
7. Approcci particolari

7.1 Educazione tra pari

A cura di Veronique Crolla

Tutti conoscono la storia del padre che un bel giorno, dopo aver scambiato occhiate significative con la moglie, chiede al figlio dodicenne di accompagnarlo per una passeggiata e una breve chiacchierata. Il padre inizia allora goffamente una conversazione artificiale partendo da alcune considerazioni sulle compagne di classe del ragazzo, che termina con un'affermazione solenne sul fatto che è tempo che il figlio conosca alcuni aspetti della vita sessuale. Il figlio, sinceramente annoiato, risponde dicendo che conosce già tutto quello che c'è da sapere dai suoi compagni di scuola, le varie riviste, etc. e che preferirebbe tornare a casa e rimettersi a guardare la televisione.

In qualche modo, lo scambio di informazioni sulla vita sessuale – che sia completamente realistico o meno – tra il ragazzo e i suoi compagni di scuola è quello che chiamiamo “educazione tra pari”. Kirstie Lilley (2001) distingue tre tipi di educazione tra pari:

- Educazione informale tra pari, come menzionato nella storia, quando i giovani si passano le informazioni su temi di loro interesse, senza che nessuno suggerisca loro di farlo;
- Educazione formale tra pari in cui ai giovani viene semplicemente detto di passarsi un determinato messaggio senza che essi abbiano una forte influenza sui contenuti;
- e un terzo tipo di educazione tra pari, che verrà discusso in questa sezione, nella quale si riceve una formazione per sviluppare da soli un programma per trasmettere un determinato messaggio ai propri pari.

L'educazione tra pari è di beneficio per tutte le parti coinvolte, che acquisiscono fiducia in sé stessi e numerose altre capacità (vedi 6.4 : *Esplorare l'autostima*). I loro pari ricevono importanti informazioni secondo una modalità di loro gradimento da qualcuno che conoscono e di cui si fidano e possono essere stimolati a divenire essi stessi educatori. Per gli animatori rappresenta un modo di trasmettere conoscenze ad un gruppo più ampio di giovani che, a loro volta, si rivolgono ad un gruppo ancora più numeroso.

Buone prassi – Un esempio concreto

In Estonia, un gruppo di 23 giovani che si sono conosciuti durante la scuola superiore o nel primo anno di università, hanno realizzato diversi progetti di educazione tra pari. La maggior parte di questi progetti sono legati alla prevenzione della tossicodipendenza, i diritti dei bambini, le competenze sociali e l'istruzione. Nel 2002 l'attenzione è stata centrata su programmi legati allo sviluppo delle competenze sociali e i diritti dei bambini. I destinatari principali sono bambini orfani ed altri bambini bisognosi. Nel quadro delle “iniziative di Gruppo (Azione 3) del programma GIOVENTU’ è stato pianificato di organizzare attività di formazione sulle competenze sociali per 20 bambini orfani e giovani tra i 9 e i 17 anni. L'obiettivo dei progetti è di prevenire l'abuso di droghe tra i bambini degli orfanotrofi, sviluppare le loro competenze sociali e insegnare loro a realizzare da soli i propri progetti. Per prima cosa raccolgono materiale (opuscoli appropriati, CD-ROM) per le sessioni di formazione. In tutte le loro attività coinvolgono sempre direttamente il gruppo di destinatari nel lavoro di preparazione, sentendosi essi stessi a proprio agio nella parte principale di gestione dei progetti, accrescendone l'efficacia. Una volta terminata la fase di preparazione, viene completata la formazione iniziata nel 2002.

L'educazione tra pari – perché funziona?

- I giovani sono più propensi ad accettare informazioni da altri giovani che non dagli adulti. In particolare, i giovani che sono cresciuti in un contesto svantaggiato e che sono spesso stati delusi dagli adulti del loro ambiente, possono essere sospettosi nei loro confronti.
- I giovani sono più propensi, rispetto ad un adulto, a dirsi in maniera schietta ciò che sentono o pensano, poiché hanno meno paura di essere giudicati per quello che dicono.
- Spesso, è più semplice, fra pari, fare domande e discutere su alcuni temi.
- I giovani si identificano più facilmente con i propri coetanei e le informazioni che vengono da loro sono considerate più attendibili.
- Gli educatori “tra pari” conoscono che tipo di linguaggio usare per rivolgersi ai propri pari.
- Gli educatori “tra pari” possono scegliere il loro modo di discutere determinati argomenti e decidere quali temi utilizzare.

