

SEZIONE II: PEACEBUILDING - MODULI DI FORMAZIONE

MODULO 1: INTRODUZIONE E BENVENUTO

Concetti di base e contenuti

Iniziare la formazione

Rompighiacci

Aspettative e regole di base

Costruire la fiducia

Valutazione della formazione

Esercizi

- 1.1 Interviste brevi
- 1.2 Nomi aggettivo
- 1.3 Disegnare ritratti
- 1.4 Portare qualche cosa da casa
- 1.5 Che cosa ti aspetti?
- 1.6 Intervistare secondo le aspettative e le esperienze
- 1.7 Tempesta tropicale
- 1.8 Gioco della patata

Visione d'insieme

Questo modulo illustra come iniziare un laboratorio. Il modulo è incentrato sull'uso di esercizi 'rompighiaccio', di esercizi per la costruzione della fiducia volti ad aiutare i partecipanti a conoscersi e ad iniziare a parlare, e su idee di attività finalizzate ad identificare le aspettative ed a valutare il laboratorio.

Tempo minimo della formazione: 1 ora (inclusa l'introduzione, panoramica della formazione ed un esercizio)

Tempo massimo della formazione: 4 ore (inclusa l'introduzione, panoramica della formazione e diversi esercizi)

CONCETTI DI BASE E CONTENUTI

Iniziare la formazione

Nei Moduli 2-6 (Sezione II) sono trattate quattro delle maggiori aree della Formazione nel Peacebuilding:

- 1) Concetti di peacebuilding e riconciliazione (Moduli 2 e 4)
- 2) Capacità analitiche per il peacebuilding (Moduli 3 e 4)
- 3) Capacità pratiche e strumenti per il peacebuilding (Moduli 4 e 5)
- 4) Sviluppare, analizzare e valutare la programmazione nel peacebuilding (Modulo 6)

In base all'obiettivo della tua formazione, puoi prendere idee ed esercizi da uno (o più) di questi moduli ed includerne una breve descrizione nella tua panoramica generale sulla formazione.

Le introduzioni e l'accoglienza all'inizio del laboratorio permettono al lavoro di decollare, aiutano i partecipanti a conoscersi, a sentirsi a loro agio e facilitano la creazione di un'atmosfera accogliente per la formazione (per ulteriori elementi sulle modalità, vedi i suggerimenti formativi nella Sezione III). Se la formazione dura solo metà giornata, preferirai un rapidissimo rompighiaccio, come delle brevi interviste (Esercizio 1.1), in modo da poterti poi muovere velocemente nell'ambito di argomenti più sostanziosi. Se la formazione dura invece una settimana intera, potresti spendere alcune ore per avviare il laboratorio,

presentare le persone e stabilire le regole di base (Esercizi 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6), identificare le aspettative dei partecipanti e dei formatori (Esercizi 1.5, 1.6). Gli esercizi per la costruzione della fiducia (Esercizi 1.7, 1.8) possono essere usati in combinazione con qualunque altro esercizio finalizzato alla promozione del senso di comunità tra i partecipanti e con i formatori. Gli esercizi dovrebbero integrarsi tra loro e con il materiale di formazione.

Una **visione d'insieme** dell'intero laboratorio permette ai partecipanti di conoscere ciò che li aspetta. La visione d'insieme può essere fornita immediatamente dopo gli esercizi rompighiaccio o dopo aver espresso le aspettative. Presentare una panoramica dopo aver condotto un esercizio che identifica le aspettative dei partecipanti, ti permetterà di capire a quali aspettative potrai, o non potrai, rispondere durante la formazione. La visione d'insieme può essere verbale e/o visuale, con sussidi che traccino i contorni della formazione (puoi anche scegliere di distribuire copie di *Lavorare per la Riconciliazione: Un Manuale Caritas* per una lettura di base, se i partecipanti non ne hanno già ricevuta una copia). Nella tua panoramica, identifica il contenuto sul peacebuilding che sarà trattato, le abilità da sviluppare e gli strumenti da usare, ed evidenzia come la formazione sia connessa al lavoro dei partecipanti della Caritas.

