



Esercizi interattivi/2

Come offerta di materiali per i gruppi (ma non solo) e come anticipazione a una serie di nuovi volumi editi (fra poco) dalla Elle Di Ci, continuiamo la presentazione-assaggio di alcuni giochi di interazione dell'ormai famoso Vopel. L'assaggio del numero precedente di NPG riguardava le seguenti tematiche:

- accoglienza e eliminazione della paura nella fase iniziale;*
- percezione e comunicazione;*
- attivazione nel caso di stanchezza e mancanza di motivazione.*

Come si vede, «nodi» di vita di gruppo per così dire «iniziali», presenti quando un gruppo si è da poco costituito.

Nella fase progressiva intervengono ulteriori problematiche, che occorre comprendere e affrontare.

Ecco allora nuovi interventi che si rivelano necessari.

In questa puntata offriamo spunti su:

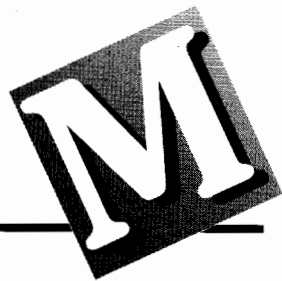
- sviluppo di fiducia e sincerità;*
- rapporti interpersonali e feed-back;*
- influenza, potere, concorrenza.*

Ricordiamo all'animatore che i «giochi» non possono essere realizzati comunque, senza una buona preparazione (anche psico-sociale per gestire le dinamiche del gruppo) e un buon uso di senso critico.

Essi sono piuttosto dei canovacci, all'interno dei quali un buon animatore sa giostrare, adattando alle persone e alle circostanze.

Ancora una volta, riproponiamo l'importanza del lavoro del gruppo e dell'animatore al suo interno, con tutte le competenze, soprattutto educative, che gli competono.

Sviluppo di fiducia e sincerità



LO STRADARIO DELLA TUA VITA

(da G. I. Brown)



Obiettivi

Il potenziale di fiducia in un gruppo dipende in parte anche dalla fiducia in se stesso del singolo partecipante. Posso fidarmi tanto più facilmente di un altro quanto più mi accetto e mi fido di me stesso.

Questo gioco di interazione ha il compito di fornire al singolo membro una più elevata misura di accettazione di sé, mettendo in risalto le sue risorse intellettuali ed emotive.

Ogni partecipante nello svolgimento del gioco può occuparsi di questioni esistenziali:

A che punto del mio sviluppo mi trovo? – A quale scopo vorrei mirare nella vita? – Che cosa mi trattiene? – Che cosa fare per raggiungere questo obiettivo?



Partecipanti

L'età minima è di 16 anni. I partecipanti dovrebbero avere pratica con esperimenti di immaginazione.

Il gruppo deve comprendere dalle 15 alle 20 persone.



Durata

Contando la valutazione occorre un'ora circa.



Conduzione del gioco

Vorrei proporvi un esperimento di fantasia, che vi metta a contatto con importanti obiettivi che perseguite nella vita come anche con i vostri personali punti di forza che potrete impiegare per raggiungere i vostri obiettivi.

Per prima cosa sedetevi comodamente...

Cercate di rilassarvi più che potete...

Chiudi ora gli occhi e concentrati sul tuo respiro... Cerca di respirare tranquillamente e profondamente; lascia che il tuo respiro vada e venga come le onde del mare...

(Dopo 60 secondi) Ora concentrati sulla persona che tu sei adesso. Rivolgiti una serie di frasi come ad esempio: «Ora io sono un uomo di un certo successo, che ama il suo lavoro» – «Lavoro volentieri con la gente che per me è in gamba», ecc.

Di' a te stesso come e chi sei adesso...

(Dopo 2 minuti) Ora concentrati sul tuo Io ideale, sulla persona che potresti essere, che saresti volentieri se succede tutto ciò che spero e desidero... Rivolgiti ad alta voce frasi come ad esempio: «Vorrei essere stimato da molte persone» – «Potrei realizzare i miei progetti di costruire una casa», ecc.

Racconta a te stesso come e chi potresti essere...

(Dopo 2 minuti) Ora sulla parte interna delle tue palpebre disegna una carta geografica. A sinistra si trova il luogo dove sei adesso; a destra c'è il luogo dove vorresti arrivare attraverso il tuo sviluppo, perché tu possa essere la persona che vorresti essere nel futuro... Al centro della cartina noterai forse alcuni impedimenti che bloccheranno il tuo percorso da sinistra a destra. Cerca di capire quali sono questi impedimenti...

(Dopo 1 minuto) Cerca di riconoscere il maggior numero di particolari guardando il tuo luogo attuale, il luogo desiderato nel futuro, come anche gli impedimenti che si trovano sulla tua strada.. Ora concentrati su ciò che hai a disposizione per giungere dove desideri. Richiama ai tuoi occhi tutto ciò che ti può essere utile per raggiungere il tuo obiettivo: altre persone... cosa... circostanze felici... soprattutto punti di forza e qualità che si trovano in te: nel tuo corpo... nei tuoi sensi... nel tuo carattere... nelle tue abilità e capacità...

(Dopo 2 minuti) Aprite gli occhi tra circa un minuto e fate ritorno con piena consapevolezza al vostro gruppo...

Ora tutti aprite gli occhi e guardatevi intorno; osservate gli altri membri del gruppo... Qualcuno di voi vuole raccontare agli altri che cosa ha visto?



Spunti di valutazione

- Come mi sono sentito durante l'esperimento?
- A che punto sono adesso?
- Dove voglio andare?
- Quali sono gli ostacoli?
- Quali sono i punti di forza?
- Come reagisco ai resoconti degli altri?

È importante che il singolo tenti di concentrarsi, dopo aver identificato le proprie difficoltà, sulle proprie risorse, e cerchi se possibile di porle in discussione all'interno del gruppo. Qui il cauto e discreto feed-back degli altri partecipanti può essere un buon aiuto per giungere a una valutazione realistica delle proprie capacità.



L'esperienza ci dice...

Questo gioco può rappresentare un'importante esperienza per le persone insicure. Quando un membro del gruppo non è nella condizione di vedere o esprimere i propri punti di forza, potete invitare l'interessato ad un *bombardamento di punti di forza*.

