



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

JobAct[®]
EUROPE



Social inclusion by social arts

Set di strumenti - Parte II

Modulo Artisti Sociali

Qualifica
Condizioni generali
Risoluzione dei problemi

Set di strumenti - Parte 2: Modulo Artisti Sociali

Autori

Kerstin Guhlemann, Christine Best,
Hans-Ulrich Ender, Valerie Donath

Con la partecipazione di

Luisa Baldeschi, Laura Ventura, Borbála Takács,
Diego Coriasco, Adele Bour, Samuel Mallangeau,
Amina Ali, Gudrun Brieden, Enrico Fleiter, Philipp
Renz, Esther Sophie Großjohann

Con preziosi input da

Marta Schermann, Frederic Combe,
Alexandre Padilha, Charles Dumas,
Martin Kreidt, Ursula Teubert, Leslie Delplanque

Concetto e sviluppo nell'ambito del progetto Erasmus+ "JobAct Europe - Social inclusion by social arts"

Beáta Nagy (Gestione del progetto)
TU Dortmund/Sozialforschungsstelle,
Projektfabrik gGmbH, Cooperativa Sociale
Patchanka/Casa del Lavoro, Vivaio per l'Intrapren-
denza, Apprentis d'Auteuil, La tête de l'emploi,
Faktor Terminál, Szubjektív Values Foundation

Design

moin@lukasboell.de



Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblica-
zione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Requisiti di qualifica degli artisti sociali.....	1
Prerequisito.....	1
Atteggiamenti.....	1
Competenze specialistiche.....	2
Lavoro pratico.....	5
Comunicazione/Autorità.....	5
Crisi personale.....	6
Sentire tutti i sentimenti.....	7
Conoscenze e atteggiamenti avanzati.....	8
Condizioni generali.....	9
Prima di iniziare.....	9
Adaptions de l'approche JobAct - progetti pilota.....	11
Francia.....	11
Italia.....	12
Ungheria.....	13
Germania.....	14
Risoluzione dei problemi.....	15
Gestire le assenze.....	15
Dinamiche di gruppo difficili, combattimenti.....	19
Gruppo target difficile.....	20
Fobia della performance.....	21
Difficoltà intorno allo stage.....	22
Problemi di motivazione.....	23

Requisiti di qualifica degli artisti sociali

Prerequisito

I formatori professionisti che vogliono acquisire il metodo dell'arte sociale, devono sviluppare competenze e conoscenze specifiche. I due prerequisiti più importanti sono: aver compreso e interiorizzato profondamente il principio dell'arte sociale, avere elevate competenze sociali.

In generale, dovrebbero essere flessibili nell'affrontare le situazioni difficili, essere in grado di pensare in modo creativo-artistico e orientato alla soluzione, ed essere in grado di trasmettere fiducia in se stessi e sicurezza alle persone con una vasta gamma di problemi ed esigenze.

Atteggiamenti

I formatori devono aver interiorizzato il principio di Joseph Beuys „Tutti sono artisti“. La necessità di creare la propria vita e la coesione sociale è un prerequisito per il lavoro socio-artistico. I formatori dovrebbero essere in grado di usare l'abilità artistica come forza creativa presente nella vita di ogni individuo ed essere in grado di risvegliarla. Ciò presuppone la fiducia nel potenziale di sviluppo delle persone e, in un secondo momento, significa liberare e sviluppare il potenziale delle persone che si trovano ad affrontare difficoltà sociali ed economiche attraverso la creazione artistica. Per questo, hanno bisogno di spirito di iniziativa, coraggio e perseveranza per trovare e applicare soluzioni individuali.



Le crisi personali delle sfide individuali e sociali non dovrebbero essere viste come un problema, ma come un'opportunità e un punto di partenza per i cambiamenti e gli sviluppi necessari.

In concreto, i formatori sono così in grado di dare impulsi artistici mirati a processi sociali ed economici che portano a una convivenza vivace e fruttuosa. L'artista sociale utilizza i principi dell'arte, abolendo la separazione tra pensiero e sentimento e creando il fondamento della capacità di ispirare. Idealmente, i formatori possono ottenere un orientamento da parte degli stessi partecipanti: recito per entusiasmo, perché la vita mi tocca e perché so chi sono e cosa voglio. Nel nostro esempio di recitare come forma artistica, la persona o il partecipante con il suo corpo, le sue emozioni e le sue idee è messo in discussione in modo olistico e può riconoscersi in una psicologia quasi pratica. I formatori dovrebbero quindi agire secondo l'obiettivo della formazione per costruire il sentimento quasi come organo percettivo tra i partecipanti. In generale, dovrebbero cercare costantemente la personalità e la natura dietro la maschera dei partecipanti e cercare di sottolinearla.

Competenze specialistiche

È inoltre necessaria la conoscenza della forma d'arte applicata (recitazione, teatro, musica, ecc.) e della sua storia, nonché le conoscenze di base di filosofia e psicologia. Anche la conoscenza del lavoro sulla biografia personale come opera d'arte nel modo di vivere è utile. Inoltre, sono consigliate le conoscenze di base del sistema sociale e dell'istruzione del paese in cui si lavora.

Selezione dei formatori/ autoesame critico

Quando si selezionano i formatori che vogliono lavorare utilizzando l'approccio dell'arte sociale, è necessario tenere conto di alcuni aspetti fondamentali della personalità.

I seguenti aspetti sono alla base di una autovalutazione per un posizionamento professionale:

Stabilità mentale

.....

Lavorare con i gruppi target in parte più difficili può essere estremamente impegnativo ed estenuante. Si dovrebbe quindi garantire che il formatore sia mentalmente stabile e abbia una personalità solida. Non si tratta di evitare completamente i conflitti con i partecipanti, ma piuttosto il contrario.

Capacità di gestire il

conflitto

.....

I formatori devono essere in grado di gestire i conflitti e di discuterli con autorità. Le sensibilità personali in questo caso deve essere controllata in modo autocritico. I formatori devono essere in grado di risolvere o disinnescare i conflitti in modo esemplare e senza conseguenze, ponendosi come modello per i partecipanti. Questo può anche aiutare l'empowerment dei partecipanti se vogliono provocare o testare i confini.

Significato artistico

.....

