

The Village

di Lucio Dell'Anna¹ e Manolo Battistutta²

Questo articolo illustra un gioco di ruolo nel quale è stata utilizzata la metodologia PBL descritta nell'articolo degli stessi autori pubblicato nel numero di LN di gennaio 2013 (NdR)

Il gioco è una cosa molto seria, e tutti i bambini sono lì ad insegnarcelo ogni giorno. Il gioco ha a che fare con la nostra vita: giocando, apprendiamo conoscenze, sperimentiamo capacità, impariamo a confrontarci, cerchiamo prospettive di incontro comuni, impariamo cosa vuol dire negoziare ogni volta il significato di quello che stiamo facendo.

The Village propone di utilizzare la cornice del gioco per facilitare processi di sviluppo delle competenze sociali di persone e gruppi.

Frutto di anni di lavoro sul campo con i gruppi e di una riflessione approfondita sulle organizzazioni, *The Village* è il risultato di lavoro congiunto di progettazione e realizzazione di Dof Consulting e Cooperativa Itaca, uno strumento che fin dalla prima uscita pubblica ha raccolto l'interesse e il supporto di diversi partner scientifici³.

Utilizzato in formazione *The Village* è uno strumento che consente a chiunque di entrare nel mondo delle **competenze sociali** in modo serio e divertente allo stesso tempo. Lo strumento formativo *The Village* predilige la **partecipazione attiva** di tutti i presenti all'attività, invitando le persone a confrontarsi in modo concreto e piacevole, e stimolando una serie di riflessioni pratiche su tutto quello che può servire a rendere efficace e facilitante lo sviluppo delle competenze sociali e il **benessere** personale e collettivo.

¹ Presidente della delegazione AIF Friuli-Venezia Giulia – E-mail: lucio.dellanna@chimici.it

² Formatore e consulente Dof Consulting – E-mail: manolo.battistutta@dofcounseling.com

³ AREA Science Park, Facoltà di Scienze della Formazione di Udine, A.i.c.c.o.n. (Associazione Italiana per la promozione della Cultura della Cooperazione e del Nonprofit).



Le principali finalità di The Village:

- RIFLETTERE sulle caratteristiche personali in termini di punti di forza e aree di sviluppo
- IMMAGINARE nuove visioni di crescita personale e sociale
- FACILITARE il processo di feedback all'interno di un gruppo
- INDIVIDUARE le competenze distintive di ruolo o di un gruppo
- AIUTARE i gruppi a raggiungere un miglior equilibrio interno
- PROGETTARE e FACILITARE processi di sviluppo sociale in contesti molto diversi (una comunità, un team di lavoro, un'organizzazione, un'aula, una squadra sportiva)



Il Folle

Lo strumento formativo ruota attorno alla metafora del villaggio e ai quindici personaggi che lo abitano. I quindici abitanti di *The Village* rappresentano figure tipiche del villaggio della narrazione antica. Ad ogni figura sono state associate una competenza e alcune caratteristiche distintive. Ogni figura è raccontata attraverso un'immagine⁴ riportata in una carta da gioco che raccoglie anche il nome e la competenza di riferimento.

In tabella le figure di TheVillage e le relative competenze

il Costruttore <i>orientamento allo sviluppo personale e professionale</i>	l'Eroe – Traditore <i>autoefficacia</i>	il Narratore <i>comunicazione efficace</i>
il Legislatore <i>pensiero concettuale</i>	il Folle <i>creatività</i>	il Cacciatore <i>problem solving</i>
il Tessitore <i>gestione efficace di un gruppo di lavoro</i>	il Capo del villaggio <i>gestione delle risorse umane</i>	l'Agricoltore <i>facilitazione e sviluppo delle relazioni</i>
il Cuoco <i>sviluppo delle potenzialità delle persone</i>	il Guerriero <i>orientamento al risultato</i>	il Fabbro <i>organizzazione dei processi di lavoro</i>
il Custode del fuoco <i>orientamento ai valori</i>	il Mercante - Esploratore <i>decision making</i>	lo Sciamano <i>visione sistemica</i>

⁴ Le illustrazioni contenute nel testo e nelle carte The Village sono di Francesca D'Anna. – www.dallamascheraalvolto.it



E' possibile scegliere tra diverse plance di gioco a seconda degli obiettivi di apprendimento o delle finalità individuate per l'incontro/partita di gruppo.

Utilizzare nuove plance di gioco permette di stimolare riflessioni sempre nuove, individuare obiettivi di miglioramento condivisi facendoli diventare traiettorie di sviluppo da mettere in pratica nella vita di tutti i giorni.



Il Capo del villaggio

Giocando a *The Village* possiamo così incontrare il “capo del villaggio”, che ci invita a riflettere sulle capacità necessarie a guidare un gruppo, oppure possiamo imbatterci nel “cacciatore”, mentre ci mostra come riconoscere e affrontare i problemi, o ancora possiamo incrociare “il folle”, che ci suggerisce l'uso della creatività per affrontare le situazioni.

