere necessario che i diversi punti rete, se non sono già in contatto tra loro, si possano incontrare tra di loro per armonizzare le risorse da mettere in campo ed a questo proposito può quindi anche nascere la necessità di:
 - stabilire un calendario di incontri e le regole di collaborazione;
 - poter stilare un protocollo di intesa (se si ha a che fare con altre istituzioni);
 - poter creare un tavolo sociale di coordinamento e verifica delle attività;
 - poter creare dei brevi percorsi di formazione - auto formazione, ecc.

Come si gestisce un tavolo sociale

Il tavolo sociale può essere parte integrante del lavoro rete e l'operatore che ne tenta l'attivazione deve poterlo far funzionare nel seguente modo:

- si organizza un primo incontro dove si stabiliscono le funzioni ed i contenuti di lavoro del tavolo;
- si decide democraticamente il tipo di conduzione (coordinamento, leadership fissa o migrante) e le seguenti assunzioni di responsabilità: chi conduce, chi verbalizza e fa poi giungere il verbale dell'incontro ai partecipanti, chi relaziona, chi convoca il tavolo, chi decide e come si stila l'ordine del giorno.

Quindi, una volta avviati i lavori del tavolo ed in base ai contenuti degli ordini del giorno presentati:

- si presentano i problemi, i vincoli o le risorse,
- si apre una dialettica costruttiva,
- si aprono mediazioni,
- si prendono decisioni,

-
- si verificano situazioni,
 - si avviano nuove attività,
 - si modificano o annullano le attività in corso.

La manutenzione delle reti

Le reti affinché possano esistere non basta crearle o formalizzarle ma necessitano di una continua “manutenzione” poiché possono esprimere potenzialità sia positive che negative e quindi tendono verso:

- la coesione e la stabilità;
- l’auto-regolazione;
- l’autonomia rispetto agli obiettivi e al controllo dell’autorità pubblica;
- l’interorganizzazione e l’auto referenzialità;
- l’interdipendenza tra le organizzazioni dei punti rete;
- l’indipendenza dal referente pubblico;
- l’interazione tra i punti rete con scambio di risorse e negoziazione degli obiettivi;
- il riconoscimento, la fiducia e la credibilità reciproca;
- l’accettazione delle regole di comportamento;
- l’integrazione degli obiettivi nella coesione delle azioni.



Le reti relazionali

È scientificamente dimostrato che nelle reti non si depositano solo valori materiali ma soprattutto non materiali (economia delle relazioni). Questi contribuiscono a determinare la “ricchezza” individuale e collettiva relazionale delle reti.

La rete è quindi anche una rete di comunicazione, relazione. Tutto ciò dal punto di vista della positività del lavoro di rete. Invece sul versante dei rischi va sottolineato il fatto che le reti sono non sono entità immateriali ma sono incarnate da persone, gruppi di persone che comunicano e si relazionano. Su questo punto possono subentrare delle variabili indipendenti dai contenuti progettuali e di lavoro di rete, variabili che sono di natura soggettiva. Si incontrano diverse soggettività, emozioni, visioni del mondo e della vita. Per questi motivi nella manutenzione delle reti non va affatto trascurata anche la necessità della gestione delle dinamiche del gruppo rete. Per questo nella loro gestione bisogna potersi riferire ai contenuti teorici della psicodinamica, della psicologia sociale e del lavoro.

Le reti possono creare anche un sistema e pertanto sottostanno come tutti i sistemi alle leggi sistemiche.

Tra le più importanti leggi sistemiche troviamo:

- 1. in un sistema il tutto è più della somma delle singole parti,*
- 2. in un sistema la parte è più della parte*
- 3. se all'interno di un sistema si inserisce un nuovo elemento o il nuovo elemento si integra nell'equilibrio del sistema o il sistema stesso dovrà trovare un nuovo equilibrio*
- 4. se anche un solo elemento del sistema pone l'esigenza (che sia critica o costruttiva) di cambiamento o il sistema lo espelle per mantenere l'equilibrio dato o deve trovare un nuovo equilibrio sulle proposta di cambiamento.*

Modulo 4

“ANIMAZIONE SOCIALE CON GRUPPI”

Strumenti e tecniche di animazione

Definizione terminologica



Dal latino “animatio”

(parola che compare originariamente in ambito teologico per indicare l'azione di Dio, dello spirito vitale che vivifica il corpo attraverso l'unione con l'anima)

indica **l'azione di comunicare o di conferire la vita**

ANIMAZIONE =

Soffio vitale (anima) + azione



Con l'azione si determina un **cambiamento** col soffio “**si toglie la polvere**”, si dà impulso ad immaginare, oltre l'ordinario stato delle cose, nuovi scenari, nuove relazioni sociali e comportamenti interpersonali, nuove prospettive personali e artistiche.

è **trasgressione** nel senso etimologico di
“passare oltre”

Essendo l'animazione nata come pratica, ha sofferto e soffre tuttora di grosse lacune teoriche. Come in tutte le discipline, il tuffo costante degli operatori nella prassi quotidiana impedisce spesso la riflessione sul senso e sui limiti di questa prassi.

Nel definire una disciplina o una pratica sociale non si può fare a meno di chiedersi quali ne siano i confini e quale lo "specifico" rispetto a discipline e pratiche vicine.

Per descrivere in che modi e con quali strumenti opera l'animazione (come il titolo richiede), è indispensabile premettere una definizione di animazione.

Forse la confusione teorica circa lo specifico dell'animazione ha consentito molte sperimentazioni fruttuose; forse anche è sembrata favorire per molti giovani, senza

prospettive professionali precise, una maggiore ampiezza di interventi. Non sono pochi coloro che in questi anni hanno pensato che il non definire l'animazione in uno specifico lasciava le porte aperte ad ogni settore, ad ogni tecnica, ad ogni utenza. L'animazione senza specifico è stata per molto una pratica buona per ogni specifico, e questo ha forse favorito, in tanti anni, l'idea di un'animazione forte e potente. Nella fase storica più "eroica" dell'animazione, all'incirca fra il '68 ed il '75, l'idea aveva qualche fondamento. Molti settori con uno specifico preciso e tradizionale (come il teatro, la scuola, la politica, l'informazione ed il tempo libero) erano in crisi e l'animazione sembrava non tanto destinata a rinnovarli quanto a sostituirli.

Lentamente, però, questi settori si sono riavuti dallo smarrimento, hanno inglobato alcune provocazione dell'animazione, si sono in parte rinnovati ed hanno riaffermato, non senza modifiche, il loro specifico.

E l'animazione ha scoperto la precarietà in cui l'ha gettata l'assenza di un'area propria ed esclusiva.

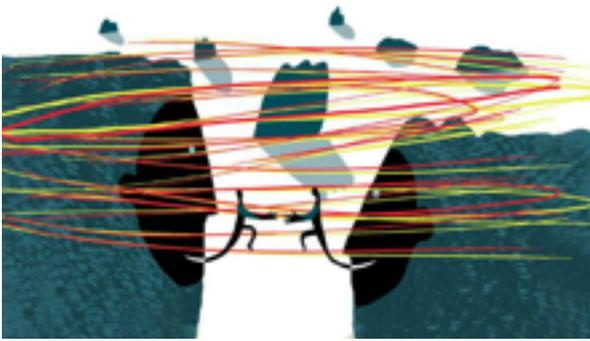
Oggi la definizione di un'area propria ed esclusiva per l'animazione è una condizione per la sua stessa esistenza.

