



## Tirocini Formativi e di Orientamento

Università degli Studi di Milano – Bicocca

Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione “Riccardo Massa”

Corso di Laurea Magistrale in Scienze Pedagogiche

Workshop 12

# Dallo spiazzamento alla creatività del coordinatore

Casa della Carità, Milano

Conduttrici: Silvia Landra e Tiziana Scardilli

Partecipanti: Annalisa Erika Benini, Linda Crincoli, Arij Francioli, Roberta Grilli, Lidia Manenti, Francesca Moscatello, Matteo Tiraboschi, Marta Zucchi.



a.a. 2018/2019

**Indice:**

1. Lettura descrittiva: dall'accoglienza alla scrittura	3
2. Lettura meta-riflessiva: metodologia osservata	4
3. I contenuti emersi	7
4. Criticità	11

## 1. Lettura descrittiva: dall'accoglienza alla scrittura

A introduzione di questa scrittura condivisa, vogliamo descrivere in modo il più possibile oggettivo cos'è avvenuto durante il workshop per poi, in un secondo momento, rifletterci e approfondirne alcune dinamiche. Crediamo infatti che per aiutare nella lettura sia opportuno far ripercorrere le tappe vissute dal gruppo nella prima mattinata di lavoro.

Il workshop "Dallo spiazzamento e la creatività del coordinatore" si è svolto presso *La Casa della Carità* il 15 maggio 2019. Il gruppo è stato accolto all'entrata della struttura ed è stato chiesto ai partecipanti di attendere lì l'arrivo di tutti. Una volta completato il gruppo siamo stati accompagnati all'ingresso dell'auditorium del centro dove la conduttrice ha annunciato che la necessità di iniziare tutti insieme derivava dal fatto che la prima attività che avremmo fatto sarebbe stata un gioco, esattamente una *ESCAPE ROOM*. L'obiettivo del gioco era quello di riuscire a trovare una chiave per uscire dalla stanza entro quarantacinque minuti attraverso la ricerca di alcuni indizi che ci avrebbero condotto a dei codici necessari per aprire i lucchetti. Nel nostro caso la chiave era custodita all'interno di uno zaino chiuso con un lucchetto e inserito in una serie di valigie a loro volta serrate. La valigia contenente le altre era posta al centro del palco e l'unico indizio visibile per iniziare il gioco era un foglio posto al centro della parete del palco che riportava la scritta: "l'unione fa la forza". Sulle restanti tre pareti vi erano attaccati sei fogli, di cui cinque riportavano quadri famosi. Inoltre nella stanza erano sparsi degli oggetti: tre dadi, sei libri, diversi giochi di società, due cassette degli attrezzi e quattro quotidiani. Appena entrati abbiamo chiesto: cosa dobbiamo cercare esattamente? Ci sono degli indizi per iniziare? L'unica risposta data è stata: "dovete cercare una chiave per uscire da qui, guardatevi attorno".

Abbiamo iniziato ad esplorare la sala in maniera sparsa frugando in giro e cercando di capirci qualcosa. Il codice trovato era scritto su un puzzle di carta posto su un tavolo in fondo alla stanza: combinando i numeri abbiamo aperto la prima valigia che conteneva a sua volta un secondo indizio ed un'altra valigia. Il secondo indizio era contenuto in una busta con diverse lettere sparse e una frase da ricomporre. Grazie alla collaborazione tra di noi siamo riusciti a trovare la frase "l'informazione è una condivisione". Ci siamo quindi diretti verso i giornali e abbiamo iniziato ad analizzarli insieme. Abbiamo avuto un momento di arresto in cui era difficile proseguire: cosa ci dicono? come troviamo il codice in quattro quotidiani? Visto l'impasse nel quale ci trovavamo la coordinatrice è intervenuta solo suggerendoci di non desistere. Abbiamo così continuato fino a trovare il codice inserito tra i numeri delle pagine. L'indizio trovato a quel punto è stato: "il dado è tratto", abbiamo così lavorato insieme con i dadi fino a trovare un ulteriore codice e un ulteriore indizio: "se vogliamo conoscere il senso dell'esistenza dobbiamo aprire un libro e nell'angolo più oscuro del capitolo c'è una frase scritta per noi". Seguendo il codice bibliotecario abbiamo tentato di trovare un codice provando varie

combinazioni. L'ultimo indizio riportava: "il migliore educatore è colui che sente le urla del tuo cuore attraverso i tuoi silenzi"; grazie ad un codice trovato nella prima fase di perlustrazione abbiamo aperto l'ultima combinazione e trovato la chiave.