Come già detto in precedenza, i formatori dovrebbero essere dei modelli per i partecipanti e dimostrare il loro senso artistico e quello del progetto. In caso di dubbi sull'utilità del progetto, non devono schierarsi con i partecipanti (se non per provocare intenzionalmente, vedi IO1 „provocazione”), ma devono porsi un obiettivo e comunicare con fiducia che l'arte sociale è la via per raggiungerlo.

Stabilità emotiva

.....

I formatori dovrebbero avere un approccio adulto alle proprie emozioni. Lavorare con i gruppi target può essere emotivamente stressante per i formatori, a causa di lotte di potere con i partecipanti, testimoni di vite difficili, o di conflitti duraturi all'interno del gruppo o conflitti personali dei partecipanti. I formatori dovrebbero quindi avere un sano controllo degli impulsi, e trasmettere sicurezza e affidabilità ai partecipanti.

Tolleranza alla frustrazione

.....

Le circostanze di vita spesso molto difficili dei partecipanti possono far sì che l'atmosfera di gruppo all'inizio di un progetto sia segnata da resistenze o conflitti. È possibile che i formatori non riescano a comunicare con i partecipanti o li vedano ostacolare il loro stesso sviluppo. Il processo artistico non è lineare e può essere segnato da crisi e regressioni nello sviluppo del gruppo. Come formatore, è importante non farsi abbattere da questo, ma reagire con forza, umorismo e passione.

Pensiero interdisciplinare

.....

Poiché i progetti si basano su una combinazione di lavoro creativo e pedagogico sociale, è importante che i formatori si assicurino che ci sia un buon lavoro di squadra tra loro e i pedagoghi sociali/operatori sociali. Questa coesione deve essere segnalata ai partecipanti e mostrarsi nelle azioni e nei modi dei formatori.

Capacità di risolvere i problemi in modo creativo e non convenzionale

.....

In generale, soprattutto con gruppi target difficili, a volte sono necessarie strategie di soluzione non convenzionali e creative. I formatori dovrebbero essere preparati a questo e dovrebbero essere in grado di reagire alle situazioni insolite in modo creativo e senza paura.

Lavoro pratico

Ora che i requisiti di base e le caratteristiche della personalità di un formatore competente sono stati delineati, ci dedichiamo alle competenze che sono più importanti per il lavoro pratico con i gruppi target.

Nel lavoro pratico, i formatori dovrebbero sempre essere consapevoli che la loro normalità di vita è probabilmente diversa da quella dei partecipanti. Ciò significa essere sensibili ai problemi del rispettivo gruppo target ed essere in grado di metterci empaticamente l'uno nei panni dell'altro, nella situazione di vita delle singole persone. Cose o problemi che i formatori possono trovare insignificanti possono essere insormontabili per i partecipanti. Quindi stabilire i propri standard di valutazione dei problemi e delle situazioni è un must.

Comunicazione/Autorità

La comunicazione tra il formatore e i partecipanti dovrebbe avvenire il più possibile a livello degli occhi. I partecipanti non devono avere la sensazione di essere patrocinati. Ciò significa anche evitare il più possibile le relazioni gerarchiche. È importante trovare un equilibrio tra autorità e partecipazione. I partecipanti devono sentirsi rispettosamente riconosciuti come esperti della propria situazione e del proprio sviluppo e allo stesso tempo riconoscere il formatore come esperto del processo creativo e dell'organizzazione del progetto.

A seconda del gruppo target, i formatori devono essere in grado di adattare la loro modalità di comunicazione alle esigenze di quel gruppo



(ad esempio, parlare lentamente e chiaramente con persone con barriere linguistiche). Soprattutto con i partecipanti che hanno un basso livello di istruzione ed eventualmente problemi con la verbalizzazione degli argomenti può essere utile spostare la comunicazione dalla voce al gesto, direttamente sul palcoscenico, in modo che la loro preoccupazione sia espressa in modo non verbale. Inoltre, i formatori devono sempre essere consapevoli dell'effetto della loro postura, della voce, delle espressioni facciali e del contatto visivo e utilizzare consapevolmente queste forme di comunicazione. Durante le istruzioni di gruppo, l'uso di forme di comunicazione non verbale può talvolta essere più efficace della parola esplicitamente detta.

Inoltre, l'arte offre straordinarie possibilità di comunicazione che spesso non sono disponibili nella vita quotidiana o sono connotate negativamente. Ad esempio, gli errori commessi nel corso del lavoro teatrale spesso non vengono criticati, ma possono anche ricevere un elogio,

in quanto spesso ne derivano idee e situazioni impreviste, che possono essere di grande valore per l'arte.

In quest'ottica, la ribellione dei partecipanti non deve necessariamente essere vista negativamente nell'arte, ma può offrire l'opportunità di creare impulsi o di formare la resistenza necessaria per stabilire un equilibrio. La valutazione della comunicazione nell'arte non segue quindi necessariamente gli standard di valutazione comuni della società, ma si dimostra sempre dipendente dal processo di creazione creativa. Vediamo quindi anche il compito dell'arte sociale come quello di scoprire e canalizzare il potenziale che può nascere attraverso la comunicazione non-normativa.



Crisi personale

Spesso accade che i partecipanti si trovino in una crisi personale del proprio vissuto durante il progetto. In questo caso, la situazione deve essere gestita con molta sensibilità: i formatori devono essere disposti a parlare e ad ascoltare attentamente i partecipanti quando li contattano. Tuttavia, non devono diventare terapeuti. Gli educatori sociali o gli psicologi competenti devono essere consultati, in modo da potersi prendere cura dei partecipanti e, se necessario, organizzare un aiuto professionale. I formatori dovrebbero quindi essere aperti all'interdisciplinarietà, in modo che i partecipanti possano beneficiare di varie conoscenze specialistiche.

I formatori dovrebbero sempre attenersi al seguente principio: non forniamo soluzioni ai problemi, aiutiamo le persone ad aiutare se stesse. Questo principio è strettamente legato all'approccio di empowerment che sta alla base dell'arte sociale. I partecipanti sono già esperti del loro problema e hanno le competenze e le risorse per plasmare la loro storia personale in modo autonomo. Il lavoro artistico attiva nei partecipanti forze e capacità che dovrebbero permettere loro di risolvere i loro problemi e di scoprire nuove strade. Il nostro compito e, soprattutto, il vostro compito come formatori è quello di aumentare l'autoefficacia dei partecipanti a tal punto che essi riescano a scoprire quelle risorse interiori e quindi a diventare persone autonome e autodeterminate. Questa idea di empowerment dovrebbe risuonare in ogni vostra azione.