La maggior parte delle volte, non funziona avvicinare un gruppo di giovani e fare una domanda del tipo “Hey, vuoi diventare

un “educatore tra pari”? Potrebbe invece essere la continuazione, il follow-up, di un’attività che ha coinvolto un gruppo di giovani. Durante la valutazione, una domanda utile da porre è cosa avrebbero fatto loro se avessero potuto guidare il workshop, il progetto o l’attività. Durante l’attività l’animatore giovanile potrebbe già incoraggiare i giovani a pensare a delle soluzioni e a prendere l’iniziativa.

Vi sono parecchi manuali per avviare progetti di educazione tra pari, reperibili nella bibliografia. Ad ogni modo, dal momento che la maggior parte dei programmi di educazione tra pari sono centrati su potenziali educatori già addentro all’animazione giovanile e su giovani che partecipano al workshop tenuti da “educatori tra pari” in un contesto formale, sarà utile dare uno sguardo ad ulteriori considerazioni sull’educazione fra pari, specialmente con giovani svantaggiati.

Guidare il processo di educazione tra pari

Il compito del tutor di giovani svantaggiati che desiderano diventare “educatori tra pari” deve essere svolto con grande delicatezza, soprattutto per quanto riguarda la fiducia dei giovani (vedere 6.3: *Costruire un rapporto di fiducia*). Alcuni di questi giovani potrebbero avere maggiori difficoltà nella pianificazione e potrebbero essere più inclini a rinunciare quando vi sono delle difficoltà. Per questo motivo, in misura maggiore che non con giovani molto sicuri di sé, è necessario stimolarli e motivarli di continuo (vedere anche 6.4 : *Esplorare l'autostima*). Questo significa anche rispettare le scadenze e organizzare incontri con i giovani. L'imprevedibilità dell'animatore porterà, come sottolinea Ascher (1988), a “distruggere le relazioni e rafforzare la sfiducia”. A parte il sostegno, dovrete investire tempo extra ad adattare la metodologia per renderla gestibile dai giovani. Anche se essi saranno i primi a lavorare sui contenuti di ciò che dovranno insegnare ai propri pari, le informazioni dovrebbero innanzi tutto essere comprensibili anche a loro. E se ciò comporterà un'eccessiva mole di lettura, studio o compiti come a scuola, è inevitabile che essi si sentiranno a disagio, rovinando la relazione costruita con tanta cura. Inoltre, se le informazioni non sono chiare per i vostri educatori, possono venir trasmesse incomplete o sbagliate, fatto che ugualmente causerà dei problemi.

E' di fondamentale importanza che i giovani progettino, sviluppino e realizzino i programmi per loro conto. Tuttavia, è necessario che l'animatore fornisca una struttura chiara che possa essere utilizzata dai giovani educatori. Può essere d'aiuto fissare degli incontri, sia di preparazione che di valutazione intermedia. Ciascuna parte deve affrontare un argomento alla portata delle capacità dei giovani ma allo stesso tempo stimolante e tale che non risulti troppo noioso. Nell'organizzare gli incontri di preparazione e i workshop bisogna sempre tenere a mente gli ostacoli che i giovani potrebbero incontrare (vedere 3.1: *Ostacoli*).

Con la giusta preparazione e il giusto sostegno, l'educazione tra pari può definitivamente raggiungere risultati che l'animazione giovanile usuale non riuscirebbe ad ottenere. Potrebbe essere di grande utilità anche scambiare informazioni sull'educazione tra pari con altri animatori giovanili (vedere 4.2 :*Creazione di partenariati*). In questo caso gli educatori di organizzazioni e background culturali diversi possono incontrarsi e scambiarsi le proprie esperienze, aiutandosi a vicenda.