Trovare uno specifico per una pratica sociale significa individuare un settore nel quale solo quella pratica o quella pratica più di altro, è efficace. Non importa se il settore individuato è limitato, ciò che conta è se quello spazio è occupato con competenza nell'interesse della comunità. Qualcuno identifica lo specifico di una pratica sociale con la specializzazione che deriva dalla divisione del lavoro, e rifiuta il primo in nome della



contestazione alla seconda. Purtroppo i binomi specializzazione-despecializzazione e specifico-generale sono solo due delle numerose false contraddizioni nelle quali è impaniato il pensiero occidentale nell'ultimo decennio. Solo ora sta diventando chiaro a molti che è necessaria una specializzazione affiancata da una visione despecializzata, ed uno specifico accanto ad un'intenzione generale.

I settori tradizionalmente specializzati si sono ripresi il loro spazio e l'animazione rischia di non trovare più alcun spazio.



D'altra parte fin dall'inizio, l'animazione si è presentata con due anime. In molti settori della pratica sociale l'animazione è stata introdotta o assimilata come un "metodo" nuovo nella gestione di lavori tradizionali, come un corpo di nuove tecniche e strumenti dei quali arricchire vecchie professioni.

Per esempio nella scuola l'animazione ha significato un modo nuovo di insegnare ed un insieme di nuove tecniche didattiche o educative. Così è stato nel lavoro socioculturale, nel lavoro sociale in genere, nel lavoro educativo.

In questi casi il metodo e le tecniche dell'animazione sono divenute bagaglio dei vecchi operatori; l'animazione si è diluita nei settori che avevano uno specifico tradizionale.

La seconda anima dell'animazione, quella che ha forse più spazio nel futuro, è quella che si presenta come "contenuto" e come "attività". È l'animazione che si può definire genericamente del tempo libero, e che dispone di operatori a tempo pieno, specializzati.

Arriviamo dunque alla nostra definizione di animazione.

Essa è una **pratica sociale finalizzata alla presa di coscienza ed allo sviluppo del potenziale represso, rimosso o latente, di individui, piccoli gruppi e comunità.**

Ci sembra questa la definizione più accettabile, distillata da quindici anni di esperienza storica d'animazione in Italia.

Anzitutto diciamo che l'animazione è una "*pratica sociale*", non una teoria né una disciplina. È nell'ordine logico dell'insegnamento, della terapia, dell'assistenza sociale; si colloca nell'ordine della prassi, dell'azione concreta. Come pratica sociale, si basa su numerose teorie antitetiche; e fa uso di tutte le discipline scientifiche che le servono.

Come ogni pratica, si definisce meglio in termini funzionali: l'animazione serve a "far prendere coscienza ed a sviluppare un potenziale". Alcuni animatori e molti utenti identificano l'animazione con la ricreazione o il divertimento e la festa. Noi diciamo che questi possono essere elementi o tecniche dell'animazione; accettiamo il fatto che possano

essere elementi importanti dell'animazione, ma *rifiutiamo* in modo fermissimo ogni omologazione. Il divertimento e la festa sono inseriti spesso nella scuola, dagli insegnanti più bravi, ma non per questo l'insegnamento e l'educazione sono identificabili col divertimento. Molti gruppi di animazione si riducono alla pratica aberrante di omologare l'animazione in piazza, quella dei villaggi turistici, dei Partiti di massa.

Certi eventi di ispirazione circense si ripetono inesorabili nella fabbrica occupata come al Club Méditerranée, al Festival dell'Unità e a quello dell'Amicizia, nel cortile della scuola elementare come nel vecchio ospedale psichiatrico. Se non si rigetta con forza l'*equazione animazione-festa*, prima o poi si arriva all'*equazione animazione-stadio-ballo liscio-serata del dilettante*.

Altri animatori ed utenti identificano l'animazione con le tecniche: burattini, bricolage, fotografia, ceramica, tessitura. Tutto il vecchio apparato degli hobbies e del "fai da te" diventa animazione. Per definizione le tecniche sono lo strumento che serve a qualche fine: sostituire o identificare col fine è una bassa operazione da mercato.

Purtroppo, grazie alla natura rassicurante ed edificante delle tecniche, si tratta di un'operazione diffusissima.

Altri, infine, identificano l'animazione con l'educazione. Se questa omologazione fosse possibile come giustificheremmo l'uso di una parola diversa? In realtà l'educazione è un processo articolato e complesso, che comprende una serie di pratiche parziali come l'animazione, l'istruzione, l'addestramento. La distinzione si giustifica, quindi, in quanto una pratica (l'animazione) è un segmento dell'altra (l'educazione).



Lo specifico dell'animazione è il processo di presa di coscienza e di sviluppo di qualcosa che è potenziale. Essa dunque serve (ed in tal senso deve ricercare ed attrezzarsi) finché esiste qualcosa di non cosciente o di poco sviluppato; va applicata ed usata in quelle situazioni e verso quegli utenti che "hanno qualcosa dentro da tirare fuori", sia questo qualcosa un bisogno, un desiderio, una capacità o un sogno.

Per esempio, degli individui possono avere un potenziale corporeo o mimico sottoutilizzato, represso: l'animazione può far loro scoprire questo potenziale esistente, può aiutarli a percepire il bisogno di esprimerlo, può magari sviluppare il loro interesse per esso. Ma un corso di yoga o di danza è una pratica di insegnamento o di addestramento, non di animazione. L'animazione ha come specifico la scoperta, lo stupore, la illuminazione, la presa di contatto, la esplorazione del possibile e del potenziale. Per un verso è un campo molto ristretto, ma per un altro verso si tratta di un'area cruciale. Se è vero che il mondo occidentale è connotato da una alienazione di

massa, cioè da un'espropriazione degli uomini dal proprio possibile, l'animazione non ha davvero uno specifico per conto suo. Sviluppare il potenziale corrisponde ad aumentare il possibile, cioè il potere dei soggetti. L'animazione in sostanza è una pratica finalizzata a facilitare la presa del potere degli utenti. *La catena potenziale - possibile- potere* è l'opposto della catena *attuale - reale - alienazione*.

Il potenziale di cui far prendere coscienza e da sviluppare è quello "represso, rimosso o latente". Il potenziale *latente* è quello dei bambini; quello *rimosso* è quello che gli adulti hanno relegato nel dimenticatoio, disabituati ad esprimerlo a causa del sistema in cui vivono; il potenziale *represso* è quello che le organizzazioni o la società comprimono.

Dire che questi sono i potenziali di cui si occupa l'animazione significa *escludere quei potenziali di cui la società facilita l'attuazione*: come l'aggressività, la competizione, la tendenza all'evasione, il conformismo, la dipendenza o l'emulazione.

L'utenza dell'animazione non sono solo gli individui, ma anche i gruppi e le comunità, cioè quelle aggregazioni, formali o informali, che sono diverse dalla semplice sommatoria degli individui che le compongono.

Una definizione di questo tipo è, per forza di cose, generale e discutibile: tuttavia ci sembra un punto fermo da cui partire per un discorso sui metodi e le tecniche. Vorremmo che altri facessero uno sforzo teorico nella individuazione dello specifico, senza fughe nel genericismo e con un congruente sforzo operativo.

Aree di intervento specifico

Se l'animazione si occupa del potenziale represso, rimosso o latente è comprensibile come in questi anni certe aree siano state oggetto specifico dell'intervento animativo.

Essere animatore significa ...

esprimere ("spremere fuori", "tirare fuori" da sé)

ciò che si ha e ciò che si è.

Occorre essere coscienti del fine del proprio operato. Possedere non soltanto una conoscenza tecnico-teorica, ma comunicare in modo equilibrato, essendo sempre al **servizio degli altri.**

Le metodologie

Il problema metodologico è al centro del dibattito delle scienze e pratiche sociali dell'ultimo secolo. Non è dunque risolvibile dall'animazione, né sintetizzabile in questo breve scritto. Tuttavia occorre parlarne.