Tuttavia, può accadere che sorgano problemi all'interno della formazione, che mettono i partecipanti di fronte a gravi crisi che non possono essere risolte senza aiuto.

In questo caso, i formatori sono chiamati a fornire un supporto al di là del processo creativo. In generale, quando sorgono difficoltà maggiori, la prima cosa da fare è identificare esattamente il problema. In questo caso, i formatori dovrebbero avere un colloquio individuale, fare domande e ascoltare attentamente. In secondo luogo, la persona in questione deve avere la garanzia di un sostegno e deve essere tranquillizzata che non è sola con i suoi problemi. In terzo luogo, enti terzi responsabili, persone o istituzioni, devono essere identificati per cercare una soluzione congiunta. Questo approccio da tranquillità alla persona e le dà la sensazione di poter cambiare attivamente la propria situazione insieme agli altri. In questo caso è importante riflettere sempre sul processo di soluzione dei propri problemi, in modo che la persona percepisca attivamente il processo e compia consapevolmente ogni passo. Questa esperienza di auto-efficacia e di sostegno è estremamente importante perché i partecipanti hanno spesso ricevuto molto poco sostegno dall'esterno nella loro vita e non hanno la consapevolezza di poter agire autonomamente e cambiare qualcosa della propria situazione.

Sentire tutti i sentimenti

Durante il lavoro pratico, è molto probabile che i partecipanti provino sensazioni nuove, finora sconosciute. Questo può essere a volte spiacevole o travolgente, soprattutto se si tratta di sentimenti negativi. Per esempio, il dolore, la rabbia e la frustrazione. Ma anche sentimenti positivi sconosciuti, come l'ottimismo o la motivazione, possono improvvisamente venire alla luce. Questo può diventare presto travolgente, specialmente se i partecipanti hanno imparato nella loro vita a ritirarsi dalla vita per paura di fallire.

L'obiettivo durante la formazione dovrebbe essere quello di offrire ai partecipanti uno spazio sicuro in cui possano sentire, mostrare e vivere quelle sensazioni senza doversi aspettare una punizione o un rifiuto. Ai partecipanti dovrebbe essere offerta l'opportunità dai formatori di reagire in modo appropriato ai propri sentimenti e di metterli in pratica nel corso della formazione. Oltre a un'atmosfera aperta e sicura, ciò richiede pazienza da parte dei formatori. In nessun caso si deve esercitare pressione in questa fase.



Conoscenze e atteggiamenti avanzati

Un'apertura generale e soprattutto la tolleranza verso la diversità, per esempio verso le altre culture, gli ambienti, i generi sessuali, le forme alternative di convivenza e le religioni è un requisito fondamentale per il nostro lavoro. Comportamenti discriminatori di qualsiasi tipo non sono in alcun caso ammessi o tollerati. Sono importanti anche le conoscenze di base sulla migrazione e sulle condizioni di vita delle persone con un passato di migrazione e la storia della fuga.

In questo contesto è consigliabile acquisire conoscenze di base sulle questioni politiche attuali per essere informati sui cambiamenti politici rilevanti nei paesi d'origine dei partecipanti. Sono utili anche la conoscenza dell'ambiente sociale dei partecipanti o una curiosità aperta su altre situazioni e concetti di vita.

Inoltre, i formatori devono avere una conoscenza di base dei sistemi di sicurezza sociale del loro paese e dei punti di contatto per i problemi più comuni, al fine di poter fornire un aiuto competente in caso di problemi o domande.

Condizioni generali

Prima di iniziare...



Prima di iniziare la formazione è sempre consigliabile sedersi insieme e concordare alcune regole di base, ma vincolanti, che struttureranno il tempo trascorso insieme nei prossimi mesi. Ogni regola dovrebbe essere combinata con una spiegazione del suo scopo, in modo che i partecipanti comprendano che tutte le regole servono all'obiettivo generale di creare un'atmosfera creativa e priva di disturbi e consentire a tutti le migliori possibilità di sviluppo possibili. Gli argomenti possono essere:

Puntualità, presenza regolare

Che questo sia „solo teatro“ può tentare alcuni dei partecipanti a non prendere la formazione così seriamente come farebbero con altre misure o programmi di qualificazione. Per questo motivo, proprio al momento dell'inizio del corso, si dovrebbe porre l'accento sul fatto di manifestare l'aspettativa di una regolare partecipazione e puntualità nella mente del partecipante. I suggerimenti per affrontare le deviazioni si trovano nella sezione „Risoluzione dei problemi“.

.....

Naturalmente per ognuna di queste regole ci dovrebbero essere delle eccezioni in caso di emergenza, malattia dei membri della famiglia o altre questioni urgenti. È consigliabile comunicare l'eccezione nel gruppo in modo che gli altri partecipanti comprendano che la regola è ancora valida e che c'è un motivo per l'eccezione.

.....



Regole del cellulare

I cellulari non solo distraggono i partecipanti, ma possono anche disturbare gli altri quando non sono in silenzio. Quindi la cosa migliore è realizzare un telefono cellulare - cultura libera, in cui sia risulta scomodo essere quello con il telefono che squilla. Nei gruppi con i più giovani che hanno difficoltà a staccarsi dal telefono, a volte vengono raccolti in un secchio per il tempo delle sessioni di formazione e vi si può accedere solo nelle pause. Poiché gli allenamenti teatrali diventano molto fisici, il pericolo che i telefoni cadano a terra e si rompano può aiutare a convincere gli altri a non portarli sul palco. In alcuni casi le persone, soprattutto quelle di altre culture, danno molta importanza al fatto che devono essere sempre disponibili per la famiglia o la moglie. In questi casi potrebbe essere meglio lasciare le cose così e sperare in una cultura priva di problemi e nel pericolo di danni per risolvere il potenziale problema.



Assenza di malattia

Come in ogni normale lavoro o misura, i partecipanti che si ammalano devono informare i formatori al mattino e consegnare un certificato di incapacità dopo il terzo giorno di malattia.

Adaptions de l'approche JobAct - Progetti pilota

Nel corso dei due anni del progetto sono stati sviluppati progetti pilota in tutti i paesi partner coinvolti, adottando l'approccio JobAct ai contesti ed ai gruppi target di riferimento. L'obiettivo è stato quello di sviluppare nuovi approcci sostenibili ed efficaci per l'inclusione sociale di persone svantaggiate. La seguente panoramica dei progetti pilota in Francia, Italia, Ungheria e Germania mostra come abbiamo implementato l'arte sociale nell'ambito del progetto.



