

Toscana da ragazzi

Resilienza e stili di vita



*Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Toscana
Direzione Generale*



Regione Toscana



Ricerca e azione per il benessere psicosociale



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE**
SPIN-OFF PRODOTTO



EDUCAZIONE e PROMOZIONE della SALUTE
Università di Siena

Che cos'è la Resilienza?

Il termine “resilienza” in origine proveniva dall'industria: indica, nella tecnologia metallurgica, la capacità di un metallo di resistere alle forze che vi vengono applicate. Per un metallo la resilienza rappresenta il contrario della fragilità. In psicologia il concetto di resilienza nasce dall'esigenza di capire come mai alcune persone, di fronte a situazioni avverse, siano maggiormente capaci di far fronte ai rischi ed ai danni, evitandone gli effetti negativi e uscendone positivamente. Per resilienza si intende quindi la capacità di adattamento anche in circostanze sfavorevoli, legata non solo alle risorse individuali ma anche alla capacità di sfruttare le opportunità offerte dal contesto (Zani, Cicognani, 1999). Resilienza non è quindi assenza di patologia, o sopravvivenza, o resistenza (rimanere come prima nonostante le avversità), ma è la capacità di crescita, di cambiare e sfruttare le risorse esterne per adattarsi e fare fronte alle avversità. È un processo dinamico piuttosto che un tratto stabile. Gli studi e gli interventi sulla resilienza differiscono da quelli sul rischio poiché danno maggior rilievo alle risorse degli individui e delle comunità.

Si può parlare di resilienza in termini individuali, ma anche collettivi:

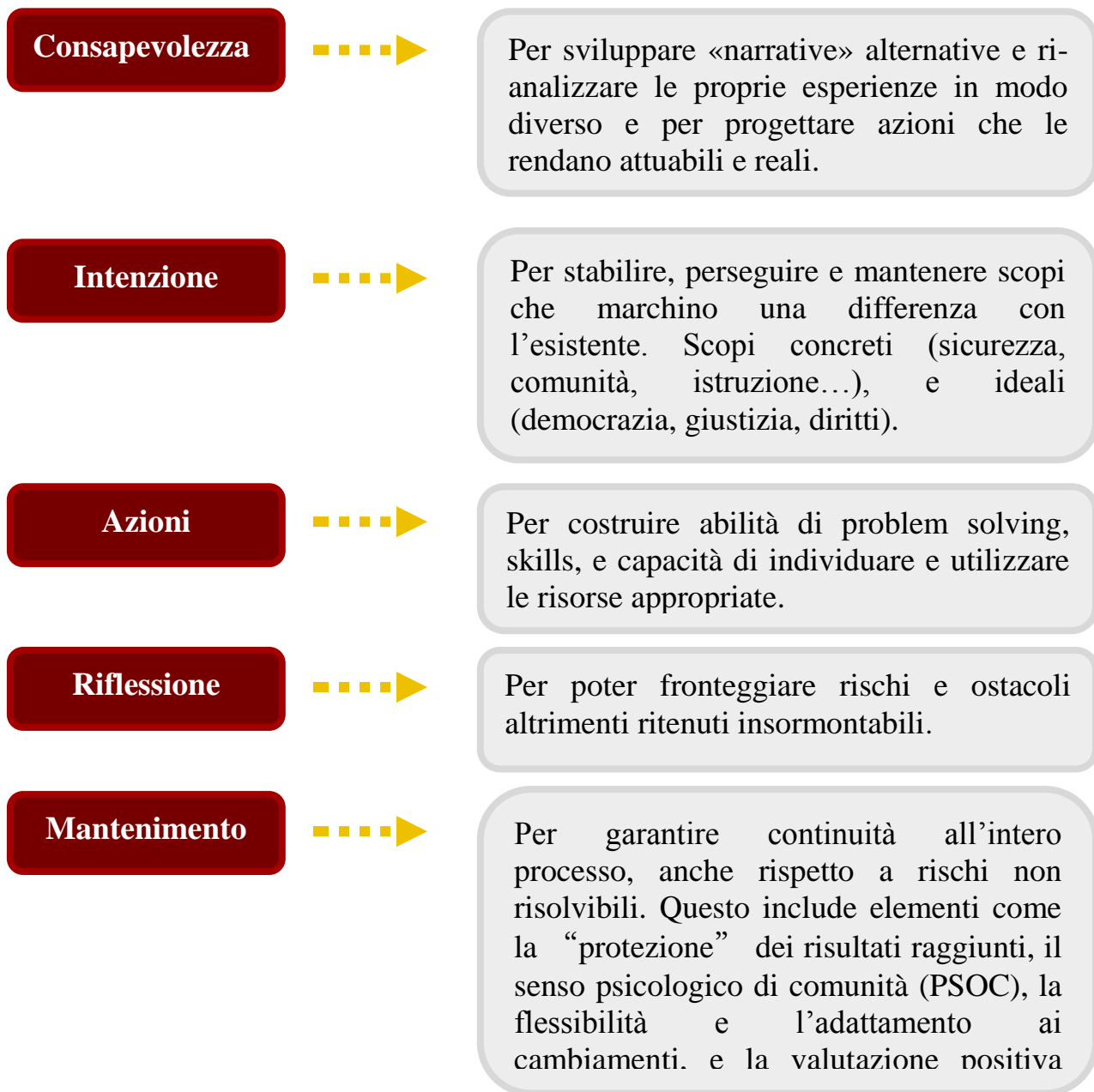


La resilienza di comunità è intesa come processo che mette in relazione una rete di capacità adattive (risorse con attributi dinamici quali robustezza, ridondanza e rapidità) con la capacità di adattamento in seguito ad un evento collettivo perturbante (Norris et al. 2008):

