

Izquierda Unida

Guida alla costruzione della Comunità

<https://izquierdaunida.org/wp-content/uploads/2023/01/CFIU-11-09-2021-09-Guia-de-comunidad.pdf>

GUÍA



izquierdaunida.org/comunidad



GUIDA DELLA COMUNITÀ

INTRODUZIONE	2
Che cos'è la Comunità?	2
Qual è il ruolo della Comunità in Izquierda Unida?	2
Come si costruisce la Comunità?.....	2
RAPPORTO DELLA COMUNITÀ CON LE RETI DI ATTIVISTI	3
Come coinvolgere le reti di attivisti nella Comunità?	3
METODOLOGIA	4
Come partecipare alla creazione della Comunità?	4
Chi vogliamo coinvolgere?.....	4
Come promuovere e stimolare i Gruppi di Azione Comunitaria?.....	4
Partecipazione	
Come iniziare: la mappatura sociale.....	6
Gli incontri	7
La dinamizzazione	8
Cosa significa dinamizzare uno spazio e come si dinamizza?	8
Come deve essere un facilitatore?	8
Quali sono gli altri ruoli?.....	9
RISORSE:	10
Protocollo di benvenuto	10
Dinamiche di lavoro di gruppo.....	11
Dinamiche di analisi.....	12
Dinamiche decisionali	14
Valutazione	
Definire le priorità e programmare	15
COMUNICAZIONE DI GRUPPO.....	16
CATALOGO DELLE ATTIVITÀ/GUIDA PRATICA ALL'AZIONE.....	20

INTRODUZIONE

Che cos'è la Comunità?

Potremmo definire la comunità come "un gruppo di persone legate da caratteristiche o interessi comuni", ma per noi deve significare molto di più. Comunità significa costruire un ampio tessuto con la società civile, rafforzare i legami, lavorare in squadra e affrontare i problemi che abbiamo come società e più specificamente come classe. Per questo dobbiamo concentrarci in parte sulla generazione e sulla costruzione di comunità, perché solo in questo modo e articolando la società in questo modo possiamo costruire gradualmente una maggioranza sociale che sia dalla nostra parte.

Qual è il ruolo della Comunità in Izquierda Unida?

Di fronte al capitalismo, la sinistra deve essere in grado di articolare un progetto socialista alternativo, incentrato sulla trasformazione della vita delle persone, a partire dalle realtà più immediate. Con il fermo obiettivo di incidere sulla vita quotidiana delle persone, lavoreremo innanzitutto sulla cura dei nostri iscritti, ma anche sulla costruzione di un tessuto sociale che ci permetta di difendere le nostre idee e cambiare le nostre realtà.

D'altra parte, come comunità ci concentreremo anche sulla creazione di nuovi legami con il nostro ambiente sociale. L'organizzazione di conflitti e la creazione di spazi di socializzazione non solo ci permetteranno di organizzarci nelle nostre località, ma anche di aumentare la partecipazione alle nostre reti di attivisti. Dobbiamo tenere presente il nostro orizzonte di lavoro, che si basa sullo sviluppo delle reti di attivisti come pilastro sociale dell'organizzazione e collegamento ai conflitti nei prossimi anni. Ciò richiederà di configurarle come strumenti flessibili di partecipazione plurale, elaborazione, azione collettiva e formazione con attuazione dal basso.

Siamo consapevoli che parte di questo lavoro viene già svolto alla base, ma per ampliare ulteriormente il nostro lavoro su di esso, questa guida servirà da supporto, realizzando così l'obiettivo di un progetto pensato per estendere le nostre radici e riuscire a cambiare la cultura organizzativa verso ciò che abbiamo teorizzato politicamente alla 12^a Assemblea federale. Abbiamo bisogno di una risposta organizzativa chiara che incoraggi l'inclusione nella nostra organizzazione e per questo questo il progetto serve da supporto per fare i primi passi.

Come si costruisce la Comunità?

Per costruire la comunità dobbiamo iniziare a essere più inclusivi in termini di partecipazione. Ciò significa capire cos'è e come funziona la partecipazione, in modo da poter stabilire canali con la società e le diverse organizzazioni che ci permettano di portare avanti il lavoro. Per fare questo, ci doteremo di nuovi strumenti partecipativi da applicare dal basso.

Ciò significa anche comprendere che la diversità (per età, sesso, etnia, razza, disabilità, religione, ecc.) permea la nostra società e deve quindi permeare anche la realtà della

della nostra organizzazione, ampliando così lo spazio di lavoro e il focus delle nostre azioni. Solo così potremo costruire una comunità che tenga conto di tutte le realtà e che sia in grado di veicolare tutte le richieste e le lotte possibili.

RELAZIONE COMUNITARIA CON LE RETI DI ATTIVISTI

Le reti di attivisti dovrebbero essere un punto di connessione con gli spazi di attivismo inseriti nella società. È quindi fondamentale che facciano parte della costruzione della comunità a cui ci riferiamo.

Il background e la conoscenza che le reti di attivisti hanno dei diversi conflitti esistenti, così come la possibilità di creare sinergie con i collettivi e le organizzazioni che già lavorano su questi conflitti, le rendono uno strumento chiave per questo progetto.

Come coinvolgere le reti di attivisti nella comunità?

Come sappiamo, le reti sono organizzate per settore (femminismo, LGBTI, giovani, energia...) e possono quindi svolgere un ruolo rilevante nelle diverse attività che si è deciso di portare avanti. Ad esempio, se nella nostra sede ci occupiamo di consulenza sindacale e del lavoro, possiamo contare sulla rete degli attivisti sindacali, oppure se ci occupiamo di dare lezioni di recupero ai bambini del quartiere, la rete educativa potrebbe fornire ampie conoscenze in merito.

Questo non significa che dobbiamo lasciare l'organizzazione di queste attività alle reti, ma piuttosto che dobbiamo affidarci a loro per la pianificazione e l'attuazione, in quanto possono fornire spunti fondamentali per aiutarci a sviluppare la comunità in modo più efficace e appropriato.

Ma questa relazione non è unidirezionale, è reciproca. L'attuazione di questo progetto e lo sviluppo delle sue varie attività possono aiutarci a creare e/o rafforzare le reti di attivisti. Per questo è importante contare anche su di loro durante questo processo.