A conclusione di questa prima attività, dopo una pausa, ci è stato chiesto di dividerci a gruppi di tre per condividere l'esperienza: a turno ognuno parlava per cinque minuti, uno ascoltava e interagiva e l'altro osservava e prendeva appunti rispetto a quanto avveniva.

Questo lavoro in piccoli gruppi è stato il primo momento in cui abbiamo avuto la possibilità di conoscerci, in cui cioè è stata fermata l'azione e si è introdotto un momento di riflessione su ciò che era accaduto. Ognuno di noi, dal canto suo, ha dovuto superare il primo imbarazzo e focalizzare lo sguardo sui propri vissuti e sensazioni durante l'agito appena concluso. Nello stesso tempo, la richiesta di stare in ascolto dell'altro, attraverso due modalità differenti (scrittura e ascolto attivo), ha permesso di allargare il proprio sguardo e aprirsi ad un nuovo punto di vista. Arricchiti da questo confronto, ci siamo ritrovati in grande cerchio tutti insieme. E' stato interessante notare come le conduttrici avessero già disposto le sedie e lo spazio in cui ci saremmo radunati. Era come se il gioco fosse nelle nostre mani, eravamo noi infatti ad aver partecipato alla *escape room* e ad esserci confrontati in gruppetti, ma vi era qualcuno che aveva pensato tutto e continuava ad essere regista dell'azione, distaccato ma presente. Questa sensazione di essere accompagnati come gruppo è stata presente per tutta la durata delle prime 3 ore di workshop. Durante il momento in grande gruppo ci siamo prima presentati raccontando principalmente le nostre professionalità (sia come studenti che come lavoratori) e i percorsi che ci avevano portato lì, poi abbiamo iniziato una fase di confronto sulla figura del coordinatore, a partire dalle nostre esperienze di lavoro, tirocinio, studio. Durante questo momento di dialogo di gruppo le conduttrici hanno stravolto il loro programma per approfittare di quanto stava emergendo dai nostri racconti; ovviamente il filo del discorso è stato tenuto da loro, che integravano gli interventi e portavano avanti la riflessione verso una direzione comune. In questa fase ci hanno anche spiegato e consegnato alcuni fogli inerenti le competenze del coordinatore, costruite in modo metaforico e sintetico. Qui il gruppo è riuscito a prendere appunti e il sapere emerso durante tutta l'esperienza ha iniziato ad essere sistematizzato, anche in funzione della scrittura condivisa finale.

## **2. Lettura metariflessiva: metodologia osservata**

Come appena descritto, nella fase iniziale le conduttrici hanno scelto di utilizzare la strategia dello spiazzamento favorendo una didattica esperienziale e ci hanno proposto il gioco, senza farci presentare e senza altre introduzioni; grazie al setting predisposto, l'*escape room*, hanno costruito un luogo che ci potesse immediatamente far impegnare nel costruire relazioni fra di noi. Usando una

metafora di Bateson<sup>1</sup>, le conduttrici hanno creato una melodia e si sono messe ad osservare la danza delle nostre relazioni, infatti, anche una ragazza arrivata in ritardo si è rivelata un imprevisto che ha portato nuove riflessioni ed un punto di vista più ricco per guardare alla rete di connessioni messe in atto fino a quel momento.