- 1 tendenza alla resistenza, che si riferisce alla capacità della comunità di assorbire l'impatto;
- 2 tendenza al recupero, che si riferisce alla velocità ed alle abilità di recuperare dallo stressor, *modificandosi* in seguito alle conseguenze;
- 3 tendenza alla creatività, che fa riferimento alle potenzialità creative dei sistemi sociali di migliorare il proprio funzionamento come conseguenza delle avversità.

La resilienza di comunità comprende non solo ciò che succede dopo l'evento critico ma anche il ruolo della preparazione della comunità al fattore di rischio (community preparedness, Kendra e Wachtendorf ; 2003).

Il processo di resilienza (Brodsky et al., 2011)



Queste componenti possono essere lette sia in senso sia individuale che collettivo e rappresentano elementi generali imprescindibili da sviluppare per strutturare le caratteristiche di resilienza della persona e/o della comunità.

Alcune componenti connesse con la resilienza presenti in letteratura

FATTORI	AUTORE	DIMENSIONE
Capacità di problem solving	Walsh 1998	<u>Piano individuale</u>
Coesione, flessibilità, comunicazione aperta,	Walsh 1998	
Strategie di coping	1998 Pearlm e Shooler, 1978	
Capacità di sostenere il proprio sistema di convinzioni	Walsh 1998	
Poter dare una spiegazione ad un evento negativo	Antonovsky e Sderani 1988, Rolland 1994	
Close and caring relationship, capacità di scegliere relazioni e selezionare partner	Werner 1993	<u>Piano relazionale</u>
Costruzione di convinzioni condivise	Reiss 1981	
Gruppi di supporto	Spiegl 1993	
Supporto da parte del contesto sociale	Pearlm e Shooler, 1978	<u>Piano sociale</u>
Interdipendenza con clima politico, sociale ed economico	Rutter 1987	

(in neretto le componenti affrontate praticamente nel corso e su cui sono stati forniti strumenti specifici)

Il costrutto di resilienza è multidimensionale e connesso a molti fattori psicologici, possono essere rintracciati in letteratura vari autori che hanno indicato diverse componenti teoriche alla base del concetto. Il tratto comune a tutti è l'attenzione al cambiamento ed alle risorse positive sui tre piani individuale, relazionale e sociale.

Tecniche relazionali: il photovoice

Definizione

Si tratta di una attività strutturata in più incontri, nei quali i partecipanti producono delle fotografie legate ad un tema specifico e le analizzano, in modo individuale e di gruppo, cercando di individuare punti di forza e di debolezza personali e della comunità. Infine, usano i prodotti per far conoscere alla comunità le riflessioni prodotte ed utilizzarle per creare dibattito e movimento tra gli attori significativi (Hergenrather, Rhodes & Clark, 2006). E' uno strumento democratico perché attraverso il linguaggio delle immagini fotografiche si superano le differenze di abilità motorie e cognitive, quelle linguistiche, culturali ed economiche.

Negli ultimi anni si sono moltiplicate le esperienze di ricerca ed intervento che utilizzano tale strumento anche perché l'uso della fotografia, grazie alla diffusione della tecnologia digitale e degli smartphone è sempre più comune, è perciò facile che le persone abbiano già con sé gli strumenti necessari e gli sappiano usare. Inoltre, l'uso del linguaggio delle immagini si sposa bene con la predominanza che ha anche nell'attualità, oggi la trasmissione dell'informazione e la cultura passa principalmente attraverso il canale visivo.

Il Photovoice si è dimostrato uno strumento altamente flessibile sia per l'analisi delle prospettive culturali che per progetti di valutazione partecipata che coinvolgono diversi stakeholders, in quanto le rappresentazioni fotografiche degli aspetti critici e delle potenzialità della comunità fungono da mediatore della comunicazione e agevolano la risoluzione positiva dei conflitti (Wang, 1999, 2003; Dunbrill, 2008).

Per certi versi, il Photovoice è simile all'approccio narrativo, in quanto ha l'obiettivo di far emergere le storie delle persone, viste come mezzo per comprendere e dare significato all'esperienza vissuta (Mankowski, & Rappaport, 2000) Soprattutto, il Photovoice si configura come strumento elettivo per esaminare l'impatto dei metodi partecipativi di ricerca-azione, in quanto integra una varietà di tecniche che coinvolgono i partecipanti in un processo di riflessione critica sul loro mondo sociale (Foster-Fisshman, Nowell, Deacon, Nievar, & McCann, 2005).