METODOLOGIA

Come possiamo partecipare alla creazione della Comunità?

Per creare comunità, è necessario lavorare con tutte le persone, le associazioni e i movimenti sociali del nostro ambiente. A tal fine, il nostro coinvolgimento deve basarsi su una partecipazione attiva, inclusiva e realistica.

- **Attivo:** è necessario pianificare e fissare obiettivi raggiungibili e desiderabili per ottenere una maggiore motivazione. È fondamentale conoscersi, rafforzare i legami e quindi creare più sinergie e maggiore disponibilità a coinvolgersi nel lavoro quotidiano.
- **Inclusivo:** dobbiamo essere in grado di raggiungere tutti i tipi di gruppi, soprattutto quelli che hanno sempre più difficoltà a partecipare ai movimenti. Realizzare azioni esterne e interne che aiutino a sensibilizzare sui problemi di questi gruppi ci renderà più sensibili alla loro realtà e ci aiuterà a includerli meglio.
- **Realistico:** la definizione di obiettivi raggiungibili è fondamentale per evitare che il team si senta frustrato da compiti troppo grandi o troppo ampi che comportano un sovraccarico di lavoro. È importante conoscere i tempi di ciascuno e, allo stesso tempo, conoscere i punti di forza e di debolezza del gruppo per poter costruire. L'organizzazione di piccoli eventi o di attività di lunga durata dipenderà dalla capacità del gruppo e dalla disponibilità di tempo, per cui è opportuno discutere spesso di questo punto prima di organizzare qualcosa.
- **Relazionale:** la nostra partecipazione deve basarsi su un modello relazionale, vale a dire che uno dei pilastri fondamentali deve essere quello di stabilire una relazione o un contatto tra le persone che partecipano e i movimenti sociali. Per fare questo, dovremo lavorare e prenderci cura dello spazio il più possibile.

Chi vogliamo coinvolgere?

Come abbiamo detto in precedenza, vogliamo coinvolgere persone, associazioni e movimenti sociali nel nostro ambiente. Creare una comunità implica stabilire relazioni forti e durature tra tutti loro, che ci permettano di svolgere attività e allo stesso tempo di migliorare la comunicazione, al fine di unire le forze per affrontare i problemi quotidiani della società. A tal fine, è importante capire che le azioni che si realizzano devono passare attraverso sinergie con i movimenti, cercando di generare uno spazio decisionale comune in cui tutti possano sentirsi parte del lavoro che si sta svolgendo.

Come promuovere e stimolare i Gruppi di Azione Comunitaria?

Partecipazione

Per promuovere questi gruppi di azione comunitaria, dobbiamo innanzitutto comprendere alcuni concetti chiave di partecipazione. La partecipazione si riferisce alla presenza

in, far parte di, essere presi in considerazione da e per, essere coinvolti, intervenire. Partecipare significa avere un impatto, influenzare, assumere responsabilità. La partecipazione è un processo che collega necessariamente soggetti e gruppi. Essere un partecipante implica essere co-agente, co-partecipante, cooperatore, co-autore e co-responsabile.

Per renderlo possibile, dobbiamo capire quali sono i principi della partecipazione:

- Fornire informazioni pertinenti per partecipare.
- Mantenere una comunicazione fluida e decentrata con le diverse parti interessate.
- Promuovere la sensibilizzazione, il rafforzamento delle capacità e la formazione.
- Fornire le risorse materiali e umane necessarie.
- Integrare la partecipazione ai processi decisionali.
- Ampliare e migliorare i processi e le procedure partecipative per la negoziazione e la risoluzione dei conflitti.

D'altra parte, capire come gestire il processo di partecipazione è fondamentale per sviluppare un buon processo di gruppo in cui si analizzano gli obiettivi e si gettano le basi per iniziare.

Teoría de las etapas del desarrollo grupal



- **Formazione:** è la fase di preparazione in cui le persone iniziano a conoscersi e non funzionano ancora come un team. Di solito c'è una persona che guida il processo e da cui dipende molto la guida e la direzione dell'azione. I membri del gruppo cercano di essere accettati, di conoscersi e di stabilire relazioni interpersonali.

- **Tempesta:** è la fase in cui tendono a sorgere conflitti a causa di idee contrastanti e della mancanza di dinamiche di gruppo. Si formano gruppi e possono verificarsi lotte di potere. A questo punto il leader cerca di mediare il conflitto. Se si raggiunge la fase successiva, il gruppo sarà diventato più forte.
- **Normalizzazione:** i conflitti si riducono e si formano accordi e consenso all'interno del team. In questo caso il gruppo ha già degli obiettivi da raggiungere ed è in grado di comprendere i diversi punti di vista e generare accordi. I ruoli e le responsabilità vengono creati, condivisi e accettati. Il leader agisce da facilitatore.
- **Esecuzione:** l'attenzione è rivolta al raggiungimento dei risultati, il team ha un alto grado di autonomia. Il team richiede al leader di delegare i compiti, ma non ha bisogno di essere istruito o assistito.
- **Terminazione:** In questa fase il gruppo prevede di sciogliersi e i suoi membri possono passare a nuovi compiti o progetti. È necessaria una parte di valutazione e un riconoscimento dei risultati ottenuti.

Come iniziare: la mappatura sociale

Prima di tutto, è necessario conoscere la realtà territoriale del luogo in cui si vuole avviare la generazione di comunità. Se la conoscete già, tenete presente che è una buona idea realizzare questa mappatura per averla a portata di mano e poterla mostrare a nuove persone. Per fare questo è necessario realizzare una mappatura sociale. Come si fa?

Create un documento Excel o Word con una tabella che vi permetta di classificare gli enti, le associazioni e i movimenti. Cercate di trovare i loro numeri di telefono o indirizzi e-mail, che saranno necessari per stabilire un contatto con loro.

Cercate di incontrare tutti coloro che pensate abbiano un posto nel progetto di costruzione della comunità. A tal fine, vi consigliamo di avere almeno questo ordine del giorno per l'incontro:

- Presentazione delle entità
- Presentazione dell'idea
- Chiedete loro quali sono i bisogni che vedono

Dopo aver fatto questo, se avete una qualsiasi delle entità, potete avviare un processo di partecipazione congiunta che vi permetterà di far crescere e consolidare la comunità.