Il gioco ha così immediatamente portato il gruppo a concentrarsi nel qui e ora, nel collaborare per raggiungere l'obiettivo e forse persino nella condivisione dell'emozione angosciata di dover trovare la soluzione per uscire dalla stanza. L'attivazione esperienziale ci ha messo immediatamente in relazione, ancor prima di sapere i nostri nomi ci siamo messi in connessione corporea, cognitiva ed emotiva. Ragionare insieme, correre da un lato altro del salone, condividere gioia, angoscia e delusione, sono tutte dinamiche che ci hanno permesso di conoscerci ad un livello più profondo. Tale profondità ci ha permesso così di raggiungere una più immediata confidenza, per poi arrivare ad una migliore collaborazione. Le conduttrici hanno anche inserito all'interno del gioco degli spunti riflessivi tramite le frasi che fungevano da indizi. Ognuna aveva l'intento di mettere in luce un aspetto fondamentale che un coordinatore deve sempre tener presente. In questi indizi venivano infatti richiamati: l'attenzione per il lavoro di squadra, la condivisione delle informazioni, la necessità di compiere delle scelte, l'importanza dell'empatia, la capacità di ascolto. Purtroppo durante il gioco non ci siamo soffermati sul loro reale significato per la troppa concentrazione sull'azione.

Nel lavoro riflessivo in piccoli gruppi, dopo l'*escape room*, ogni persona aveva un ruolo ben preciso: quello del narratore, che racconta le proprie emozioni e sensazioni circa l'esperienza vissuta; quello dell'ascoltatore, che ascolta il narratore e gli restituisce dei feedback; e quello dell'osservatore, che appunta tutto ciò che viene detto dal narratore. Ogni 5 minuti i ruoli all'interno dei gruppi cambiavano per permettere ad ogni membro di fare esperienza di tutti i ruoli. L'impressione che abbiamo avuto nel lavoro svolto può essere paragonata al lavoro d'équipe dove spesso ci sono diversi ruoli che vengono ricoperti dai partecipanti, necessari per avere una visione più ampia dell'argomento trattato: c'è chi si dedica ad appuntare tutto ciò che viene detto per poi creare il verbale di quella riunione, chi, come il coordinatore, ascolta gli altri operatori e tende a dare un *feedback* rispetto a determinati problemi da affrontare o decisioni da prendere e chi espone semplicemente un argomento importante da trattare in quella determinata riunione.

Inoltre, questo modo di procedere ci ha fatto pensare alla diversità professionale e disciplinare che forma ogni équipe di lavoro sociale. Si può parlare infatti di équipe multi-professionali.

Il gruppo di professionisti multidisciplinare dovrebbe cercare di costruire un «professionalità collettiva»<sup>2</sup>, nella quale «la massima efficacia del lavoro d'équipe pluri-professionali si ottiene

---

<sup>1</sup> Cfr Selavi M., *L'arte di ascoltare e mondi possibili. Come si esce dalle cornici di cui siamo parte*, Mondadori, Milano 2003 e Formenti L., *formazione e trasformazione.*, Raffaello Cortina, Milano 2017

<sup>2</sup> Motta M., *L'organizzazione del servizio sociale. Strumenti di analisi e proposte operative*, 2000, Franco Angeli, Milano p. 202

quando l'interazione di competenze funge da catalizzatore per produrre letture e progetti più ricchi di quanto può emergere dalla semplice sequenza dei contributi di ogni professione»<sup>3</sup>. Da questa affermazione si nota l'importanza che viene data alla collaborazione, al dialogo, all'unione e alla condivisione nell'affrontare una situazione o un problema durante il lavoro d'équipe.