Francia

L'organizzazione partner La tête de l'Emploi, con sede a Parigi, applica l'approccio a donne madri di tutte le fasce d'età con un'esperienza di emigrazione, aventi particolari difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro a causa di molteplici ostacoli linguistici, basso livello di istruzione e vittime di stigmatizzazione etnica e/o di genere.

L'esperienza dei partner del progetto ha dimostrato che l'accesso a questo gruppo target può essere difficile a causa delle barriere culturali e dei favoritismi nazionalisti. Il reclutamento e l'individuazione delle persone è avvenuto in stretta collaborazione con le agenzie di collocamento, in grado di stabilire un contatto con i partecipanti e promuovere con autorevolezza una opportuna opera di convincimento. L'attuazione pratica del progetto pilota si è svolta in stretta sintonia con l'approccio JobAct, con appuntamenti di training teatrale svolti in diversi giorni alla settimana e della durata di tre o quattro ore alla volta. In generale l'attenzione si è concentrata sulla ricerca e sulla formulazione congiunta degli obiettivi, utilizzando il collettivo per poter gestire e sfruttare le dinamiche di gruppo a vantaggio dei singoli.

Il partner francese Apprentis d'Auteuil ha implementato operativamente l'approccio jobAct nell'ambito del proprio corso „Academy of Arts“ con studenti che appartengono ad un gruppo target di giovani e giovanissimi. A causa dell'alto tasso di disoccupazione giovanile nel nord-est di Parigi e della crescente tendenza all'uso della



Italia

violenza da parte degli alunni, i giovani sui quali si è deciso di far convergere l'azione dei progetti pilota sono quelli per i quali il percorso scolastico risulta negativo ed a rischio di fallimento, giovani che in passato sono stati protagonisti di comportamenti violenti nell'ambito del contesto scolastico. L'obiettivo è quello di stabilizzare questi giovani rinforzando la loro personalità, affinché non abbandonino gli studi e, idealmente, acquisiscano una prospettiva progettuale positiva per la propria vita. A tal fine, il programma si svolgerà in parallelo con la regolare formazione scolastica e si concluderà con un tirocinio. Il punto culminante per gli studenti sarà quello di un viaggio vissuto insieme, in un altro paese, nel quale saranno poi realizzati ulteriori progetti artistici insieme a bambini e giovani del luogo.

Le materie insegnate all'Accademia delle Arti è identico a quello di un curriculum regolare, ma viene insegnato attraverso l'utilizzo delle Arti: ad esempio nella combinazione di matematica e musica o della lingua francese con il teatro. E prevede un viaggio all'estero come cornice di chiusura e stimolo/obiettivo comune. L'Arte Sociale come principio educativo viene già applicata in questo ambito, principalmente attraverso elementi musicali, poiché la musica è considerata catalizzatore elettivo di emozioni e sentimenti, in questa loro visione. L'obiettivo comune è quello di rendere più facile ai giovani l'accesso a sé stessi e, di conseguenza, l'accesso ai loro pari.

.....

In considerazione dei tassi di disoccupazione costantemente elevati tra i giovani adulti in Italia, il gruppo target cui si riferisce l'organizzazione partner Vivaio per l'Intraprendenza di Firenze è costituito da giovani adulti con e senza un background migratorio. Vivaio si basa su una combinazione dell'approccio JobAct con elementi dell'approccio imprenditivo. L'obiettivo è quello di sviluppare una „mentalità imprenditoriale“ che possa essere utilizzata dai partecipanti in chiave di self-marketing. Nei progetti pilota, quindi, vengono realizzate quattro settimane di intenso lavoro teatrale che esitano in una rappresentazione pubblica. In seguito, i partecipanti si sottopongono ad un percorso di job coaching di nove giorni in cui vengono valutate le potenzialità, i punti deboli individuali e le opzioni di carriera dei singoli partecipanti. Sulla base di questo schema, viene utilizzato l'approccio del problem-solving per sviluppare potenziali idee commerciali, in una fase di lavoro della durata di quattro settimane. La fase si conclude con un pitch della propria idea di business e conduce poi ad una fase di stage di due mesi. Sia la ricerca che la candidatura per il tirocinio si svolgono durante il job coaching. Il periodo totale del progetto pilota consiste quindi in nove settimane di teatro intensivo, coaching e lavoro al proprio progetto, ed un successivo stage di due mesi.

Dopo 13 mesi di Impulso, il 59% dei partecipanti ha un lavoro, il 27 % studia e il 14% è in cerca di lavoro.

In linea con la sua mission sociale, l'organizzazione partner italiana, Patchanka s.c.s., si è concentrata nell'applicazione dell'approccio JobAct al lavoro sociale verso l'inclusione, aderendo strettamente e adattando il metodo tedesco JobAct al proprio contesto. Le differenti opportunità di contesto in Italia, hanno imposto, rispetto al programma originale, una riduzione del programma jobAct a 12 settimane di lavoro teatrale combinato con un programma di job coaching innovativo. Successivamente a questa fase, I progetti prevedono ulteriori minimo 6 mesi di attività formative, tirocinio ed altre work experience on the job a favore dei partecipanti, finalizzate alla loro successiva e definitiva collocazione al lavoro. Patchanka si occupa, come Agenzia di Lavoro privata, di tutte le fasi, compresa la mediazione con le aziende verso le quali promuove i profili dei partecipanti al programma. I gruppi target dei progetti pilota implementati hanno riguardato giovani n.e.e.t. in situazione di particolare disagio e adulti disoccupati di lungo periodo, con esperienze di dipendenza da alcool, droghe o gioco d'azzardo.

Anche in questo caso le percentuali di successo sono state elevate: ad esempio, tutti i 15 giovani partecipanti al primo progetto pilota hanno successivamente trovato un lavoro (11) o hanno ripreso la loro formazione scolastica (4). In entrambe le edizioni del progetto pilota a favore di persone in arrivo da percorsi di dipendenza patologica, il 70% dei partecipanti ha goduto successivamente di un tirocinio ed il 30% di questi è stato poi assunto.

.....



