

SPAZI SICURI E CORAGGIOSI PER L'APPRENDIMENTO

Breve riassunto

Questo articolo mira a introdurre e contestualizzare il tema dell'importanza e della necessità di creare spazi che possiamo definire "sicuri", "coraggiosi" e "sfidanti"¹ nel campo dell'Educazione degli Adulti.

Questo tema è parte di ciò che stiamo elaborando nel contesto del progetto ***"Poder-Power dynamics in education revisited"***.

Cosa intendiamo per spazio "sicuro"? Uno spazio dove ogni persona e tutte le identità che la compongono, si senta non solo accolta, ma anche libera di esprimersi ed essere. E perchè "coraggiosi"? Perché crediamo che tali spazi debbano anche essere in grado di sfidare i pregiudizi, andare oltre il "vedere" le identità dell'altro, per riconoscere le dinamiche di potere che esistono, sfidarle, agire. Uno spazio che sia "coraggioso" anche nel senso che tale setting provi a spingere i partecipanti fuori dalla loro comfort zone, per favorire apprendimento, novità, trasformazione ed evitare la costante ripetizione del già noto.

Questo breve articolo mira a sintetizzare tre nodi principali: le condizioni di lavoro e apprendimento che possono essere create da un atteggiamento appropriato del conduttore; alcuni dispositivi ad uso dei partecipanti agli eventi formativi utili a tale scopo; alcune tecniche più generali ad uso del conduttore.

Il tema è molto ampio, potete trovare maggiori informazioni relative al progetto sulla pagina facebook dedicata: <https://www.facebook.com/poder.project>

Indice

1. L'idea
2. Definizione
3. I fattori chiave: atteggiamento, dispositivi e tecniche
 - 3.1 L'atteggiamento
 - 3.2 I dispositivi
 - 3.3 Le tecniche
4. Il gruppo e le sue caratteristiche
5. Sfide ulteriori
6. Riferimenti

¹ Le parole hanno un peso. Abbiamo discusso a lungo sulle parole "sfidanti" e "coraggioso". In questo contesto, riteniamo che l'aggettivo "sfidante" sia inerente agli spazi che viviamo, dove avviene la nostra attività, mentre la parola "coraggioso" è da riferirsi ai/alle partecipanti, nel momento in cui si mettono in gioco nell'ottica di entrare ed essere in spazi sfidanti.

1. L'idea

A partire da quanto emerso e discusso all'interno del progetto Poder, di cui Giolli è partner, vogliamo mettere i lettori a conoscenza di alcune buone pratiche per creare un ambiente adatto all'apprendimento nell'educazione non formale degli adulti, quindi in tutti i contesti (eccetto quelli scolastici o di educazione formale) nei quali un gruppo di adulti si ritrova con dei formatori per apprendere nuove nozioni, ma soprattutto sviluppare abilità e atteggiamenti più costruttivi, utili in varie situazioni sociali e lavorative.

Nel corso del progetto Poder abbiamo avuto l'occasione di partecipare a un training, svoltosi a Cal Vidal (Puig-reig, Barcellona) e condotto dal nostro partner catalano Ulex (<https://ulexproject.org/>). Questa esperienza ci ha permesso di esplorare varie tecniche ed attività dentro un quadro concettuale che volto a creare spazi "sicuri e coraggiosi".

Da qui l'idea di scrivere un articolo per diffondere questi strumenti utili anche ad altri conduttori di gruppi di adulti.

2. Definizione

Da sempre la Cooperativa Giolli lavora sui fondamenti per la creazione di uno spazio sicuro dove i gruppi possono trovarsi disponibili a riflettere sulle proprie oppressioni. Per questo usiamo i *giochi-esercizi* di Augusto Boal² e poniamo grande attenzione alle relazioni, ad avere un atteggiamento inclusivo come conduttori, a gestire le tensioni e i conflitti con strumenti sia pratici che teorici, con la mediazione e il dialogo.

Non abbiamo invece mai pensato a fondo che uno spazio completamente sicuro non è uno spazio di apprendimento, se pensiamo quest'ultimo come un cambiamento (a livello cognitivo che a livello emotivo e relazionale, se non addirittura corporeo).

Ulex ci ha fatto riflettere che uno spazio sicuro deve essere anche sfidante, o usando il loro linguaggio, coraggioso. Ovvero deve far uscire le persone dalla loro comfort zone, quel tanto che possono permettersi.

Questo si intreccia con una riflessione sul ruolo del Jolly già in essere all'interno della nostra organizzazione: questo ruolo da "facilitatore" è andato a definirsi e svilupparsi sempre più verso il "difficoltatore", concetto che presenteremo tra poco.