Dopo esserci confrontate nel piccolo gruppo siamo state rimandate ad una dimensione più ampia, in grande gruppo. In plenaria le conduttrici ci hanno presentato la struttura che fino a quel momento ci aveva accolti di cui nessuno aveva ancora avuto notizie particolari, si sono presentate e hanno chiesto a noi di fare lo stesso: abbiamo condiviso gli aspetti più salienti e interessanti della nostra carriera accademica e lavorativa, implementando con una forte nota di colore, ossia con la nostra storia e le nostre esperienze. Il parlare di noi è stato un momento conoscitivo importante poiché ha permesso di integrare alla parte che ognuno ha conosciuto dell'altro nel gioco, anche quella meno visibile in azione; ha dato uno spaccato vitale e umano al workshop, ha permesso che i successivi incontri di sguardi potessero essere più profondi e partecipati, anche in previsione della scrittura condivisa. Le conduttrici hanno poi cercato di convogliare il confronto e la discussione sulla dimensione del vissuto personale rispetto l'esperienza fatta, cercando di far emergere e cogliere elementi che potessero costituire materiale utile per un discorso più teorico, ma anche concreto, nella specificità del contesto in cui eravamo inserite, in riferimento alla figura del coordinatore e le sue mansioni in relazione al coordinamento. Durante questo scambio è stata peculiare la lente sul "gioco" portata da una di noi la quale, entrata nel gruppo posticipatamente, ha potuto dare una visione "altra" ed esterna a ciò che stava accadendo. Si è riflettuto poi su come ognuno dei partecipanti ha potuto sperimentare la suddetta dimensione, lasciando emergere ciò che inequivocabilmente ci ha indirizzati verso le dinamiche di gruppo; quindi, la presa spontanea di ruoli e status (intesa e percepita in modo differente dai membri del gruppo), gli equilibri e le perplessità rispetto alle decisioni, il clima respirato durante l'azione e in ultimo, il potere del gruppo dichiarando l'impossibilità di svolgere tale compito in solitario e autonomamente. Ad implementare i nostri contributi sono stati i due fogli da loro presentati, il primo riguardava le rappresentazioni della foresta: attraverso questa metafora si è potuto evidenziare la differente prospettiva con cui una persona, anche in base al ruolo ricoperto all'interno di un'organizzazione, vede e percepisce immagini, agiti, dinamiche, fatti; il secondo foglio conteneva una griglia che riprendeva i posizionamenti che può assumere un coordinatore durante il suo operato e le conseguenti forme di relazione, funzionali o meno, con operatori e utenza. Il focus dunque è stato sulla dimensione del coordinamento, nello specifico come titolava il workshop, "dallo spiazzamento" vissuto spesso comune nell'assumere il ruolo, "alla creatività", quindi al trovare una linea e una postura adatta ed efficace all'interno del servizio in carico.

---

<sup>3</sup> Ibidem

### 3. I contenuti emersi

Al termine del workshop, quando ci siamo trovati per raccogliere le nostre riflessioni e impostare il lavoro di scrittura condivisa, ci siamo domandati quali fossero i contenuti sul piano teorico trasmessi dalle conduttrici. Recuperando sia le cose dette nei momenti di condivisione in gruppo e quelle vissute sul piano esperienziale abbiamo definito le caratteristiche che secondo noi un coordinatore deve avere per svolgere al meglio questo lavoro.

➤ Il coordinatore deve “saper giocare”

Il coordinatore deve avere un bagaglio di competenze e conoscenze fondamentali per poter “giocare”: questo verbo è stato ripreso in parte dall’esperienza di gioco dell’*escape room*, ma anche facendo riferimento ad una dimensione simbolica nel lavoro del coordinatore, capace di inventarsi nuove modalità di stare all’interno del servizio, insieme alla sua équipe. Questa riflessione ci è stata suggerita anche ri-analizzando il nostro ingresso all’*escape room*: una delle conduttrici ci aveva inizialmente domandato se sapessimo che gioco fosse e se quindi ne conoscessimo le regole, suggerendo (implicitamente) la necessità di partire tutti con la stessa base di conoscenza per poter affrontare ciò che stava per cominciare. Ha quindi, nonostante la maggioranza di risposte positive, spiegato brevemente il funzionamento di questo gioco, dando a tutti delle indicazioni chiare e precise. Attraverso questo piccolo episodio ci siamo concentrati sull’elemento “regole”, rendendoci conto che senza questa conoscenza è impossibile cominciare; allo stesso modo, è importante che un coordinatore abbia padronanza e grande conoscenza delle “regole del gioco”: più è esperto, più sarà in grado di *giocare*, comprendendo e trasmettendo a tutti le regole. Questo, fuor di metafora, significa comprendere il contesto dentro il quale lavora, le leggi scritte e non scritte, i risvolti educativi e pedagogici, in modo tale da riuscire a “starci dentro” e aiutare la propria équipe a fare lo stesso.