Fasi di attuazione dello strumento

Per poter attuare una ricerca azione partecipata basata sul photovoice è necessario in ogni caso attuare una progettazione partecipata dell'intervento con i principali decisori appartenenti alla comunità (referenti istituzionali della rete formale di riferimento), in modo tale da costituire un gruppo guida che faccia un monitoraggio continuo dell'attività e che contribuisca a mantenere aperto il canale di collegamento con i principali servizi deputati alla presa in carico della problematica oggetto dello studio.

Dopo di che va individuato e formato il gruppo che parteciperà al progetto. Il numero

di incontri utili nella sua forma più breve è da tre a cinque incontri di due ore ciascuno con cadenza settimanale o bisettimanale. Il numero di gruppo più adatto è di 7-15 persone, secondo la logica dei piccoli gruppi, è il numero che consente la maggior possibilità di scambio ed apertura reciproci. Il criterio di partecipazione dovrebbe essere la forte motivazione personale. Non sempre ciò è però possibile, per esempio se si lavora con un gruppo di studenti nel quale hanno deciso gli insegnanti l'adesione. E' perciò fondamentale facilitare, nella fase iniziale di formazione del gruppo, la condivisione degli obiettivi e la creazione di un clima positivo e di fiducia reciproca che permetta l'apertura comunicativa, senza il timore di essere giudicati o esclusi se si esprimono idee o valori diversi. Attraverso anche l'utilizzazione di modalità di conduzione di gruppo quali giochi psicologici, brainstorming, simulazioni, attività di teatro sociale, si approfondisce il focus della ricerca-azione ed in seguito si introduce poi l'attività di photovoice, ovvero l'utilizzazione delle foto per descrivere i concetti emersi nella discussione. Si decidono i tempi ed i modi in cui verranno scattate le fotografie e si fa attenzione particolare all'aspetto della privacy e del consenso informato, per quanto riguarda le foto in cui si possono identificare le persone.

Nell'incontro successivo si mostrano le foto prodotte e ciascun partecipante descrive e motiva la sua scelta, si valorizza l'aspetto narrativo ed a volte autobiografico e si cerca di facilitare la condivisione reciproca dei contenuti espressi. Successivamente si analizzano le foto in sottogruppo seguendo la traccia di discussione conosciuta da Wang (2006) **SHOWeD**:

What do you See here? Che cosa vedi?

What is really Happening? Che cosa avviene realmente?

How does this relate Our life? In che modo questo evento è collegato alla nostra vita?

Why this problem o strengths Exist? Perché questo problema o punto di forza esiste?

What can we Do? Cosa possiamo fare in relazione ad esso?

Tale attività può essere svolta sia con l'utilizzo di programmi di video scrittura per computer su cui fare copia incolla delle foto e sottoscrivere i commenti, sia con cartelloni, colla e pennarelli su cui fare il collage delle foto e scrivere i commenti.

Si può inoltre far confezionare un video, in forma di slide show con i software powerpoint o movie maker o simili, montando insieme foto e commenti ed aggiungendo una musica di sottofondo. Alla fine del percorso viene svolta una valutazione condivisa di quanto realizzato e il gruppo decide come vuole in che modo organizzare la presentazione dei risultati alla comunità.

A questo punto la ricerca azione prende due strade: una quella dell'azione partecipata della comunità, l'altra quella dell'analisi dei contenuti prodotti e della divulgazione scientifica. Le due vie dovrebbero continuare a comunicare tra loro e trovare momenti periodici di incontro, attraverso il coordinamento del gruppo guida, in una

logica di circolarità per cui a partire da quanto emerso in questa fase possa essere progettata un'altra che si propone di intervenire sulle problematiche e/o i bisogni emersi.

Strategia a dieci passi (Wang, 2006):

1 Selezionare e reclutare un gruppo target nella comunità

2 Invitare un gruppo di partecipanti PhotoVoice .

3 Introdurre l'attività di Photovoice ai partecipanti, facilitare una discussione di gruppo su potere ed etica nell'uso della macchina fotografica

4 Esplicitare il problema della privacy e raccogliere i consensi informati

5 Porre il tema iniziale su cui scattare foto (da scegliere con i partecipanti)

6 Assicurarsi che i partecipanti abbiano e sappiano utilizzare gli strumenti

7 Fornire tempo perchè i partecipanti possano scattare foto

8 Svolgere incontri per discutere fotografie e identificare i temi

9 Pianificare con i partecipanti un formato per condividere fotografie e storie con la comunità locale

10 Incontro pubblico per discutere con gli stakeholders della comunità di quanto emerso nel percorso

Step dell'analisi delle foto (Wang, 2006):

Momento per discutere fotografie e identificare i temi. Diviso in tre stadi:

- 1- Selezione delle fotografie
- 2- Contestualizzazione o narrazione
- 3- Codificazione di questioni, temi o teorie verificarsi durante la discussione di gruppo.