Per metodo intendo l'architettura procedurale, l'insieme delle categorie concettuali che raggruppano gli atti (tecniche e rapporti) concreti, nel nostro caso, dell'animazione. Un metodo fondato è insomma un sistema complesso, che si situa come ponte fra il sistema dei fini ed il sistema degli atti quotidiani. *Poiché l'animazione è una parte dell'attività educativa, i suoi metodi rispecchiano quelli*



dell'educazione. Definire il metodo significa definire: i ruoli degli attori, la qualità del rapporto fra essi, la funzione dei mezzi tecnici. Ciascuna di queste variabili ha influenza sulle altre e la variazione di una implica la variazione delle altre.

Il dibattito sul metodo negli ultimi vent'anni è stato inquinato dalla trasposizione nelle attività educative di ideologie politiche generali. Sommarariamente possiamo sintetizzare il dibattito sul metodo in questi termini.

Da una parte il *metodo tradizionale*, direttivo o trasmissivo, che vede nell'animatore o educatore, la fonte del potere e del sapere e nell'utente il ricettore passivo; il rapporto che lega i due soggetti è di tipo dominio-dipendenza; le tecniche sono rituali utili alla trasmissione ma anche alla perpetuazione del potere dell'operatore.

All'opposto il *metodo attivo*, cooperativo e di ricerca, che vede nell'animatore uno stimolo, nell'utente un soggetto attivo; il rapporto fra i due è paritario e di scambio; le tecniche sono il punto di incontro fra i due attori, l'area del lavoro comune.

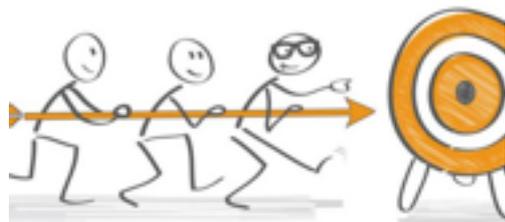
All'opposto dei primi due metodi, viene collocato il *metodo non-direttivo*, basato sull'induzione e la maieutica; con l'animatore presente come persona (cioè senza ruolo), l'utente come soggetto del potere, il rapporto fra i due alla pari, le tecniche ridotte al minimo o inesistenti. I tre modelli presentati all'osso, sono riferibili alla scuola italiana in genere (direttivo); ai Cemea francesi, Paulo Freire, Dewey (attivo); a C.Rogers e M. Pages (non direttivo). In termini politici i metodi erano riferiti rispettivamente alla conservazione, al progressismo, alla pratica rivoluzionaria. In realtà ora si vede chiaramente, raffreddati gli impulsi emotivi, che questa modellistica è irrealistica.

In primo luogo perché nessuno dei tre modelli è riscontrabile allo stato puro; in secondo luogo perché un metodo va considerato evolutivamente e non statisticamente. Non solo. Andando oltre le dichiarazioni di metodo, occorre analizzare il comportamento dell'operatore e la coerenza fra metodo dichiarato e metodo praticato.

Troviamo allora che la maggiore coerenza fra metodo dichiarato e praticato è riscontrabile all'interno dei sostenitori della direttività. I metodi attivi ed i metodi non direttivi, laddove vengono praticati, si basano su un'allucinazione fondamentale: l'ipotizzata uguaglianza fra animatore ed animato, educatore ed educato. Postulare questa uguaglianza significa anzitutto misconoscere l'importanza dei ruoli, non solo a livello oggettivo, ma soprattutto a livello soggettivo. Non sarà certo perché l'animatore arriva vestito da clown, che i bambini smetteranno di "viverlo" come un'autorità! In secondo luogo l'allucinazione dell'uguaglianza postulata, consente all'animatore di non assumersi responsabilità in ordine al successo o insuccesso del lavoro. Quanti animatori ed insegnanti, sedicenti innovatori, sono arrivati ad un comportamento permissivo ed abdicatori, in nome del lavoro attivo e non direttivo? Infine, il che è più grave, la denegazione della disuguaglianza, consente proprio la sua conservazione. Non sono pochi gli animatori che, partiti da manifesti di non-direttività, sono arrivati a posizioni da guru, santoni, mistici dell'animazione, con relativo seguito di proseliti, prostrati e plagiati!

Inoltre sia il metodo attivo che il metodo non-direttivo saltano a piedi pari, con sospetta disinvoltura, il problema del conflitto che è invece centrale in ogni progetto di vera crescita. Crescere significa anche misurarsi, a volte con alti costi psicologici, con l'autorità incarnata dall'educatore-animatore. Non offrire questa esperienza all'utente, non è forse una seduzione utile solo all'animatore? Gli operatori educativi orientali direttivamente sono stati accusati di seguire pulsioni sadico-anali, e ciò è stato spesso dimostrato vero; ora si comincia ad intravedere però che le pulsioni orali e le istanze fusionali di molti innovatori non sono affatto più funzionali all'utente.

L'animazione, giunta allo stadio dell'adolescenza, si sta convincendo che *i tre metodi vanno usati in modo combinato*, in base agli obiettivi ed ai tempi.



L'uguaglianza fra educatore ed educando è l'obiettivo, non il punto di partenza; l'animatore ha dunque un potere, sia reale (conoscenze e capacità) sia fantasmatico (nella psiche dell'utente); l'utente ha un potere molto basso; la relazione fra i due, parte come dipendenza, usa per raggiungere gli obiettivi.

I metodi devono essere diversificati in base ai diversi obiettivi.

L'attività che si prefigge una trasmissione di informazioni deve essere direttiva: è una mistificazione ed una perdita di tempo gestirla con altri metodi. Le famose finte ricerche scolastiche che si riducono ad operazioni di ritaglio e collage hanno scarso senso.

La sensibilizzazione al contrario non può che essere ottenuta con metodi attivi o non direttivi, dal momento che richiede una mobilitazione emozionale, un movimento interno, che nessuno potrà ottenere in modo unidirezionale e trasmissivo.

L'attività ricreativa è per sua natura attiva, se si traduce in una rigenerazione del soggetto; l'uso di una metodologia passivante, fa della ricreazione una mera ripetizione.

L'attività di relazione e connessione può fare uso del metodo direttivo, nel senso di creare situazioni, anche imposte, che facilitino lo scambio tra individui, gruppi e servizi diversi. Tipico il caso dell'uso "imposto" di gruppi, misti per sesso, fra bambini.

Infine la formazione: attività complessa che deve far uso di una combinazione dosata fra i diversi metodi. Fanno parte della formazione segmenti diversi: l'informazione (metodo direttivo), la sensibilizzazione (metodo non direttivo o attivo), l'addestramento (metodo attivo).

Metodi tradizionalmente intesi		
DIRETTIVO trasmissivo	ATTIVO cooperativo	NON DIRETTIVO indittivo
detentore del potere è l'animatore; l'utente è privo di potere e passivo-ricettivo	il potere è distribuito fra animatore e utente; l'utente è "attivizzato" dall'animatore	il potere è dell'utente; l'animatore non ha potere che su di sé; l'utente è libero
relazione tipo dominio-dipendenza	relazione di scambio fra animatore e utente	relazione di scambio fra persone
animatore come capo	animatore come stimolo	animatore come persona e consulente
tecniche utili alla trasmissione e alla conservazione della diseguaglianza	tecniche utili alla stimolazione; luogo di incontro fra animatore e utente; lavoro comune	tecniche trascurate e demitizzare

Caratteristiche del metodo

Chi promuove un intervento/progetto di animazione occorre si rappresenti (si prefiguri, si immagini, ecc.), nella propria mente, ciò che vuole realizzare: quali finalità, obiettivi, destinatari, azioni, ecc. Il metodo può essere quindi assimilato ad una mappa, una rappresentazione della realtà per non procedere solo per prove ed errori.

In questa prospettiva un primo elemento di caratterizzazione della metodologia animativa può riguardare proprio i soggetti a cui essi intendono rivolgersi.