3. I fattori chiave: atteggiamento, dispositivi e tecniche

Alla luce dell'analisi svolta, tre sono i fattori chiave per creare uno spazio sicuro e coraggioso:

- atteggiamento;
- dispositivi in mano agli individui partecipanti;
- tecniche di intervento del conduttore.

3.1 L'atteggiamento

La base dello spazio "sicuro e coraggioso" è l'atteggiamento del conduttore che per noi da sempre è basato sulla maieutica, ovvero un atteggiamento aperto, di curiosità, non giudicante, non trasmissivo, ma fondato su domande, che aprono riflessioni nel gruppo.

² Boal, Augusto, 1977, Il teatro degli oppressi. Teoria e pratica del teatro latinoamericano, Milano, Feltrinelli

Il riferimento qui è alla pedagogia di Paulo Freire³ e la distinzione che evidenzia tra concezione bancaria e problematizzante dell'educazione. Nella prima, la concezione bancaria, una parte presume di avere il sapere e lo deposita nella testa di chi "non sa"; nel secondo approccio la conoscenza si co-costruisce riflettendo insieme sul mondo.

Un altro aspetto chiave in questo senso è il concetto di "difficoltatore", ovvero una persona che non solo pone domande, ma pone anche domande scomode. Il difficultatore entra in relazione sempre in modo maieutico, come detto sopra, ma invece di facilitare semplicemente il dialogo e la partecipazione, si propone di sfidare i luoghi comuni, le ricette facili, le semplificazioni, sempre senza imporre una propria visione del mondo, ma sollecitando un approfondimento della conoscenza.

3.2 I dispositivi

Nel corso del training tenuto da Ulex, sono stati presentati e testati alcuni dispositivi, o strumenti, da usare e proporre nelle facilitazioni e nelle formazioni. La maggior parte di questi sono risultati per noi nuovi, e per questo motivo hanno attirato molto la nostra attenzione. Nei prossimi mesi ci impegneremo a provarli in occasione di varie formazioni e facilitazioni in programma.

Eccone un parziale elenco:

- a. Check-in e check-out
- b. Ops e auch
- c. Learning buddies
- d. Ascoltatori
- e. Lettera d'amore

a. Check-in e check-out

Si tratta di uno strumento utile a verificare lo stato emotivo del gruppo e dei singoli, sia prima di iniziare le attività che alla fine di una sessione. Non è solo una valutazione, ma anche un atto per prendere coscienza degli stati emotivi e dei bisogni, di ognuno e ognuno per sé.

Il dispositivo può essere molto semplice, ovvero può prevedere un giro di parola, oppure incentivare la condivisione di un gesto, o di immagini fatte col corpo, o ancora disegni.

Giolli ha da tempo introdotto momenti di chiusura delle sessioni, sia dal lato cognitivo che da quello emotivo e relazionale, per questo utilizza rituali di distacco dal gruppo e dalle attività. L'importanza di questi momenti risiede nella filosofia che il percorso formativo si costruisce tenendo conto di quel che vive il gruppo al momento, di quel che sentono i singoli, dei bisogni emergenti.

Non si tratta di aderire automaticamente ad ogni necessità, anche superficiale, che appare nel gruppo e nel singolo, ma essere consapevoli e in qualche modo tener conto degli stati emotivi e dei bisogni, sia individuali che gruppal. Questa attenzione permette al conduttore, ad esempio, di capire se seguire la propria agenda o variarla, capire che tempi tenere, che istruzioni dare, in modo da co-evolvere col gruppo. Introdurre questo tipo di esercizi anche nella fase iniziale permette sia di avere un confronto sul finale, che tarare le attività sul gruppo in maniera più adeguata, ma soprattutto permette al gruppo di ri-conoscersi.

³ Freire, Paulo. 1976, *La pedagogia degli Oppressi*, Mondadori

Freire, Paulo, 1921-1997, *Pedagogy of the Oppressed*. New York, Continuum, 2000

b. Ops e auch

Questi due dispositivi sono nuovi per Giolli e particolarmente utili nei gruppi misti per cultura, etnicità, genere e identità. Si tratta infatti di due “protezioni individuali” utili a mantenere un clima di rispetto reciproco nella consapevolezza che possiamo ferire le sensibilità altrui involontariamente quando parliamo o agiamo su determinati temi, perché non siamo avvezzi ad essi o a certi linguaggi. Sensibilità e lingua evolvono: ad esempio, oggi sarebbe molto malvisto definire una persona con disabilità “handicappato”, mentre era molto comune mezzo secolo fa.

Così “ops” si usa quando, prendendo la parola nel gruppo, si preannuncia apertamente di avere la preoccupazione che quanto stiamo per dire possa causare molestia o disagio a qualcuno. Con “ops” si avverte anticipatamente che non è nostra intenzione ferire nessuno, ma potremmo farlo o per ignoranza del tema o perché stiamo dicendo qualcosa di delicato, di cui siamo consapevoli ma che desideriamo dire per poter approfondire la ricerca comune.