La persona in questione si siede al centro del gruppo; gli altri componenti gli dicono tutti i personali punti di forza che hanno percepito in lui fino a quel momento. È importante che i punti di forza vengano elencati uno dopo l'altro velocemente, cosicché la persona mantenga realmente la sensazione di una doccia incoraggiante. Ogni membro può nominare un punto di forza quanto spesso desidera. I punti di forza devono essere formulati in maniera concreta e concisa. Interrompete quando il feed-back positivo è agli sgoccioli e introducete allora un breve scambio di impressioni.

POTENZIALE DI GRUPPO

(K. Vopel da uno spunto di H. Otto)



Obiettivi

In ogni gruppo vi sono energie intellettuali ed emotive che non vengono messe a frutto. La serie di giochi di interazione «Potenziale di gruppo» offre ai membri del gruppo che lavorano insieme per più tempo l'occasione di prendere maggiore consapevolezza delle loro possibilità latenti.



Partecipanti

Dai 14 anni; è particolarmente adatto per gruppi scarsamente coesi e con membri demoralizzati e timorosi.

Se possibile il gruppo non dovrebbe comprendere più di 20 persone.



Materiale

Numerosi fogli grandi da pacchi e pennarelli.



Durata

In totale occorrono circa 6 ore (senza contare il follow-up, a volte necessario). La cosa migliore sarebbe provare le singole parti in successione inframmezzandole da intervalli non troppo lunghi, ad esempio prima i giochi 1 e 2, alcuni giorni più tardi il gioco 3 e dopo altri giorni il gioco 4.



Gioco 1

Inventario

Per prima cosa rendete noti argomento e regole di questo primo gioco. L'argomento è: **QUALI FORZE VEDO NEL NOSTRO GRUPPO?**

Con il termine «forze» va inteso tutto ciò che rende produttivo e vantaggioso il lavoro e l'appartenenza al gruppo.

In questo esperimento devono essere enumerate esclusivamente forze; anche se c'è qualcosa di cui lamentarsi, le cose negative ora sono tabù. Ognuno può comunicare spontaneamente le sue idee e associazioni. Per questo non si possono subire critiche o commenti. Tutto viene accettato.

Un partecipante scrive le idee enumerate dagli altri sotto forma di parola chiave sui grandi fogli di carta da pacchi già preparati.

Quando non vengono nominate altre cose, i partecipanti osservano l'inventario globale delle forze del gruppo per rilevarne il peso. Ognuno dice quali secondo lui sono le più importanti forze del gruppo tra quelle annotate. # Questo simbolo viene poi apposto accanto alle forze corrispondenti.

Poi ogni partecipante dice quali delle forze di gruppo annotate devono essere, secondo il suo parere, assolutamente sviluppate.

Queste forze vengono contrassegnate con un asterisco (*).

Introducete poi un primo scambio di impressioni.



Spunti di valutazione

- Come ho vissuto il processo durante questa riunione?
- Quali sono le forze di gruppo maggiormente apprezzate?
- Ci sono grandi divergenze?
- Quali sono le forze che devono essere sviluppate in maniera particolare?



Gioco 2

Programma di azione

Proponete al gruppo di sviluppare un programma di azione. Punto di partenza sono le forze di gruppo da sviluppare, già contrassegnate con l'asterisco (*). Esse vengono riasunte in un catalogo di sviluppo su un nuovo foglio ed eventualmente completate. Poi pianificate con il gruppo i passi necessari per la loro realizzazione. Ponete questa pianificazione sotto il tema:

COME POSSO CONTRIBUIRE AD UN ULTERIORE SVILUPPO DEL MIO GRUPPO?

Parlate di *chi, cosa e quando* agire concretamente per raggiungere i singoli obiettivi. Si tratta di preparare concrete attività ed esperienze che possono ampliare la competenza professionale e interpersonale dei membri del gruppo.

Ad esempio: «Per martedì della settimana prossima Giorgio prepara una riunione di feedback. Egli si occupa degli appunti, pianifica e modera la riunione dalle 14.00 alle 15.00. Tutto il gruppo compreso il capo vi prende parte. Obiettivo perseguito: i partecipanti devono imparare ad esprimere a tempo debito i loro sentimenti per eliminare le tensioni all'interno del gruppo.



Spunti di valutazione

- Invitate i partecipanti al gioco del «Flash».



Gioco 3

Bombardamento di forze

Questo gioco di interazione ha, nell'ambito di questa sequenza, il compito di trasmettere ai partecipanti maggiore fiducia e sicurezza in se stessi.

Per prima cosa spiegate al gruppo gli obiettivi e poi la struttura del gioco. La partecipazione è facoltativa; nessuno è costretto a fare da persona-bersaglio. Tutte le persone-bersaglio scrivono i loro nomi su un pezzo di carta che viene piegato e riposto in una scatola. Un qualunque partecipante poi estrae uno dei fogli, chiamando così la prima persona-bersaglio. Questa introduce il bombardamento di forze dicendo in primo luogo ciò che considera i propri punti di forza.

Quando ha terminato, domanda al gruppo:

QUALI PUNTI DI FORZA OSSERVATE IN ME?

Solo ora prendono la parola gli altri partecipanti. Ognuno bombarda la persona-bersaglio con tutte le capacità, abilità e varie qualità che ha percepito in essa.

Anche qui è vietato esaminare debolezze e mancanze. State attenti che questa regola venga rispettata esattamente.

È determinante che i partecipanti si esprimano con velocità, sincerità e precisione.

Se il bombardamento di forze comincia a perdere efficacia, ponete fine a questa fase e introducete una breve fantasia di gruppo. Dite cioè:

Abbiamo sentito quali forze ha... (Michele). Ora propongo di creare una fantasia. Immaginate cosa Michele farà tra cinque anni, come vivrà a quel tempo, quando tutti i suoi punti di forza si realizzeranno...

Incoraggiate i partecipanti a sviluppare e ad esprimere la loro immaginazione e fantasia liberamente come in sogno. La cosa migliore anche qui è che i partecipanti si esprimano con la maggiore spontaneità e fluidità possibile.

Quando il gruppo ha sviluppato le proprie visioni future sulla persona-bersaglio, domandate alla persona in questione:

Qual è il tuo sogno personale tra cinque anni?

Chi sarai?

Cosa farai?

Come vivrai?

Cosa succederà quando farai uso di tutti i tuoi punti di forza?

Poi viene estratta la successiva persona-bersaglio e viene ripetuto il procedimento.

Per ogni riunione ci dovrebbero essere al massimo tre persone-bersaglio tra i partecipanti, perché il gioco mantenga l'interesse.