Conoscere ed accogliere rafforzano l'idea che alla base di un intervento/progetto di animazione vi debbano essere, da un lato, un consistente lavoro di riflessione sulle immagini e rappresentazioni che si hanno dei destinatari dell'intervento e, dall'altro, un atteggiamento di accoglienza incondizionata dell'altro in quanto soggetto «protagonista», con i suoi bisogni e le sue attese ma anche con le sue paure, ansie, dubbi, ambiguità, ecc. Conoscere ed accogliere sono, quindi, preconditione per attivare energie, per mettere in moto, per permettere la crescita, il cambiamento, lo sviluppo.

Il metodo in animazione viene così ad esprimersi per la tensione continua verso la conoscenza dell'altro che, nel contempo, è anche esplorazione di se stessi, del proprio modo di pensare, giudicare, valutare. Non vi può essere accettazione della complessità del reale se non vi è la consapevolezza (conoscenza ed accettazione) della propria complessità.

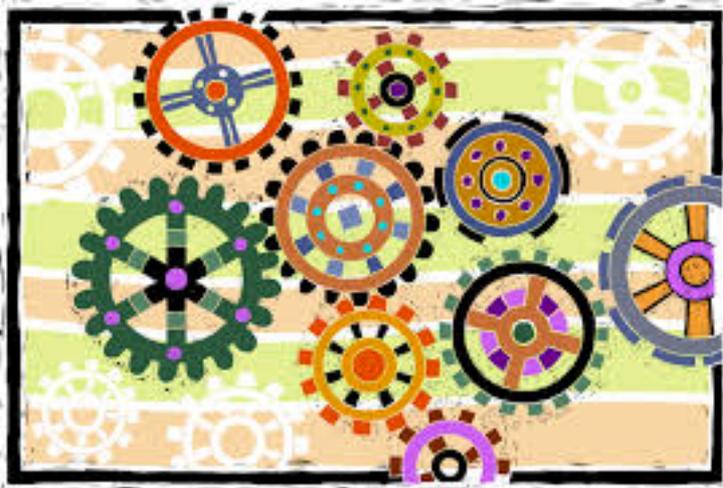


In questa direzione la dimensione della ricerca così enfatizzata acquista un valore non formale: si tratta di privilegiare ciò che osserva, descrive e racconta piuttosto che ciò che spiega e definisce.

Solo così sarà possibile far sì che il progetto diventi vicino al «reale»: ciò significa tensione continua verso il tenere conto della concretezza delle situazioni particolari, degli eventi, delle storie delle persone e delle comunità per costruire insieme a questi elementi (e a partire da essi) storia.

Un secondo elemento di caratterizzazione del metodo può individuarsi nell'*approccio «processuale»*.

La capacità previsionale, nel caso dell'agire umano, è assai limitata e nessun esito di tipo sociale e educativo può essere garantito. Ciononostante la dimensione processuale può costituire un elemento di forza del metodo in quanto essa accetta



che la realtà venga costruita lentamente, poco alla volta, attraverso un faticoso lavoro di negoziazione (con tutto il carico derivante dal dover reggere la «fatica» del prendere decisioni, del vivere conflitti, dell'accettare la dimensione emotiva dell'agire sociale) tra le parti in gioco: ad esempio amministratori, funzionari, tecnici, operatori,

comunità locale nel suo complesso. In questa prospettiva lungo il percorso vengono acquisiti nuovi elementi di conoscenza sul contesto, sui bisogni e sui problemi, sui soggetti e sulle risorse disponibili e attivabili, sulle competenze necessarie e su quelle esistenti e, di conseguenza, si rende possibile un lavoro di rielaborazione continua delle finalità, degli obiettivi, delle azioni, degli strumenti sempre in vista della valorizzazione dell'uomo e della comunità.

Un terzo elemento di caratterizzazione del metodo può essere individuato nella *dimensione della libertà*: si può parlare di metodo nel momento in cui le azioni e il modo di gestirle lasciano intravedere una forte attenzione alla libertà, alla possibilità di partecipare e aderire o meno.

Il rapporto con l'incertezza si presenta quindi come un aspetto correlato al tema della libertà: si tratta di lavorare ogni giorno, senza certezze e sicurezze, per costruire le condizioni necessarie a far sì che i soggetti coinvolti siano progressivamente in grado di costruire un futuro (qualsiasi esso sia) della situazione in cui sono implicati. In questa prospettiva assume particolare importanza la capacità di privilegiare un continuo lavoro di osservazione ed esplorazione del proprio modo di vivere l'incertezza alla ricerca degli elementi che permettano, effettivamente, di costruire un futuro alle cose (relazioni, oggetti, situazioni, ecc.).

Un quarto elemento di caratterizzazione del metodo può essere intravisto nella *centralità della dimensione relazionale* e in particolare della relazione all'interno della dimensione di gruppo. Con ciò non si intende sottostimare la rilevanza della relazione duale, ma riconoscere che la peculiarità del realizzare animazione sia proprio l'aver a che fare con le persone nelle dimensioni di gruppo (gruppo-classe, gruppo spontaneo, gruppo nel centro di aggregazione, gruppo di promozione territoriale, gruppo di genitori, ecc.).

L'animazione sociale promuove il gruppo come luogo di incontro, scambio e progettualità, sostiene gruppi esistenti, favorisce l'integrazione tra gruppi operanti nel territorio, costruisce occasioni permanenti o meno di coordinamento tra realtà, associazioni, enti pubblici.

La quantità innumerevole di tipologie di gruppi propone all'animazione l'esigenza di



un profondo lavoro di studio e ricerca sui gruppi, sul loro processo di vita, sulle loro dinamiche, sulle situazioni tipologiche di difficoltà, ecc.

Una quinta caratteristica del metodo deriva dall'**alto valore attribuito al fare insieme**, così come al dialogo e alla parola.

Agire, significa misurarsi con la dimensione del costruire concretamente (un torneo piuttosto che un corso, una rappresentazione teatrale piuttosto che una manifestazione musicale, ecc.), con le capacità che ciascuno possiede ma che sovente non conosce, con le capacità del singolo e le capacità, ma anche la complessità del «fare» in gruppo, con la capacità di costruire e realizzare progetti. Parlare, significa misurarsi con la dimensione dell'attribuzione di significati alle parole, con la capacità di raccontare/rsi e descrivere/rsi vissuti, esperienze e relazioni, con la capacità di argomentare; significa recupero del valore della parola, della costruzione di legami tra parole ed esperienze, recupero del passato (la storia, le emozioni, le idee, ecc.), del presente (le emozioni, i sentimenti, le opinioni, ecc.) e del futuro (le speranze, le prospettive, le preoccupazioni, ecc.). In questa prospettiva assume particolare importanza la capacità di favorire e sostenere l'utilizzo di modalità espressive diversificate e di favorire la sperimentazione di pratiche attive diversificate.

Tecniche di animazione e gruppo

Quando si parla di tecniche di animazione si chiama in ballo automaticamente il gruppo e le dinamiche che vi hanno luogo. Le tecniche di animazione trovano il motivo di utilizzazione nelle dinamiche psicosociali e affettive del gruppo e sfruttano il potenziale trasformativo e le energie di tali dinamiche. Occorre quindi precisare il rapporto e le connessioni tra il gruppo e le tecniche di



animazione. Il gruppo, in questo senso, sembra diventato oggi uno dei luoghi privilegiati per la riflessione e l'azione in campo formativo e in quello terapeutico. Ciò che è venuto man mano chiarendosi e rafforzandosi negli ultimi anni è, tutto sommato, l'idea che il gruppo primario o piccolo gruppo rappresenta un contesto psicosociale assai ricco di stimoli e di possibilità in ordine alla crescita, alla maturazione e all'apprendimento.