In primo luogo, ad ogni partecipante può essere chiesto di selezionare e parlare di una o due fotografie che sente più significative. In secondo luogo, i partecipanti possono narrare storie ed eventualmente prendere una posizione critica verso le loro fotografie. La traccia delle domande codificate da Wang è la seguente:

- Cosa vedete qui?
 - Che cosa sta realmente accadendo qui?
 - Come questo si riferisce alla nostra vita?
- Perché si verifica questa situazione? Quali criticità o quali risorse esistono?
 - Che cosa possiamo fare?

Le domande individuate sono solo un esempio, il facilitatore può scegliere altre domande che sono utili per discutere ed approfondire i significati delle fotografie.

I partecipanti codificano le questioni, temi, o teorie che si presentano dalle loro fotografie. Il numero di incontri o ore di attività dipenderà da fattori organizzativi e legati agli obiettivi dei facilitatori e le preferenze dei partecipanti, la portata globale del progetto e budget, e altre considerazioni pratiche.

10 Linee guida per attivare percorsi partecipativi e creativi

1. Assumere un approccio fenomenologico centrato su ciò che emerge nel qui e ora del gruppo
2. Avere un approccio centrato sulla persona focalizzato su una facilitazione di tipo non-direttivo e non-giudicante. I partecipanti si devono sentire accettati per quello che sono e non per quello che sanno fare. Le tre condizioni rogersiane sono la base per costruire questo tipo di rapporto: accettazione positiva incondizionata, empatia e congruenza.
3. Definire il setting. Organizzare lo spazio mettendo le sedie in cerchio e senza tavoli, in un clima riservato e confortevole.
4. Fissare poche e chiare regole. Tre sono le regole principali da negoziare esplicitamente con i partecipanti: rispetto e non giudizio delle opinioni reciproche, riservatezza e ascolto attento reciproco (ovvero rispettare i turni della comunicazione).
5. Condividere col gruppo gli obiettivi, il metodo e le regole di comportamento prima di iniziare, così ognuno è consapevole e può scegliere responsabilmente di partecipare
6. Essere flessibile. Ciò significa essere focalizzati sulle finalità del progetto e sugli obiettivi di ogni singolo meeting, ma al tempo stesso preparare una serie di strumenti che possono essere scelti e proposti al gruppo in base a ciò che avviene nel qui e ora.
7. Usare i “metodi attivi” come quelli provenienti dal teatro sociale e dallo psicodramma per facilitare l’espressione delle emozioni.
8. Promuovere la prassi azione-riflessione. Usare le attività pratiche e di derivazione artistica o tecnologica come strumento per il processo di coscientizzazione: i partecipanti agiscono prima per poi vedere e discutere sul prodotto delle loro attività. Attraverso l’attribuzione di significati e la condivisione delle storie si porta il gruppo verso una maggiore consapevolezza e verso una maggiore capacità di azione positiva.

9. Promuovere una connessione con gli stakeholders della comunità di riferimento è importante per mettere in collegamento le risorse interne al gruppo con quelle esterne, presenti nel contest.
10. Lasciare il gruppo con una serie di strategie che emergono dal gruppo stesso. Tali strategie devono essere poter usate in modo autonomo e competente da parte dei partecipanti.

Tecniche di problem solving: la gestione delle difficoltà e lo sviluppo delle risorse

Obiettivo del modulo formativo è lo sviluppo delle abilità comunicative, relazionali e di problem solving attraverso una metodologia di formazione partecipativa che, basandosi sui risultati delle recenti ricerche psicologiche sulla resilienza e sull'applicazione del Problem Solving Strategico (Nardone, Watzlawick 1989) alla Psicologia di Comunità, permetterà di co-costruire con i destinatari strumenti di promozione dell'auto-efficacia, dell'empowerment e delle abilità di resilienza.

❖ Strumenti di problem solving di comunità:

- **Outcome:** il percorso guiderà, attraverso l'uso di esercitazioni e della discussione guidata attraverso tecniche comunicative specificatamente sviluppate per il lavoro in gruppo, all'acquisizione di strumenti e allo sviluppo delle risorse che portano alla definizione e alla gestione efficace di situazioni problematiche.
- **Strumenti:** esperienze guidate di problem solving realizzate attraverso esercitazioni su situazioni simulate e reali, funzionali allo sviluppo delle abilità di gruppo e individuali di riconoscimento e soluzione creativa di problemi anche complessi.
- **Output/Materiale in uscita:** a fine percorso i partecipanti, attraverso una metodologia di learning by doing, elaboreranno delle linee guida che permetteranno di individuare le strategie e modalità di intervento maggiormente funzionali alla gestione e al superamento creativo delle difficoltà o al raggiungimento di un obiettivo.