Gli incontri

Se vogliamo che una riunione sia efficace, vi consigliamo di seguire il più possibile i seguenti passaggi. Ciò contribuirà a rendere la riunione più dinamica e a non allungare i tempi, ottenendo così una maggiore produttività ed efficienza.

- Tutte le riunioni avranno un ordine del giorno e un orario stimato.
- All'inizio della riunione ci sarà una breve revisione di quanto sopra.
- Verrà scelta la persona che redige il verbale della riunione. Questa persona sarà sempre diversa e sarà responsabile della condivisione del verbale.
- Verrà eletto un facilitatore della riunione. Le funzioni del facilitatore della riunione sono le seguenti:
 - o Leggete l'ordine del giorno.
 - o Moderare i dibattiti e interrompere gli interventi in caso di discussioni troppo lunghe, proponendo una votazione se necessario.
 - o Cedere la parola.
 - o Controllare i tempi di parola delle persone, dando così a tutti la possibilità di parlare senza che nessuno occupi spazio.
 - o Gli assenti o i nuovi membri dell'assemblea saranno aggiornati.
- L'ordine del giorno viene letto. Se necessario, può essere riorganizzato. È inoltre necessario essere obiettivi nell'aggiungere argomenti alla riunione. Un numero eccessivo di argomenti potrebbe rendere la riunione troppo lunga e non consentire l'equilibrio tra lavoro e vita privata.
Per fare questo, dovremo anche sapere come dare priorità ai problemi, tenendo conto della necessità di risolvere le questioni più urgenti e/o prioritarie.
- Dobbiamo rispettare l'ordine del giorno. Nel caso in cui si voglia discutere un argomento non presente nell'ordine del giorno, questo verrà aggiunto all'inizio della riunione sotto la voce "altre questioni".
- Dovremo attenerci il più possibile ai tempi previsti. In questo modo favoriremo anche un dibattito più fluido e dinamico.
- Al termine della riunione, il verbalizzante deve avere a disposizione tutte le decisioni e il contenuto della riunione in forma sintetica. Se necessario, si procederà a una revisione. Il verbale dovrà poi essere redatto e condiviso il prima possibile attraverso il canale deciso.

La dinamizzazione

Cosa significa dinamizzare uno spazio e come lo si dinamizza?

La dinamizzazione è una procedura o un mezzo sistematico per organizzare e sviluppare l'attività di gruppo, che si basa sulla teoria della dinamica di gruppo (movimento).

Sono mezzi, metodi o strumenti, messi in atto nel lavoro di gruppo per realizzare un'azione di gruppo. Hanno il potere di attivare le opinioni e le motivazioni personali e di migliorare le dinamiche interne ed esterne, in modo che le forze del gruppo possano essere meglio integrate e dirette verso gli obiettivi del gruppo.

La facilitazione può sviluppare un ampio elenco di compiti diversi, a seconda della situazione. Questo elenco di compiti principali sarà rilevante nella maggior parte delle riunioni:

- Aiutare il gruppo a decidere realisticamente i tempi e l'ordine del giorno della riunione. Mantenere la riunione focalizzata su una questione fino alla sua risoluzione.
- Regolare il flusso del dibattito cercando di far parlare le persone più silenziose o quelle più esperte.
- Chiarire e riassumere i punti, verificando gli accordi per rendere chiare le decisioni prese durante la riunione.
- Aiutare il gruppo a gestire i conflitti quando si presentano e a esplorare le diverse esigenze per uscirne con una decisione di gruppo consensuale.
- Introdurre strumenti di facilitazione come il brainstorming o la suddivisione del gruppo in piccoli gruppi di discussione per aumentare la partecipazione.
- Rispettare i tempi di riunione previsti per ogni argomento.
- Assicurarsi che tutto ciò che è stato concordato sia riportato nel verbale.

Come deve essere un facilitatore?

È necessario che un facilitatore abbia diverse abilità sociali. Come l'empatia, l'ascolto attivo e la capacità di risolvere i conflitti. D'altra parte, deve tenere conto dei diversi problemi che possono sorgere nei gruppi. Di seguito vi forniamo una serie di idee da tenere in considerazione se state facilitando uno spazio:

- Funzione orologio: serve a tenere traccia del tempo e dei discorsi. I dibattiti interminabili non portano a nulla. Discutere e parlare è necessario, ma arriva un momento in cui il dibattito deve essere interrotto per poter essere affrontato in un altro momento o per prendere una decisione. Prolungare i tempi significa non rispettare l'orario stabilito e impagliarsi in un dibattito che può generare tensioni se non è condotto nel modo giusto.
- Prospettiva di genere attiva: le dinamiche di potere e il maschilismo si ritrovano anche negli spazi di partecipazione. Il facilitatore deve essere

Assicurarsi che non vi siano situazioni che possano mettere a disagio o limitare la partecipazione di donne, persone razzializzate, persone con disabilità o LGTBIQ. Inoltre, è necessario osservare come si svolgono i dibattiti e gli interventi per fare spazio a tutti e assicurarsi che non ci siano persone, solitamente uomini, che monopolizzano lo spazio.

Quali sono gli altri ruoli?

È necessario capire che non tutti sono in grado o disposti a guidare, ma questo non è l'unico lavoro da fare. Per guidare uno spazio è necessario che ci sia un team che svolga il lavoro. Ci possono essere persone più vicine al leader che lo supportano maggiormente. In questi casi, se il gruppo di persone è molto numeroso, è consigliabile creare diversi gruppi, ognuno con una propria funzione, e poi creare spazi di condivisione e di decisione comune. In questo modo, nessuno rimarrà senza un compito e nessuno sarà escluso dal gruppo.

Se il gruppo è piccolo, sarà necessario tenere conto delle competenze di ciascuno. Ci dovrebbe essere molta coordinazione e comunicazione, ma soprattutto una buona distribuzione dei ruoli in modo che tutti abbiano qualcosa da fare. Se i compiti sono pochi, si possono coordinare più persone per un unico compito, in modo che nessuno venga escluso.