“Non c'è pace senza giustizia; non c'è giustizia senza perdono.”

Papa Giovanni Paolo II, 1 Gennaio 2002

Dinamiche Rompighiaccio

Spesso i partecipanti prima del loro arrivo non si conoscono. I rompighiacci sono esercizi o giochi che permettono ai partecipanti di presentarsi ed aiutano a costruire un ambiente accogliente, nel quale poter condividere e dare il proprio contributo. Questi esercizi possono includere argomenti che aiutino a stabilire i parametri del Laboratorio ed identificare cosa i partecipanti sperano di ricavarne (Esercizio 1.1, 1.5), o che permettano loro semplicemente di presentarsi (Esercizio 1.2), o di condividere i propri background e le esperienze (Esercizi 1.1, 1.3, 1.4).

Esercizi connessi: 1.1 Interviste brevi; 1.2 Nomi aggettivo; 1.3 Disegnare ritratti; 1.4 Portare qualche cosa da casa.

Aspettative e Regole di Base

I partecipanti e i formatori hanno molte aspettative. Identificare le aspettative all'inizio della formazione aiuta a concentrarsi sull'esperienza, mette in sintonia formatori e partecipanti tra di loro, e fornisce ai formatori l'opportunità di identificare quali saranno realisticamente le aspettative dei partecipanti che saranno soddisfatte.

Puoi chiedere prima del Laboratorio ai partecipanti quale siano le loro aspettative, com'è suggerito nella Sezione III (3.1 Progettare un workshop). Se hai quest'informazione in anticipo, le risposte dei partecipanti potrebbero essere riassunte all'inizio della formazione, e puoi chiedere loro di aggiungerne alla lista esistente. Se non hai questa informazione in anticipo puoi richiedere le aspettative dei partecipanti all'inizio della formazione (Esercizi 1.5 o 1.6). Entrambe le possibilità hanno dei vantaggi. Raccogliere le aspettative prima della formazione significa che l'informazione può essere usata nel progettare il Laboratorio; raccogliere le aspettative durante la formazione incoraggia i partecipanti a contribuire in modo attivo da subito.

Le regole di base stabiliscono le modalità guida per l'interazione dei partecipanti durante la formazione e costruiscono fiducia tra i partecipanti. Se i partecipanti hanno fiducia nel formatore e negli altri partecipanti, si sentono più a loro agio nel condividere le loro osservazioni e nell'imparare l'uno dall'altro. Le regole di base sono particolarmente importanti per moduli formativi sul lungo periodo, o quando i partecipanti si trovano a discutere argomenti controversi - come ad esempio analizzare le origini del conflitto (Modulo 3) - o quando condividono informazioni personali (es. Modulo 2 e Modulo 5). L'Esercizio 1.5 può essere usato per definire sia le aspettative che le regole di base all'inizio della formazione.

Esercizi connessi: 1.5 Che cosa ti aspetti?; 1.6 Intervistare per Aspettative ed Esperienze.

La Costruzione della Fiducia

Come abbiamo già sottolineato, i partecipanti, per condividere totalmente le loro idee ed aspirazioni, hanno bisogno di un certo livello di fiducia. Gli esercizi finalizzati alla costruzione della fiducia incoraggiano i partecipanti a conoscersi tra loro e ad abbassare le loro difese. Gli esercizi per la costruzione della fiducia combinati con le regole di base concordate per la discussione, sono particolarmente importanti soprattutto se i partecipanti appartengono a gruppi che provengono da due diverse “fazioni” di un conflitto. Discutere di processi di riconciliazione (Modulo 2), delle cause del conflitto (Modulo 3), e delle possibili direzioni della programmazione (Modulo 6) richiede la condivisione delle esperienze personali dei partecipanti. Se i partecipanti percepiscono che saranno puniti od ostacolati per le loro opinioni, non condivideranno il loro pensiero e la conversazione non sarà quindi così ricca o approfondita.