Buone prassi – Un esempio concreto

Il programma di educazione tra pari “Care 2 Share” (Brighton, Regno Unito) offre una vasta gamma di attività legate all'apprendimento per i giovani dai 16 ai 25 anni. Riunisce tutor – interessati al settore dell'animazione o dell'insegnamento – e giovani che per vari motivi si sono allontanati dai percorsi dell'istruzione formale. I tutor partecipano ad un programma di formazione per l'educazione tra pari, seguendo alcuni giovani che intendono raggiungere dei risultati nel settore dell'alfabetizzazione e alcune competenze di base. Il progetto incoraggia tutti i giovani ad individuare i propri progressi e li sostiene nell'intraprendere un percorso di apprendimento formale o verso l'occupazione. Nel 2002-3 il progetto intende sostenere metà dei suoi partecipanti nel raggiungere l'accreditamento. Personale specializzato ha il compito di monitorare lo sviluppo del portfolio sia dei tutor che dei giovani.

Sia i tutor che i giovani gestiscono uno snack bar presso il centro giovanile dove ha sede il C2S e l'intero progetto di apprendimento. I giovani si assumono diverse responsabilità all'interno del progetto: progettano lo snack bar e la sala informatica, gestiscono la loro contabilità e organizzano incontri regolari per valutare lo sviluppo del progetto.

7.2 L'approccio contrattuale

A cura di Benoît Mida-Briot

L'approccio contrattuale è una metodologia aggiuntiva che gli animatori giovanili possono utilizzare per lavorare con i giovani con minori opportunità. L'animatore e il giovane fissano obiettivi per un cambiamento positivo (comportamento a scuola o nell'associazione, riduzione dell'uso di droghe, ricerca di una occupazione, etc.) e insieme stabiliscono i passi adeguati da compiere e le linee guida per raggiungere gli obiettivi. Questo insieme di intenzioni a cui si aderisce, funziona come una sorta di contratto (potrebbe anche essere firmato da entrambe le parti). Il contratto viene costantemente monitorato e valutato a intervalli regolari sia dai giovani che dagli animatori.

L'approccio contrattuale si basa su un impegno continuo tra l'animatore e il giovane e una fiducia reciproca. Entrambi sono partner paritari nello sviluppo del contratto e si assumono responsabilità rispetto agli obiettivi da raggiungere, con i relativi diritti e doveri. Questo approccio può essere utilizzato nel quadro di un progetto specifico o nella vita quotidiana, in una

situazione a due o con dei gruppi.

La tavola seguente descrive il quadro pedagogico di questo approccio in un contesto a due, nel quale l'animatore già conosce da qualche tempo il giovane in questione.

L'approccio contrattuale è uno strumento basato su alcuni elementi:

- Una relazione basata sulla fiducia tra l'animatore e il giovane;
- Mira alla graduale acquisizione di esperienze basate sui successi e non sui fallimenti;
- Un accordo per l'implementazione di un progetto adattato alle esigenze, le aspettative e le capacità dei giovani;
- Un impegno da parte dei partner di raggiungere gli obiettivi comuni;
- Ruoli, compiti, diritti e doveri precisi per ciascun partner;
- Considera il giovane un interlocutore responsabile in grado di fare delle scelte, concludere un accordo di partenariato, rispettare un impegno e agire con coerenza.

L'approccio contrattuale è uno strumento, non un obiettivo.

Quando utilizzare l'approccio contrattuale?

Il momento giusto per utilizzare questo strumento dipende dai giovani con cui si lavora e dalla situazione in cui essi si trovano. E' compito dell'animatore giudicare se il giovane è pronto per una tale sfida. Il giovane deve aver dimostrato interesse per un progetto specifico o di aver modificato alcuni aspetti della sua vita: deve essere in grado di mantenere un impegno per un determinato periodo di tempo. Quando si presenta ad un giovane la sfida di un contratto, questo non deve sembrare un atto troppo formale o paternalistico. Un contratto di fatto fornisce una struttura sicura, con una chiara divisione delle responsabilità di ciascuno (sia dell'animatore che del giovane) per raggiungere alcuni obiettivi.

Quali devono essere i contenuti di un contratto?