➤ Il coordinatore ha un “potere”, è la voce istituzionale all’interno dell’équipe

Un’altra caratteristica che abbiamo trovato e associato alla figura del coordinatore è relativa al potere che, in quanto figura di secondo livello “a capo” di un’équipe, ricopre. Questo potere non riguarda soltanto un punto di vista strettamente decisionale (l’ultima parola spetta a lui, prendendo decisioni), ma deriva dal fatto che, nell’équipe, il coordinatore è colui che porta la voce dell’istituzione, del servizio a livello di mandato, dell’amministrazione, avendo sotto controllo e gestendo i vari budget disponibili (per approvare o non approvare un certo tipo di intervento/proposta/iniziativa), è colui che si occupa di autorizzazioni per mandare avanti un certo tipo di progetto/proposta.

Il suo è l'unico ruolo che nell'équipe ha questo compito: se infatti fosse l'équipe a dover ragionare rispetto a tutte le questioni amministrative o burocratiche o legate all'istituzione, potrebbe perdere la propria creatività e si assumerebbe responsabilità non sue, fino a correre il rischio di non assolvere al proprio compito specifico. Il coordinatore, invece, deve portare sul tavolo tutto il sapere di un'organizzazione che gli sta alle spalle e che sta alle spalle di tutta l'équipe, lasciando però a questa lo spazio, il tempo e il compito di essere propositiva senza bloccarsi davanti a questioni che non le competono.

➤ Il coordinatore ha una conoscenza delle dinamiche di gruppo e la capacità ed abilità nel riconoscerle e gestirle all'interno dell'équipe

Il lavoro di gruppo rappresenta una vera e propria risorsa, che prevede la collaborazione di più figure che operano in modo integrato al fine di raggiungere gli obiettivi e i traguardi prefissati. Questa considerazione è emersa anche durante il confronto in piccolo gruppo, in cui tutti ci siamo trovati d'accordo sul fatto che da soli non saremmo riusciti a risolvere il gioco: mettere insieme più idee ed opinioni ci ha permesso infatti di raggiungere la soluzione.

È fondamentale che il coordinatore sia capace di riconoscere le dinamiche che si creano all'interno del gruppo e saperle gestire così che non si trasformino in fattori di malcontento. Se non trattate, tali dinamiche rischiano infatti di compromettere il lavoro da svolgere, mettendo in difficoltà lo stesso coordinatore.

Ogni équipe mette in atto diverse dinamiche durante lo svolgimento delle proprie funzioni: ad esempio durante l'*escape room* ognuno ha partecipato mettendosi in gioco secondo il proprio carattere, tutti hanno contribuito, nonostante la personalità di qualcuno sia emersa più di quella degli altri. Per una buona attività appare necessario lavorare alla creazione di una comunicazione efficace che favorisca lo scambio reciproco, evitando lo scontro tra idee e visioni diverse ma favorendo il confronto. L'obiettivo è quello di creare un setting dove ognuno possa esprimersi liberamente senza sentire il bisogno di mettersi sulla difensiva e senza la paura di essere giudicato.

È importante che il coordinatore possieda un sufficiente grado di flessibilità, in modo da riuscire ad adattarsi allo svolgimento del lavoro dell'équipe. Deve essere capace di modificare i propri progetti e le proprie previsioni in itinere se il lavoro prende una piega diversa da quella prevista.