Il resto dei ruoli implica che ognuno ha un compito, sia esso maggiore o minore. Si dovrà tenere conto anche del tempo e della disponibilità di ciascuno.

RISORSE:

Protocollo di benvenuto

- Attenzione in anticipo: è importante che il coordinamento controlli regolarmente l'UAR. In questo modo possiamo scoprire se ci sono nuovi sostenitori o membri che dobbiamo accogliere. È importante tenere presente che meno tempo è passato dall'iscrizione, più è probabile che quella persona si unisca alla nostra squadra.
- Accogliente: è importante designare questa funzione a qualcuno per quando una nuova persona arriva alla nostra assemblea o allo spazio partecipativo creato. Questa figura ha la funzione di incontrare preventivamente le nuove persone per introdurle nel gruppo in modo che non si sentano perse.
- Introduzione a gruppi e strumenti: se esistono gruppi WhatsApp o strumenti per la condivisione e il salvataggio di documenti, sarà necessario introdurre la persona a questi spazi, in modo che si senta inclusa e abbia pari accesso alle informazioni.
- Dinamica di presentazione: alla prima riunione a cui partecipano nuove persone, è interessante svolgere un'attività che ci permetta di presentarci. Può essere più o meno formale a seconda dello spazio. Si possono fare dei giri di presentazioni che forniscano dettagli su ogni persona o un'attività più specifica.
- Dinamiche interne: è necessario discutere con questa persona come il gruppo si relaziona tra di loro e con il resto delle entità, movimenti, istituzioni, ecc. A tal fine, sarà necessario approfondire questioni quali:
 - Quale lavoro viene svolto dall'assemblea o dal gruppo.
 - Spiegate il ruolo di ogni persona nel gruppo.
 - Relazioni esterne: quali organizzazioni, enti, istituzioni o persone sono amiche e quali no. Con quali avete già lavorato e quali sono le vostre aspettative.
 - Relazioni di gruppo: ad esempio, se ci sono battute interne, è importante commentarle in modo che la persona si senta più inclusa fin dall'inizio. È anche importante far notare a questa persona se c'è qualcosa di cui deve essere consapevole rispetto ai membri del gruppo.
 - Acronimi: in generale, ci sono un gran numero di acronimi nei movimenti e nella nostra organizzazione che questa persona potrebbe non conoscere. Provate a scriverle da qualche parte e a nominarle finché non si abitua e non le riconosce, in modo da non perdersi nella confusione.
 - conversazioni.
 - Spiegate i principi e le idee chiave che devono gestire e comprendere. Potete anche spiegare le regole, se ce ne sono. È importante far capire loro che siete disposti a rispondere a tutte le loro domande, siano esse di carattere ideologico o più organizzativo. È

Dobbiamo essere aperti alle persone che sono nuove all'attivismo e non sentirci respinti perché hanno meno conoscenze. Si possono sempre creare spazi di apprendimento comuni se c'è la possibilità di far crescere il gruppo insieme.

Dinamiche di lavoro di gruppo

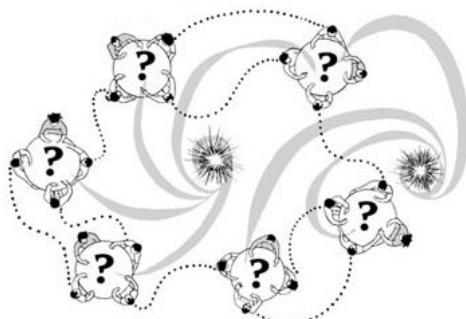
Caffè del mondo

È un metodo facile da usare per creare "reti viventi" di dialogo collaborativo su questioni importanti.

A seconda del numero di tavoli di discussione che si vogliono creare, scegliete le persone che condurranno ogni punto; esse avranno il compito di parlare a turno in ogni gruppo e di prendere appunti, se necessario, su una lavagna a fogli mobili o su un foglio di carta. Formate gruppi di quattro persone e stabilite turni di conversazione progressivi della durata di alcuni minuti. A seconda di quanto si vuole allungare la durata, si possono fare turni di 10 o 20 minuti, ad esempio.

Il facilitatore deve porre domande e invitare le persone a discutere gli argomenti su cui si sta lavorando. È importante che ogni nuovo gruppo che arriva riceva un riassunto di ciò che è stato discusso in precedenza, per evitare di ripetere le idee e incoraggiare la creazione di nuove.

Una volta terminati i turni, i facilitatori presenteranno le conclusioni raggiunte. Questa dinamica può consentire di creare idee diverse o di analizzare i contesti da diversi punti di vista. Dopo questo esercizio potete lavorare sulle conclusioni.



Philips 6/6

Questo metodo viene utilizzato per facilitare la partecipazione di tutti i membri di un grande gruppo (Forum comunitario o Assemblea partecipativa). Consiste nel dividere il grande gruppo in sottogruppi di sei persone che discutono per sei minuti l'argomento sollevato dal moderatore; successivamente, un portavoce di ciascun gruppo presenta le conclusioni raggiunte e il facilitatore le scrive su una lavagna. Una volta raggiunte le conclusioni, il facilitatore le scrive alla lavagna.

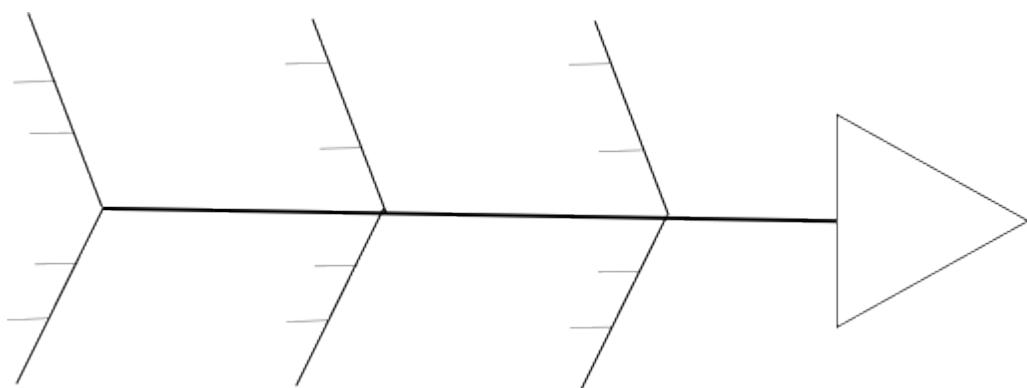
Una volta conosciuti tutti i contributi, questi vengono discussi in plenaria fino a raggiungere un consenso generale o almeno una maggioranza.