Ungheria

In un contesto caratterizzato da alti tassi di povertà e disoccupazione e di un crescente palese razzismo, soprattutto nei confronti di migranti non europei e non cristiani, l'approccio JobAct è stato adottato dalle due organizzazioni partner ungheresi Szubjective Foundation e Factor terminal. Il gruppo target era rappresentato da giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni privi di istruzione, perlopiù immigrati o appartenenti alla popolazione Rom. L'obiettivo è quello di contrastare la crescente disuguaglianza sociale in Ungheria e di dare potere alle persone più svantaggiate. Per prevenire e lottare contro l'esclusione sociale la demarcazione, le organizzazioni in questione attribuiscono molta importanza all'eterogeneità dei gruppi target. Il lavoro nel progetto pilota consiste nella formazione teatrale, nel counselling orientativo e personale individuale, nell'insegnamento di utili competenze informatiche e nell'assistenza alla ricerca di tirocini o formazione. Lo spettacolo, sviluppato durante il progetto, sarà presentato alla fine del progetto in uno dei teatri di Budapest. Il razzismo istituzionalizzato in Ungheria ha rappresentato un grosso ostacolo per la realizzazione del progetto stesso. I progetti finalizzati al lavoro con i migranti ricevono alcuni finanziamenti governativi ma spesso vengono poi interrotti non appena il loro scopo viene comunicato pubblicamente.

.....



Germania

Basandosi sulla convinzione che i giovani possano essere preventivamente allontanati da prospettive di esclusione e segregazione sociale se accompagnati e supportati utilizzando un approccio artistico, ProjektFabrik ha sviluppato il progetto „Frederick-Ensemble“. I giovani al di sotto dei 25 anni che si trovano in fase di orientamento scolastico o formativo, possono aderire, quindi generare e sviluppare proprie idee e prospettive per il futuro attraverso questo progetto dalla durata di dieci mesi. L'obiettivo è quello di rinforzare la volontà personale dei partecipanti, di aprire la possibilità di creare idee e prospettive future. Sotto la direzione di un formatore teatrale e con il supporto di un Operatore Sociale, vengono elaborati due spettacoli, che vengono poi presentati al pubblico successivamente in diverse programmazioni già esistenti di Teatro di Comunità,

in contesti urbani come quelli delle feste di quartiere. Un giorno alla settimana i partecipanti possono – a loro discrezione - affrontare una prova di “Competenza Culturale”, ed ottenere un certificato riconosciuto a livello europeo dell'Associazione Federale per l'Educazione Culturale. Nelle prime settimane del progetto si lavora sulle basi della recitazione: l'interazione in gruppo, l'improvvisazione sul palco e il lavoro con il proprio corpo. Oltre alla scoperta giocosa dei propri punti di forza e di debolezza in modalità giocose e sdrammatizzanti, la struttura settimanale del progetto creata si rivela adeguata ai partecipanti. I partecipanti vengono individuati ed inseriti nel progetto attraverso contatti personali e attraverso il centro per l'impiego pubblico.

.....

Risoluzione dei problemi

Problemi e crisi sono una parte essenziale del processo creativo. Poiché i partecipanti sono stimolati a lasciare le loro zone di benessere ed a superare routine e punti di vista passati, affrontare le crisi può essere considerato come un principio fondamentale dell'Arte ed una condizione costitutiva

del processo di apprendimento collaborativo. Tuttavia i problemi e le crisi devono essere gestiti in modo attento e sensato. La lista seguente dovrebbe aiutare ad affrontare problemi che potrebbero verificarsi nei progetti pilota..

Gestire le assenze

Problema 1

.....
i partecipanti sono cronicamente in ritardo

→ Conseguente

Il modo più semplice che potrebbe aiutare a risolvere alcuni dei problemi è iniziare puntuali, non importa quante persone manchino ed ignorare i ritardatari. Considerando che ogni incontro inizia sempre con un esercizio di riscaldamento, che ha lo scopo far sentire i partecipanti a loro agio ed eccitati, le persone che arriveranno in ritardo si sentiranno a disagio ad entrare in un esercizio in corso ed avranno difficoltà a capire cosa viene fatto. La sensazione di essere lasciati fuori e di perdere il divertimento può portare ad un maggiore sforzo per essere puntuali.

✓ richiede uno sforzo minimo, nessuna vera punizione, rafforza la volontà di essere puntuali, efficace per tutti i gruppi target

✗ dà solo una piccola spinta, potrebbe non funzionare se il problema è più grande di piccoli ritardi

Possibili soluzioni: ci sono diversi approcci a questo proposito a seconda del gruppo target e del paese/cultura

.....

→ Rigoroso

Soprattutto quando si lavora con i giovani, le sanzioni per le assenze possono essere una scelta. Una sanzione può essere, ad esempio, chiudere la porta a chiave quando è il momento di iniziare la prima sessione della giornata. I ritardatari dovranno aspettare fuori fino alla prima pausa, dopo circa 1 ora o 1 ora e mezza. Questa opzione è particolarmente efficace se l'aula non è situata in posizione centrale.

✓ i partecipanti hanno la possibilità di riconoscere il proprio livello di motivazione a partecipare al progetto attraverso l'esperienza di essere lasciati fuori e di conseguenza di partecipare regolarmente e puntualmente per propria volontà.

✗ non è adatto con persone che hanno problemi mentali o pressioni che non permettono loro di partecipare regolarmente e puntualmente. Le persone anziane possono sentirsi insultate o sminuite e perdere la motivazione.

→ Economico

In alcuni progetti vengono applicate piccole sanzioni finanziarie per il ritardo. I soldi vengono raccolti in una 'cassetta di risparmio' ed alla conclusione del percorso viene acquistato qualcosa di buono da mangiare per tutti.

✓ le persone puntuali traggono profitto dalle sanzioni dei ritardatari; se il costo della penalità è basso può essere una motivazione efficace in particolare per un target di giovani

✗ non è adatto ad un target di rifugiati o persone che dipendono da ogni centesimo, se la sanzione è bassa; ancora meno efficace è una sanzione alta, perché potrebbe causare rabbia e frustrazione, invece che motivazione

→ Aperto

Un modo per affrontare la mancanza di puntualità è iniziare con un caffè mattutino con la possibilità di parlare con lo staff, i formatori, i pedagoghi sociali e cominciare il lavoro teatrale mezz'ora dopo. Chi è puntuale ottiene i benefici degli scambi e delle bevande, gli altri iniziano più o meno subito all'arrivo.