Preavvertire dell’esistenza di questa possibilità sembra banale, ma pensiamo che in questo modo la persona eventualmente offesa si possa sentire rispettata (per l’attenzione che l’altro ha dato prima di parlare). Inoltre, lui o lei, avranno anche il tempo di prepararsi emotivamente.

“Auch” è il complementare. Viene detto dopo un intervento, dalla persona che si è sentita ferita od offesa da quelle parole. Dopo “auch” si può proseguire semplicemente, sapendo che una certa frase ha ferito qualcuno o si può spiegare il motivo di questa reazione, ma senza innescare un dibattito di pro e contro, ecc.

c. Learning buddies

Questo dispositivo si basa su delle coppie (coppie di apprendimento) che si formano all’inizio di un percorso e possono essere mantenute fino alla fine, oppure possono cambiare ad ogni sessione.

Nella coppia si possono fare due cose:

- scambiarsi dubbi, riflessioni e domande cognitive su quanto viene fatto nel corso;
- sostenersi emotivamente rispetto a quel che ci succede nel corso a livello emozionale.

Le coppie possono formarsi casualmente, ma meglio invitare a scegliersi, in modo che ci sia una minima base di fiducia se si tratta di un gruppo di sconosciuti.

d. Ascoltatori

Gli ascoltatori sono persone che si dichiarano disponibili ad ascoltare chiunque ne senta il bisogno, senza dare consigli o giudizi. Si basano sull’ascolto attivo di Thomas Gordon e la non-direttività di Carl Rogers, quindi sull’idea che un buon ascolto è terapeutico; un ascolto che non dà consigli o giudizi, che non divaga, che non si distrae, ma cerca veramente di ascoltare in profondità, soprattutto i vissuti dell’altro.

e. Lettera d’amore

In questo esercizio si dà la possibilità di scrivere delle lettere da indirizzare a qualcuno del gruppo di cui si è apprezzato qualcosa, della sua persona, del suo comportamento, di quel che ha detto.

Questo dispositivo lavora sulla costruzione di messaggi positivi tra i membri, non per evitare i conflitti e le divergenze, ma per dare risalto a quanto c'è di positivo che spesso non viene esplicitato.

Tutti questi dispositivi aiutano il gruppo a prendere maggior coscienza delle dinamiche interne, a regolare le tensioni tra i membri, a esplicitare i propri disagi in modo costruttivo e contenuto dal dispositivo, a prendere il potere di determinarsi come gruppo e come individui senza delegare al conduttore tutto il potere e la responsabilità.

3.3 Le tecniche

Entriamo ora nel campo delle azioni che può compiere il conduttore, per rafforzare gli aspetti sicuri e sfidanti/coraggiosi della sessione formativa.

Si apre un ventaglio di possibilità molto ampio, ma qui ci limitiamo agli strumenti che fornisce il Teatro degli Oppressi (TdO), senza pescare nelle tante attività proposte dai movimenti nonviolenti, dagli studi psicosociali, dalle esperienze di animazione culturale e creativa.

I principali strumenti che offre il TdO sono di due tipi:

- i giochi-esercizi⁴;
- il Teatro-Immagine.

Per approfondimenti consultare la bibliografia in fondo a questo articolo.

4. Il gruppo e le sue caratteristiche

Sponderemo ora qualche parola sulle caratteristiche di un gruppo che sia adatto a uno spazio sicuro e sfidante.

In primo luogo dobbiamo valutare la motivazione, non perché non si possa partire da una bassa motivazione o una non pertinente con lo scopo del percorso, ma perché una motivazione adatta aumenta la rapidità del processo di apprendimento e lo garantisce meglio. Non sempre però lavoriamo con gruppi motivati a cercare le proprie oppressioni o a lavorare sul tema del percorso. Ecco che allora possiamo prendere in considerazione altre caratteristiche:

- il numero;
- il tipo di partecipanti;
- la durata delle sessioni;
- la flessibilità nella partecipazione;
- la gestione delle assenze.

Per quanto riguarda il numero, se questo è troppo basso non permette uno scambio ricco tra le persone, mette sotto pressione il singolo che deve esprimersi o fare le attività, senza avere la possibilità di diluirsi nel gruppo. Al contrario, se è troppo

⁴ Boal, Augusto, Il poliziotto e la maschera. Giochi esercizi e tecniche del teatro dell'oppresso, Molfetta-Bari, La Meridiana, 1993

grande diventa difficile sentirsi gruppo e si creano facilmente dei sottogruppi. In psicologia si dice che il gruppo ideale è composto di circa 8 persone. Nel Teatro degli Oppressi si lavora con non meno di 10-12 persone e non oltre 20-25 persone.