➤ Il coordinatore come garante: struttura e rituale che favorisce il lavoro di gruppo

L'équipe educativa si prefigura come un luogo di scambio di informazioni e punti di vista, in cui viene definita una propria identità e una propria cultura in quanto gruppo. Essa è formata da persone che operano in modo armonico tra di loro e che condizionano il proprio lavoro attraverso una continua



correlazione fatta di confronti, di contributi, di pareri e suggerimenti. È fondamentale che l'équipe costruisca una propria specifica struttura tale da garantire la stabilità necessaria e che delinei una serie di "rituali" su cui fondare il proprio lavoro. Un esempio potrebbe essere il riunirsi e discutere sempre nello stesso luogo e nello stesso giorno, al fine di garantire ad ogni soggetto una continuità di lavoro. Quando un gruppo è ben strutturato e i membri sono ben integrati gli uni agli altri, l'équipe sviluppa la collaborazione necessaria a raggiungere i propri obiettivi. La struttura si configura sulla base delle componenti e delle relazioni concrete che si presentano giorno dopo giorno, possiede qualità e proprietà distintive che danno al gruppo una specifica configurazione. Il coordinatore riveste il ruolo di "garante" di questo senso di stabilità: avere un'identità e una struttura ben definita favorisce infatti il lavoro dell'équipe e genera senso di appartenenza, inteso come il sentimento comune dei membri di un gruppo che si riconoscono come unità e si sentono parte di un tutto integrato, fondato su norme e valori che essi stessi hanno generato.

- Il coordinatore deve essere interessato alla cura, alla manutenzione del gruppo anche attraverso il dialogo, la riflessione e il rispetto del pensiero di tutti

Le differenze costituiscono la vera risorsa del lavorare insieme. Queste possono riguardare la formazione, le competenze e le esperienze fatte, ma si osservano anche differenze personali, relative al carattere. Sono quest'ultime che generano maggiori problemi all'interno delle dinamiche di gruppo. Il segreto del successo è rappresentato proprio dalla capacità accogliere il pensiero divergente e di saper gestire i conflitti, favorendo una comunicazione fondata sul confronto e sul dialogo. Tra le funzioni del coordinatore, di conseguenza, si presuppone una competenza nella gestione dei conflitti, che si realizza essenzialmente nella conoscenza delle dinamiche relazionali e della conduzione positiva delle stesse. Infatti conoscendo le caratteristiche dei membri e le loro abitudini, il coordinatore potrà instaurare un rapporto fondato sull'ascolto e sulla comunicazione, facilitando anche il raggiungimento degli obiettivi prefissati. La "manutenzione" dell'équipe è essenziale per garantire lo svolgimento efficace del lavoro a tal proposito, durante la discussione in grande gruppo, è emerso come il coordinatore debba possedere una sorta di "cassetta degli attrezzi" che lo aiuti a mantenere un clima positivo e di ascolto. Egli rappresenta colui che guida e sostiene il gruppo nelle sue scelte, non solo colui che prende le decisioni, ma piuttosto un mediatore che rispetta il pensiero di tutti i membri, facendo sentire ciascuno ascoltato. Si tratta di un vero e proprio compito di cura, che non consiste solo nell'organizzare il lavoro dell'équipe, ma anche nel costruire dei buoni rapporti interpersonali, favorire un ambiente ed un clima positivo e promuovere la riflessione.

- Il coordinatore come colui che sa riconoscere e valorizzare sguardi diversi attorno ad uno stesso aspetto.

La bravura di un coordinatore pedagogico, soprattutto nei contesti caratterizzati da una maggiore complessità, mutevolezza e ambiguità, sta nel saper valorizzare sguardi diversi all'interno di un'équipe, farli emergere in quanto fondamentali per una migliore comprensione di una determinata situazione/avvenimento. Ognuno è portatore di un punto di vista, un sapere: al coordinatore spetta il compito di saperne riconoscere il valore aggiunto e potenzialmente generativo, in modo tale da guidare l'équipe ad assumere lo stesso atteggiamento, di dialogo, di ascolto attivo e di confronto costruttivo con gli altri. L'integrazione tra i diversi punti di vista conduce ad una conoscenza nuova, più completa, condivisa, che seppur non assoluta, rende maggiormente giustizia alla complessità caratterizzante le situazioni educative.

