



Tirocinio Formativo e di Orientamento

Corso di Laurea Magistrale in Scienze Pedagogiche

Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa"

Università degli Studi di Milano – Bicocca

Workshop Anno Accademico 2022/23

Da destinatari a protagonisti degli interventi educativi

16 novembre 2022, c/o Centro di Aggregazione Giovanile "Patchanka", Pioltello (MI)

Conduttrice

Dott.ssa Valentina Giunti, Coop Sociale Arti & Mestieri Sociali

Partecipanti

Federico Barbareschi

Selene Berardi

Serena Dipaola

Ilaria Greppi

Valentina Haffad

Elena Induni

Arianna Marangoni

Giulia Pincetti

Luca Quatraro

Federica Rossi

Giulia Rizzetto

Introduzione

In data 16 novembre 2022, abbiamo partecipato al workshop “*Da destinatari a protagonisti degli interventi educativi*” presso la sede del C.A.G. “*Patchanka*” della Cooperativa Libera Compagnia di Arti e Mestieri Sociali, a Pioltello (MI). Il tema del workshop era la restituzione di quote di potere ai soggetti coinvolti, partendo dalle loro risorse, al fine di creare, produrre e sviluppare proposte educative; per fare questo, ci è stato presentato, dalla conduttrice Valentina Giunta, lo strumento della Mappa dei Talenti. La particolarità del workshop è stata la modalità con cui si è svolto: Valentina, infatti, ha coinvolto il gruppo attivamente durante tutta la giornata utilizzando il *role playing*; dopo la fase iniziale di presentazione, ci ha divisi in due sottogruppi: un'équipe di professionisti educativi di primo livello con il compito di progettare interventi educativi di un “Progetto nazionale sulla legalità, partecipazione ed inclusione” ed i destinatari del Progetto. Il *role playing* ha previsto due momenti: uno iniziale dell'équipe in cui si è formulato un Progetto iniziale, ed uno successivo in cui si è rimodulato il Progetto partendo proprio dalle risorse dei destinatari, emerse dopo aver utilizzato la Mappa dei Talenti.

Infine, Valentina ci ha invitato a condividere con il gruppo una parola che rappresentasse l'esperienza appena vissuta.

Contenuti e metodologie

L'incontro è iniziato con un breve video di presentazione sui servizi ed i progetti offerti dalla “Libera Compagnia di Arti e Mestieri Sociali”. Valentina ha scelto questo approccio immersivo volto ad attivare la nostra dimensione sensoriale ed emotiva piuttosto che quella cognitiva e teorica. La stessa modalità è stata utilizzata anche nella presentazione di noi stessi: Valentina, infatti, aveva predisposto il contesto del C.A.G. posizionando frasi ed immagini, ci ha poi invitato a muoverci nella stanza, per la durata di una canzone, ed a fermarci in prossimità dell'elemento che ci colpiva maggiormente “*alla pancia piuttosto che alla testa*”. Ognuno di noi, al termine della canzone, ha motivato la scelta della posizione fisica con una piccola presentazione di sé e della propria esperienza professionale.

Conclusa la fase iniziale di presentazione, siamo subito stati invitati a “*mettere le mani in pasta*” attraverso un *role playing*. Il gruppo è stato diviso: alcuni hanno interpretato un'équipe di professionisti educativi di primo livello, il cui compito era la realizzazione del “*Progetto nazionale sulla cittadinanza attiva e inclusione sociale*”, mentre altri hanno rappresentato i destinatari del progetto, degli adolescenti dai 14 ai 24 anni, portavoce del “*Gruppo di comunicazione e promozione*” degli eventi del Progetto

Nazionale. Valentina, invece, ha interpretato la referente della banca finanziatrice del Progetto. Come primo obiettivo l'équipe doveva presentare ai finanziatori la bozza del Progetto inerente la comunicazione e promozione degli eventi; in questa fase di attivazione, il gruppo di professionisti educativi di primo livello ha lavorato separatamente dai destinatari, provando a progettare azioni da proporre ai portavoce. La domanda di partenza è stata: *“Che cosa possono fare i ragazzi per la promozione e la comunicazione di eventi legati al progetto sulla partecipazione?”*.