Immaginare, attraverso la metafora del villaggio, le componenti necessarie al ruolo ricoperto o al gruppo frequentato, può dare spunti innumerevoli per leggere e interpretare il presente e progettare il futuro, soprattutto nei contesti in cui sono fondamentali la capacità relazionali e le competenze trasversali.



Il Cacciatore

Giocare una partita a *The Village*, durante un'attività formativa, è quindi un modo per apprendere l'importanza delle competenze sociali e riflettere sulle opportunità di crescita collegate alla condivisione di aree forti e punti di miglioramento personali e del gruppo di riferimento.

Questo strumento può essere anche utilizzato come risorsa all'interno di percorsi formativi basati sul metodo PBL, come descritto nell'esperienza riportata di seguito.

Un'esperienza di integrazione

L'occasione per sperimentare l'integrazione metodo-strumento è stata fornita da un intervento formativo e consulenziale nell'ambito della cooperazione sociale.

Il committente, una cooperativa sociale con 1200 soci lavoratori, che gestisce, nelle tre regioni del nord est, numerose strutture residenziali e servizi - che spaziano dalla scuola materna alle residenze per gli anziani, passando per servizi dedicati alla salute mentale e alla disabilità - aveva espresso l'esigenza di avviare un percorso



formativo sulle competenze e sui valori che coinvolgesse i coordinatori delle strutture.

Il coordinatore di servizio, per questa cooperativa, è un ruolo strategico, un importante snodo gestionale e organizzativo dei servizi, che agisce in un sistema che coinvolge interlocutori molto diversi: la committenza del servizio, l'utenza, il personale coordinato, le strutture di staff della cooperativa.

Tra le finalità dell'intervento formativo veniva indicata la richiesta di costruire, all'interno del percorso, uno spazio attivo di confronto e di dialogo sul ruolo, le competenze e i valori esercitati dalla figura del coordinatore. La complessità del contesto socio assistenziale e la variabilità dei servizi gestiti dalle figure venivano presentate come fattori di criticità rispetto all'opportunità di una visione univoca nell'esercizio del ruolo. Diventava fondamentale stimolare una riflessione sugli elementi comuni e generali del ruolo, salvaguardando le peculiarità richieste alla funzione dal tipo e dalle caratteristiche del servizio coordinato.

La richiesta di una formazione fortemente esperienziale, la necessità di lavorare sul coinvolgimento degli allievi e gli obiettivi formativi individuati in sede di analisi delle necessità formative, hanno suggerito l'opportunità di sperimentare l'integrazione tra la metodologia del ODOP-PBL e lo strumento *The Village*. Sono stati così realizzati due moduli formativi, il primo centrato sulle competenze dei coordinatori e il secondo sul tema dei valori, che hanno coinvolto 45 persone suddivise in sei gruppi.

Nel primo modulo, dedicato alle **competenze dei coordinatori**, è stato scelto un problema - *Agire con competenza* - che mettesse in evidenza una dinamica di relazione all'interno di un'equipe di lavoro. Il problema serviva da stimolo per avviare un confronto sulle competenze necessarie ai coordinatori per gestire il proprio gruppo di lavoro e le relazioni con gli altri soggetti organizzativi.

Agire con competenza

Durante la riunione dedicata alla pianificazione delle ferie estive della comunità alloggio "Belvedere", emerge che tre operatori hanno richiesto le ferie nello stesso periodo, apportando valide esigenze di conciliazione. La coordinatrice Freleani evidenzia l'impossibilità di accogliere contemporaneamente tre richieste, non potendo garantire qualitativamente e quantitativamente il servizio. Nel corso della riunione, che si svolge in modo animato, l'operatore Adalberto segnala anche che alcuni colleghi hanno un residuo di ferie consistente da smaltire.

La coordinatrice Freleani sollecita l'intervento del Responsabile dell'Area e richiede la definizione di un protocollo per la pianificazione delle ferie. Tale atteggiamento scontenta sia il Responsabile dell'Area, che si aspettava un atteggiamento propositivo da parte della coordinatrice, sia gli operatori.

Nei panni della coordinatrice, come avresti agito?

Quali competenze avresti utilizzato per gestire la situazione descritta?



Il secondo modulo è stato dedicato al tema dei **valori** e dei comportamenti e ha visto la presentazione di un problema - *Perdere l'orientamento* - steso per evidenziare l'importanza della congruenza tra valori e comportamenti nella quotidianità lavorativa.

Perdere l'orientamento

Nella struttura residenziale Belvedere il clima non era più quello di una volta. Alcuni operatori anziani se ne erano andati, altri avevano visto ridimensionata la loro attività, quelli rimasti apparivano sconsolati ed in preda ad una sorta di apatia che minava il senso, una volta forte, di appartenenza alla struttura stessa.

Certo le competenze presenti erano ancora forti, soprattutto nelle aree caratterizzanti che da sempre costituivano il punto di forza del servizio. Si erano però ridotte le occasioni di confronto e di dialogo tra gli operatori, alcuni di essi si stavano sempre più chiudendo a riccio a gelosa custodia delle proprie competenze e le scarse riunioni di lavoro spesso si svolgevano in modo poco partecipato e con poche presenze. Le difficoltà economiche che avevano investito la cooperativa avevano portato alla sospensione - temporanea si era detto - della pubblicazione del giornalino della struttura che per anni aveva sostenuto l'identità del servizio raccogliendo e pubblicando buone pratiche e racconti di ospiti e operatori.