1. Step: Trasformare gli ostacoli in risorsa

- **Outcome:** Individuazione e creazione di strategie, azioni e attività alternative alla gestione delle difficoltà che si possono incontrare al fine di promuovere lo sviluppo della flessibilità, quale elemento caratterizzante la resilienza. Lo sviluppo della flessibilità e la creazione di scenari alternativi si configura come superamento delle difficoltà che si possono esprimere a livello dell'azione, della comunicazione e della relazione all'interno dei contesti di vita.
- **Strumenti:** lavoro di gruppo, analisi di storie per l'individuazione della difficoltà e la rilevazione di punti di vista alternativi attraverso l'utilizzo di una

comunicazione circolare. Attraverso il case study il gruppo si sperimenterà nella gestione di una situazione di difficoltà e nella possibilità di trasformare il limite e la difficoltà in risorsa e in punto di forza.

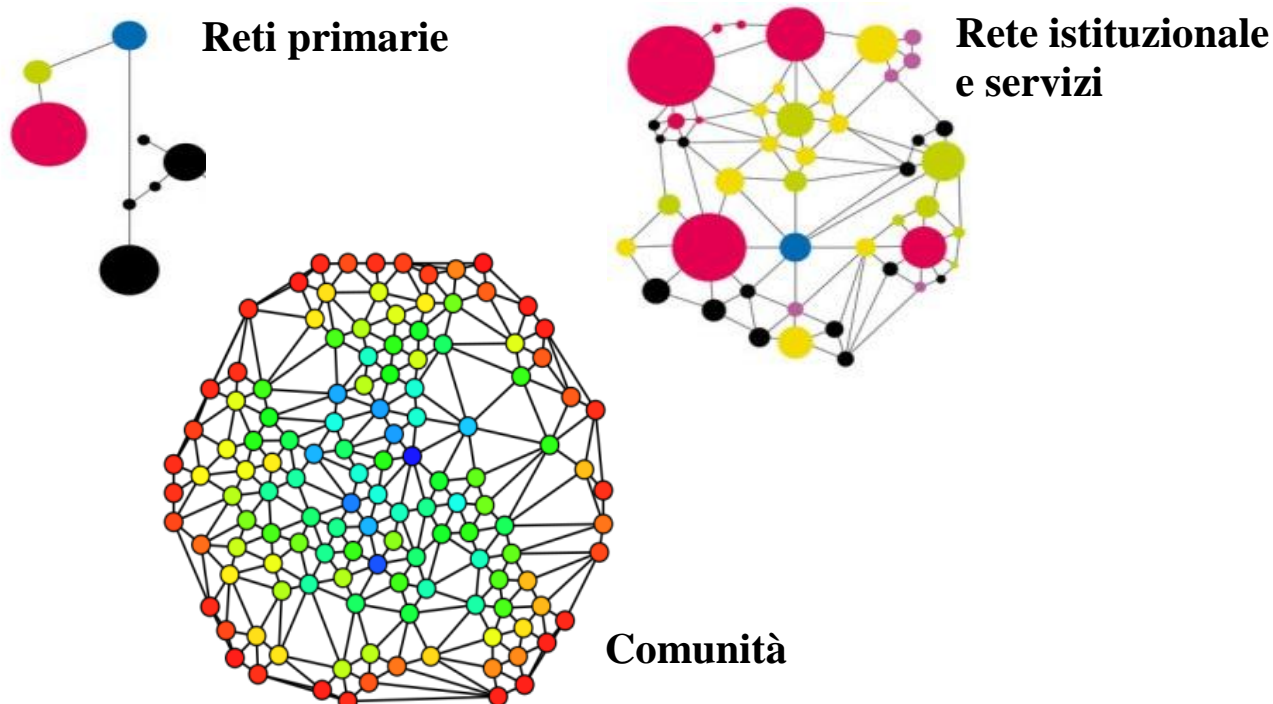
Il case study permette di focalizzare l'indagine conoscitiva ed esplorativa del gruppo su una situazione stimolo che diviene esplicativa di una serie più ampia di problematiche. Attraverso tale strumento si possono prendere in considerazione i vari punti di vista e procedere alla valutazione dei punti di forza e di debolezza e alla costruzione congiunta delle azioni di intervento.

- **Output/Materiale in uscita:** esempi paradigmatici di azioni e soluzioni per la gestione di difficoltà

2. Step: Lo sviluppo delle risorse

La resilienza e l'empowerment sono strettamente correlati alla presenza di reti di supporto sociale e alla possibilità di attivare e fare affidamento su tali reti di supporto. Attraverso il lavoro di gruppo e in sottogruppo i partecipanti saranno guidati alla rilevazione dei supporto sociali, all'analisi su come poterli attivare e alla riflessioni della congruità fra supporto sociale a obiettivo.

Il gruppo, attraverso l'ausilio di strumenti specifici come l'ecomappa, avrà la possibilità di individuare i legami e i supporto sociali all'interno di tre grandi aree: le reti primarie, costituite dalle persone più vicine, le reti all'interno della comunità scolastica e il rapporto con altri servizi.