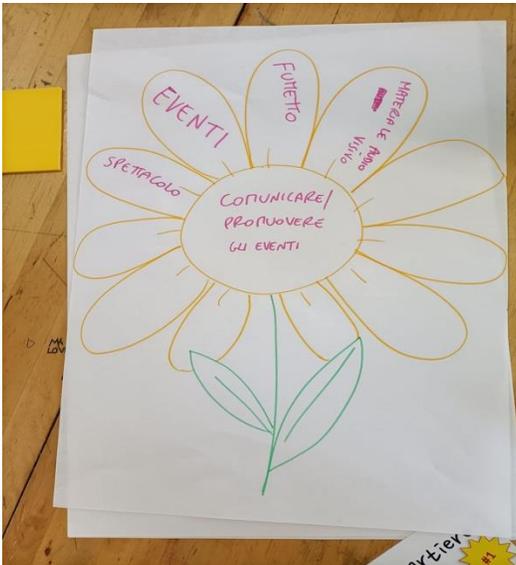
I professionisti educativi di primo livello hanno ipotizzato la creazione di una pagina social sugli eventi del progetto della Cooperativa, e la formazione di tre team di lavoro: uno sulla creazione di video, uno sulla creazione di un album fotografico e uno sulla progettazione di un volantino da distribuire. In questa prima fase Valentina ha sottolineato l'importanza di definire le tempistiche per l'elaborazione e la realizzazione del prodotto: l'ipotesi è stata di un mese di lavoro dalla data dell'evento. Simultaneamente, Valentina ha preparato i destinatari dando loro precise indicazioni sulle proprie passioni ed attitudini (es. saper recitare, saper produrre musica ed avere la passione per i fumetti sapendoli anche realizzare) e ha rimandato di non dare alcun riscontro durante l'incontro di presentazione.

All'inizio della seconda fase, i destinatari vengono chiamati a partecipare a tale incontro: un portavoce dell'équipe ha presentato le idee rispetto alla promozione e la comunicazione dell'evento ed i destinatari hanno ascoltato. A conclusione, i destinatari vengono invitati ad uscire dalla stanza e all'équipe viene invece richiesto di ri-progettare dall'inizio.

Inizia quindi la terza fase durante la quale ci viene presentato lo strumento della Mappa dei Talenti, che risponde alla domanda: *“Che cosa voglio portare nel mondo?”*. Il talento non è solo una dote straordinaria, ma deriva dalla costellazione di risorse che ciascuno ha a disposizione e dipende dalla capacità della persona di vedere le connessioni e metterle a valore all'interno di un sistema.

Lo scopo di tale strumento è di fare emergere e valorizzare il sapere maturato dall'esperienza di vita delle persone, aiutando i soggetti coinvolti, professionisti compresi, a non soffermarsi unicamente sulle competenze professionali, ma a dar valore alle competenze trasversali della persona.

La Mappa dei Talenti è uno strumento di divergenza che permette di esplorare in modo approfondito tutte le risorse di una persona attraverso quattro aree:



- *Centro*: proposta di valore (obiettivo da realizzare)
- *Petali*: azioni, discusse e decise insieme ai destinatari partendo dalla valorizzazione dei loro talenti, attraverso cui realizzare la proposta di valore.

La Margherita delle possibilità progettuali rappresenta un punto di incontro tra le aspettative dei professionisti su come sviluppare il Progetto e gli ambiti di interesse dei destinatari. L'équipe deve quindi muoversi attraverso due movimenti che si alternano:

1. *Apertura*: consente il fluire delle idee alla base delle azioni e delle proposte da realizzare, partendo da ciò che si ha a disposizione
2. *Chiusura e sintesi*: permette di mantenere le fila progettuali e di prendere decisioni concrete e pratiche

Apertura e chiusura, quindi, sono movimenti fondamentali per la buona riuscita di una progettazione condivisa e partecipata, applicabili e presenti sia nella fase interna all'équipe di rielaborazione della proposta, sia in quella successiva di presentazione, dialogo e confronto con i destinatari.

Nella quarta ed ultima fase, l'équipe ha presentato il progetto finale ai destinatari ed al finanziatore. Valentina ci ha suggerito di utilizzare due posture: una di apertura verso l'altro, per poter accogliere spunti e possibilità di azione e di intervento durante il confronto con i destinatari, ed una di ricerca e ascolto attivo, per comprendere a pieno i talenti del soggetto e farlo sentire protagonista del contesto che vive. Un altro suggerimento è stato quello di utilizzare un linguaggio semplice, con frasi concise ed incisive sia per esplicitare in maniera chiara il progetto, sia per valorizzare le idee proposte dai destinatari stessi. Il *role playing* si è concluso con la programmazione di un incontro successivo con l'obiettivo di dare vita, in maniera concreta, alle proposte ipotizzate, discusse e concordate insieme.