È ravvisabile dunque la presenza di un processo che pone in atto una costante e significativa valorizzazione del gruppo come strumento flessibile e polivalente rispetto a diversi obiettivi che si possono avere nel lavorare con le persone. È ad esempio in questa chiave che possiamo leggere in campo psicoterapeutico il progressivo spostamento da modelli teorici e metodiche d'intervento essenzialmente centrate sul singolo, e dunque sul rapporto a due terapeuta-cliente, a modelli e metodi centrati sul gruppo e sull'utilizzazione delle sue risorse.

Questo mutamento di prospettiva ha condotto non solo alla legittimazione del ricorso al gruppo in senso terapeutico, ma anche in alcuni casi a considerarlo addirittura più incisivo nel processo di cambiamento e di crescita delle persone.

È ancora all'interno di questo processo di scoperta e valorizzazione delle risorse del gruppo che possiamo comprendere meglio il motivo dell'ampio uso che se ne fa in ambito formativo.

Come spesso accade quando si verificano cambiamenti di direzione nell'azione e nella riflessione scientifica, questi non si possono spiegare facendo riferimento unicamente agli sviluppi inerenti al procedere del discorso scientifico stesso, ma anche con l'intervento più o meno diretto di fattori di natura socio-culturale.

I livelli su cui esse operano

Tramite le tecniche di animazione viene dunque ad esplicitarsi, in modo più chiaro e incisivo, la funzione del gruppo come luogo ricco di risorse e opportunità rispetto alla crescita, alla maturazione e all'apprendimento delle persone.



Le risorse e le opportunità che il gruppo possiede in riferimento alla particolare possibilità di crescita che permette, si riferiscono, in gran parte, al fatto che al suo interno diviene possibile lavorare e stimolare contemporaneamente e in modo

caratteristico i tre livelli dell'esperienza delle persone: quello emotivo-affettivo, quello cognitivo e quello esistenziale. Tutto ciò può essere realizzato in modo sicuramente più mirato e intenso nelle tecniche di animazione.

Vediamo in particolare come ciò avviene ai diversi livelli che abbiamo indicato.

* **Il livello emotivo-affettivo.**

Se un contesto relazionale è caratterizzato almeno ad un livello minimo da calore e affetto, viene ad essere facilitato sia il processo dello "sciogliersi" di modalità rigide e inadeguate di organizzare l'esperienza personale, sia il processo relativo allo strutturarsi e all'acquisire atteggiamenti e comportamenti profondi e stabili. Le tecniche di animazione, per il modo in cui sono strutturate, risultano particolarmente potenti nello stimolare e favorire processi relazionali con dosi rilevanti di affetto e calore.

* **Il livello cognitivo.**

A questo livello, tramite le tecniche di animazione, si rende possibile un ricca e diversificata circolazione di esperienze, modi di pensare, che si traducono nella opportunità di ampliare i confini della propria esperienza e delle proprie prospettive.

Per mezzo del feedback vengono acquisite informazioni significative riguardanti il modo di essere e di comportarsi di ognuno; attraverso le esperienze altrui vengono ricavati modi diversi di vivere e di affrontare alcune problematiche. In questo modo viene ad essere favorita una maggiore complessificazione e articolazione delle strutture cognitive. Ciò risulta particolarmente interessante, in quanto è il risultato della fase di elaborazione che segue a quella della sperimentazione attiva nello svolgimento delle tecniche di animazione. Così, le strutture cognitive elaborate in questa maniera risultano più adeguate, articolate e flessibili proprio perché si sono nutrite di esperienze concrete filtrate, adeguatamente distillate e integrate all'interno della personalità.

* **Il livello esistenziale.**

Infine, i processi di scambio affettivo e cognitivo, nel loro complesso, fungono da base per ulteriori potenziali processi di rinforzo o di ridefinizione degli orientamenti esistenziali e valoriali.

Proprio perché stimolano livelli di scambio ricchi e complessi, le tecniche di animazione creano le condizioni e forniscono "materiali" per dare significato e senso alla propria esperienza, facilitando la lettura, la rilettura e la riorganizzazione dei propri sistemi di significato. In questo modo permettono ai componenti del gruppo di usufruire di opportunità preziose per costituire il proprio "centro" personale, grazie al vero e proprio crogiolo che si realizza nel gruppo anche in riferimento alle tecniche di animazione.

Il gruppo e la ricerca psico-sociale

Così, da un punto di vista prettamente scientifico, le esperienze e le riflessioni realizzate negli ultimi decenni, da quando cioè si è iniziato a studiare in modo rigoroso e sistematico il gruppo e i fenomeni che vi hanno luogo, hanno permesso di mettere in evidenza le enormi risorse e potenzialità che esso possiede. Queste si iscrivono perlopiù alla particolare forma di apprendimento che nel gruppo viene resa possibile. Dove per apprendimento non si intende il semplice



processo di trasmissione di informazioni, ma la possibilità di imparare grazie all'essere direttamente implicati dal punto di vista emotivo; una conoscenza che deriva dal focalizzarsi e dall'analizzare l'esperienza vissuta in rapporto con altri.

Ciò che si realizza nell'esperienza di gruppo non è tanto e solo mettere a disposizione degli altri le conoscenze di ciascuno, né lo si utilizza per apprendere il tradizionale



sistema fondato sul processo di comprensione, riflessione e memorizzazione tipico dell'esperienza scolastica. L'apprendimento nella situazione di gruppo può invece realizzarsi tramite l'esperienza direttamente vissuta e decodificata. Nessuno assume in modo precipuo la funzione di colui che insegna,

ma è la situazione stessa di gruppo che crea molteplici e svariate possibilità che favoriscono l'esplicitarsi di questa funzione, così che, per molti versi, tutti i membri del gruppo ne risultano corresponsabili. Tutto ciò non è però da intendersi nel senso di qualcosa che viene messo in moto in modo automatico: ciascuno arriva a conoscere meglio se stesso e gli altri nel grado in cui l'esperienza che si realizza in gruppo lo mette in condizione di osservare in modo più chiaro e di esaminare in modo più esatto ciò che avviene nella realtà.

Se vogliamo, l'aspetto interessante dell'apprendimento attraverso l'esperienza di gruppo non è tanto che si impara qualcosa, quanto che si tenta di cogliere il senso di comportamenti, atteggiamenti e relazioni che apparentemente sono di poca o nessuna importanza.

L'esperienza di gruppo offre una gamma assai ricca di situazioni che vengono gradualmente sperimentate: conflitti, relazioni amicali, rapporto con l'autorità.

Il gruppo, inoltre, dà la possibilità di osservare e di conoscere quali percorsi seguono i messaggi, quali caratteri assume la comunicazione, quali reazioni ha ciascuno di fronte a se stesso e agli altri. L'attenzione al gruppo non si realizza tuttavia in astratto, e non

esclude l'interesse per la soluzione di quei problemi che di volta in volta si vorranno affrontare.

Ma ciò che sembra veramente caratteristico dell'esperienza di gruppo è ciò che concerne la capacità di comprendere e ristrutturare il proprio modo di pensare e agire, come conseguenza di una presa di coscienza e di una maggiore chiarezza nella percezione di sé e degli altri, oltre che di una nuova sicurezza e abilità nella gestione dei propri comportamenti e delle proprie relazioni.

L'apprendimento non si realizza però in maniera immediata e automatica, ma risulta essere il graduale risultato di un processo che può essere descritto nei momenti più significativi. Da tutto ciò si comprende la particolare utilità e funzionalità del gruppo per il raggiungimento di obiettivi di tipo formativo e terapeutico. Occorre però anche dire che esiste una notevole diversità rispetto alle teorie e alle prassi elaborate intorno al gruppo, tanto che a volte risulta difficile trovare, tra i vari modi di concepire e di lavorare con il gruppo, dei punti di accordo e di convergenza. A prescindere da queste discordanze, ciò che comunque viene sottolineato è proprio la ricchezza e la duttilità dello strumento gruppo.