Questa dinamica serve a generare il consenso in gruppi numerosi in cui il tempo è limitato. Serve a convogliare tutte le opinioni e, da lì, a generare consenso e a negoziare, se necessario. Attraverso questa dinamica si possono prendere decisioni organizzative o di attività.

Dinamiche di analisi

Ishikawa

Il diagramma di Ishikawa è un diagramma che, per la sua struttura, è stato chiamato anche diagramma a lisca di pesce. Per realizzarlo, la prima cosa da fare è disegnare il seguente diagramma, composto da tre parti che spiegheremo di seguito:



Gli elementi del diagramma del pesce sono:

- Testa: emerge dalla colonna vertebrale centrale ed è qui che vengono rappresentati i problemi.
- Spine: sporgenti dalla spina dorsale centrale, possono essere numerose o poche, a seconda delle possibili cause del problema in questione.
- Spine minori: le grandi spine comprendono anche spine minori, con le quali si determinano le cause minori.

L'analisi e l'ottimizzazione dei processi rivela il problema a diversi livelli: da piccoli guasti a basso impatto a gravi colli di bottiglia che possono compromettere gravemente l'operatività. Il diagramma di Ishikawa è utile per raggiungere diversi obiettivi come analizzare, risolvere, ottimizzare, essere più veloci e più efficienti in generale.

SWOT:

Si tratta di una matrice che ci permette di definire e contestualizzare una situazione problematica in una località sulla base di quattro quadri di analisi: debolezze, minacce, punti di forza e opportunità.

È consigliabile lavorare in piccoli gruppi e poi portarlo in una riunione plenaria, per poter discutere il significato per contrasto di ciò che è stato costruito in ogni gruppo e infine tra tutti.

Un modo per applicare questa tecnica è il seguente: L'argomento/oggetto del processo viene enunciato in modo chiaro e conciso. Da qui il gruppo discuterà, attraverso un brainstorming, gli aspetti positivi o di "successo", siano essi interni (Punti di forza) o esterni (Opportunità) che mettono in relazione questo tema con il territorio. Le idee su cui c'è accordo vengono scritte su un pannello. Successivamente, sempre attraverso un brainstorming, si scrivono gli aspetti negativi o "rischiosi", interni (Punti di debolezza) o esterni (Minacce), che sono anch'essi importanti da tenere in considerazione, e il consenso viene anch'esso riportato su un pannello.

In questo modo possiamo analizzare la nostra situazione come gruppo o analizzare un'azione, perché possiamo vedere cosa abbiamo a nostro favore e cosa no. Questo significa che possiamo impegnarci di più su ciò che è una debolezza o una minaccia e allo stesso tempo valorizzare ciò che è un punto di forza e utilizzarlo. In breve, questa dinamica ci aiuta ad analizzare e ripensare gli spazi, infatti può essere molto utile accompagnare questa dinamica con un'altra dinamica a posteriori che prevede la creazione di diverse azioni o attività tenendo conto di quanto analizzato in precedenza.

ALBERO DEI PROBLEMI:

L'albero dei problemi ci aiuta a identificare i sintomi che spiegano un problema e a metterli in relazione con l'analisi delle cause immediate e profonde.

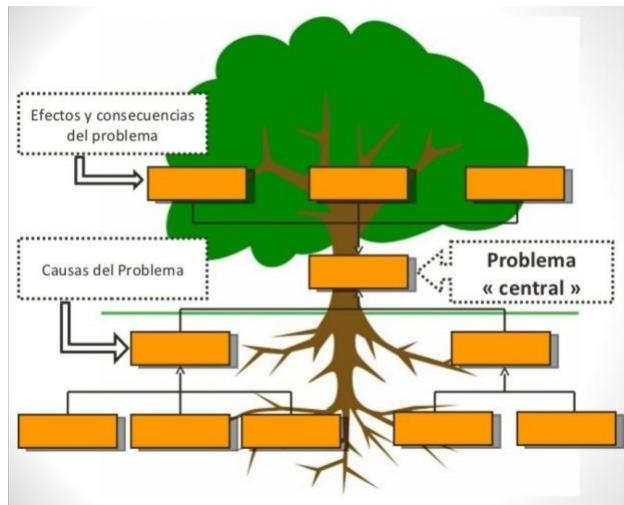
Per sviluppare questa tecnica, possiamo formare piccoli gruppi e con l'aiuto di una rappresentazione ad albero. Ogni gruppo cercherà di identificare un problema centrale (intorno al tema del processo) e da questo identificare i sintomi che rendono il problema visibile nella comunità, e poi le cause più immediate e più profonde del problema.

A questo scopo, l'albero sarà diviso in tre parti:

- Baule: Il problema centrale che vogliamo affrontare.
- Radici: le diverse cause che lo generano.

Dinamiche per la definizione delle priorità: mercato delle idee o tecnica EASW.

- Coppa: gli effetti del problema. Esistono varianti in cui i diversi effetti possono essere differenziati in modo più o meno diretto attraverso rami, foglie, frutti...



I partecipanti possono dare il loro contributo con cartoncini, post-it (da attaccare all'albero) o scrivendo sul disegno. In quest'ultimo caso, il facilitatore li posizionerà sull'albero.

Il facilitatore deve assicurarsi che tutte le idee proposte abbiano il consenso del gruppo, mediando in caso di dissenso. Se non si raggiunge il consenso su nessuna delle questioni sollevate, si può tentare di riformulare la proposta finché il gruppo non raggiunge un accordo. Se si raggiunge questo risultato, la proposta può essere contrassegnata con un segno che indica che si tratta di una proposta senza il consenso del gruppo.

Man mano che la dinamica procede, il problema, inizialmente presentato in modo isolato, si svilupperà in una rete di condizioni ed effetti. Il facilitatore deve sforzarsi di garantire che le relazioni di causa ed effetto diventino evidenti, così come la logica e l'integrità dell'intero schema.