- Il coordinatore pedagogico come promotore di un atteggiamento riflessivo

Il coordinatore pedagogico è colui che stimola e guida all'interno dell'équipe un atteggiamento ed un pensiero riflessivo. Lo spazio dell'équipe è uno spazio di sospensione dell'azione, in cui non vi è l'urgenza del chiedersi cosa bisogna fare, ma ci si concentra maggiormente sul perché si fa qualcosa e sul come lo si fa. La riflessività non è ad ogni modo scollegata dalla pratica, ma resta nell'esperienza e si pone verso essa con sguardo critico: ci si interroga sul senso di ciò che si fa, connettendo aspetti trascurati o considerati ovvi, accogliendo domande, scardinando automatismi. La riflessività infatti aiuta ad acquisire consapevolezza rispetto ai modelli mentali, agli impliciti, alle premesse presenti in sé e negli altri. Il coordinatore, attraverso una modalità dialogica e interrogante, sollecita gli educatori che abitano i cambiamenti e sono chiamati a gestirli tra ambiguità, limiti e urgenze, a mettere a fuoco cosa si può fare effettivamente, perché lo si fa, quale idea (teoria, rappresentazione, pregiudizio) orienta quel fare. Ognuno è stimolato a chiarire perché agisce in un determinato modo, e questo costringe a prendere consapevolezza dei propri riferimenti impliciti e ad esplicitarli, ma anche a considerare se mantenerli o ripensarli in modo diverso e tradurli in pratiche differenti.

Il pensiero riflessivo non produce conoscenze assolute ma relative, non possiede una struttura rigida, ma flessibile e aperta al cambiamento. Il processo riflessivo che può essere definito di "slatentizzazione pedagogica" è sempre parziale e mai finito, perciò richiede di essere continuamente sostenuto e rinnovato. Qui si gioca l'importante ruolo del coordinatore pedagogico, chiamato a curare costantemente tale aspetto.

➤ La conduzione del workshop come esempio della capacità di flessibilità e di adattamento alla situazione del coordinatore.

Possiamo ritrovare nella modalità con cui è stato condotto il workshop un esempio concreto delle funzioni sopra descritte. Come abbiamo visto, infatti, la conoscenza delle dinamiche di gruppo così come la loro gestione, risultano essere competenze principali del coordinatore. Durante il nostro workshop le due coordinatrici avevano precedentemente pensato ad una traccia di conduzione del laboratorio: una rilettura condivisa delle sensazioni avute durante l'attività dell'escape room.

Tuttavia, durante la presentazione di ciascuno di noi, sono emerse storie professionali e background di studi particolarmente interessanti ed eterogenei che hanno portato le conduttrici a cambiare l'iniziale traccia di conduzione del lavoro in plenaria, per poter dare maggior spazio agli spunti emersi durante la condivisione e valorizzare così la composizione mista del gruppo.

In questo possiamo ritrovare un preziosa capacità del coordinatore, poiché così come è di fondamentale importanza avere delle linee guida e una traccia di conduzione, lo è altrettanto saper comprendere quando questa debba essere modificata. In questo modo può diventare condizione facilitante e non ostacolante per una condivisione e uno scambio all'interno dell'équipe.

#### **4. Criticità**

Nel momento di composizione del pensiero per l'elaborato comune la sensazione dominante, oltre al rimando estremamente positivo per l'esperienza fatta, è stata quella che fosse mancato qualcosa per rendere il laboratorio completo. Sebbene la scelta delle conduttrici, durante la plenaria, di modificare in corso d'opera la scaletta rimanendo aderenti a quanto emergeva nel gruppo è stata letta in maniera positiva dai partecipanti, ha però negato un confronto diretto sull'esperienza. Questo avrebbe permesso all'intero gruppo di approfondire degli elementi del gioco sfuggiti a prima vista e di riflettere sul confronto a tre, al fine di approfondire il senso e i significati di ogni passaggio. Il gruppo ha infatti chiesto delucidazioni ad una delle conduttrici in fase di scrittura proprio perché vi erano degli elementi, soprattutto in riferimento al gioco, non espletati del tutto che, invece, avrebbero avuto bisogno di maggior tempo e riflessione.