Esercizi connessi: 1.7 Tempesta di pioggia tropicale; 1.8 Gioco della patata.

Vedi anche gli esercizi per la costruzione della fiducia elencati nella Sezione 3.5 (le possibilità sono: Cammino nella fiducia, Quadrato di corda, Camminare con gli occhi bendati, e Dove andremo?), o crea il tuo stesso esercizio.

Valutazione della Formazione

Per essere sicuri di soddisfare le aspettative dei partecipanti e per migliorare le tue capacità di formatore, valuta il processo formativo con regolarità. In base alla durata della formazione, includi delle valutazioni giornaliere, a metà del percorso ed alla fine del training. Nella Sezione III, 3.6 l'importanza della valutazione è affrontata più nel dettaglio e sono riportati anche altri suggerimenti per la pianificazione dei tempi.

Di seguito riportiamo alcune tecniche semplici per la valutazione della formazione, come: Mantieni/Rivedi; Valutazione/Valorizzazione; Cosa ha funzionato? / Cosa non ha funzionato? / Suggerimenti per il futuro.

- ◆ **Mantieni/Rivedi.** Un modo semplice per raccogliere i feedback (cioè le reazioni, i ritorni di informazioni dai partecipanti) è quello di utilizzare due cartelloni o 2 fogli da un blocco fogli a lavagna, e scrivere in cima ai due fogli “Mantieni” e “Rivedi”, e chiedi ai partecipanti di scrivere quali sezioni della formazione pensano che debbano essere mantenute e quale riviste. Questa condivisione può essere svolta sia in piccoli che grandi gruppi, oppure singolarmente, invitando i partecipanti a scrivere la propria idea sui cartelloni durante una pausa. Può essere usata anche una lavagna ma ricordatevi di ricopiare i suggerimenti dei partecipanti per avere una copia da usare in futuro.
- ◆ **Valutazione/Valorizzazione.** Piuttosto che condurre una valutazione tradizionale dove ci si concentra su cosa si è sbagliato, dove il percorso abbia fallito e su quali siano i problemi, quest'esercizio offre un approccio che valorizza, ricercando modalità per costruire positivamente ed identificando desideri ed aspirazioni future. Le domande offrono occasioni eccellenti per riconnettere le persone con la loro visione del laboratorio. I partecipanti completano una griglia di “valutazione” usando le domande seguenti (le domande possono essere adattate al gruppo): (1) Quale è stato il momento migliore del laboratorio? (2) Cosa porterai via con te da questo laboratorio? (3) Come ti piacerebbe ampliare il prossimo incontro rispetto a questo passato? Quale dovrebbe essere il cuore del laboratorio, il focus di maggior interesse? (4) Quali sono i tuoi tre desideri per gli organizzatori del workshop che avrebbero reso migliore l'evento? (5) Che suggerimenti daresti ai facilitatori per la loro formazione permanente? Usando delle domande diverse è possibile utilizzare questo esercizio anche nei piccoli gruppi (*CRS Partnership Toolbox*, 2000, p. 10).
- ◆ **Cosa ha funzionato? / Cosa non ha funzionato? / Suggerimenti per il futuro.** Un altro modo semplice per ottenere dei feedback quotidiani da parte dei partecipanti è chiedere loro di identificare “Cosa ha funzionato?” “Cosa non ha funzionato?” e dei “Suggerimenti per il futuro.” Scrivi ogni domanda su tre cartelloni distinti ed

attaccali al muro. I partecipanti devono scrivere le loro risposte su dei post-it ed attaccarli sul cartellone. In alternativa i partecipanti possono scrivere direttamente sul cartellone, o su una lavagna. Per rendere la formazione partecipativa, puoi invitare i piccoli gruppi dei partecipanti ad aiutare il formatore o l'equipe dei formatori a trattare i feedback a fine giornata e, il giorno seguente, riportare il come la squadra risponderà ai suggerimenti.