Dinamiche decisionali Valutazione

La valutazione ci aiuta a scoprire e a rivelare le aree di miglioramento del nostro sistema. processi. Lo sviluppo partecipativo di indicatori e strumenti di valutazione può servire come processo di apprendimento del nostro stesso processo.

Valutare ogni tipo di attività è importante, perché solo in questo modo possiamo riconoscere ciò che abbiamo fatto bene e ciò che dobbiamo cambiare per migliorare la prossima volta. Inoltre, questo genera un maggiore senso di appartenenza al gruppo, perché ci permette di riconoscere il lavoro svolto dalle persone coinvolte e allo stesso tempo di fare un'autocritica che ci spinge a costruire nel miglior modo possibile.

Applauso, critico e propongo:

Una semplice dinamica che può essere utilizzata per la valutazione è "applauso, critico e propongo". Per fare questo, avete bisogno di post-it o di una lavagna dove scrivere le vostre idee. Ogni persona deve scrivere almeno in ognuna delle caselle. Nella parte degli applausi si deve scrivere un aspetto positivo dell'attività, ad esempio: "i tempi", "la buona organizzazione", ecc. Nella parte delle critiche si deve scrivere un aspetto che è piaciuto meno o che non è piaciuto, ad esempio: "un compito che non è stato svolto". Nella parte "Propongo" si devono fare proposte di miglioramento o azioni future che ci sono venute in mente come risultato di questa attività. Nei prossimi incontri si potrà lavorare sulle diverse idee presentate e dare a ciascuna di esse una priorità.

Il termometro:

Se a volte è difficile ottenere informazioni dal gruppo, questa tecnica è utile per iniziare a valutare in modo semplice che permette di andare più a fondo. Per cominciare, disegnate un termometro con una scala da 1 a 10. Su questa scala, i partecipanti indicano la temperatura in base a quanto è positiva (10) o positiva (10). Su questa scala, i partecipanti indicano la temperatura in base a quanto si sentono positivi (10) o negativi (0) riguardo all'aspetto. Lasciamo il tempo di completare il lavoro e riflettiamo sul risultato grafico.

Gli aspetti da valutare possono includere (termometro per aspetto):

- Obiettivi
- Pianificazione
- Gruppo
- Clima generale
- Risorse
- Risultati

Alcune domande che possono essere poste:

- Ci sono molte differenze di percezione e perché?
- Perché c'è un aspetto così buono/scarso?
- Quale aspetto abbiamo trovato più difficile da valutare?

Definire le priorità e programmare

Dinamiche di calendarizzazione: calendario del suolo.

Un buon strumento può essere la creazione di una Timeline, che vi aiuterà a pianificare e vedere il carico di lavoro che il team avrà durante i mesi previsti.

Per farlo, innanzitutto

Le persone riunite disegnano o scrivono su un foglio continuo, ad esempio su un muro, gli eventi che ritengono più importanti degli ultimi anni.

Si tratta di una tecnica appropriata per stabilire le priorità e introdurre una prospettiva nel processo che stiamo portando avanti. Ad esempio, per concretizzare la forza unificante dell'intero processo.

Nel metodo EASW o mercato delle idee (a seconda che si voglia dare un approccio più serio o divertente), l'obiettivo è che tutti abbiano voce in capitolo, in modo da poter prendere una decisione democratica su cosa sia prioritario rispetto a cosa non lo sia. Serve anche a scegliere un'opzione tra più opzioni quando la scelta è difficile.

Poiché il tempo e le risorse sono limitati, dobbiamo specificare quali attività o azioni sono le più importanti e le più urgenti. Si possono creare gruppi di lavoro o lavorare individualmente su diverse idee, ad esempio le azioni per l'8M. Queste idee devono essere scritte su un foglio di carta, in modo più o meno creativo, a seconda della componente ludica che vogliamo dare all'attività. Una volta fatto questo, le idee devono essere presentate ad alta voce, individualmente o attraverso un portavoce per ogni gruppo. Dopo che tutte le idee sono state presentate, i fogli di carta devono essere disposti in giro per l'aula. A questo punto, le persone avranno due voti per riflettere su ciascuno dei fogli, attaccando un adesivo o facendo un segno con un pennarello.

È importante capire che non si tratta di stabilire un ordine di priorità, ma piuttosto che ciascuno può soppesare e distribuire i propri punti alle proposte che gli sembrano più interessanti. Ci sono casi in cui è vietato votare per la proposta del gruppo stesso, e in altri casi si aggiunge una "palla nera" di opposizione o di disaccordo di fondo per una delle proposte.

Come già detto, per creare un'atmosfera e un coinvolgimento migliori, ogni gruppo può presentare le proprie proposte di lavoro nel modo più creativo possibile. Per fare ciò, è essenziale fornire del materiale: carta di giornale, cartone, forbici, pennarelli o pennarelli colorati, ecc. Infine, le proposte con il maggior numero di punti saranno quelle da realizzare. Possono essere i primi 3 o solo 1, a seconda di ciò che è necessario per il gruppo.

COMUNICAZIONE DI GRUPPO

Ottimismo intelligente

Ci sono situazioni che ci fanno provare emozioni negative, ma questo non è un male, anzi, è naturale perché senza emozioni negative non ci sarebbero emozioni positive e viceversa. A volte l'atteggiamento negativo gioca brutti scherzi, fa percepire la realtà in modo molto diverso e può addirittura distorcere completamente i fatti. Ad esempio, a volte ci concentriamo solo sulle

aspetto negativo di una situazione e non sappiamo vedere il lato positivo o il desiderio di far progredire la situazione.

L'ottimismo intelligente è qualcosa che possiamo imparare tutti insieme e anche a livello personale, attraverso la pratica di diverse abitudini che migliorano la nostra intelligenza emotiva:

- *Obiettivi raggiungibili.* Non chiediamo cose che non possiamo o non vogliamo raggiungere in tempo.
- Aprirsi al mondo esterno e dimenticare se stessi.
- Accettare la propria realtà.
- Coltivare empatia e cordialità.
- Riconoscere l'errore e cercare soluzioni, imparando anche dall'errore.