Sono numeri indicativi, dato che molto dipende dall'esperienza del conduttore, dal tipo di gruppo, dalle attività. Possiamo tuttavia dire che molte attività del TdO necessitano di un pubblico che assiste oltre a delle persone in scena, pertanto sotto i 12-15 si impoveriscono alcune tecniche come il Teatro-Forum, perché ci sono meno individualità, meno diversità.

D'altronde con numeri molto alti si può fare uno spettacolo, ma difficilmente un percorso fatto di esercizi e riflessioni, basti pensare al tempo di parola che più cresce il numero di persone e più si abbassa, mediamente. Inoltre un grande gruppo è anche percepito come maggiormente minaccioso che un piccolo gruppo dove possiamo avere relazioni personali con tutte le persone che lo compongono, potenzialmente.

Sul tipo di partecipante possiamo dire alcune cose più semplici.

Ci possono essere gruppi composti da persone che si conoscono già e gruppi di sconosciuti o misti.

Diciamo che in generale un gruppo dove ci si conosce può essere uno spazio sicuro da un lato e poco sfidante dall'altro, perché la conoscenza reciproca porta anche a non voler mostrare aspetti inediti di sé, per non rompere l'immagine ormai consolidata che ci si è co-costruiti. A meno che il gruppo non voglia proprio fare questo, rompere i ruoli consolidati, rinnovarsi nelle sue dinamiche, ecc.

Un gruppo di sconosciuti può essere più minaccioso all'inizio, ma può anche permettere di lasciarsi andare di più perché si sa che dopo non incontreremo più quelle persone. Un po' come l'autista che carica l'autostoppista e che può rivelare cose intime di sé, sapendo che la coppia non si rivedrà più.

Un gruppo misto è forse il più rischioso, perché chi si conosce creerà un sotto gruppo che potrebbe essere così forte da escludere gli altri, singoli, isolandoli. Il tipo di persone che formano il gruppo può essere decisivo per creare o meno uno spazio "sicuro e sfidante"; alcuni gruppi sono capaci di una buona dinamica e comunicazione, altri invece sono all'opposto.

Gruppi molto diversi per cultura, origine, lingua, età, ecc. si amalgamano difficilmente, ma la loro varietà può garantire una ricchezza di punti di vista che il gruppo più omogeneo fatica a trovare. D'altronde, per il TdO, un gruppo omogeneo rispetto all'oppressione vissuta può più facilmente identificarsi e trovare un tema comune su cui lavorare.

5) Sfide ulteriori

In questo breve testo abbiamo cercato di mettere in luce gli elementi principali di quanto appreso nel nostro training cercando il modo migliore per integrarli a quanto Giolli fa nelle proprie azioni. Le sfide da affrontare in questo percorso non sono poche. Prima di tutto, infatti, è necessario impadronirsi di strumenti nuovi e avere occasione di testarli, meglio se con un pubblico con il quale siamo più a nostro agio. Inoltre, è necessario riflettere a fondo sul significato delle parole "coraggio" e

“sfidante”, per non confonderli con altri termini affini che possono deviare le azioni che vogliamo realizzare.

BIBLIOGRAFIA

Boal, Augusto, Il teatro degli oppressi. Teoria e pratica del teatro latinoamericano, Milano, Feltrinelli, 1977

Boal, Augusto, Il poliziotto e la maschera. Giochi esercizi e tecniche del teatro dell'oppresso, Molfetta-Bari, La Meridiana, 1993 (2° ed. 1996, 3° ed. 2001)

Boal, Augusto, L'arcobaleno del desiderio, Molfetta, La Meridiana, 1994

Boal, Augusto, Dal desiderio alla legge. Manuale del teatro di cittadinanza, Molfetta, La Meridiana ed., 2002

Boal, Augusto, L'estetica dell'oppresso, Molfetta, La Meridiana ed.

Mazzini, Roberto, Teatro dell'oppresso costruttore di pace: teoria ed esperienze in “Appunti”, n.1/96, Gen-Feb 96, pp. 11-14

Roberto Mazzini e Luciana Talamonti, Teatro dell'oppresso: potere conflitto empowerment, in Maria Augusta Nicoli e Vincenza Pellegrino (a cura di), L'empowerment nei servizi sanitari e sociali. Tra istanze individuali e necessità collettive, Il pensiero scientifico editore, 2011

Paolo Vittoria e Roberto Mazzini, Augusto Boal: il teatro per la liberazione, in Antonio Vigilante, Paolo Vittoria, Pedagogie della liberazione, edizioni de Rosone, Foggia, 2011