La prospettiva entro cui viene utilizzato il gruppo in questo contesto è quella in cui si

f a v o r i s c e l a
partecipazione corale del
gruppo: per imparare ad
auto-osservarsi, a cogliere
la fase che sta vivendo
dove i problemi spesso
sono solo apparentemente
nascosti, a chiarire e



concordare le mete che si intendono raggiungere e a verificarne il raggiungimento effettivo. L'attivare tutte le energie del gruppo permette una vera e propria maturazione dei suoi membri attraverso una piena responsabilizzazione del sé (dei propri pensieri,

sentimenti e comportamenti), nel rapporto con gli altri, sempre nel rispetto dei propri e altrui valori orientati al personale progetto di vita.

L'animatore appare come un maestro d'orchestra che, attraverso una conoscenza accurata delle fasi di vita di gruppo e attento a cogliere e a valorizzare la melodia di ciascun individuo, con abilità, pronto a udire le "stonature", coordina l'integrazione in un'unica armonia dove i ritmi individuali si uniscono in uno solo.

Per un uso corretto delle tecniche di animazione: precauzioni e raccomandazioni



Qualche precauzione...

Evitare di usare le tecniche di animazione come bacchette magiche.

Un modo del tutto errato di considerare, e purtroppo spesso anche di usare le tecniche di animazione, consiste nel ricorrere a loro come a delle vere e proprie bacchette magiche, qualcosa cioè che produce effetti specifici di per sé nell'atto stesso di utilizzarle.

È importante sottolineare come il loro uso presuppone una competenza educativa generale e una più specifica relativamente alla situazione di gruppo. Da ciò si deduce che è sconsigliabile l'uso di tecniche se non si ha alle spalle una preparazione accurata che permetta di gestire e orientare in senso educativo le dinamiche che vengono attivate.

In poche parole, non basta essere in grado di utilizzare un certo numero di tecniche di animazione per ritenersi un buon educatore. L'unico modo per diventare tale è quello di impegnarsi in un cammino di formazione personale; un cammino che si svolge su diversi piani: quello teorico, quello della personalità e quello dell'esperienza pratica, che implica il saper aspettare e la fatica di apprendere.

Evitare di cadere nella trappola di fare il terapeuta.

Nell'uso delle tecniche di animazione è importante tenere separati e distinti due ambiti, quello terapeutico e quello formativo. Una mancanza di chiarezza a questo livello può causare infatti conseguenze più o meno gravi.

C'è da dire che le tecniche di animazione, come abbiamo visto, per il modo in cui sono strutturate, permettono di stabilire in modo abbastanza facile il contatto della persona con

aspetti emotivamente rilevanti della sua esperienza: e proprio per questo motivo è importante che il conduttore del gruppo abbia ben chiaro verso quale direzione canalizzare ciò che può emergere, e soprattutto il limite oltre il quale è importante non andare.

In un contesto educativo, ponendo già a priori il presupposto di evitare per quanto possibile di indirizzarsi verso i nuclei più profondi della personalità (evidentemente sia il contesto in cui ci si trova, sia la strumentazione di cui l'educatore è in possesso non risultano adeguati per la gestione di questi materiali), si cercherà di muoversi nel senso del permettere l'acquisizione di atteggiamenti, competenze e abilità che risultano nella direzione degli obiettivi su cui si sta lavorando.

L'animatore può evitare di scivolare in questo ambito solo se l'uso delle tecniche di animazione viene effettuato in modo attento e mirato. Perché ciò si realizzi, dovrà sforzarsi di legare l'uso di giochi a obiettivi educativi chiari, specifici e circoscritti. Se educatore non ha ben chiari motivi dell'uso di determinate tecniche, gli obiettivi a cui puntando, è bene che li metta da parte. In questa maniera eviterà il pericolo che qualcuno faccia inavvertitamente contatto con qualche problema senza che possa poi contare sul sostegno di una persona esperta che gli stia vicino nel momento della elaborazione.

Sempre in riferimento a ciò, gli stimoli dell'emotività, dell'affettività, dell'apertura e della riflessione personale non devono essere fine a se stessi, ma finalizzati in senso educativo.

L'uso delle tecniche non deve costituire occasione per parlarsi addosso o per confidarsi cose sempre più personali. L'animatore deve capire quando questo è utile rispetto a quanto sta verificandosi in gruppo, o quanto invece rappresenti un modo in cui il gruppo si rinchiude autisticamente al suo interno.

Evitare di usare le tecniche come tappabuchi.

Le tecniche di animazione sono uno strumento pratico e concreto, utile nella gestione del gruppo; non sono tappabuchi per quando non si è programmato, né tantomeno un modo di creare momenti ludici e di svago. Non sono quindi da considerare una sorta di ultima spiaggia quando non si sa più che pesci prendere o ci sono dei buchi che non si sa bene come riempire nella scaletta dell'incontro o dell'attività.

Evitare di stravolgere la logica delle tecniche.

Ogni esercizio ha un suo obiettivo: questo deve essere inserito nell'obiettivo del gruppo, che a sua volta deve favorire lo svolgersi dell'itinerario di crescita. L'animatore esperto

può anche piegare gli esercizi ai suoi obiettivi, deve però trasformarli e adattarli, non prima di averli ben calibrati. Può diventare così creatore di nuovi strumenti. Gli esercizi vanno sempre riscritti per i destinatari concreti, anche se è facile stravolgerli. A questo riguardo bisogna mettersi in guardia da una mentalità molto diffusa che è questa: l'animatore ha dei contenuti chiari, fin troppo talora, da proporre; non vuol fare prediche, e allora inventa una serie di esercizi da usare come indovinello per far arrivare le persone a una meta che viene svelata solo alla fine.

L'animazione di un gruppo non è una caccia al tesoro. Altro è il linguaggio o l'affrontare il problema così da scavare a fondo nella vita delle persone, altro è far morire una ricerca cosciente e responsabile o turlupinare per stroncare la loro resistenza.



... e qualche raccomandazione

□ Le tecniche vanno pensate dentro un progetto educativo.

In questa prospettiva si pone, innanzi tutto, l'esigenza di contestualizzare le tecniche di animazione. Queste infatti vanno viste come il punto di arrivo di un intervento educativo che parte dall'aver chiaro che ci sono degli obiettivi a vari livelli, e che c'è un metodo congruente con

questi obiettivi.

La loro utilizzazione non è quindi fine a se stessa, ma inserita in un itinerario evolutivo che viene scandito dagli obiettivi che ci si pone. Si vuole sottolineare la valenza educativa delle tecniche di animazione, e questa valenza educativa può essere sfruttata adeguatamente solo se c'è questa consapevolezza e se si hanno gli strumenti concettuali e pratici per renderla fattiva.

Il loro uso non può essere improvvisato, bensì deve essere preparato anticipatamente, avendo chiara la motivazione e l'obiettivo che ci si propone di raggiungere. Il gruppo deve conoscerli ed essere disponibile a partecipare: non conoscere la direzione verso cui si sta andando porta a diffidenza e scarso coinvolgimento. Deve inoltre conoscere le condizioni di lavoro, i tempi e le modalità.

Le tecniche hanno senso solo se inserite dentro un progetto educativo più ampio: è il momento terminale di un lavoro complesso che parte dall'analisi della situazione dei

destinatari letta all'interno delle coordinate filosofiche e antropologiche dell'animazione. Tale lettura porta a definire gli obiettivi generali e specifici a cui mira l'intervento educativo.

L'ulteriore passaggio è rappresentato dal disegnare un itinerario fatto di tappe e mete specifiche. Le tecniche entrano in scena solo nella fase concreta in sintonia piena con quanto definito precedentemente.

La consapevolezza e l'attenzione a tutti questi passaggi dovrebbe aver chiarito come l'uso della tecnica, per essere efficace e produttivo, deve essere inserito in questo quadro di conoscenza e sapienza pedagogica dell'animatore.