Comunicazione efficace: ascolto attivo.

Per mantenere una buona comunicazione tra tutti noi, la cosa principale è l'ascolto attivo. Ciò significa che dobbiamo ascoltare attivamente e con piena consapevolezza.

Pertanto, l'ascolto attivo non consiste nell'ascoltare l'altra persona, ma nel concentrarsi totalmente sul messaggio che il partner sta cercando di comunicare. Spesso passiamo molto tempo a pensare a ciò che pensiamo e a ciò che diciamo, invece di ascoltare attivamente l'altra persona. Non dobbiamo ascoltare attentamente l'interlocutore, ma anche le idee che vuole spiegare.

È necessario:

- L'empatia
- Espressione empatica con l'altra persona
- Disposizione

psicologica Cosa **non** fare:

- Distrazione durante la conversazione
- Interruzione dell'oratore
- Giudicarlo e voler imporre le proprie idee su di esso
- Offrire aiuti prematuramente e con una mancanza di informazioni
- Rifiutare e non convalidare ciò che l'altro sta provando
- Squalificare quando si esprime la propria opinione
- Raccontare la propria storia piuttosto che ascoltare quella degli altri.

Atteggiamenti positivi: essere positivi e **NO alla tossicità**

Lavorare insieme è difficile e ognuno ha i suoi problemi, ma dobbiamo anche guardare al bene comune e con positività. La tossicità non fa altro che danneggiare la squadra che formiamo e non troverà posto in un'unione di questo tipo.

- Negativismo costante. Si possono fare critiche costruttive, ma non essere costantemente negativi perché annulla o minimizza tutto ciò che facciamo.
- Ciascuno può esprimere un'opinione, ma senza sottovalutare l'altro o anteporre le proprie idee a quelle degli altri.
- Un linguaggio che NON sia inclusivo, offensivo, ironico o verbalmente aggressivo. Tutti noi dobbiamo imparare a parlare con un linguaggio che non ferisca nessuno, per questo dobbiamo imparare gli uni dagli altri. Non accettiamo un linguaggio che tratti i nostri partner in modo negativo; esistono l'educazione e il rispetto. Per questo non accettiamo nemmeno l'aggressività verbale (urla, tono di superiorità, atteggiamento di sfida, ecc.), i cui effetti si mantengono a lungo tra noi e creano un'atmosfera negativa permanente se non vengono risolti in tempo.

Obiettivi e tempo: parlare dei nostri obiettivi e del tempo a disposizione per non fare tutto all'ultimo minuto.

- Abbiamo tutti molto entusiasmo e voglia di crescere, ma non tutto si fa subito e per questo dobbiamo avere pazienza. Dobbiamo organizzarci in modo che nessuno si saturi e un altro non faccia nulla, tutti possiamo fare la nostra parte per fare un buon lavoro di squadra.
- Nel caso di un'attività che deve essere svolta all'ultimo minuto, verrà fissato un limite di tempo e di data, in modo che il responsabile possa organizzarla personalmente.

Valori umani: empatia e comprensione

Per sottolineare questo punto, sappiamo tutti che lavorare in gruppo è difficile e che ogni persona è diversa. L'individualismo non dovrebbe avere spazio in molte situazioni e bisogna capire che ci saranno colleghi che non potranno fare alcune cose per vari motivi (stress, problemi personali, distanza). Il collega deve essere compreso e si devono cercare soluzioni di fronte a questa assenza. La collega non deve spiegare la sua situazione, ma solo comunicare che non è in grado di farlo.

Gestione dei conflitti: critiche costruttive, linguaggio non ironico

Ci saranno momenti per discutere di diversi argomenti e una comunicazione aperta, non ci sarà spazio per incomprensioni o conflitti. Tuttavia, questi possono

appaiono se una delle parti si esprime in modo poco chiaro, anche se ciò non è dovuto a cattive intenzioni o a mancanza di interesse. In queste situazioni, non solo è utile aumentare gli scambi comunicativi, ma anche migliorarne la qualità con le linee guida sopra citate.

Gestione dello stress: non turbare gli altri a causa della tua situazione, gli altri possono aiutarti.

Se in qualsiasi momento stiamo attraversando un periodo di stress per qualsiasi motivo, non dobbiamo trasmettere questo stress o emozione ad altri colleghi, perché può essere trasmesso e può danneggiare l'atmosfera dell'organizzazione. Se è dovuto a un sovraccarico di lavoro, non pensiamo di poterlo fare da soli, gli altri possono aiutarci tanto quanto noi. Non abbiate paura di chiedere aiuto. Si può gestire anche con:

- Identificare ciò che ci stressa.
- Sviluppare risposte sane, non dannose per gli altri.
- Stabilite dei limiti a ciò che potete fare.

Lavoro di squadra: offrire aiuto, ognuno fa la sua parte

Come già detto, contiamo sul sostegno di tutti, per quanto possibile ognuno di noi può contribuire. Per questo dobbiamo contare su:

- **Reciprocità:** tutti possiamo aiutare, ma se non c'è reciprocità, i colleghi possono sentirsi offesi e scoraggiati perché non c'è sostegno reciproco. Oltre a generare scoraggiamento, questo produce una sensazione di scarsa organizzazione del lavoro e una cattiva atmosfera di gruppo. Possiamo tutti sostenerci a vicenda e cedere.
- **Fiducia:** la fiducia è l'elemento principale del lavoro di squadra. Favorisce un ambiente in cui tutti conoscono le competenze degli altri, comprendono i loro ruoli e sanno come aiutarsi a vicenda.
- **Coinvolgimento:** siamo tutti essenziali e dobbiamo essere coinvolti nell'organizzazione, nessun collega è da meno. Tutti impariamo ogni giorno.
- **Comunicazione:** L'unico modo per lavorare tutti insieme è che ci siano i giusti canali di comunicazione. I veri team si ascoltano a vicenda e si danno un feedback proattivo, ed è per questo che è stata sviluppata questa guida.