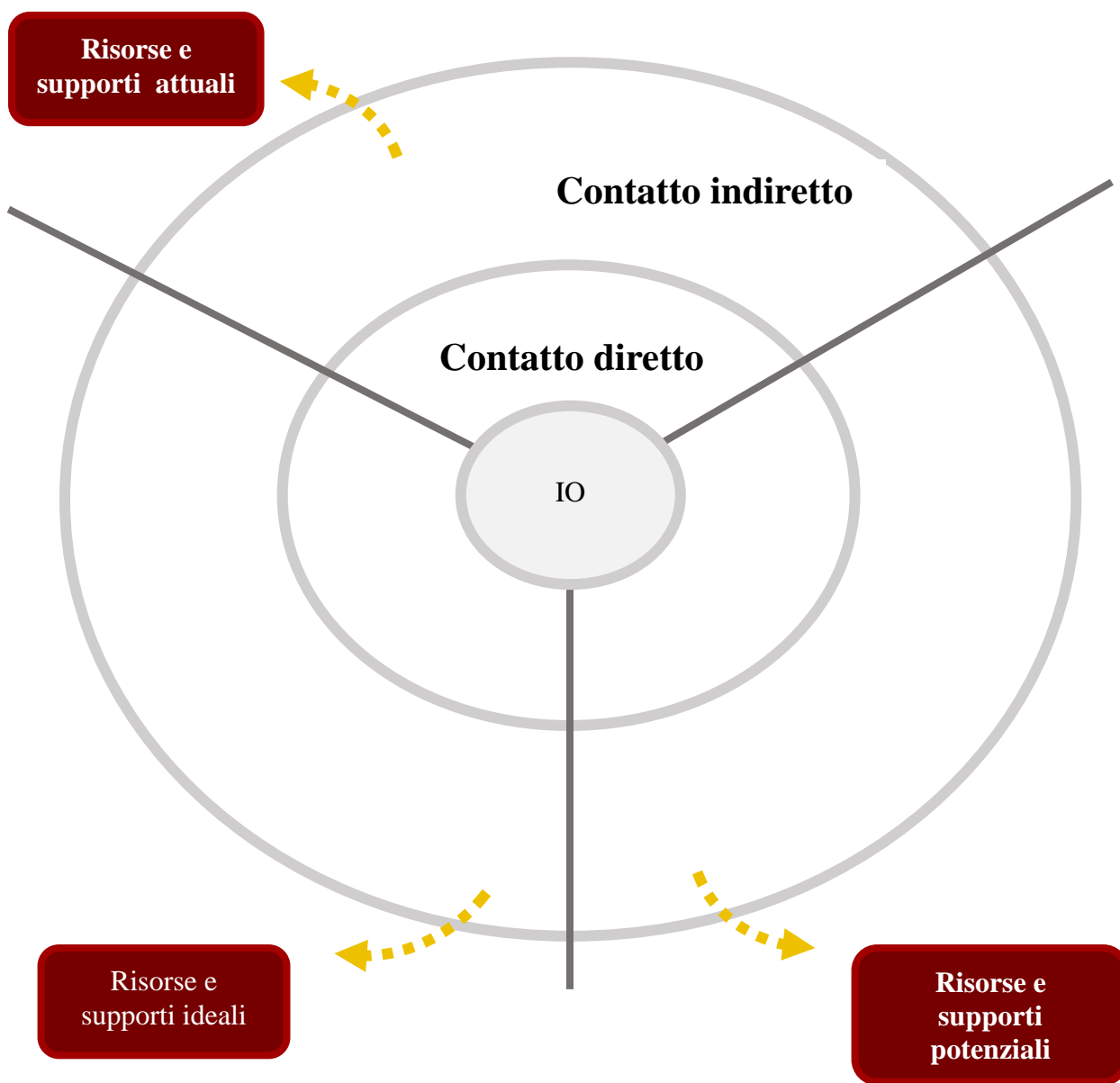
Tecniche di problem solving: SWOT Analysis

	FATTORI POSITIVI	FATTORI NEGATIVI
FATTORI INTERNI	<p>Strengths</p> <p>Punti di forza, elementi che funzionano</p>	<p>Weaknesses</p> <p>Punti di debolezza, elementi che non funzionano</p>
FATTORI ESTERNI	<p>Opportunities</p> <p>Opportunità, fattori esterni positivi</p>	<p>Threats</p> <p>Minacce, fattori esterni negativi</p>

SWOT Analysis, fase della ricerca di strategie

	STRENGTHS	WEAKNESSES
OPPORTUNITIES	<p>S-O</p> <p>Sviluppo di strategie per valorizzare i punti di forza</p>	<p>W-O</p> <p>Eliminazione di punti di debolezza per facilitare nuove opportunità</p>
THREATS	<p>S-T</p> <p>Utilizzo dei punti di forza per difendersi dalla minacce/rischi</p>	<p>W-T</p> <p>Strategie per evitare che le debolezze divengano il bersaglio di minacce</p>

Strumenti di ricerca di supporto dal contesto: ecomappa



Strumenti per la ricerca di supporto: attivazione del gruppo dei pari

Quando lavoriamo con le persone spesso sentiamo il bisogno di 'farlo bene'! La realtà è che lavorare con le persone non è sempre facile e anche una volta concluso il lavoro possiamo rimanere insicuri di ciò che è stato realmente fatto e di quello che ancora rimane da fare.