✓ approccio più aperto, può essere la soluzione migliore per tutti e risponde alle diverse preferenze ed esigenze

✗ può istituire il ritardo come nuova abitudine e portare tutti ad arrivare più tardi del previsto; funziona solo per il ritardo leggero nella prima mezz'ora

→ Sociale

Soprattutto con target difficili, le dinamiche di gruppo giocano un ruolo importante nell'influenzare il comportamento dei partecipanti. I formatori devono sforzarsi di costruire il gruppo in modo che esso possa svolgere un ruolo di supporto per i partecipanti privi di motivazione, energia o disciplina. L'energia e la motivazione del gruppo possono far uscire i ritardatari dalle loro abitudini dando loro la sensazione di essere una parte importante della formazione; sarebbe poco cooperativo sanzionarli per il loro ritardo.

✓ costruisce l'aggancio e può fare miracoli

✗ difficile da raggiungere, necessita di un forte istinto da parte dei formatori su quando fare affidamento sulla forza del gruppo oppure interferire

Possibili soluzioni

.....

→ Conseguente

→ Rigoroso

→ Economico

→ Sociale

→ Aperto

Problema 2

.....

i partecipanti non partecipano regolarmente ai corsi di formazione

Possibili soluzioni

.....

→ Minacce ufficiali

In Germania le persone sono molto sensibili alle comunicazioni ufficiali. Quindi, se c'è un problema con la frequenza al corso, ricevono un avvertimento scritto. Anche se questo non ha senso dal punto di vista legale, spesso funziona come una sveglia e la frequenza migliora. Nel lavoro ungherese con gli orfani, che ricevono degli incentivi quando partecipano al progetto, la regola per le assenze ripetute (3 volte) è che i partecipanti non possono partecipare al progetto per una settimana e perdono tutti i benefici per questo periodo. Poiché includono l'alloggio, il catering ed i trasporti pubblici, è un metodo molto efficiente.



efficace per stimolare la motivazione alla partecipazione ai gruppi target menzionati



la lettera ufficiale non è adatta ai migranti - possono sentirsi degradati, colpiti nel loro onore e demotivati - ed ai genitori single, che spesso sono sotto pressione per questioni familiari urgenti.

→ Premuroso

In Italia, dove la rigorosa puntualità non è così diffusa come in Germania e in Ungheria, spesso i partecipanti non sono presenti all'orario di inizio ufficiale delle attività. Questo problema è stato risolto dando ai partecipanti la sensazione di essere necessari al gruppo. In questi casi alcuni componenti si attivano inviando messaggi personali agli assenti o il formatore stesso si mette in contatto direttamente, indicando le attività più stimolanti che verranno affrontate durante la giornata con enfasi sul lato relazionale (come, « qui si sente la tua mancanza! », « oggi c'è una torta di compleanno, non puoi mancare !») e rafforzando il messaggio che tutto il gruppo li aspetta ed è contento.



i partecipanti hanno la sensazione di essere importanti per gli altri e di essere curati



l'approccio non favorisce l'indipendenza e l'azione attiva

Possibili soluzioni

.....

- Minacce ufficiali
- Premuroso

Problema 3

.....

i partecipanti abbandonano il progetto poco prima della première o vogliono farlo

La maggior parte dei partecipanti sperimenta l'avvicinarsi della rappresentazione teatrale come una sfida e una motivazione positiva. Tuttavia, la performance davanti ad un pubblico è un test snervante, soprattutto per i partecipanti con molte esperienze di fallimento nella loro biografia. Possono verificarsi forti dubbi o paure. Un problema comune è quindi che i partecipanti non si presentano alla performance.

Possibili soluzioni

.....

→ Essere creativi

I formatori prendono in carica il ruolo della persona scomparsa, il ruolo viene riassegnato ad altri, il ruolo viene omesso o riscritto. I formatori sono incoraggiati a trovare soluzioni creative, anche con le idee degli altri partecipanti. The Show must go on!

→ Coinvolgimento di altre persone

Cercate un nuovo attore all'esterno. Per esempio, potete chiedere a stagisti, attori di altri progetti o parenti se vogliono partecipare allo spettacolo ed interpretare il ruolo. È possibile che ci siano persone disponibili che hanno accompagnato gran parte delle fasi preparatorie e che possano farlo con breve preavviso, come musicisti, suggeritori, persone con ruoli secondari più piccoli.

→ Aderire all'impegno, irradiare fiducia

Solo perché manca una persona, l'esperienza dello spettacolo non deve essere negata agli altri partecipanti. La première deve quindi avvenire in ogni caso! È importante che il formatore non appaia stressato e che non mostri dubbi sulla fattibilità dello spettacolo, ma dia piuttosto ai partecipanti calma e fiducia.

Possibili soluzioni

.....

- Essere creativi
- Aderire all'impegno, irradiare fiducia
- Coinvolgimento di altre persone

Dinamiche di gruppo difficili, combattimenti

Problema

.....

risse, ostilità, altre situazioni emotive difficili o mobbing tra i partecipanti

La maggior parte dei partecipanti sperimenta l'avvicinarsi della rappresentazione teatrale come una sfida positiva e un motivatore. Tuttavia, esibirsi di fronte a un pubblico è una prova nervosa, specialmente per i partecipanti che hanno molte esperienze di fallimento nella loro biografia. Possono verificarsi enormi dubbi su se stessi o paure. Un problema comune è quindi che i partecipanti non si presentano alla performance.

Possibili soluzioni

.....

→ Identificare il problema

Il primo passo in situazioni di gruppo difficili dovrebbe essere sempre quello di scoprire, più o meno, qual è o chi è il problema. Le dinamiche negative provengono da una singola persona o da una combinazione non ideale o ci sono sottogruppi che sviluppano un atteggiamento ostile l'uno contro l'altro? Nei gruppi con giovani partecipanti ci sono spesso problemi con persone che si innamorano, si separano, sono gelose o hanno il cuore spezzato. Nei gruppi di ragazze a volte ci sono lotte feline, nei gruppi con i rifugiati un problema comune è lo sradicamento degli uomini che devono affrontare la perdita dello status nella società e del lavoro.

→ Impegnare il gruppo

A volte il modo migliore è tenere occupati i partecipanti problematici. Dando loro compiti da svolgere sul palco i problemi o le avversioni personali possono diventare meno rilevanti. Seguendo questo approccio, i formatori dovrebbero comunque mostrare ai partecipanti coinvolti che il loro problema non viene dimenticato e viene preso sul serio, solo che al momento non c'è tempo per questo.