□ Le tecniche vanno pensate nel contesto della relazione educativa con il gruppo.

In modo particolare, ciò che permette di sfruttare al meglio la potenzialità educativa dei giochi è la capacità di impostare in maniera adeguata la relazione educativa con il gruppo. La relazione educativa si riferisce all'esperienza vitale dell'incontro e dell'avventura dello scambio tra mondi personali e culturali diversi, intenzionalmente orientati verso la crescita in un contesto di gruppo.

La relazione educativa è il vero cuore dell'intervento educativo. La sapienza relazionale dell'animatore è una delle condizioni fondamentali per svolgere efficacemente la propria funzione. L'animatore è per alcuni versi un "tecnico" delle relazioni, è questo il suo campo fondamentale d'intervento. Saper impostare una relazione educativa significa porsi in termini positivi verso i destinatari, per cogliere potenzialità e risorse innanzi tutto, oltre ai limiti e ai rischi; significa saper riconoscere la differenza personale e culturale che può innescare la scintilla dell'incontro nella diversità; significa sapersi coinvolgere e allo stesso tempo concordare reciprocamente i passi e le azioni. Se manca tutto ciò, l'uso delle tecniche è un esercizio arido e improduttivo.

□ Va costantemente curato il clima relazionale ed emotivo del gruppo.

Per scegliere la tecnica efficace è opportuno dunque avere una particolare capacità di ascolto e lettura dei bisogni dei membri del gruppo; inoltre è indispensabile imparare a osservare e a comprendere le dinamiche del gruppo e saper valutare quando è il momento giusto d'intervenire e con quale modalità, tenendo presente che spesso atteggiamenti negativi e disturbanti sono espressione di sofferenza personale, ridotta autostima e prepotenti bisogni di riconoscimento e di affetto.

È necessario inoltre verificare le conoscenze, le esperienze, le capacità di ogni singolo affinché esse possano venire utilizzate e valorizzate, permettendo a ciascuno di partecipare, ed evitando che qualcuno assuma il controllo della situazione, assicurando una divisione di compiti e un'assunzione di ruoli confacenti a ciascuno.



Quando non c'è una definizione chiara e rispettosa dei reciproci ruoli complementari, possono emergere situazioni di conflittualità in cui sono presenti relazioni simmetriche con messaggi del tipo "io sono più bravo di te, non dirmi cosa devo fare". Ciò succede quando le persone pretendono di avere le medesime competenze in tutte le situazioni interpersonali. Quando invece le relazioni sono caratterizzate da rispetto, fiducia reciproca, tolleranza delle

differenze e quando le persone concordano sulle loro competenze la competitività non ha luogo.

Nessun membro va forzato a partecipare e ad autorivelarsi quando non lo ritiene opportuno, ma è necessario garantire il buon inserimento di ognuno: conoscere ciascun membro e dare sostegno a chi ne ha bisogno, limitare l'esuberanza di chi rischia di togliere o di limitare gli spazi espressivi degli altri.

In gran parte le tecniche di animazione si propongono di stimolare le persone a far contatto con propri vissuti e a comunicarli in diverse maniere al gruppo. Affinché ciò abbia delle funzioni maturative, è necessario che le persone scelgano di poter decidere autonomamente i livelli di apertura e di coinvolgimento e di poter essere rispettate in questo. È fondamentale quindi che i membri del gruppo non si sentano spinti in alcun modo ad aprirsi quando avvertono che hanno delle difficoltà, delle remore o delle resistenze.

Con le persone difensive che trovano difficoltà a confrontare le proprie esperienze è efficace comunicare in modo non direttivo cercando di creare un autentico contatto personale.

La gestione della comunicazione è probabilmente l'aspetto più delicato: si tratta di facilitare gli scambi e il confronto permettendo a tutti di esprimersi, rivelando

convergenze e dissensi, le prime, elemento di forza per un'azione comune i secondi, occasione di ampliamento e approfondimento cognitivo. Per avere una comunicazione costruttiva nel gruppo è necessario creare una piattaforma relazionale tra le persone in modo che vengano garantite le condizioni affinché gli scambi avvengano su una base paritaria.

L'animatore dovrà essere neutrale, manifestando interesse e comprensione costanti, facendo rispettare l'opinione di ogni membro; non deve orientare scelte e decisioni, né tantomeno far prevalere il proprio punto di vista, esprimendolo solo come stimolo o proposta.

Alcuni cercano di controllare la situazione di gruppo tramite comportamenti di tipo manipolatorio finalizzati a portare l'attenzione su di sé in modo indiretto in funzione dei propri interessi e bisogni narcisistici, bloccando il processo di gruppo. Comportamenti di questo tipo conducono a relazioni umane impersonali, rendendo difficili le forme di comunicazione congruenti e paritarie. Spesso interventi diretti sono controproducenti, e



sono più efficaci le reazioni dei compagni.

È importante fare attenzione alla comunicazione non verbale (tono della voce, pause, espressione facciale, apparenza esteriore, ecc.) che oltre ad esprimere la personalità, il carattere, il background

sociale dell'individuo, aiutano a comprendere ciò che realmente e profondamente vuole comunicare la persona (normalmente il messaggio non verbale è più autentico e credibile di quello verbale).

Al termine di ogni incontro e per il raggiungimento degli obiettivi previsti è utile stimolare la presa di coscienza di quanto è stato realizzato confrontando i risultati raggiunti con gli obiettivi e verificando il grado di soddisfazione dei membri: questo è utile per la pianificazione accurata del lavoro successivo.

Ogni partecipante ha diritto ad esprimere suggerimenti, obiezioni, difficoltà personali, feedback sul metodo di lavoro e sulle reciproche relazioni.

Invitare ad esprimere direttamente le proprie esperienze limita quelle barriere comunicative che provengono dalla percezione soggettiva della realtà e che creano distanza emotiva tra i partecipanti. Atteggiamenti comunicativi che favoriscono un clima di fiducia e apertura reciproca, in cui la comunicazione può fluire liberamente sono:

- **assumere un atteggiamento descrittivo, non valutativo**, ascoltando cioè e riportando i fatti, la realtà così come si manifesta, in modo da sottolineare la percezione soggettiva (sono di valido aiuto le tecniche di riformulazione e verbalizzazione); porre domande che siano autentiche richieste d'informazione, non spingere a fare e a cambiare comportamento;
- **essere orientati al problema senza modalità controllanti e autoritarie**: manifestando interesse a lavorare assieme e a trovare assieme soluzioni, stabilire obiettivi e mete. Dare soluzioni "prefabbricate" rende passivi e insoddisfatti: stabilire assieme il percorso e cercare assieme le soluzioni stimola l'autonomia e la creatività, l'apertura e la collaborazione spontanea, l'espressione diretta delle proprie idee e dei propri sentimenti in modo rispettoso;
- **dimostrarsi flessibili**, evitando di arroccarsi su posizioni dogmatiche condizionate rigidamente dal proprio sistema di valori, bensì considerare lo scambio d'informazioni come un fatto soggettivo e discutibile;
- **rispettare la situazione emotiva interpersonale** intervenendo in modo congruente.

□ Dopo l'esecuzione della tecnica occorre ricavare il massimo dall'esperienza realizzata attraverso l'esplorazione, la verbalizzazione e lo scambio dei vissuti.