Ci vuole coraggio per ripensare al proprio lavoro e considerare veramente se avremmo potuto farlo in modo diverso. La riflessività è un processo che prevede di ripensare alle nostre azioni in modo da poter dare un senso a ciò che abbiamo fatto, cercando di impararne gli insegnamenti in modo consapevole. Rimanere aperti a questo processo non è facile, ma significa avere la possibilità di crescere e di migliorare la qualità del nostro lavoro.

Ci sono certamente momenti in cui possiamo avere bisogno di un esperto (come uno psicologo o un assistente sociale) per aiutarci a riflettere su casi difficili, ma è molto più probabile che nel lavoro di ogni giorno ci rivolgeremo ai nostri colleghi, per avere un consiglio o rassicurazioni. Del resto, i nostri colleghi (pari) sono consapevoli di cosa dobbiamo fronteggiare nel nostro lavoro, spesso hanno avuto esperienze simili. Spesso sono nella posizione migliore per incoraggiare e darci suggerimenti.

Il processo di riflessività nel gruppo dei pari è disegnato per strutturare il processo di condivisione tra voi colleghi, cosa che solitamente avviene invece in modo informale. Ha lo scopo di creare uno spazio sicuro in cui poter condividere le esperienze con i pari e ricevere il loro feedback in modo strutturato. È un processo che permette di riflettere sulle proprie esperienze e di mettere a frutto le intuizioni dei colleghi, i quali sono portatori di esperienze che divengono sistematicamente una ricchezza per il processo di riflessività.

Il processo di supervisione tra pari è progettato per fornire uno spazio di supporto in cui possiamo ricevere incoraggiamento e conferma delle nostre competenze esistenti e delle nostre conoscenze, fattori di cui talvolta non siamo del tutto consapevoli. E' anche uno spazio in cui possiamo ricevere un feedback costruttivo su come possiamo migliorare il nostro lavoro.

PREPARAZIONE

- Cercate di mantenere il gruppo di riflessione piccolo, 7 persone per gruppo è l'ideale, mentre non si dovrebbero superare le 10 persone. Sotto le 4 persone la metodologia non è applicabile.
- Per quanto possibile i partecipanti dovrebbero rimanere costanti nel gruppo, questo consente di sviluppare un clima di fiducia. Nel caso di un aumento di numero, una volta superate le 10 persone, il gruppo può dividersi in due.

- Il gruppo dovrebbe essere pienamente d' accordo sulla frequenza degli incontri: potrebbe essere una volta alla settimana o una volta al mese. È importante sforzarsi di trovare un accordo fin dall' inizio che soddisfi tutti.
- Il gruppo dovrebbe svolgersi in un posto tranquillo, uno spazio in cui le persone si sentano sicure di poter parlare apertamente.
- È caldamente suggerito che il gruppo si sieda in cerchio, questo permette una discussione interattiva ma in modo strutturato.
- Il gruppo dovrebbe sviluppare le proprie specifiche regole di base (ad esempio: regole di accesso e partecipazione, esclusione di telefoni cellulari, accordo esplicito nel seguire le indicazioni del facilitatore, vincolo di privacy sui casi raccontati, non parlare delle attività e dei contenuti emersi nel gruppo quando esso si è già concluso, esprimere feedback di essere gentili e costruttivi, evitare commenti eccessivamente critici o attacchi personali durante il processo).

Suggerimenti

Ci sono tre diversi ruoli da interpretare in questo processo:

Il presentatore: è la persona che desidera condividere un'esperienza con il gruppo (un problema o un episodio).

Il facilitatore: la persona che supervisiona il processo di riflessione: tiene il gruppo in pista e lo fa muovere da una fase all'altra, mantiene la tempistica.

Il gruppo di riflessione: il resto del gruppo rappresenta la squadra dei pari, i quali *rispecchieranno* l'esperienza che il presentatore ha condiviso con loro.

Fasi di lavoro

1

FASE 1 (5-10 MINUTI)

Richiesta di assistenza

Il presentatore descrive nel dettaglio il suo caso, uno scenario o un dilemma, formulando, sotto forma di domanda, una vera e propria richiesta specifica di assistenza da parte del gruppo.

Esempi di richieste

- Ho bisogno di descrivere quello che è successo e mi piacerebbe che tu voi mi deste un feedback su come pensate che io abbia gestito la situazione.
- Ho un caso difficile in questo momento e mi piacerebbe che voi mi deste alcune idee su cosa posso fare per gestirlo.

Il facilitatore accoglie il gruppo e rammenta le regole di base. Il facilitatore presenta la persona che condividerà la propria esperienza.

Il facilitatore ricorda al gruppo che in questa prima fase il presentatore non può essere interrotto da domande mentre sta condividendo. È importante che il ruolo dei membri rimanga quello di ascoltare e pensare a quello che vorrebbero chiedere al presentatore nella fase successiva.

2

FASE 2 (5-10 MINUTI)

Domande dal gruppo

Il gruppo è invitato a formulare qualsiasi domanda vogliono fare al presentatore rispetto a ciò che è stato condiviso. Queste domande servono per aiutare il gruppo a comprendere meglio l'esperienza e su cosa il presentatore sta esattamente chiedendo assistenza.