Ulteriori suggerimenti sulla valutazione sono forniti nella Sezione III, 3.6 (☺ ☹, lavagne dei Graffiti, il capello dei problemi), Esercizio 1.1 che può essere adattato per valutazione o puoi creare il tuo stesso esercizio di valutazione.

Consigli per scrivere sui cartelloni

- ◆ Stampa (non scrivere) in stampatello su fogli di carta per lavagna o su dei manifesti – è più facile da leggere.
- ◆ Usa la punta larga del pennarello per rendere più facile la lettura di quello che hai scritto a quelli che sono seduti in fondo alla stanza.
- ◆ Alterna 2-3 colori per aiutare la gente a ricordarsi meglio, a leggere più velocemente e a mantenersi concentrato. L'obiettivo è di rompere la monotonia della scrittura, non di avere un disegno a colori.
- ◆ Separa le idee con un elenco puntato o con grandi segni.
- ◆ Lascia spazio tra le parole. Le pagine dense sono molto difficili da leggere.
- ◆ Fai un sommario delle considerazioni dei partecipanti.

(Adattato da Kaner, 1996)

Esercizio 1.1: Interviste brevi

Scopo: Presentare i partecipanti, raccogliere alcune informazioni su di loro ed aiutare i partecipanti a rilassarsi all'inizio della formazione.

Materiale: Carta, penne (opzionali)

Durata: 20-40 minuti, in base al numero di partecipanti

Svolgimento:

- 1) Fai sapere ai partecipanti che, in questo esercizio, chiederai loro di intervistare brevemente tre persone, e che per facilitare la loro presentazione, gli sarà richiesto di raccontare ciò che hanno imparato su di loro al resto del gruppo. Comunica che avranno tre minuti per intervistare ogni persona, e che sarai tu a dire loro quando fermarsi.
- 2) Chiedi ai partecipanti di iniziare intervistando qualcuno che ancora non conoscono.
- 3) Dai ai partecipanti tre minuti per intervistare il primo partner. Quando i tre minuti saranno scaduti, chiedi loro di passare ad un altro partner. Dai ai partecipanti altri tre minuti e chiedi loro, alla fine del tempo assegnato, di passare al loro terzo partner. Sarebbe buono se anche tu partecipassi alle interviste.
- 4) Chiedi ai partecipanti di ritornare ai loro posti.
- 5) Rimani dietro ogni partecipante a turno, chiedi a coloro che hanno intervistato quella persona di raccontare quello che hanno imparato. Fai lo stesso per ogni membro del gruppo. Quando è il tuo turno, chiedi a un co-formatore di rimanere dietro a te o se sei da solo, indica te stesso e chiedi cosa la gente ha imparato su di te.

Discussione: Non necessaria.

Note per il formatore: Questo esercizio permette ai partecipanti di rimanere rilassati fino a quando non è il loro turno. Inoltre, permette loro di relazionarsi l'un con l'altro nello stesso modo, senza far caso al ruolo o a qualsiasi posizione personale. Nei grandi gruppi - con più di 20 partecipanti - l'esercizio potrebbe durare troppo e le persone potrebbero annoiarsi. Per ovviare a questo problema, chiedi ai partecipanti di comunicare solo tre cose tra quelle che hanno conosciuto della persona intervistata.

Esercizio 1.2: Nomi aggettivo

Scopo: Presentare i partecipanti ed iniziare il laboratorio in un atmosfera rilassata.

Materiale: Non necessario.

Durata: 20-40 minuti (in base al numero dei partecipanti)

Svolgimento:

- 1) Chiedi ai partecipanti di trovare un aggettivo che descriva loro stessi ed inizi con la stessa lettera del loro nome. Ad esempio, "socievole Sara."
- 2) La prima persona dica il suo aggettivo ed il suo nome.
- 3) Chiedi alla seconda persona di ripetere l'aggettivo e il nome della prima persona e di aggiungere il suo.
- 4) Chiedi alla terza persona di ripetere gli aggettivi e i nomi dei primi due, e di aggiungere i suoi.
- 5) Continuare fino a quando tutti hanno parlato.