Spunti di valutazione

- Come mi sento quando gli altri nominano i miei punti di forza?
- Come mi sento quando io stesso parlo dei miei punti di forza?
- Come mi sento quando parlo dei punti di forza degli altri?
- Quali norme ci sono nel nostro gruppo per le richieste di valorizzazione e di riconoscimento?



Gioco 4

Training delle forze

Scopo di questo quarto gioco è che il singolo con l'aiuto del gruppo identifichi modelli di comportamento vantaggiosi che vorrebbe ulteriormente sviluppare.

Per prima cosa spiegate al gruppo lo scopo e la struttura del gioco.

A turno ogni membro del gruppo diventa persona-bersaglio. Ogni persona-bersaglio comunica gli altri specifici modelli positivi di comportamento che sono riconoscibili all'inizio e vanno portati avanti.

Devono essere modelli operativi e comportamentali osservabili, da descrivere con la massima concretezza.

Ad esempio: «Talvolta tu (Pietro) esprimi con la tua rabbia nei miei confronti direttamente e con forza.

Trovo che puoi continuare ad allenarti».

Nell'identificare i propri comportamenti con possibilità di sviluppo e degni di essere approfonditi la persona-bersaglio può formulare vere e proprie «proposte».

Infine tocca alla persona-bersaglio scegliere dalle diverse proposte un particolare comportamento che nel corso delle due settimane seguenti vuole esercitare dentro e al di fuori del gruppo.

Per ottenere nel frattempo un feed-back, la persona-bersaglio si sceglie dal cerchio dei partecipanti un «aiuto per lo sviluppo», con il quale si ritrova ad esempio una volta alla settimana per parlare delle proprie esperienze e per ascoltare il suo feed-back.

Comportamenti negativi ancora una volta non vanno toccati e non possono essere nominati.

Appena ogni partecipante ha scelto un obiettivo comportamentale e un aiutante per lo sviluppo, il gruppo fissa un nuovo incontro dopo due settimane, nel quale tutti i partecipanti possono scambiarsi le proprie esperienze a riguardo di questo esperimento.



Spunti di valutazione

- Al termine di questa seduta si faccia di nuovo un «Flash».

Spunti di valutazione per la riunione di follow-up

- Quali esperienze ho fatto all'interno e al di fuori del gruppo durante i miei esperimenti sul comportamento?
- Quali difficoltà sono intervenute?
- In che modo l'esperimento mi è stato di aiuto?
- Che cosa posso fare ancora?



L'esperienza ci dice...

Questa serie di giochi di interazione è particolarmente indicata per gruppi nei quali collaborano insieme partecipanti (e capigruppo!) demoralizzati e criticoni.

Il positivo rafforzamento (iper-)marcato qui effettuato può creare un clima di fiducia sociale e di disponibilità sociale e tecnica all'apprendimento che poi apre la strada alla disponibilità e capacità di confronto sulle cose e tra le persone a volte necessari nella vita di gruppo.

L'ORGOGGIO DI UN SEGRETO

(Gestalt-Awareness-Training)

Obiettivi

I partecipanti potranno qui prender coscienza dei vantaggi e degli svantaggi che derivano dal nascondere informazioni importanti. Quando i partecipanti saranno maggiormente consapevoli dell'infondatezza di molti dei loro timori, forse riusciranno a comunicare tra loro in maniera più aperta e sincera.

Partecipanti

Dai 14 anni. Dimensioni del gruppo: non più di 20 partecipanti.

Durata

Circa 60 minuti.

Conduzione del gioco

Nel prossimo gioco riuscirete a capire più chiaramente quale prezzo si deve pagare quando si nascondono ad altre persone pensieri e sentimenti. Potrete anche scoprire quali rischi si corrono ad essere un po' più aperti tra voi.

Sceglietevi un partner che vi piacerebbe conoscere meglio...

Sedetevi l'uno di fronte all'altro e chiudete gli occhi...

Pensate un attimo al rapporto che avete con il vostro partner... Quali sentimenti provate per lui?... Vi sentite sicuri nei suoi confronti?... O insicuri?... Quanto siete stati sinceri finora l'uno con l'altro? Quali importanti rivelazioni su di voi gli avete fatto finora? Quali gli avete nascosto?...

Pensate a tre informazioni importanti che vi riguardano che non avete mai rivelato al vostro partner.

Dovrà trattarsi di cose delle quali avete sempre pensato che potrebbero danneggiare il vostro rapporto con lui: perché potreste fare brutta figura, perché ferireste l'altra persona o perché ai suoi occhi diventereste meno attraenti. Pensate quindi a questi tre segreti... (3 minuti)

Concentratevi su quello che avete provato quando avete scelto i tre. Quali informazioni recondite vi sono venute in mente? Quali avete respinto ed escluso?... Che cosa provate adesso per questi tre segreti?...

Ora immaginate di fare sottovoce al vostro partner queste tre confidenze. Pensate alla sua reazione...

È stata catastrofica come vi aspettavate?... Qual è la cosa più grave che potrebbe succedere?...

Aperte gli occhi e senza rivelare effettivamente al partner i vostri segreti, spiegategli dettagliatamente quale sarebbe la sua reazione. Completate di seguito queste tre frasi:

SE IO TI RIVELASSI IL MIO PRIMO SEGRETO, TU...

SE IO TI RIVELASSI IL MIO SECONDO SEGRETO, TU...

SE IO TI RIVELASSI IL MIO TERZO SEGRETO, TU...

(Attendere tre minuti.)

Ora rivelate al vostro partner quali svantaggi vi derivano dal celare questo segreto. Che cosa perdete nascondendo una simile informazione? Mentre parlate, concentratevi nuovamente sui vostri sentimenti e sul suono della vostra voce... (3 minuti)

Adesso vantatevi dei vostri segreti e della vostra capacità di custodirli... (3 minuti)

Osservate quindi, in silenzio, in che modo queste informazioni celate influiscono sul vostro rapporto con il partner. – Come vi sentite pensando che anche il vostro partner ha dei segreti nei vostri confronti? – In che modo i vostri segreti condizionano l'altra persona, creando distanza e sfiducia all'interno del rapporto?... (2 minuti)

In dieci minuti, adesso, parlate di come la vostra relazione venga influenzata da tali misteri. Se volete correre il rischio di rivelare uno o più di questi segreti, fatelo pure e osservate l'effettiva reazione del vostro partner. Confrontate la reazione concreta con quella da voi immaginata...