I contenuti devono essere individuati e fissati insieme al giovane. Per la maggior parte delle volte il contratto è costruito su un progetto concreto limitato nel tempo. Il contratto può assegnare alcune nuove responsabilità al giovane e specificare il tipo di sostegno che l'animatore intende offrire. E' importante essere realistici su ciò che è possibile raggiungere. Il contratto deve essere personalizzato per ciascun giovane e basarsi sul lavoro individuale che si intende svolgere con lui. Non permettete che l'utilizzo di un contratto diventi un ostacolo per il giovane.

Cosa fare e non fare

- Il giovane deve partecipare alla definizione del contratto: gli obiettivi devono essere realistici.
- Gli obiettivi generali devono essere suddivisi in piccoli obiettivi intermedi per permettere dei piccoli successi nel percorso verso l'obiettivo principale.
- Incoraggiare il giovane ad essere il più concreto e pragmatico possibile nel definire gli obiettivi e le diverse fasi intermedie.
- Definire obiettivi, fasi, ruoli e compiti, diritti e doveri dei partner, senza però eccedere nei dettagli.
- Non dimenticarsi di trovare un accordo su un preciso calendario delle attività, comprendendo anche incontri di valutazione formali e informali.
- Tenere a mente che il contratto sarà il punto di riferimento continuo durante la realizzazione del progetto del giovane.
- Modificare il contratto se necessario, ma evitare di cambiarne i contenuti troppo frequentemente: ne va dell'affidabilità del contratto.
- Includere una voce su ciò che può accadere nel caso in cui un partner receda dal contratto.
- Cercare di non essere troppo formali quando si sceglie la forma di un contratto (documento).

Il ruolo dell'animatore nel seguire l'implementazione del contratto

Gli animatori ricoprono un ruolo specifico che va oltre quello di semplici partner in un contratto. E' necessario rafforzare il flusso di comunicazione con il giovane per cercare di individuare il prima possibile gli eventuali problemi. Può accadere che il giovane non trovi il coraggio o non desideri ammettere che sta affrontando delle difficoltà. L'animatore deve essere presente per incoraggiare ed aiutare, sostenere e rafforzare coloro che devono risolvere un problema o affrontare una situazione difficile. Tutto ciò è in linea con il lavoro educativo basato sui successi e non sui fallimenti.

Come affrontare la rottura di un contratto

Gli animatori devono essere preparati ad affrontare sviluppi inaspettati quando utilizzano l'approccio contrattuale con i destinatari. Se il giovane desidera rompere il contratto, l'animatore deve in primo luogo analizzare le ragioni per cui il giovane desidera abbandonare il progetto e vedere se si può fare qualcosa per risolvere il problema. Una soluzione potrebbe essere quella di sospendere il contratto per un certo periodo. Se il giovane si sente ancora a disagio in quella situazione, si può proporre un cambiamento nel contratto. Lo scioglimento del contratto deve essere scelta come soluzione estrema. In tutti i casi deve essere centrale l'interesse per il giovane.

Quando un contratto non viene rispettato:

- Reagite immediatamente e comunicate al giovane che avete notato che il contratto non è stato rispettato.
- Discutete della faccenda con il giovane.
- Non fate finta di non accorgervi del problema per evitare il confronto. Questo atteggiamento può mettere in pericolo il contratto e il vostro ruolo nei confronti del giovane.
- Quando discutete della rottura del contratto state attenti a non giudicare o colpevolizzare, ma intraprendete la strada del dialogo costruttivo.
- Cercate di lasciare aperte le porte ad un ulteriore lavoro: prorogate la scadenza, offrite una seconda opportunità, fornite maggiore sostegno, etc.
- Se decidete di proseguire il lavoro con lo stesso giovane ma con un nuovo contratto, assicuratevi di essere in grado di gestirlo (talvolta non è possibile farlo ed è bene riconoscerlo).
- Evitate le “punizioni”, ma prevedete delle procedure da mettere in atto in caso di rottura del contratto.