Discussione: Non necessaria.

Note per il formatore: Gli aggettivi usati in questo esercizio possono servire come punti di riferimento per il resto della formazione. Spesso è una buona idea che sia il formatore ad iniziare.

Per una versione più corta dell'esercizio si può chiedere ai partecipanti di introdursi con un aggettivo ed un'azione o un gesto, ma non ripetendo i nomi o gli aggettivi di coloro che li hanno preceduti.

Esercizio 1.3: Disegnare ritratti

Scopo: Permettere ai partecipanti di presentare il loro percorso personale sulla pace in un'atmosfera rilassata, ed iniziare la discussione in un gruppo dove i partecipanti già si conoscono.

Materiale: Carta, penne (una per partecipante), scotch

Durata: 25-45 minuti (10 minuti per disegnare un autoritratto, 10 minuti per “camminare nella galleria d'arte”).

Svolgimento:

- 1) Chiedi ai partecipanti di disegnare un ritratto di loro stessi su un foglio nello stile che preferiscono (ad es. cartone animato, ritratto realistico).
- 2) Chiedi ai partecipanti di scrivere i loro nomi sul ritratto e, in fondo al foglio, tre “trampolini di lancio”, o eventi importanti, che li hanno portati ad essere costruttori di pace.
- 3) Attacca i disegni sul muro.
- 4) Dai ai partecipanti la possibilità di “camminare nella galleria d'arte” e vedere i ritratti.

Discussione: Non necessaria.

Note per il formatore: Quest'esercizio fornisce l'occasione di imparare nomi nuovi e ricordarsi dei vecchi con un aiuto visuale. Spesso è molto divertente ed offre ai partecipanti alcune intuizioni singolari sui loro colleghi.

Se il gruppo si conosce molto bene, puoi chiedere ai partecipanti di non scrivere i loro nomi sui ritratti e sfidare i partecipanti ad identificare ogni persona dal ritratto.

Un formato alternativo per quest'esercizio è di chiedere ai partecipanti di disegnare un concetto importante, come la “pace” o il “conflitto”, piuttosto che un loro autoritratto. Il formatore può scegliere se far spiegare o meno la loro rappresentazione.

(Adattato da Pretty *et al.*, 1995, p. 135)

Esercizio 1.4: Portare qualcosa da casa

Scopo: Presentare i partecipanti e metterli a loro agio condividendo un elemento del loro contesto familiare.

Materiale: Non necessario

Durata: 20-45 minuti (in base alla grandezza del gruppo)

Svolgimento:

- 1) Chiedi ai partecipanti di concentrarsi sulla loro casa – chiudere gli occhi può aiutarli. In seguito chiedi loro di scegliere qualcosa che vedono a casa, può essere un oggetto come un mobile, o qualcosa di più simbolico come un odore o un gusto, che comunque rappresenti la loro casa.
- 2) I membri del gruppo devono descrivere la cosa che hanno scelto al resto del gruppo.

Discussione: Dovresti intervenire per aiutare i partecipanti a esprimere loro stessi chiaramente ed a rispondere alle domande degli altri. Una discussione non è necessaria.

Note per il formatore: Questo esercizio aiuta a creare un ambiente accogliente per i partecipanti, benché nei grandi gruppi potrebbe richiedere troppo tempo. Un'alternativa è quella di dividere i partecipanti in piccoli gruppi per condividere tra di loro gli oggetti di casa scelti. Le cose scelte da ogni partecipante nel corso dell'esercizio potranno essere degli ottimi punti di riferimento quando ci si preparerà a ritornare a casa alla fine del training.

(Adattato da Pretty *et al.*, 1995, p. 133)

Esercizio 1.5: Che Cosa ti aspetti?

Scopo: Identificare cosa vogliono i partecipanti dalla sessione di formazione.