Spunti di valutazione

- Quanto ho rischiato in questo gioco?
- È venuto fuori qualche segreto da parte mia o del mio partner?
- A quali condizioni vorrei aprirmi un po' di più all'interno di questo gruppo?
- Quale è la persona più aperta che conosco?
- Quale la più chiusa?
- Come mi sento adesso?



L'esperienza ci dice...

I ragazzi già sensibilizzati hanno con questo gioco l'importante opportunità di capire meglio i meccanismi della propria riservatezza e dei propri sotterfugi. Non proponete questo gioco troppo presto!

I partecipanti che lavorano nel settore dell'assistenza vivranno, con questo gioco, una valida esperienza di apprendimento che arricchirà la loro preparazione professionale.



ADISTA

- 90 NUMERI ALL'ANNO
- 2 USCITE OGNI SETTIMANA
- LA PIÙ RICCA FONTE DI:
 - NOTIZIE
 - DOCUMENTI
 - ANTICIPAZIONI
 - CONVEGNI
 - DIBATTITI
 - OPINIONI
- RASSEGNE STAMPA:
 - COMMENTI LAICI SUGLI AVVENIMENTI RELIGIOSI
 - REAZIONI E POSIZIONI DEI CRISTIANI SUGLI AVVENIMENTI POLITICI

«ADISTA, il migliore osservatorio esistente in Italia per quanti sono interessati a conoscere l'attività del mondo religioso».

ENZO FORCELLA

ABBONAMENTI

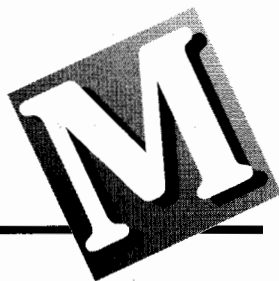
Italia	L. 100.000
Sostenitori	L. 300.000
Estero Europa	L. 140.000
Extraeuropa	L. 180.000

VERSAMENTI

Sul c.c.p. 33867003 o assegno bancario non trasferibile intestato a:
 ADISTA, Via Acciaioli 7, 00186 Roma
 Tel. 06/6868692 - 68801924 - 6832704 - fax 06/6865898

Chiedere copia saggio

Rapporti interpersonali e feed-back



SETTE DOMANDE

(K. Vopel)

Obiettivi

I membri del vostro gruppo nell'ambito di questo gioco a gruppetti possono verificare sotto quali aspetti vengono valutati dagli altri partecipanti. Attraverso le «sette domande» vengono chiamate in causa dimensioni essenziali delle relazioni interpersonali che svolgono un ruolo in tutti i rapporti di studio e di lavoro.

Per il fatto che la chiarificazione dei rapporti è fortemente prestrutturata e che nei piccoli gruppi essa ha luogo con sei o sette persone, il «carico» per le persone non è eccessivo.

Partecipanti

L'età minima è di 16 anni. Va premesso che i partecipanti devono avere sufficienti informazioni l'uno dell'altro. Il numero è facoltativo, poiché vengono poi distribuiti in piccoli gruppi di sette persone.

Durata

Occorrono dai 90 ai 120 minuti.

Materiale

Un modulo con le «sette domande» per ogni partecipante.

Spazio

Dovendo formare dei gruppi, deve esserci abbastanza spazio a disposizione perché questi possano lavorare senza disturbarsi reciprocamente.

Conduzione del gioco

Vorrei proporvi un gioco con il quale potrete scoprire quali effetti il vostro comportamento produce sugli altri e come questi vedono il loro rapporto con voi. Formate gruppi di sette persone che desiderano chiarire meglio i loro reciproci rapporti...

(Dopo la formazione dei sottogruppi distribuite i moduli e dite ai gruppi di leggere bene e fino in fondo le istruzioni.)

Proponete un tempo massimo di 30 minuti per riempire i fogli.

I sottogruppi valutano il gioco secondo gli aspetti offerti nel modulo.

Si può anche svolgere una riunione generale di chiusura per chiarire le domande aperte che devono ancora essere esaurientemente trattate.)



Spunti di valutazione

- C'è uno schema preciso secondo il quale vengo giudicato dagli altri? Esiste ad esempio un ruolo per il quale sono stato scelto in misura maggiore?
- In futuro attuerò maggiormente determinati modelli di comportamento?
- Come mi sento ora?



L'esperienza ci dice...

Il gioco delle «Sette domande» porta sempre a buoni risultati. In ogni caso risulta particolarmente difficile riempire la tabella P.

SETTE DOMANDE

Per prima cosa leggi le istruzioni complete prima di iniziare a riempire la tabella A e F.

Chi sceglieresti in questo gruppo come...

- responsabile di un gruppo di lavoro?
- unico compagno per il soggiorno su un'isola?
- consulente per le difficoltà personali?
- compagno di discussione su una nuova, inedita idea?
- stretto collaboratore per lo svolgimento di un incarico importante?
- accompagnatore ad un training in comunicazione per conoscerlo meglio?
- compagno in un duello di carta (dove entrambi vi date colpi a vicenda con un giornale acciollato)?

Per prima cosa scrivi nella tabella A (scelte attive) nella colonna di sinistra i nomi di tutti i membri del tuo sottogruppo. Valuta poi quali dei suddetti ruoli sceglieresti per ogni membro del gruppo.

Puoi assegnare ogni ruolo solo una volta.

Riporta le tue scelte nella seconda colonna. In seguito annota nella terza colonna i motivi della tua scelta e formula ogni volta il motivo, come se tu ti rivolgevi direttamente alla persona in questione.

In seguito occupati della tabella F (scelte passive). Per prima cosa riporta nella colonna di sinistra i nomi di tutti i membri del gruppo. Pensa per quale ruolo, secondo la tua opinione, sei stato scelto dagli altri. Annota il ruolo presunto nella seconda colonna. Annota poi nella terza colonna il motivo di volta in volta presunto, così come se ti si rivolgesse a te direttamente.

Qui puoi assumere più volte uno stesso ruolo.

Non è da escludere infatti che più persone vogliono ad esempio discutere con te una nuova idea.

Non appena tutti hanno finito di riempire le caselle, può avere inizio il vostro dialogo di valutazione. Seguite queste istruzioni: uno a turno si pone al centro e riferisce una dopo l'altra le sue conclusioni dalla tabella F.

Il compagno intervistato conferma o rettifica l'ipotesi di scelta e comunica la sua reazione.