Non sempre, ma spesso, l'esercizio è di feeling, corporeo o di interazione mimica o gestuale. Soprattutto in questi casi, ma anche negli altri, è necessaria la verbalizzazione, quel momento cioè in cui ciascuno, dopo aver riflettuto su ciò che ha fatto o vissuto, dice a tutti come si è sentito, come ha percepito gli altri, che cosa ha provato, quali reazioni ha dovuto controllare... Una tecnica di animazione, soprattutto di dinamica, senza verbalizzazione, oltre che bruciare grandi occasioni di crescita in un gioco-perditempo, può anche creare frustrazioni e disaffezione alla ricerca.

prendendo. Anche in queste situazioni, molto frequentemente le nostre valutazioni sono scarsamente dichiarate, talvolta si possono intercettare attraverso le azioni che mettiamo in campo, ma raramente esse vengono espresse e diventano un oggetto di dialogo e negoziazione sulla realtà con i nostri colleghi o i nostri utenti.

Vi sono diverse ragioni per spiegare questo accadimento.



A livello intersoggettivo la valutazione reca con sé un contenuto intrinsecamente ambivalente: nelle organizzazioni le persone hanno bisogno che ciò che fanno sia valutato per riconoscersi e riconoscere gli altri, per verificare il valore della propria azione lavorativa, per potersi confrontare, per ricevere assicurazioni e conferme. C'è bisogno di percepire che ciò che si fa suscita l'attenzione dell'altro, perché questo è un modo per sentirsi riconosciuti come soggetti autonomi e, contemporaneamente parte di un sistema sociale di cui si condividono obiettivi e risultati.

Questa dimensione di interdipendenza contiene tuttavia in sé l'inevitabile rischio della disconferma, la possibilità di non vedere le situazioni o gli oggetti di lavoro nello stesso modo dell'altro, e quindi la possibilità di doversi ingaggiare in un confronto che non sempre può essere fluido. Quando le persone sono molto identificate con i propri oggetti di lavoro, o con i progetti che stanno conducendo, una critica di un collega può essere percepita come una critica a una parte di sé.

Mettere in atto dei processi di valutazione, in tal senso, comporta una limitazione alla possibilità delle persone di affermarsi individualmente in modo auto determinato, secondo le proprie inclinazioni e desideri.

Vi sono inoltre ragioni storiche e contestuali, legate agli oggetti di lavoro, che possono spiegare la difficoltà a intraprendere prassi valutative esplicite ed efficaci nel ri-orientare le azioni operative. È ad esempio molto più semplice valutare la conformità di un oggetto rispetto agli standard di prodotto previsti, che valutare la conformità di un intervento sociale rispetto agli obiettivi scritti a tavolino.



La valutazione, tuttavia, non rimanda solo alla scelta di metodi e strumenti, essa in primo luogo richiede di esplicitare l'ipotesi di

realtà e di conoscenza sulla quale pensiamo di agire. L'ipotesi proposta è che la realtà non sia oggettiva, in termini conoscitivi non sia dunque data e da leggere, ma piuttosto un campo indeterminato che *assume senso e significato attraverso l'intervento umano e la costruzione valoriale che esso vi apporta.*

Non vi è dunque un'oggettività assoluta, e dunque una valutazione assoluta. Vi è una realtà che è frutto di processi più o meno negoziali tra attori sociali e esperienze valutative conseguenti a questi processi.

La qualità di questi processi negoziali e valutativi ci riporta, quindi, a come si sviluppano le dinamiche di potere, con le loro dimensioni costruttive e distruttive, e alle esperienze di cooperazione-conflitto, intrinsecamente necessarie alla costruzione della realtà in cui viviamo, in cui sono sempre compresenti esigenze ambivalenti di stabilità e di innovazione.



La valutazione viene così a rappresentare un modo di intervenire nella realtà. Questo si rende necessario anche per legittimare politiche, governare servizi, tutelare diritti in rapporto alle dinamiche che caratterizzano il contesto sociale. In relazione alle diverse collocazioni istituzionali e organizzative ci si trova così di fronte al tema del diverso sguardo che si ha sulla realtà, della diversa

sollecitazione ed esposizione in rapporto a variabili economiche, organizzative, relazionali, e dunque alla necessità di scegliere a cosa prestare attenzione, selezionando gli aspetti ritenuti più rappresentativi della realtà stessa.

Un problema specifico, che si pone in particolare con la valutazione, è quanto sia difficile per ciascun soggetto sociale "legittimare" pensieri e problemi che siano "altri da sé", che siano diversi dal "come io vedo".

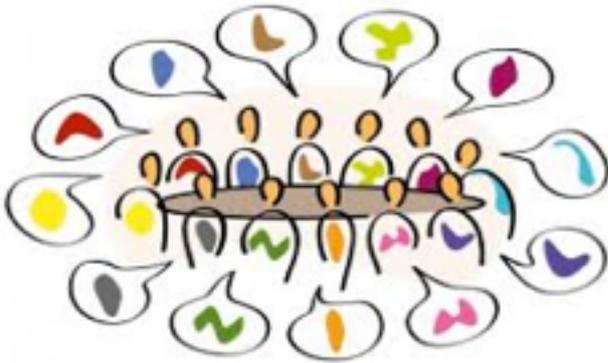
Per sviluppare un percorso valutativo articolato è necessario collocarsi all'interno di un contesto, questo significa assumere i problemi e le prospettive che sono poste dai diversi livelli e dai diversi attori che lo compongono. Ciò è spesso difficile, in quanto occorre contrastare la tendenza ad estromettere ogni altra prospettiva per aprirsi a contaminazioni generative.

Un percorso valutativo è dunque in sé un processo dialogico di ri-composizione sociale e organizzativa che opera:

-
1. sulle relazioni che portano “a rappresentare” la realtà
 2. sui significati che si attribuiscono a queste “rappresentazioni” della realtà”

In sintesi **le ragioni della valutazione:**

- ▶ verificare se le azioni intraprese rispondono ai bisogni individuati: la valutazione ex ante verifica la reale esistenza di questi problemi e quella ex post ci informa del superamento o meno di tali problemi;
- ▶ migliorare gli interventi: la valutazione offre l'opportunità di apprendere cosa ha funzionato e cosa non ha funzionato. Le lezioni tratte dall'esperienza possono, quindi, portare dei miglioramenti alla strategia di realizzazione dell'intervento;
- ▶ rendere conto dei risultati ottenuti (accountability): la valutazione consente di dare visibilità e condividere con autorità e comunità i risultati ottenuti.



QUANDO SI VALUTA?

Tre sono i momenti canonici della valutazione:

- valutazione ex ante:** prima di decidere;
- valutazione in itinere:** durante la realizzazione dell'intervento. Consentirà di verificare l'allineamento delle attività rispetto agli obiettivi iniziali. E' importante non confondere la valutazione in itinere con

il monitoraggio. Quest'ultimo consiste nella raccolta sistematica di dati che accompagna tutto l'intervento ed è funzionale alla valutazione. Il monitoraggio non implica, al pari della valutazione, attività di analisi e di riflessione.

- valutazione ex post:** a conclusione dell'intervento. Si distingue tra:
 - ❖ **valutazione degli esiti**, ovvero dei risultati immediatamente imputabili all'intervento
 - ❖ **valutazione d'impatto**, ovvero degli effetti strutturali e permanenti prodotti su beneficiari e/o contesto di intervento.

La valutazione, se **partecipata**, con gli stakeholder (portatori d'interesse), eviterà la rigida separazione tra il momento tecnico-metodologico (proprio del professionista) e quello operativo. Attribuisce al processo valutativo una valenza formativa, accrescendone l'efficacia.



SEZIONE APPROFONDIMENTI (clicca sul link)

<http://www.edscuola.it/archivio/handicap/disabile.htm>

<http://www.regione.sicilia.it/lavoro/uffici/agimp/hand/ricerca/RicA10.htm>

https://www.ledonline.it/ledonline/carra_2/analisi-progettazione-relazionale-sociale.pdf

https://tantestorie.weebly.com/uploads/3/8/8/3/38831493/lez_lavoro_di_rete__1_.pdf

<https://uidu.org/stories/6773-l-importanza-della-valutazione-in-ambito-sociale>