→ Affrontare il problema

Il più delle volte un passo successivo utile è un discorso aperto con le persone in questione, affrontando il problema, sensibilizzando l'altra parte e cercando insieme le soluzioni. Può essere utile parlare con tutti i partecipanti interessati al problema, ma sempre uno ad uno e mai con l'intero gruppo.

→ Escludere il disturbatore

Se il problema non può essere risolto, dopo aver fatto tutto il possibile, l'ultima azione è quella di escludere la persona problematica per un certo tempo o per sempre.

Possibili soluzioni

.....

- Identificare il problema
- Affrontare il problema
- Impegnare il gruppo
- Escludere il disturbatore

Gruppo target difficile

Problema

.....

gruppo target difficile da trattare per relazioni interne o con il formatore, specialmente con problemi di dipendenza

Possibili soluzioni

.....

→ Più sensibilità

La cosa più importante con i gruppi target difficili è affrontarli con sensibilità. Un formatore descrive così un approccio semplice ma efficace quando si lavora con giovani difficili: „Bisogna semplicemente amarli tutti“. Anche se questa affermazione non sempre è fattibile, mostra un prerequisito essenziale: comprensione, apertura, rispetto e buona volontà sono la chiave per la maggior parte delle persone. Conoscere e comprendere i problemi specifici può anche aiutare, ma non è un prerequisito.

→ Promuovere l'empatia

Sensibilizzando i partecipanti gli uni agli altri e affrontando apertamente i problemi, a volte può svilupparsi una dinamica di gruppo più consapevole. In questo modo, le storie ed i problemi personali possono essere integrati nel lavoro teatrale, per esempio, per aumentare la comprensione reciproca all'interno del gruppo e rendere il gruppo una squadra.

→ Mentoring/Sensibilizzazione del gruppo

Se la situazione lo consente, una soluzione può essere quella di unire due caratteri problematici in modo che si influenzino positivamente a vicenda. In un progetto pilota, per esempio, un ex tossicodipendente ed un partecipante con problemi di salute mentale si sono uniti creando una sorta di mentoring: l'ex tossicodipendente ha utilizzato consigli e condiviso esperienze del partecipante mentalmente instabile per fermare le tendenze alla dipendenza.

Possibili soluzioni

.....

- Più sensibilità
- Mentoring/Sensibilizzazione del gruppo
- Promuovere l'empatia

Fobia della performance

Problema

.....

i partecipanti non vogliono „salire sul palco“

Soprattutto all'inizio del progetto, per molti l'idea di recitare uno spettacolo davanti ad un pubblico è più spaventoso che motivante. In questo caso, la paura di non essere abbastanza bravi, di mettere in imbarazzo gli attori teatrali o di mettere in imbarazzo il pubblico ha un forte effetto. Inoltre, i confini religiosi o culturali possono essere un fattore. Ad alcune donne musulmane, per esempio, non è „permesso“ recitare in pubblico.

Possibili soluzioni

.....

→ **Tutto può, niente deve**

La soluzione migliore all'inizio è sempre quella di lasciare la performance aperta come opzione. L'esperienza dimostra che dopo alcune settimane o mesi di allenamento, i partecipanti vogliono mostrare la loro esibizione anche se all'inizio erano categoricamente contrari. Se all'inizio si stabilisce la regola che la recita viene eseguita solo quando tutti lo vogliono, si crea spazio libero per uno sviluppo senza pressione; ciò in seguito porta allo sviluppo della propria volontà di esibirsi.

→ **Coinvolgere membri della famiglia o amici coinvolgere**

Offrire la possibilità di far salire sul palco un parente, un amico o anche un figlio, a volte può aiutare a convincere un partecipante a salire su quel palco. Anche se si tratta di una soluzione piuttosto insolita, non è impossibile, poiché i partecipanti a volte lo suggeriscono e lo richiedono anche di propria iniziativa. Tuttavia, questo funziona solo se la relazione con i parenti/amici è ottima e nessuno sul palco si sente scippato di un ruolo. Quindi la soluzione può essere costruita come fase accompagnatoria e non deve essere un'azione alternativa.

→ **Cercare alternative per i partecipanti**

Per coinvolgere tutti è consigliabile offrire un'alternativa a quei partecipanti che non possono o non vogliono apparire in pubblico. Chi si rifiuta di salire sul palco può aiutare dietro le quinte o nella costruzione del palco, nel trucco, nell'illuminazione, ecc.

Possibili soluzioni

.....

→ **Tutto può, niente deve**

→ **Cercare alternative per i partecipanti**

→ **Coinvolgere membri della famiglia o amici coinvolgere**

Difficoltà per lo stage/ tirocinio

Problema

.....

i partecipanti non riescono a trovare uno stage/tirocinio adatto nella seconda fase di JobAct

Possibili soluzioni

.....

→ **Supportare la ricerca**

La ricerca di uno stage è una fase complicata se i partecipanti si trovano ad affrontarla da soli. Qui è necessario l'aiuto dei job coach. È possibile, ad esempio, gestire la presa di contatto con le imprese facendosi affiancare dai partecipanti stessi. È utile creare prima dell'avvio di un progetto un pool di aziende partner disposte ad offrire un'opportunità ai partecipanti. Invitare inoltre potenziali imprese partner alle rappresentazioni teatrali può aumentare la loro disponibilità. In Italia la ricerca è resa più difficile dal fatto che i tirocini devono essere retribuiti e quindi la domanda supera l'offerta. In una delle organizzazioni partner italiane sono quindi sempre e solo i job coach a ricercare le opportunità di tirocinio e non i partecipanti, perché questo sarebbe un compito troppo gravoso.

→ **Creare sicurezza attraverso il gioco**

I timori per i colloqui di lavoro e per i contatti con le potenziali aziende possono essere ridotti trasformando il momento di candidatura dei partecipanti, in modo giocoso, in una scena teatrale. La situazione di colloquio per lo stage, recitata, può essere osservata dagli altri ed un debriefing con i formatori può mettere in luce tutti i margini di miglioramento.

→ **Considerare le restrizioni individuali**

Quando si cerca un tirocinio è necessario tenere conto delle specificità dei partecipanti in modo che il tirocinio diventi un'esperienza di successo. Ad esempio, i partecipanti con problemi di dipendenza non dovrebbero lavorare in un ristorante o in una cucina, perché lì si troverebbero ogni giorno a dover affrontare il problema del contatto con bevande alcoliche.