Gli altri fanno altrettanto.

Perché gli aspetti da valutare sono:

In che misura ho valutato esattamente le scelte degli altri nei miei confronti? - Come vivo le scelte unilaterali? - Come vivo le scelte contrarie?

TABELLA A (SCELTE ATTIVE)

1. Nome Mauro	2. Racolo Duello	3. Motivi della scelta Mi dai sui nervi con i tusi lunghi monologhi
.....
.....
.....
.....
.....
.....

TABELLA F (SCELTE PASSIVE)

1. Nome Antonella	2. Racolo Nuove idee	3. Motivi della scelta Speravo hai delle trovate originali
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Data Nome

EDIZIONI PAOLINE

PENSIERI SULL'AMORE

pp. 64 - L. 3.800

Beppe del Colle

PER CAPIRE DI PIÙ

pp. 45 - L. 2.800

Un «laico» commenta la lettera del Papa sull'unità d'Italia.

BENEDICI, SIGNORE

pp. 64 - L. 4.000

Nazareno Fabbretti

LA PREGHIERA DELLE CICALE & CO.

pp. 98 - L. 14.000

Pregiere «francescane» delle cose e degli animali.

Jean Monbourquette

L'ARTE DI PERDONARE

pp. 226 - L. 18.000

Il segreto del saper perdonare e riacquistare serenità e gioia.

Marjorie Newman

DOMANDE E RISPOSTE SULLA BIBBIA

pp. 96 - L. 22.000

Per entrare in maniera «curiosa» e avvincente nel mondo della Bibbia.

Lina Di Maria,

AVEVO FAME E MI AVETE DATO DA MANGIARE

pp. 16 - L. 5.500

AVEVO SETE E MI AVETE DATO DA BERE

pp. 16 - L. 5.500

Ines Belski Lagazzi

BERNADETTA

pp. 30 - 7.500

Giuseppino De Roma

DAMIANO DI MOLOKAI

pp. 72 - L. 7.500

Dino Negro

PERDONATI DAL PADRE

pp. 72 - L. 7.000

Un gruppo di bambini

VIA CRUCIS

pp. 24 - L. 3.800

Domenico Nicolai

QUARESIMA È BELLO

pp. 218 - L. 15.000

Un nuovo modo e suggestivo per vivere, insieme con quei grandi credenti che furono i Padri, il tempo quaresimale. Un frate poeta avvia alla meditazione e contemplazione.

CRITICA DEL SEMINARIO

(dalla prassi dei laboratori di dinamica di gruppo)

Obiettivi

Questo esperimento è particolarmente indicato per i componenti di gruppi di formazione e di lavoro, che operano insieme per un periodo di tempo determinato (cioè nell'ambito di un corso).

Essi si devono occupare di ciò che finora hanno imparato nell'ambito del lavoro comune, in modo che capogruppo e partecipanti possano acquisire informazioni attendibili per procedere.

In proposito devono essere analizzati elementi essenziali del processo di gruppo, nel quale ogni partecipante prende parte attiva una volta come attore e una volta come osservatore.

Quindi si tratta in particolare di chiedersi: Come viene valutato dagli altri il mio comportamento? – Quali reazioni suscita in loro?

Partecipanti

È indicato soprattutto per gli adulti. Questo gioco di interazione offre elevata sicurezza emotiva per le persone coinvolte. Introduce in maniera piacevole alla prassi del dare e ricevere feedback. Provate questo gioco di interazione quando siete a due terzi del percorso di lavoro.

Numero: fino a 30 partecipanti circa.

Durata

Calcolate dai 90 ai 120 minuti.

Materiale

Per ogni partecipante c'è bisogno di una scheda, una matita e una copia del modulo «Processo di gruppo».

Condizione del gioco

All'inizio spiegate al gruppo gli scopi dell'esperimento. Fateli dividere poi in due sottogruppi di uguale numero (secondo il principio del caso) i gruppi A e B.

Il gruppo A riceve schede e matite. Si reca in un angolo della stanza per lavorare là completamente separato dagli altri.

I componenti di questo gruppo hanno il compito di annotare su un lato della loro scheda perlomeno due considerazioni positive sull'esperienza finora compiuta, e sull'altro lato almeno due considerazioni negative.

I componenti del gruppo B ricevono matite e di volta in volta un modulo del foglio del processo di gruppo.

Ognuno viene invitato a usare nella prevista osservazione di gruppo una categoria del foglio di osservazione per annotazioni specifiche.

Se nel gruppo ci sono più di cinque persone, possono lavorare più osservatori nella stessa categoria.

I componenti del gruppo B devono suddividersi possibilmente in misura uguale nelle cinque categorie.

Ora il gruppo A si siede a cerchio al centro della stanza mentre il gruppo B prende posto intorno come osservatore.

Gli attori (A) ricevono il compito di discutere le loro impressioni sul percorso compiuto fino a quel momento all'interno del corso.

Ponete loro questo quesito:

**FINORA COSA MI HA DATO IL CORSO?
COS'È RIMASTO APERTO PER ME-
OPPURE COSA NON MI È PIACIUTO?**

A questo proposito valgono le seguenti regole:

Ognuno deve comunicare almeno una considerazione positiva e una negativa dalla sua scheda. Ognuno deve assicurarsi di essere compreso, e deve ascoltare ciò che gli altri dicono.

Il tempo di discussione (a seconda del numero delle persone) oscilla dai 20 ai 30 minuti.

Invitate perciò gli osservatori a fare brevi resoconti di osservazione, mentre gli attori stanno in ascolto.

Gli osservatori devono assicurarsi che «arrivi anche in porto» ciò che loro dicono. Poi gli attori sotto osservazione possono prendere posizione. Questa fase di feed-back e di reazione deve durare circa 30 minuti.

In seguito viene ripetuto tutto il procedimento: il gruppo B scrive sulle schede le sue impressioni sul corso e il gruppo A si assume il compito di osservare tale processo.



Spunti di valutazione

- Come mi sono sentito rispettivamente nei panni di attore e di osservatore?
 - Con il feed-back qualcuno si sente ferito?
 - Il feed-back è stato sufficientemente specifico? E sufficientemente sincero?
 - Ci sono state differenze tra la fase 1 (Gruppo A come attori) e la fase 2 (Gruppo B come attori)?
 - Quali conseguenze trarranno dal feed-back partecipanti e capogruppo per la successiva pianificazione del lavoro comune?
 - Come reagisce il capogruppo al feed-back del gruppo?
- Qui potete esemplarmente mostrare di accogliere il feed-back senza azioni difensive (quindi senza «sparate» giustificanti).
- Quali sono le *vostr*e conseguenze che volete trarre dalle informazioni ottenute?