Valutazione finale del contratto e ciò che viene dopo

Al termine del periodo del contratto, nella valutazione finale è necessario fare una sintesi dei risultati raggiunti e di quelli non raggiunti. Questo momento non deve diventare troppo formale, ma deve mettere in risalto i risultati ottenuti dal giovane (ad esempio tramite certificati, un regalo, nuove responsabilità o privilegi, etc.). Questo servirà a rafforzare la loro autostima. Il lavoro non finisce con il termine del contratto. Prima della fine del progetto, è importante cominciare a pensare alle fasi successive al contratto, che devono mirare alla continuazione del processo di crescita del giovane. Il risultato ideale dell'approccio contrattuale sarebbe quello di non avere più necessità di contratti anche in seguito e che il giovane trovasse la propria strada nella vita senza l'aiuto dell'animatore. Ma questo chiaramente non può avvenire dall'oggi al domani. L'animatore dovrebbe pian piano diminuire il suo coinvolgimento con il giovane dopo la realizzazione del progetto in maniera tale da evitare di creare relazioni basate sulla dipendenza (come menzionato al capitolo 6.1: *Ethos*).

7.3 Gestione del conflitto

Le difficoltà devono stimolare, non scoraggiare. Lo spirito umano deve rafforzarsi dal conflitto.

William Ellery Channing

“Conflitto: battaglia, lotta tra forze opposte, discordia, antagonismo tra desideri e istinti primitivi e ideali morali, religiosi o etici.” Dizionario Webster

I caratteri che indicano “conflitto” in cinese sono “pericolo” e “opportunità”. Se il conflitto rappresenta una parte inevitabile della vita, i giovani, qualunque sia il loro background, devono avere la possibilità di scoprire e sviluppare modalità per capire il conflitto nella loro vita, con le sue opportunità e i suoi pericoli. In qualunque conflitto vi sono potenzialità di crescita e cambiamenti positivi. Tuttavia per numerose persone l'esperienza e la comprensione del conflitto è esclusivamente negativa, associata alla violenza e alla distruzione.

Il conflitto non è necessariamente distruttivo se gestito in maniera appropriata. Può diventare uno strumento di grande utilità per sviluppare capacità e punti di forza personali: quando conosciuto ed esplorato in un determinato contesto, può fornire ottime tecniche per gestire e affrontare la realtà, partendo dalla premessa che tutti meritano rispetto. Vista sotto questa luce, la gestione del conflitto appare strettamente correlata agli argomenti trattati in precedenza in questo T-Kit: autostima e fiducia.

Scorrettezza, ingiustizia e mancanza di risorse di base tendono a suscitare violenza, in particolare quando le esperienze negative non suggeriscono alternative. Ma la violenza lascia strascichi di dolore, rancore, vendetta e distruzione – danneggia sia chi la provoca, che la vittima che la subisce.

Il conflitto si verifica quando due o più persone entrano in contrasto perché le loro esigenze, desideri, obiettivi o valori sono diversi. Il conflitto è quasi sempre accompagnato da sentimenti di frustrazione, sofferenza, ansia o paura. E' causato da una vasta gamma di fattori: un conflitto di valori, ideologie oppure obiettivi; una incapacità di apprezzare i punti di vista degli altri; una lotta per risorse che sono limitate; come vendetta per le azioni di un altro.

Glasser (1984) identifica come tratto comune a tutti gli essere umani la necessità fisiologica di sopravvivere, insieme ad altre quattro esigenze psicologiche: l'appartenenza, il potere, la libertà e il divertimento. E' il modo in cui cerchiamo di arrivare a realizzare queste necessità, che porta al conflitto, in particolare quando una delle due parti è convinta che ciò sia in qualche misura ostacolato dall'altra. Naturalmente, il nostro comportamento è in gran parte una conseguenza del rafforzamento di esperienze precedenti. Se la persona che alza la voce e spinge per passare davanti nella fila ottiene subito l'attenzione degli altri, perché preoccuparsi di trovare un approccio più moderato?

Il conflitto può essere gestito sviluppando e facendo uso di capacità quali un'efficace comunicazione, capacità di risoluzione dei problemi e di negoziazione focalizzando gli interessi. Quando negoziamo tenendo in considerazione i nostri interessi – le cose che tutti gli individui coinvolti nella disputa necessitano o desiderano – piuttosto che le nostre posizioni (facendo ruotare tutto sulla colpa e la responsabilità per ciò che è accaduto nel passato) abbiamo maggiori possibilità di collaborare con l'altro, piuttosto che giungere ad uno scontro, per discutere e risolvere i problemi.