Materiale: Carta, pennarelli, scotch

Durata: 15 – 40 minuti

Svolgimento:

- 1) Prepara dei grandi fogli di carta o cartelloni che dicono “Aspettative”, “Preoccupazioni” e “Regole di base.” Spiega che “Aspettative” si riferisce a cosa i partecipanti sperano di ottenere dalla formazione del Peacebuilding; “Preoccupazioni” si riferisce a cosa preoccupa di più i partecipanti facendo programmazione nel Peacebuilding; e “Regole di base” si riferisce a che tipo di regole pensano che tutti i partecipanti debbano seguire per creare, durante la formazione, un’atmosfera aperta e rispettosa.
- 2) Chiedi ai partecipanti di scrivere una cosa su un foglio di carta.
- 3) Quando ogni partecipante avrà scritto il suo commento, rivedi e discuti.

Discussione: confrontarsi sulle aspettative, sulle preoccupazioni, le regole di base, può fornire una buona opportunità di rispondere alle aspettative che non saranno soddisfatte nel corso della formazione. Inoltre è una possibilità per identificare le regole basilari della discussione, le cose da evitare nella discussione, e quegli argomenti da evidenziare più tardi quando si parlerà della programmazione di Peacebuilding.

Note per il formatore: Scrivere su dei cartelloni è un buon promemoria visibile di cosa i partecipanti sperano di ottenere dalla formazione. Questo può aiutare a centrare la formazione su argomenti specifici ed offre ai partecipanti una linea di partenza per poi valutare la formazione una volta completata.

(Adattato da Pretty *et al.* 1995, p. 132)

Esercizio 1.6: Intervistare secondo le aspettative e le esperienze

Scopo: Presentare i partecipanti, identificare cosa sperano di ottenere dal laboratorio, ed aiutarli a sentirsi rilassati all’inizio della formazione.

Materiale: Carta, penne

Durata: 20 – 40 minuti, in base al numero dei partecipanti

Svolgimento:

- 1) Dividi i partecipanti in coppie.
- 2) Chiedi ai partecipanti di intervistare i loro partner per circa cinque minuti, rivolgendo loro delle domande come:
 - ◆ Come ti chiami?
 - ◆ Che tipo d’esperienza hai avuto nel peacebuilding?
 - ◆ Che cosa ti aspetti di ottenere dalla formazione?
 - ◆ Nomina due cose buone che ti sono successe negli ultimi anni e che ti hanno dato speranza nel Peacebuilding.
- 3) Chiedi ai partecipanti di riportare una sintesi di un minuto delle informazioni più importanti che hanno raccolto dal loro partner.

Discussione: Non necessaria

Note per il formatore: Questo esercizio permette ai partecipanti di rilassarsi perché non devono comunicare niente di loro stessi. Permette anche ai partecipanti di relazionarsi l’un l’altro in egual modo senza tener conto delle posizioni personali. Nei grandi gruppi, con più di 20 partecipanti, l’esercizio può durare molto rischiando di annoiare le persone. Per evitare questo problema, chiedi ai partecipanti di comunicare solo il nome della persona ed una delle cose che si aspetta di ottenere dalla formazione.

Quest’esercizio può essere modificato e usato come valutazione finale del laboratorio. Le domande possono essere modificate per identificare quali elementi hanno esaudito le aspettative delle persone, cosa è stato più apprezzato e cosa meno, e quali cambiamenti vorrebbero suggerire.

(Adattato da Pretty *et al.* 1995, p. 132)

Esercizio 1.7: Tempesta di pioggia tropicale

Scopo: Dare energia al gruppo e sentire gli effetti del lavoro comune. Questo esercizio può anche essere usato per far emergere delle dinamiche di conflitto (Modulo 3).