EDITRICE ANCORA

<p>Juan Manuel Lozano VITA RELIGIOSA PARABOLA EVANGELICA pp. 272 - L. 20.000</p>	<p>AA.VV. LAMPADA PER I MIEI PASSI Giovani pred e promozioni delle vocazioni pp. 204 - L. 20.000</p>	<p>glie della maturità. Attraverso un'indagine, aperta su di un compagno significativo, vengono studiate da vicino le caratteristiche, le contraddizioni e le ambiguità di questa delicata fase di età.</p>
<p>Antonio Dorigo IN SEMPLICITÀ E UMILTÀ DI CUORE pp. 144 - L. 15.000</p>	<p>Libro che è il frutto di un convegno sul rapporto tra ministero sacerdotale e pastorale vocazionale.</p>	<p>Lo studio si apre con una prima parte nella quale vengono riportate le risposte dei giovani intervistati su diverse questioni (spiritualità, la religione, la musica, la sessualità, la famiglia, il futuro...). Nella seconda parte vengono presentati due possibili interpretazioni dei risultati dell'indagine, dalla quale i giovani appaiono caratterizzati per un vero dall'indifferenza e da un atteggiamento di attesa e, per altro verso, risultato essere ricchi di potenzialità inespresso e desiderio di confronto.</p>
<p>Carlo Azzurro IL CRISTIANO DI FRONTE AL PARANORMALE pp. 180 ca. - L. 20.000</p>	<p>Indirizzo principalmente a quanti vivono il compito di essere «lampada per i passi» di moltissimi in ruota, l'azione è un utile strumento per riprodurre e sostenere il servizio pastorale nella comunità cristiana.</p>	<p>La terza parte propone una serie di atteggiamenti adatti per poter essere «veramente» adulti accanto ai giovani del nostro tempo.</p>
<p>Saverio Pagani IL SEGRETO DELLA VITA Meditazioni per giovani sul vangelo di Giovanni pp. 93 - L. 10.000</p>	<p>Questo volume, come i precedenti della stessa collana, si occupa di una particolare fascia di età: quella che dalla adolescenza conduce alle so-</p>	
<p>Sul tema della vita e dell'abbandono di essa promessa in detto da Gesù si evolvono sei racconti di fatto divina. Per i giovani capaci di impegno e di dono.</p>	<p>Guy Lescarne - Thierry Vincent DA 15 A 19 ANNI Giovani allo scoperto pp. 185 - L. 20.000</p>	

Foglio di osservazione
PROCEDIMENTO DI GRUPPO

Adotta in basso i comportamenti verbali e non verbali osservabili dei membri del gruppo secondo le proposte della categoria secondo la quale osservi. Cerca di concentrarti sul processo di comunicazione e non troppo sul contenuto della discussione. Il tuo compito è, in qualità di osservatore del processo di gruppo, quello di aiutare in seguito il gruppo attraverso il tuo racconto, migliorando la loro capacità comunicativa. Annota soprattutto comportamenti che sono suscettibili di mutamento, quindi ad esempio non il fatto che un partecipante raffreddano «parla con il naso», ma piuttosto, ad esempio, il fatto che mentre parla si copre sempre la bocca con la mano.

Categoria 1: STRUTTURA

Come procede il gruppo nel raggiungimento dell'obiettivo? - Quali regole di comportamento vengono a formarsi? - Quali comportamenti operativi puoi individuare? - Come vengono prese le decisioni?

Categoria 2: CLIMA ALL'INTERNO DEL GRUPPO

Qual è l'umore nel gruppo? - Come si regolano i componenti con i sentimenti propri e altrui? - Vengono espresi? - Quali segnali non verbali mostrano un cambiamento nel clima? - Quale stato emotivo si pulsa attraverso il modo di parlare?

Categoria 3: SUPPORTO

In che modo i partecipanti influenzano lo sviluppo del gruppo? Quali utili modi comportamentali puoi osservare?

Categoria 4: ELEMENTI DI DISTURBO

Quali comportamenti disturbano il lavoro del gruppo?

Categoria 5: COOPERAZIONE

Come vengono coordinati insieme i singoli contributi? - Quali comportamenti conducono all'approvazione? - Quali comportamenti conducono al consenso? - Quali comportamenti vanno osservati, poiché conducono solo ad un consenso superficiale («anch'io»)?

AFFUNTI

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Nome

Categoria

INDIVIDUAZIONE DI ERRORI

(da G. W. Smith)

Obiettivi

Questo esperimento offre a due componenti del gruppo per volta l'opportunità di chiarire il loro rapporto. Tema di questa chiarificazione sono le cose che ci disturbano di solito nel nostro partner.

La struttura specifica di questo esperimento dà ad entrambi i partecipanti una certa sicurezza psicologica e li aiuta a fare delle considerazioni equilibrate. Il quesito-guida «Chi di noi commette più spesso questo errore?» è un aiuto molto semplice per trasformare delle proiezioni in una dichiarazione realistica delle proprie e delle altrui insufficienze.

Partecipanti

Dai 16 anni in su. La dimensione del gruppo è a piacere.

Durata

Per l'esperimento vero e proprio sono necessari circa 30 minuti.

Materiale

Per ogni partecipante sono necessari tre piccoli bigliettini e una matita.

Conduzione del gioco

Adesso prenderete parte ad un esperimento che vi mostrerà come procedere in modo efficace quando desiderate chiarire un rapporto. Tema di questa chiarificazione sono in questo caso piccoli e grandi comportamenti fastidiosi, cioè tutto quello che mi disturba nel comportamento dell'altro. Affinché possiate esercitarvi al meglio, l'esperimento ha luogo ogni volta con un partner diverso.

Cominciate adesso a girare per la stanza e a cercarvi un partner con il quale vi piacerebbe regolare i conti...

Adesso venite a coppia da me e prendetevi ognuno tre bigliettini e una matita...

Distribuitevi ora nella stanza e sedetevi di fronte al vostro partner...