Sembrava che il servizio Belvedere avesse perso la bussola.

Nel corso di un incontro di equipe il coordinatore aveva manifestato la sua preoccupazione per la situazione riguardo allo smarrimento da parte degli operatori delle qualità e delle virtù che avevano reso il servizio una organizzazione di eccellenza e dalla forte identità chiaramente percepibile e riconoscibile all'esterno.

Dopo aver a lungo discusso il coordinatore e i componenti dell'equipe avevano deciso di ...

Secondo te il coordinatore della struttura:

quali strategie adoterà per ristabilire il codice dei valori nel servizio?

quali valori e relativi comportamenti sceglierà per aiutare l'equipe a riappropriarsi dello spirito di gruppo necessario alla qualità del lavoro?

Lo strumento *The Village* è stato utilizzato nella fase 6 della metodologia del ODOP-PBL, sottoforma di laboratorio, in entrambi i moduli formativi. L'attività del laboratorio in questo modo ha fornito alle persone l'occasione di conoscere e comprendere il funzionamento del gioco, approfondire gli argomenti oggetto di studio e ottenere le informazioni propedeutiche alla soluzione del problema di partenza, il tutto mantenendo attivo e partecipato il processo di apprendimento.

La formula laboratoriale della fase 6, in entrambi i moduli, è stata sviluppata in tre fasi: la raccolta di informazioni; l'elaborazione individuale; la condivisione di gruppo.

Nella prima fase sono state presentate in plenaria le finalità dello strumento/gioco *The Village*, inoltre sono state fornite le informazioni richieste dai partecipanti rispetto agli obiettivi di apprendimento individuate dai gruppi di lavoro avviati con il metodo PBL.

La seconda fase ha visto le persone impegnate in un momento di analisi e studio individuale, che ha consentito ai partecipanti di utilizzare uno spazio per una riflessione sui temi e per una messa a fuoco di concetti e pensieri riferiti alla propria esperienza.

La terza fase poi ha impegnato i partecipanti nella raccolta dei diversi punti di vista, da un lato attivando un confronto sul tema oggetto della formazione, e dall'altro individuando esempi concreti di applicazione degli argomenti presentati. Al termine di questa fase, ogni gruppo ha realizzato un elaborato.

Nella formazione dedicata alle **competenze** è stato realizzato un elaborato contenente le figure del villaggio, le competenze e le caratteristiche individuate come distintive per il ruolo di coordinatore, insieme a una gamma di applicazioni concrete dello strumento *The Village*, sottoforma di azioni e atteggiamenti utili al lavoro.

Nell'elaborato prodotto per la formazione dedicata ai **valori** sono stati raccolti e presentati i valori e i relativi comportamenti scelti dai coordinatori in vista di una futura carta dei valori.

Risultati e feedback sui percorsi formativi

Durante gli incontri le persone hanno partecipato attivamente alle discussioni e ai lavori di gruppo realizzando output completi e specifici. Gli elaborati prodotti durante l'attività dedicata alle competenze, sono stati raccolti dalle Risorse Umane della cooperativa, e hanno permesso di avviare una riflessione sul ruolo e ad oggi costituiscono importanti spunti di miglioramento delle *job description*.

Le schede prodotte nel corso degli incontri dedicati al tema dei valori costituiscono attualmente una traccia per l'elaborazione di una carta dei valori e dei comportamenti del coordinatore della cooperativa.

Dall'elaborazione dei questionari semi strutturati proposti per raccogliere il gradimento degli incontri, sottoposti ai partecipanti al termine del percorso formativo, sono emersi alcuni importanti risultati.

La metodologia didattica è stata giudicata molto efficace ed applicabile nel proprio contesto lavorativo, ben equilibrato è stato considerato il mix fra lavori di gruppo, esposizioni frontali ed esercitazioni. Tra gli aspetti positivi, più legati agli aspetti



metodologici, spiccano gli apprezzamenti per il connubio tra il metodo e lo strumento e la presenza di facilitatori.

Sono stati ritenuti utili i momenti di confronto nei laboratori e lungo tutto il percorso PBL in quanto sono stati percepiti come occasioni di lavoro su situazioni concrete di scambio “trasparente” di esperienze complesse con i colleghi. Un altro elemento di positività è emerso nella possibilità di incontro e confronto tra coordinatori appartenenti a diverse aree di servizi.

Riferimenti bibliografici e webgrafia

- www.insidethevillage.org – *il sito ufficiale dove poter trovare le ultime novità sul progetto e il kit di [the village]*
- www.dofcounseling.com – *il sito che raccoglie una serie di approfondimenti sullo strumento e le esperienze realizzate*
- Rinaldi A., Callegari P., 2005, Scoprire e vivere il sé profondo, manuale di process counseling, FORUM, Udine