Materiale: Non necessario

Durata: 5 – 10 minuti

Svolgimento:

- 1) Chiedi ai partecipanti di mettersi in cerchio.
- 2) Chiedi loro di copiare le azioni della persona che si trova alla loro destra, senza far caso a cosa tu, come formatore, stai facendo.
- 3) Incomincia a sfregarti le mani. Assicurati che la persona alla tua destra segua la tua azione, così come la persona seguente, fino che tutti quelli nel cerchio compiano la stessa azione.
- 4) Passa ora ad un altro gesto: schiocca le dita, continua fino a che tutti nel gruppo abbiano riprodotto il tuo gesto.
- 5) Continua poi applaudendo, schiaffeggiandoti le cosce, e per finire battendo i piedi, aspettando sempre che l'azione precedente abbia fatto quasi tutto il giro del cerchio.
- 6) Per finire la tempesta, usa la stessa sequenza di gesti al contrario: passa dal battere i piedi, a schiaffeggiare le gambe, applaudire, schioccare le dita ed infine a sfregare le mani.
- 7) L'ultimo giro finisce in silenzio.

Discussione: I suoni e le dinamiche di una tempesta di pioggia sono molto simili al conflitto. Puoi far notare queste similitudini alla fine dell'esercizio o all'inizio. Ad esempio come nei temporali, i conflitti iniziano in modo silenzioso e prendono velocità ed energia mentre si formano. Puoi sentirli e vederli arrivare. Poi, tempeste e conflitto irrompono, attraverso e sopra di te, attirando tutta la tua attenzione su di loro e la distruzione che possono portare. Alla fine i temporali, come i conflitti, si ritirano lentamente e si allontanano, lasciandoti nella calma.

Note per formatori: Per fare quest'esercizio in maniera efficace, dovrai memorizzare l'ordine delle azioni in avanti (sfregarsi le mani insieme, schioccare le dita, applaudire, schiaffeggiare le cosce, battere i piedi) ed in senso inverso (battere i piedi, schiaffeggiare la coscia, applaudire, schioccare le dita, sfregarsi le mani).

Esercizio 1.8: Il gioco della patata

Scopo: Aiutare i partecipanti a condividere i sentimenti su loro stessi e sulle loro relazioni, e ad identificare il loro modo di lavorare nonviolento e di costruire fiducia.

Materiale: Una patata per ogni partecipante (le patate dovrebbero essere della stessa grandezza), un largo cesto.

Durata: 1 ora

Svolgimento:

- 1) Chiedi ai partecipanti di sedersi in cerchio e prendere una patata dal cesto che è passato velocemente.
- 2) Chiedi ai partecipanti di esaminare attentamente la loro patata: il peso, l'odore, le caratteristiche.
- 3) I partecipanti devono studiare la loro patata con la persona accanto a loro ed essere in grado di riconoscere la propria patata ad occhi chiusi.
- 4) In coppie: una persona deve chiudere gli occhi e l'altra tenere le patate. La persona con gli occhi chiusi deve individuare la sua patata. La coppia deve poi invertire i ruoli.
- 5) Fallo in gruppi di quattro.
- 6) I partecipanti devono ritornare in cerchio e mettere insieme tutte le patate.
- 7) Fai passare le patate di mano in mano dietro le schiene dei partecipanti, in modo che non possano vedere le patate.
- 8) Chiedi ai partecipanti di trattenere la loro patata quando la riconoscono.
- 9) Continua a far girare le patate fino a che tutti sostengono di averne una.
- 10) termina il gioco quando tutti i partecipanti, o al meno una buona parte, hanno trovato la loro patata.

Discussione: Alcune domande per la discussione potrebbero essere:

- ◆ Quale è stata la tua prima impressione quando ti hanno dato una patata?
- ◆ Come hai identificato la tua patata?
- ◆ Quali sentimenti hai sperimentato durante il processo?
- ◆ Cosa hai imparato su te stesso?
- ◆ Cosa hai imparato sul tuo modo di relazionarti agli altri?
- ◆ Cosa evidenzia questo esercizio sul lavorare insieme?

Note per la formazione: Questo esercizio aiuta a creare un ambiente accogliente e rilassato per i partecipanti, e può essere anche divertente. Può adattarsi meglio ad un'attività serale. Se i partecipanti hanno problemi nell'identificare le loro patate puoi decidere di terminare l'attività dopo un tempo ragionevole per impedire che si sentano troppo frustrati o stanchi.

(Adattato da Hope e Timmel II, p. 41)