Annotate ora su ogni bigliettino una cosa che vi disturba dell'altro e che voi gli attribuite come errore. Cercate nel far questo di essere quanto più possibile precisi e indicate comportamenti concreti dell'altro. Per esempio potreste scrivere: «Tu interrompi spesso gli altri - ed anche me - quando si parla». Evitate analisi caratteriali, scrivendo per esempio: «Tu sei egoista». Queste affermazioni sono speculazioni che chiudono le orecchie del partner nel momento in cui le si pronuncia. Scrivete adesso su ogni cartoncino un comportamento, per voi fastidioso, del vostro partner...

Lasciate adesso i vostri bigliettini uno accanto all'altro, davanti a voi sul pavimento con il lato su cui avete scritto verso il basso. Adesso il più giovane di voi proceda scoprendo una delle sue carte e leggendola al propri partner. Dovrà poi cominciare la discussione cercando di rispondere alla seguente domanda:

CHI DI NOI ASSUME QUESTO ATTEGGIAMENTO FASTIDIOSO PIÙ SPESSO DEGLI ALTRI?

CHI COMMITTE QUESTO ERRORE PIÙ DI TUTTI GLI ALTRI?

Successivamente il più grande di voi risponderà alla stessa domanda. Cercate allora di discutere ulteriormente su questo punto. Riflettete su quello che ognuno di voi può fare per riuscire ad eliminare il risentimento provocato dal comportamento in questione. Se non siete pronti ad affrontare un cambiamento del vostro comportamento, ditelo chiaramente l'uno all'altro. Per questa prima fase di chiarificazione del vostro rapporto avete a disposizione cinque minuti di tempo...

Adesso tocca al più grande di voi. Anche lui deve sollevare una delle sue carte, leggerla al partner e rispondere alle domande di cui si parlava prima.

Poi si prosegue come nel primo giro. Avete di nuovo cinque minuti di tempo...

(Bisogna dare istruzioni ogni cinque minuti, per fare in modo che il gioco prosegua.

La volta successiva toccherà dunque di nuovo al più giovane, che scoprirà la seconda carta e così via.)

Bene, adesso avete discusso su tutte le sei carte. Vorrei che per concludere vi poneste la seguente domanda:

QUALE È IL MIO DIFETTO PIÙ GRANDE, QUELLO CHE NUOCE AL MIO RAPPORTO CON QUESTA PERSONA?

A CAUSA DI QUALE COMPORTAMENTO DANNEGGIO QUESTO RAPPORTO?

Prendetevi prima di tutto un minuto di tempo per ponderare in silenzio la domanda...

Adesso parlate tra di voi di quello che vi è venuto in mente.

In che modo questo particolare difetto produce problemi nel vostro rapporto? Assicuratevi che ognuno parli del proprio comportamento sbagliato.

Avete cinque minuti di tempo...



Spunti di valutazione

- * Come mi sono sentito durante questo esperimento?
- * Chi ho ignorato nella scelta del partner?
- * Che cosa mi ha facilitato questa chiarificazione del rapporto?
- * Quanto grande era il rischio a cui andavo incontro?
- * Cosa ho scoperto di me?
- * Cosa ho scoperto sul mio partner?
- * Voglio in futuro cambiare qualcosa?
- * Come mi sento adesso?



L'esperienza ci dice...

La maggior parte dei partecipanti si sente piuttosto sicura durante questo esperimento, il quale costituisce una buona preparazione per un futuro feed-back.

EDIZIONI MESSAGGERO-PADOVA

Giorgio Bonaccorso

Introduzione alle liturgie della Liturgia

pp. 138 - L. 12.000

Il libro è più che un'introduzione: offre le coordinate di base mediante le quali è possibile pensare la stessa liturgia, in una problematizzazione epistemologica seria.

Se pensiamo ai liturgisti su cui i preti di una certa età (anche dopo il Vaticano II) hanno studiato, finalmente si ricopre la liturgia nella bellezza di un linguaggio che è quello della chiesa nei suoi rapporti di fede e culto verso Dio.

F. Vuontis - A.N. Tertis - R. Cecolin (a cura di)

UNA LITURGIA PER L'UOMO

pp. 306 - L. 22.000

Il volume *Una liturgia per l'uomo* nasce in una situazione molto particolare: la necessità per l'Istituto di Liturgia Pastorale di definire la sua autonomia accademica e lo spazio della sua ricerca nell'ambito delle discipline teologiche. E questo potrebbe limitare la portata del suo messaggio. Ma l'aver indagato sugli aspetti pastorali della liturgia ha portato gli studiosi a vedere come la liturgia cristiana si inserisce profondamente nelle dinamiche di crescita dell'uomo.

Anche la civiltà industriale odierna, che sembra aver soffocato la capacità di esprimersi in dimensione simbolica, può essere riportata di fronte al suo Dio, al mistero forte e operante del Dio presente nell'uomo.

Celebrazione liturgica concepita come comprensione globale di Dio, come «prima» e imprescindibile «teologia». Liturgia dove «il mistero si fa esperienza». Liturgia dove il «dire» diventa un «fare»: sono alcune tematiche che ricoprono come fondamentalmente la liturgia sia soprattutto per l'uomo.

Influenza, potere, concorrenza



BIG BOSS

(K. Vopel)



Obiettivi

Questo gioco di interazione offre ai componenti del vostro gruppo l'occasione di confrontarsi con l'autorità, con il capo.

Voi invece sperimentate come i membri del gruppo vi percepiscono e quali reazioni suscitano in loro.



Partecipanti

È particolarmente indicato per gli adulti. Si presuppone che voi siate sinceramente interessati all'opinione degli altri nel gruppo e che la fiducia di cui godete nel gruppo stesso consenta la formulazione di critiche e valutazioni.



Durata

Vi occorrono 90 minuti circa.



Materiale

Per ogni partecipante avete bisogno di cinque carte blue e cinque rosse. Tenete per voi 30 carte bianche. Inoltre vi occorrono 2 rotoli di nastro adesivo e numerosi fogli grandi di carta da pacchi.



Conduzione del gioco

Comunicare al gruppo che vorreste dialogare con loro su quanto essi vanno d'accordo con la vostra persona e il vostro modo di guidare il gruppo, sia a livello materiale che personale. Spiegate poi ai partecipanti lo svolgimento del gioco.

In un primo tempo voi e loro vi preparerete separatamente. Voi vi ritirate e annotate tutte le vostre forze e debolezze tecniche e umane, di cui siete consapevoli in relazione alla vostra conduzione del gruppo.

Attaccate poi le vostre carte in due colonne verticali su un foglio bianco in modo da creare un catalogo di forze e debolezze.