Esempi di domande

- Hai detto che ti sei sentita spaventata, di cosa esattamente avevi paura?
- Che cosa è successo dopo aver parlato con i genitori?

Il facilitatore fa il giro del gruppo e chiede a ciascun partecipante, a turno, se ha una domanda per il presentatore. Viene posta una sola domanda alla volta, a cui il presentatore risponde. Il facilitatore non fa domande, ma sovrintende il metodo ed il processo facendo rispettare le regole.

Se un membro del gruppo non ha una domanda semplicemente "passa".

Una volta esaurite le domande il facilitatore conclude questa fase riassumendo quello che il presentatore ha definito come richiesta di assistenza. Se il presentatore è d'accordo con questa sintesi o focalizzazione, il gruppo può passare alla fase 3.

3

FASE 3 (15-20 MINUTI)

Riflessione di gruppo

- Il gruppo adesso discute e riflette su quello che il presentatore ha condiviso. È il momento per fare eventuali osservazioni o fornire suggerimenti.
- Ciascun partecipante del gruppo deve assumere la paternità di ciò che dice usando la prima persona (Io penso..."). Quando si riferiscono al presentatore dovrebbero utilizzare invece il suo nome di battesimo ("Penso che Marco abbia gestito bene la situazione ...").

- I partecipanti devono tenere bene a mente quello che il presentatore ha formulato come richiesta di assistenza e cercare di mantenere i loro commenti e suggerimenti in linea con questa richiesta.

Il ruolo del facilitatore è quello di condurre la discussione. Un modo per farlo è quello di chiedere a turno a ogni partecipante se vuole fare un commento.

Se il gruppo preferisce discutere più liberamente senza un giro prefissato, il facilitatore deve garantire che a ciascuno sia dedicato almeno un turno di discussione, invitando i membri più silenziosi a dare un contributo.

Il facilitatore assicura inoltre che i commenti rimangono supportivi e costruttivi

Durante questa fase al presentatore viene chiesto di lasciare il cerchio e di sedersi al di fuori di esso. Questo gli/le dà la possibilità di ascoltare obiettivamente il gruppo di riflessione e di prendere appunti.

Il presentatore non interrompe mai il gruppo in questa fase, ma semplicemente si siede tranquillo e ascolta il gruppo riflettere sulla sua presentazione.

PAUSA (5 MINUTI)

Durante la pausa al presentatore è dato il tempo per riflettere su quello che ha sentito e per guardare i propri appunti, decidendo così quali delle cose che ha sentito durante il processo di riflessione in gruppo sono state positive e di aiuto.

4

FASE 4 (5-10 MINUTI)

Risposta da parte del presentatore

- Il presentatore condivide con il gruppo quello che ha ritenuto utile dal processo di riflessione di gruppo.
- Il presentatore può esprimere commenti su quello che ha trovato utile nella discussione; quali suggerimenti pensa che possano essere utili; quali personali intuizioni o nuove riflessioni ha potuto acquisire, o qualsiasi altro commento sul processo di riflessività.
- Il presentatore può anche mettere in evidenza ciò che sente di dover ancora approfondire nella discussione.

Il facilitatore invita il presentatore di nuovo nel cerchio e ricorda al gruppo che questa fase rappresenta l'occasione per il presentatore di rispondere al loro processo di rispecchiamento. Il gruppo di riflessione ora rimane tranquillo e lascia che il presentatore risponda senza interruzioni o ulteriori commenti.

Durante questa fase il presentatore torna a far parte del cerchio

FASE 5 (5-10 MINUTI)

Discussione facoltativa e chiusura

- L'intero gruppo (compresi il presentatore ed il facilitatore) può ora commentare l'intero processo e ciò che essi sentono di aver acquisito individualmente dal lavoro di rispecchiamento.
- Questa può anche essere l'occasione per discutere ulteriormente alcune delle preoccupazioni che il presentatore ha sollevato durante la fase 4.

Il facilitatore ha il compito di chiudere il processo di riflessività del gruppo.

Il facilitatore ringrazia tutti per essere venuti e per la loro partecipazione.

Predisporre un accordo per stabilire quando il gruppo si riunirà nuovamente.

Se viene tenuto un registro degli incontri il facilitatore deve annotare la data della riunione, chi ha svolto i ruoli di presentatore, facilitatore e chi sono stati i partecipanti, l'argomento discusso. Fatto questo il facilitatore passa il giornale di bordo al prossimo facilitatore.

Riferimenti

Questo modello è basato sul lavoro della Prof.ssa Jacqui Akhurst (Rhodes University, Sud Africa) e in precedenza sviluppato alla St John University di York, UK. Il modello viene ulteriormente spiegato in un video al presente link: <https://lutube.leeds.ac.uk/avsmas/videos/347>

Questo riassunto è stato predisposto da Kerry Frizelle, UKZN e tradotto in italiano da Fausto Petrini, UNIFI.