CATALOGO DI ATTIVITÀ/GUIDA PRATICA ALL'AZIONE

ATTIVITÀ	Biblioteca umana
Obiettivi:	<p>Chiunque può essere un libro, perché ognuno di noi ha qualcosa da raccontare a chi è disposto ad ascoltare. L'obiettivo delle biblioteche umane è quello di aiutare a costruire la comprensione a partire dalla diversità, fornendo un quadro per conversazioni reali su questioni importanti. Si tratta di stabilire conversazioni aperte che portano a una maggiore accettazione, tolleranza e coesione sociale di una comunità. Si tratta di un approccio innovativo che cerca di sfidare stigmi, stereotipi e pregiudizi per attraverso una conversazione amichevole.</p>
Di cosa ho bisogno?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Riunire persone che possano fungere da "libro". 2. Trovare un luogo dove svolgere l'attività 3. Giorni di calendario 4. Poster e diffusione sui social network

ATTIVITÀ	Club di lettura
Obiettivi:	Incoraggiare l'apprendimento collettivo in cui tutti i soggetti coinvolti partono dallo stesso punto e possono condividere le loro riflessioni e generare dibattiti sull'argomento.
Di cosa ho bisogno?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Letture selezionate 2. Trovare un posto per leggere 3. Giorni di calendario 4. Poster e diffusione sui social network

ATTIVITÀ	Percorso escursionistico
Obiettivi:	Lavorare sulla cooperazione di gruppo e stabilire relazioni intragruppo o intergruppo. I percorsi offrono anche l'opportunità di condividere le conversazioni e possono anche essere indirizzati per essere più utili se si cerca un interesse. formazione.
Di cosa ho bisogno?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocazione del gruppo. 2. Ricerca di una data specifica. 3. Poster e diffusione sui social network. 4. Organizzazione e pianificazione del percorso. 5. Dinamiche di presentazione e orientamento della conversazione.

ATTIVITÀ	Cineforum
Obiettivi:	È una buona forma di svago alternativo, non solo internamente, ma anche per fare un maggiore richiamo esterno. Può essere basato su un tema e può essere svolto in più sessioni o in un'unica sessione. La cosa interessante è che dopo si discute su ciò che è stato fatto. visto.
Di cosa ho bisogno?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Scegliere il tema del cineforum. 2. Decidere la data possibile. 3. Trovate il film o il documentario che volete proiettare. Ottenere i permessi o acquistarlo, se necessario. 4. Poster e diffusione sui social network. 5. Una persona che stimoli il dibattito.

ATTIVITÀ	Dispensa della solidarietà
Obiettivi:	Le famiglie in situazioni di vulnerabilità e precarietà hanno spesso bisogno del nostro aiuto militante per andare avanti. Le dispense alimentari solidali sono uno degli strumenti di attività.
Di cosa ho bisogno?	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5.

ATTIVITÀ	Aperitivo letterario
Obiettivi:	La letteratura, in particolare la poesia che oggi è in crescita, può essere un punto di partenza, soprattutto se l'incontro avviene in un bar. Si può puntare su pubblici diversi e generare relazioni tra persone diverse. Potete collaborare con le associazioni letterarie delle località per realizzarlo.
Di cosa ho bisogno?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ricerca a barra dove per tenere la riunione. 2. Organizzatevi con un'associazione letteraria, se esiste. 3. Scegliete alcune letture da leggere durante l'aperitivo. 4. Una persona che dinamizzi lo spazio. 5. Poster e diffusione sui social network.

ATTIVITÀ	Mostra artistica
Obiettivi:	Le mostre possono attirare un pubblico diverso negli spazi in cui ci troviamo, soprattutto se si tratta di artisti locali o di temi di grande interesse. Servono a portare il pubblico alla mostra e a farlo conoscere, permettendo alle persone ed essere in grado di ristabilire le relazioni.

Di cosa ho bisogno?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Scegliere il tema della mostra. 2. Cercare artisti che lavorino sul tema scelto. 3. Organizzarsi con un'associazione artistica, se esiste nella nostra località. 4. Trovare un luogo dove tenere la mostra se non abbiamo una sede. 5. Poster e diffusione sui social network. 6. Generare turni per essere in posizione.
ATTIVITÀ	Cibo
Obiettivi:	Organizzare un evento con catering, un pranzo/cena regionale, un potluck (io porto, tu porti) per un evento o semplicemente per divertimento può essere un buon modo per attirare persone, compresi i giovani. È un modo per creare un legame e un'opportunità per avere un po' di tempo a disposizione. conversazioni.
Di cosa ho bisogno?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data e luogo della ricerca 2. Avere un budget per l'acquisto di cibo 3. Fare la spesa (tenere conto di vegani, vegetariani, intolleranti al glutine e al lattosio). 4. Poster e diffusione sui social network. 5. Inviti ad associazioni, organizzazioni e individui locali.

ATTIVITÀ	Aule di sostegno
-----------------	-------------------------

Obiettivi:	In molti villaggi non c'è spazio sufficiente per studiare e le biblioteche non sono sempre disponibili o non sono abbastanza grandi. Inoltre, molte famiglie non possono permettersi un insegnante privato per sostenere i propri figli dal punto di vista accademico. Un progetto per sostenere la comunità e avvicinare le ragazze può essere quello delle aule scolastiche. supporto.
Di cosa ho bisogno?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Luogo in cui si svolgerà l'attività. 2. Monitor (non necessariamente formati) che possono fornire questo supporto. 3. Decidete i giorni e gli orari in cui si svolgerà l'attività. 4. Per effettuare le registrazioni per iscriversi. 5. Promuovere sui social network il apertura di questo spazio.
ATTIVITÀ	Sport (tornei)
Obiettivi:	Lo sport è un buon modo per trasmettere un messaggio e generare spazi alternativi per il tempo libero. Si possono organizzare tornei per diversi sport, in particolare per quelli che sono nella vostra zona.

Di cosa ho bisogno?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Scegliete un tema e uno sport per l'evento. Ad esempio, il basket antifascista. 2. Selezionate la sede e chiedete al Comune il permesso di organizzare l'evento. 3. Promuovere l'evento ed effettuare le iscrizioni delle squadre. 4. Offrite un premio ai vincitori, se possibile fino al terzo posto. 5. Date il vostro messaggio alla fine di ogni partita o alla fine del torneo. 6. Organizzare le persone che arbitreranno la partita e organizzare il punteggio.
----------------------------	---