Parallelamente alla vostra autoanalisi i membri del gruppo lavorano per conto proprio. Ogni componente del gruppo ha tre carte rosse e tre blu. Senza parlare tra loro, essi compiono le loro registrazioni sulle vostre forze e debolezze, annotando le vostre forze sulle carte rosse e le vostre debolezze su quelle blu.

Ognuno deve riempire almeno una carta rossa e una blu; può però servirsi anche di tutte

e sei le carte in sui possesso. Può inoltre scegliere se farsi riconoscere come autore delle carte o se rimanere anonimo.

Appena i membri del gruppo hanno preparato le loro carte, queste vengono incollate con il nastro adesivo sui grandi fogli.

Per questa prima fase del gioco ci sono a disposizione dai 20 ai 30 minuti. Dopo fate ritorno al gruppo.

Attaccate il vostro foglio di autoanalisi alla parete e commentate le vostre carte personali. I partecipanti prestano ascolto e al termine possono comunicare le loro impressioni.

Ora accanto ai vostri fogli vengono appesi quelli dei componenti. Scorrete le carte dei componenti e commentatele una dopo l'altra.

A questo proposito potete tirare in ballo anche i membri del gruppo. Le carte strutturano l'andamento del dialogo tra voi e il gruppo.

Ogni volta che avete commentato la carta di un partecipante, prendetela dal foglio di carta. Se trovate una carta che è particolarmente importante per voi, potete attaccarla tra le carte personali sul vostro foglio di autoanalisi.

Date poi il via al dialogo di valutazione.



Spunti di valutazione

- In che misura le dichiarazioni dei membri del gruppo concordano con la valutazione di sé del capogruppo? Quanto sono grandi le discrepanze? Che significato hanno?
- Cosa cambierà il capogruppo nel suo comportamento? Stringerà qualche accordo con i componenti?
- Qual è la mia reazione al fatto che posso dare un feed-back al capogruppo?
- In qualità di partecipante riceverò un feed-back anche dal capogruppo?
- Come mi sento ora nel ruolo di capogruppo dopo questo esperimento?



L'esperienza ci dice...

In questo gioco di interazione ha dato buoni risultati soprattutto la strutturazione attraverso le singole carte.

Decidete però di fare questo esperimento solo quando vi siete sinceramente adoperati per uno stile di conduzione che stimoli alla partecipazione.

ADIEU, BOSS

(K. Vopel)



Obiettivi

Questo gioco di interazione permette ai partecipanti di imparare a conoscere più umanamente una autorità e di conoscere le sue debolezze e i suoi lati comici.

Un comportamento un po' più disteso verso l'autorità può essere «approntato» in questo modo.



Partecipanti

Dai 14 anni. Il numero dei partecipanti è a piacere.

56



Durata

Circa 20 minuti.



Conduzione del gioco

Vorrei fare con voi un gioco di fantasia che mostrerà i vostri superiori (insegnante, animatore, ecc...) da un lato poco usuale.

Sedetevi comodi e chiudete gli occhi... Teneteli chiusi durante tutto il gioco.

Immaginate che il vostro capo sia qui in mezzo a questa stanza. Ha in testa un cilindro... Mettetegli un abito nero e delle scarpe nere... Fategli indossare una cravatta nera e una camicia bianca... Dategli in mano una 24 ore nera... Fatelo inchinare e favevi dire con fare solenne: «Buongiorno».

Toglietegli ora tutti i vestiti e immaginate che vi stia di fronte con indosso una toga romana, un rotolo di papiro nella mano... Fategli dire ora con fare solenne: «Salve».

Levatagli l'abito romano e vestitelo con un perizoma di tela... Dategli in mano alcuni frutti e delle radici selvatiche, come se se li fosse procurati per il prossimo pasto... Lasciatevi offrire un frutto e fatevi dire: «Kolu-kalu».

Immaginate ora che il capo indossi un'armatura da cavaliere... Fategli togliere l'elmo e fatevelo regalare...

Fate vestire il capo con una pelle d'orso come l'uomo di Neanderthal... Ha in mano un grosso cosciotto di cinghiale che divora... Strappa con i denti il pezzo migliore di carne e ve lo offre.

Vedete ora il vostro capo con un paio di calzoncini da bagno... Fategli fare tre esercizi d'appoggio frontale supino...

Con che cosa vorreste ora acconciare il vostro capo?...

Fatelo... Adesso fatelo stare nella arena di un circo... Fatelo andare al passo con un cavallo da fatica belga... ora fatelo trottare... adesso galoppare... Poi fategli cavalcare un asino... Adesso fatelo stare dritto in piedi su un elefante... Fate galoppare l'elefante. È la volta di fargli cavalcare una tigre siberiana... E fate saltare la tigre con il vostro capo sopra attraverso un cerchio di fuoco... Fatelo entrare in pista sotto i panni di un clown da circo e fategli fare delle capriole.

Immaginate che il vostro capo ora si arrampichi lungo la facciata di questa casa... Fatelo arrampicare in alto sul parafulmine di un campanile... Fategli arrampicare dall'esterno l'Empire-State-Building... Immaginatelo sul trampolino di una piscina... Fatelo tuffare dalla piattaforma dei 10 metri... Fatelo saltare in acqua da un ponte... Lasciatelo saltare da un trampolino da lancio per sciatori...

Immaginate il capo sul ring che boxa con un campione mondiale pesi massimi... Fatelo lottare con un lottatore di catch.

Fategli giocare un match di tennis contro il campione della coppa Davis... Fatelo lavorare come cameriere in un hotel... Immaginate di star là con degli amici e che il vostro capo vi porti un paio di aperitivi... Ordinategli ciò che desiderate mangiare... Fategli portare con precauzione la minestra... Fategliela riportare via perché per voi non è sufficientemente calda... Fategli portare via ogni portata... Cosa deve portarvi ancora?...

Se adesso pagate, date al capo una buona mancia... Lodatelo per il suo zelo e ditegli addio. Aprite di nuovo fra qualche istante gli occhi e ritornate con la vostra attenzione al gruppo...



Spunti di valutazione

- Come mi sono sentito durante il gioco?
- Cosa mi ha divertito di più?
- Quali sono ora i miei sentimenti verso il capo?
- Cosa posso far ogni giorno per avvicinarmi al mio capo in modo più proficuo?



L'esperienza ci dice...

Questo gioco fa divertire molto la maggior parte dei partecipanti. È un ironico contributo alla problematica del potere.