Teoria di riferimento e connessioni al corso di Laurea

Durante il workshop abbiamo approfondito gli aspetti teorici che guidano l'agire educativo della Cooperativa e la creazione dello strumento della "Mappa dei Talenti". La Mappa dei Talenti è utile per poter rispondere alla domanda: "Che cosa voglio portare nel mondo? Come le mie caratteristiche possono intrecciarsi con le esigenze del mondo?". Questa modalità di guardare al destinatario permette, pertanto, di cedere quote di potere ad esso perché riconosciuto come primo artefice e protagonista del proprio futuro e delle proprie scelte, favorendo, quindi, un cambiamento di sguardo degli operatori: sposta l'attenzione dalle mancanze alle ricchezze e risorse di ciascun individuo.

Questo strumento nasce dalle teorie del "design thinking" (design applicato ai processi) che sostengono l'emersione, all'interno del processo stesso, di diverse possibili soluzioni creative rispetto ad una domanda di partenza. Alla base troviamo anche l'approccio sistemico relazionale, secondo cui il soggetto non viene considerato solo a livello strettamente individuale, ma come parte integrante e dinamica di un sistema sociale: le specificità dell'individuo, ovvero le sue caratteristiche, le sue conoscenze e le sue passioni, si intrecciano e vanno considerate all'interno di una cornice più ampia, quale il mondo che le percepisce, considera e classifica come valore aggiunto.

Le teorie che valorizzano la diversità assumendola come fonte di ricchezza e che considerano il soggetto portatore di diverse risorse, possono essere considerate alla base della Mappa dei Talenti. Questo permette agli operatori di poter utilizzare questo strumento in contesti interculturali in quanto, dai diversi sistemi socio-culturali, valoriali e di usanze è possibile sostenere lo sviluppo di una comunità sempre più ricca. Come sottolineato da Bove, in *Capirsi non è ovvio (2020)*, è importante assumere posture come il decentramento culturale, l'empatia e la cura, al fine di favorire un dialogo interculturale.

L'idea è di promuovere la partecipazione e la cittadinanza attiva, lavorando affinché i soggetti si sentano parte di una comunità, a cui possono apportare valore, mettendo a disposizione le loro risorse. Lavorare in questa prospettiva diventa ancor più fondamentale in quanto, come sostenuto da Mortari, in *Educare alla cittadinanza partecipata (2008)*, lo spazio cittadino attuale è segnato dall'individualismo, i cittadini faticano a vedersi come protagonisti attivi che svolgono azioni "politiche" e partecipate sul territorio.

La Mappa dei Talenti diviene quindi centrale come strumento per promuovere la partecipazione e la cittadinanza attiva. Leone e Prezza nel testo *Costruire e valutare progetti nel sociale (2005)*, sostengono come, al fine della progettazione e realizzazione di un progetto, sia importante rispecchiare la volontà e i desideri di chi vive in quel determinato territorio e contesto. Questo implica un maggior coinvolgimento

dei soggetti a partire dalla fase di progettazione: l'idea di legittimazione garantisce l'efficacia dell'intervento e la sua sostenibilità dal momento che garantisce che il progetto sia sentito dai destinatari non come calato dall'alto, ma come prodotto di un protagonismo attivo.

L'approccio funzionalista è utile per comprendere tale strumento: l'idea è di dare spazio a tutte le potenzialità che si possono sviluppare nel soggetto, pur sapendo che, per quanto venga prestata attenzione a tutti gli aspetti fenomenologici, l'inesauribilità della persona umana può sempre eccedere gli ambiti e le modalità di sviluppo razionalmente prevedibili. La Mappa stessa si configura come strumento che può portare a soluzioni inedite, supportando il soggetto nella ricerca di soluzioni sempre nuove e creative.

La Mappa dei Talenti permette di accompagnare i soggetti nel tracciare e differenziare le diverse competenze maturate nel corso della propria vita, dando maggior centralità all'apprendimento non formale, con la possibilità di "muovere, togliere ed aggiungere i vari *post-it*".

Nel workshop è risultata fondamentale la metodologia del "learning by doing": è attraverso il fare che abbiamo potuto dare avvio all'apprendimento che, come affermava Dewey, si può realizzare solamente se si attiva un circolo che parte dal fare per tornare poi ad esso attraverso una riflessione sul fare.

La postura proposta da Schein in *La consulenza di processo (2001)* è funzionale nell'utilizzo della Mappa dei Talenti, in quanto il professionista deve supportare il destinatario nel far emergere i suoi talenti, senza imporsi e favorendo la fioritura del soggetto.

Le quattro aree della Mappa permettono l'emersione di tutte le potenzialità del soggetto, spesso a lui sconosciute, che devono poi essere valorizzate dagli operatori e supportate tramite l'agire cooperativo e collaborativo dei destinatari e dei professionisti. Il contesto protetto dell'esperienza educativa sembra dunque essere essenziale in questo processo: il supporto e il ruolo di facilitatore dell'educatore permetterà alla persona di riscoprirsi come soggetto ricco e portatore di risorse, di riconoscersi e valorizzarsi, e così facendo aumenterà la sua autostima e fiducia in sé stesso aprendosi al cambiamento.