Possibili soluzioni

.....

→ **Supportare la ricerca**

→ **Considerare le restrizioni individuali**

→ **Creare sicurezza attraverso il gioco**

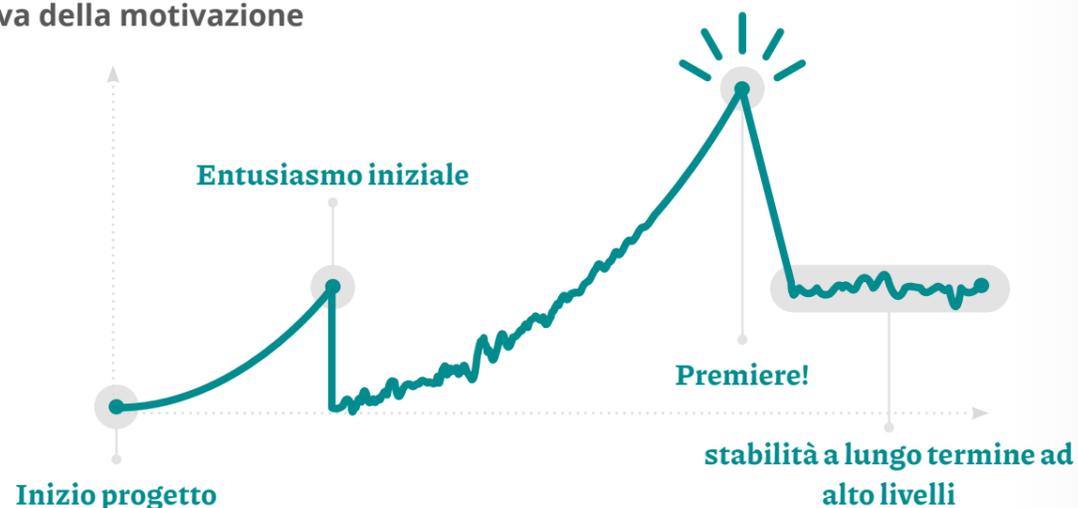
Problemi di motivazione

Problema

le fasi critiche durante il percorso, la diminuzione della motivazione, i partecipanti 'sprofondano in un buco'

Mantenere alta la motivazione dei partecipanti durante tutto il progetto è un'arte in sé. Tipico è un andamento curvilineo: quando viene superato il primo ostacolo ed i partecipanti si convincono del progetto, la motivazione è alta. Nella fase iniziale tutto è nuovo ed emozionante e c'è molto da imparare e da sperimentare. La vita si arricchisce di nuovi contenuti e di nuovi impulsi; gli sviluppi ed i successi personali nel lavoro teatrale hanno un effetto stimolante. Quando l'attrazione del nuovo si attenua, può verificarsi la prima crisi di motivazione. Il lavoro teatrale diventa una nuova routine ed i partecipanti possono avere la sensazione che le cose non stiano andando bene. La motivazione aumenta di nuovo in vista della prima e raggiunge il suo apice al momento della performance.

Curva della motivazione



Dopo lo spettacolo e quindi al completamento della prima fase del progetto, c'è il rischio che i partecipanti 'sprofondano in un buco'. Un tirocinio di successo può compensare tutto questo e mantenere alto il livello di stabilità della motivazione.

Possibili soluzioni

Per le fasi problematiche possono essere utilizzate diverse strategie:

→ Segnalare l'aspetto economico

EPuò essere utile far capire ai partecipanti che partecipare a JobAct può aumentare le loro possibilità di trovare un lavoro e di guadagnare. E' possibile chiedere quali sono i loro desideri ed i loro sogni e confermare insieme che per realizzare i desideri materiali è necessario guadagnare e dunque lavorare. Spesso anche piccoli giochi di pensiero aiutano ad aumentare la motivazione.

→ Dopo 2-3 mesi

Il calo di motivazione dopo la prima fase di euforia può essere di solito facilmente compensato con l'impostazione dei punti salienti. È importante creare varietà e un senso di realizzazione del percorso e mostrare ai partecipanti ciò che hanno già imparato ed i loro progressi. Ad esempio, è possibile assistere ad uno spettacolo teatrale professionale con i partecipanti, far eseguire loro piccole scene come ospiti esterni, filmare le prove e guardare insieme i video, coinvolgerli nel lavoro di pubbliche relazioni per innescare riflessioni positive o rendere gli esercizi teatrali più variegati o impegnativi.

→ Fallo e basta

Dubbi sul senso dei metodi artistici („Il teatro è gay" „Perché agitarsi su un palcoscenico? Ho bisogno di un lavoro!" „A che serve?") possono essere dissipati attraverso le esperienze positive. La prima esperienza di benessere dopo gli esercizi introduttivi può già fare molto per aiutare i partecipanti a rafforzare la motivazione. Poiché le esercitazioni pratiche di solito funzionano da sole, l'unica cosa da fare è stabilire, un 'punto di avvio' che permetta ai partecipanti di esercitarsi senza mettere in discussione le loro convinzioni. Una modalità potrebbe essere, per esempio, proporre loro di esercitarsi per 2 settimane e poi decidere se proseguire o meno.

→ Dopo la première/ la rappresentazione dello spettacolo

La cosa più importante è evitare lunghe pause tra la première e l'avvio dello stage. Le pause sono spesso molto difficili, perché il rischio della perdita di motivazione è alto. Soprattutto i partecipanti con problemi di dipendenza corrono il rischio di una ricaduta a questo punto.

Il supporto dopo la première è fondamentale per sostenere i partecipanti in situazioni di crisi durante lo stage e per garantire il successo a lungo termine. Si consiglia di creare uno spazio in cui le esperienze condivise possano continuare, dove il gruppo possa fornire supporto ed i problemi possano essere risolti insieme. Il modello ideale è un mix di 4 giorni di stage e un giorno di formazione teatrale. Il teatro può essere utilizzato molto bene anche in momenti di crisi per ricreare situazioni difficili o stressanti vissute durante lo stage e per trovare soluzioni con metodi artistici.

Possibili soluzioni

→ Segnalare l'aspetto economico

→ Fallo e basta

→ Dopo 2-3 mesi

→ Dopo la première/ la rappresentazione dello spettacolo



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

JobAct[®]
EUROPE



www.projektfabrik.org