L'obiettivo di esplorare come gestire il conflitto è di capirne le fonti e permettere che scaturiscano forti emozioni che portano ad una acquisizione di potere, relazioni umane più positive e una maggiore autostima. Una volta rimossa la paura del pericolo personale e dell'ignoto, le persone possono iniziare a vedere che, gestito nella maniera giusta, il conflitto può essere costruttivo. Come ha osservato un volontario durante un corso di gestione del conflitto: "Ho realizzato qualcosa del conflitto a cui non avevo mai pensato prima....Non mi piacerebbe vivere in un mondo senza conflitti. Non succederebbe mai niente! Mi piace il conflitto. Significa che le persone sono vive. Prima lo odiavo e ne avevo paura, adesso non più. E' strano scoprire che non vorrei vivere in un mondo perfetto."

Il ruolo dell'animatore giovanile in questo percorso di scoperta è di essere aperto, mai giudice, tollerante e positivo, attento depositario della fiducia del giovane. Deve aiutare i partecipanti a riconoscere che affrontare il conflitto è stimolante, quasi una sfida. Ci vuole grande coraggio per essere un mediatore dal momento che i conflitti liberano forti energie personali. Ciò che un animatore esperto può offrire è l'opportunità di sperimentare, in particolare attraverso la comunicazione e la cooperazione, approcci alternativi a situazioni provocatorie. E' difficile attaccare qualcuno per cui si nutre rispetto e con cui si sono vissute tante esperienze in cui la collaborazione e la fiducia reciproca sono state la chiave del successo. Come è stato sottolineato nei capitoli precedenti, imparare a stimare sé stessi significa anche stimare gli altri.

E' necessario ricordare che l'animatore non affronta la gestione del conflitto solo come strumento per i giovani, ma anche come opportunità di salvaguardare sé stesso. Anche l'animatore, come il giovane con cui lavora, deve capire quando "fuggire" è più conveniente che "combattere" , ovvero quando una situazione degenera a tal punto, che inevitabilmente si arriverà allo scontro.

Quando affrontare la gestione del conflitto:

- Fissate dei limiti di tempo per il lavoro. Non è sbagliato che i partecipanti terminino una sessione di lavoro con qualche incertezza. Ma è importante rispettare ciò che sentono e lasciare loro il tempo per riflettere su ciò che è accaduto nel quadro di un contesto strutturato. E' fondamentale aver il tempo di far sedimentare ciò che hanno appreso. Fissare dei limiti significa anche sviluppare un ambiente sicuro, in cui ciascuno comprende e si trova d'accordo con le norme e le linee guida.
- Aspettatevi ciò che teoricamente non è prevedibile e siate consapevoli che vi possono essere risposte diverse al lavoro che proporrete.
- Utilizzate l'ascolto attivo (ascoltare i contenuti, i significati e i sentimenti che aiutano a comprendere il problema) e sintetizzate o parafrasate ciò che credete di aver sentito, ad esempio: "Quello che mi sembra di aver sentito è.....E' giusto?" riproponendo il tema attraverso la reinterpretazione di una frase.
- Non colpevolizzatevi se un partecipante manifesta insoddisfazione. Il modo con cui ciascun partecipante si impegna nelle attività è certamente responsabilità dell'animatore, ma anche responsabilità del giovane.
- Non prendete tutto sul piano personale. L'abuso verbale può essere un'espressione di come il giovane si sente rispetto a sé stesso e il lavoro, non necessariamente rispetto alla vostra persona. Tenete a mente che questa potrebbe essere la prima volta che il giovane ha avuto l'opportunità di esprimere la propria rabbia o il proprio disappunto in questo modo, senza censure o punizioni. Se possibile, cercate di portare i partecipanti a focalizzare l'attenzione sui problemi, non le persone.
- Non offrite soluzioni; offrite l'opportunità ai partecipanti di arrivare ad esse per conto loro.
- In ultimo, siate consapevoli dei vostri limiti. Non mettete mai in pericolo voi stessi e chi lavora con voi. Se la situazione vi sfugge di mano, fate una pausa o addirittura interrompete la sessione. Se necessario, cercate aiuto.