Riteniamo sia importante sottolineare come il termine *talento*, utilizzato nella Mappa dei Talenti, non sia inteso in termini assoluti, come avviene invece nella società liquida e frammentata descritta da Bauman; in questa società, infatti, il talento diviene criterio a partire dal quale, nella corsa per il successo individuale, avviene una selezione per cui: alcuni sono considerati come portatori di valore ed altri inutili al progresso della società ed al suo mercato del lavoro. Il termine *talento*, in questo strumento, è un "termine ombrello" che punta a considerare i talenti come relativi alla situazione, al contesto e alle sue necessità. In questo modo ognuno, a partire dalle sue caratteristiche, in relazione al contesto in cui si inserisce, può essere portatore di valore e contribuire al cambiamento di quella determinata realtà.

Conclusioni

L'esperienza del workshop, in conclusione, ha fatto emergere in noi una riflessione rispetto alla prossimità della figura del professionista a quella del funambolo. Come ha sottolineato Giulia Schiavone nel libro *Le radici nel cielo* (2019), il funambolo esercita una doppia postura in quanto deve sia mantenersi in equilibrio che muoversi sulla fune. Allo stesso modo il professionista: da un lato ha la formazione e la competenza che gli permettono di sentirsi radicato e quindi di essere autenticamente e consapevolmente presente; dall'altro, deve essere continuamente in movimento, aperto e flessibile all'ignoto per poter accogliere l'altro. Questa duplice postura implica una ricerca costante di equilibrio, che si traduce in un impegno concreto come professionista a non fermarsi, ma a rinnovarsi e migliorarsi sempre, per poter essere ricettore delle risorse presenti nell'altro, nell'ambiente, ma anche in sé stesso.

L'esperienza pratica ha rappresentato un'occasione di riflessione su tematiche quali la partecipazione ed il riconoscimento di *agency* ai soggetti; ha inoltre permesso di confrontarci in relazione a quali linguaggi e quali posture è possibile assumere, e a cui bisogna quindi prestare attenzione e cura, per facilitare l'attivazione di processi di *empowerment*, non solo verso i destinatari degli interventi, ma anche nei confronti dell'équipe di lavoro. È stato prezioso potersi sperimentare all'interno di un "ambiente protetto" che ha rappresentato per noi uno spazio di riflessività basato sul fare: dall'esperienza sono emersi non solo i principi, i valori, gli apprendimenti e le pratiche condivise nel gruppo di lavoro, ma anche le fatiche. Condividere quote di potere con i destinatari degli interventi, come abbiamo potuto sperimentare, non è né semplice, né scontato, ma richiede un grande lavoro prima sul professionista educativo di secondo livello, poi sul gruppo per poter arrivare ad attivare posture differenti che possano aprire a ulteriori possibilità. In questa direzione diviene centrale il ruolo del professionista educativo di secondo livello che si trova a dover accompagnare l'équipe educativa ad aprirsi su nuovi orizzonti, senza sostituirsi, ma affiancando il gruppo affinché possa comprendere come linguaggi e posture differenti, permettono lo sviluppo di vie diverse in relazione ad uno stesso progetto. Come professionisti educativi di secondo livello quindi quali altre possibilità ci sono? Come utilizzare questo strumento in servizi, progetti differenti, per condividere quote di potere con i destinatari? Come far emergere le risorse dell'altro, attribuendogli valore per il suo progetto?

Come abbiamo visto, ogni esperienza è un'apertura verso l'ignoto e solamente lasciando emergere il silenzio, come tempo dell'attesa, è possibile andare al di là di ogni domanda e di ogni risposta, per far sì che ogni fine sia sempre un nuovo inizio.

Bibliografia

Bove C. (2020), *Capirsi non è ovvio. Dialogo tra insegnanti e genitori in contesti educativi interculturali*, FrancoAngeli, Milano.

Mortari L. (2008), *Educare alla cittadinanza partecipata*, Mondadori Bruno, Torino.

Leone L., Prezza M. (2005), *Costruire e valutare i progetti nel sociale. Manuale operativo per chi lavora su progetti in campo sanitario, sociale, educativo e culturale*, Franco Angeli, Milano.

Schein E. (2001), *La consulenza di processo*, Raffaello Cortina Editore, Milano.

Schiavone G. (2019), *Le radici nel cielo*, Franco Angeli, Milano.