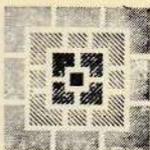


GIOCHI PSICOPEDAGOGICI

METODI-TECNICHE-ESERCIZI PER FORMATORI, ANIMATI
E INSEGNANTI // Suppl. AR IPS Anno 1983 N. 5-6
"Giochi Psicopedagogici" è quadrimestrale/Una cop.
£.2.500/Abb.annuo non soci £.7.000/soci £.5.000

ASSOCIAZIONE DI RICERCHE E INTERVENTI PSICOSOCIALI E PSICOTERAPEUTICI
Via Brescia, 6 - 25080 Molinetto di Mazzano (BS) - Tel. 030 - 2620589 / (2791407)



ARIPS

Con questo numero si chiude il secondo anno di vita di questo supplemento. Il tasso di richiesta di esso, unito anche alla velocità di vendita del libro "Giochi psicopedagogici" edito dalla CLUED riportano alla ribalta alcuni interrogativi intorno ai quali stiamo da lungo tempo dibattendo all'interno dell'Arips.

Di essi, il quesito fondamentale riguarda la possibilità di coinvolgimento, e di conseguenza di insegnamento, di questi strumenti didattici. In altre parole si tratta del dilemma fra incisività del mondo reale e del fantastico.

In effetti l'uso di questi mezzi si basa sul principio dell'analogia, sul "fattore educativo" presente anche in tutti i giochi infantili, e richiede dunque che il partecipante-giocatore si immedesima minimamente nella situazione, come se la visse effettivamente in prima persona.

Accettare le regole e stare al gioco sono dunque due atteggiamenti fondamentali, ma non sempre e non necessariamente automatici. Le difese dalla situazione nascono spontanee e immediate se l'animatore del gruppo non è più che attento a creare un buon clima, una buona disposizione fra i partecipanti nei confronti dell'attività che verrà proposta.

E ciò accade nonostante i giochi consentano in gran parte di utilizzare meccanismi proiettivi.

Allora perché non evitare questi strumenti per utilizzare la semplice realtà, o perlomeno delle situazioni il più possibile simili a quelle vissute nella quotidianità? Oppure almeno perché non effettuare una scelta in tal senso dopo aver valutato la "serietà" dei possibili partecipanti?

Tutti sanno che il Monopoli-gioco famosissimo è nato come mezzo di allenamento al lavoro di futuri dirigenti. E del resto fra i giochi in vendita ormai ovunque, cominciano a diffondersi in numero sempre maggiore quelli adatti a qualsiasi età.

Questa tendenza testimonia a favore di chi sostiene l'utilità incontestabile dei giochi. E del resto è facile sostenere come anche il particolare tipo di giochi didattici che si usano in campo psicologico abbia origine simile agli altri: l'osservazione di particolari momenti della vita quotidiana è le radici che affondano spesso nella tradizione culturale di un popolo.

Per quanto riguarda la nostra esperienza di formatori, spesso ci siamo trovati a dover scegliere fra un gioco vero e proprio, apparentemente totalmente slegato dal mondo dei partecipanti, ed un altro intervento didattico quale una simulazione o altro. A volte scegliere un gioco era un vero e proprio rischio, eppure, là dove abbiamo seguito questa via, pur cercando di prevedere e limitare i possibili pericoli, abbiamo ottenuto degli ottimi risultati. Eppure questo non è ancora sufficiente per rispondere al quesito iniziale.

A volte esercitarsi sulla realtà, essere costretti a misurarsi con essa pone più limiti ma alla lunga è più produttivo perché rende più facile il processo di "paragone" fra la quotidianità e la situazione di apprendimento, consentendo di esportare dalla seconda alla prima nuove modalità di comportamento. Certo i freni inibitori in tale situazione sono molti e duri da sconfiggere e richiedono tempi lunghi.

Dunque il problema non è risolto. Attualmente in più è aggravato da tutta la marea di giochi, "test", e marchingegni vari, di cui ci inondano i mass media, perché questa specie di inflazione toglie valore ed importanza a qualcosa che invece è nato con serie intenzionalità, e da professionisti preparati.

Credo che una degli apprendimenti più importanti per chi si occupa di formazione ed utilizza, per farla, i giochi, sia la capacità di adattarli alle situazioni in cui devono essere usati ed insieme la capacità di farne dei mixing equilibrati ed efficaci.

Si tratta in ultima analisi di possedere una certa dose di creatività che consenta, sulla base delle informazioni possedute ed insieme in rapporto alla diagnosi ed al progetto di intervento, di compiere una scelta appropriata. Infatti i giochi nella loro complessità hanno queste caratteristiche:

- possono essere suddivisi in parti che a loro volta possono essere in sé stesse utili esercitazioni (in tal modo si riduce l'ampiezza degli obiettivi, ma è possibile "precisare il tiro" e quindi perseguirli con più efficacia);
- possono essere fra loro unificati (aggiungendo dunque altri obiettivi a quelli perseguiti da un solo gioco, o sottolineandoli ed enfatizzandoli);
- possono servire da stimolo e da esempio per la creazione di altri giochi che mantengono con i primi alcune somiglianze ed introducono alcune variazioni significative.

Per fare questo è però necessario avere una grande competenza in campo formativo rispetto a questi elementi:

- la capacità di progettazione di un intervento, sia in senso lato -un corso, un seminario- sia in termini di immediata risposta ad una situazione creata all'interno di un momento di formazione in atto (in questo caso ne consegue che è necessario possedere una buona capacità di analisi della situazione e dei bisogni dei formandi);
- le modalità di utilizzo dei diversi giochi, non solo in termini teorici, ma anche dal punto di vista pratico (sbagliare per esempio l'intonazione della voce quando si intende realizzare una fantasia guidata -per fare riferimento ad una situazione univoca e classica- significa rischiare nel migliore dei casi che l'esercizio non sia di nessuna utilità e si riveli un completo fallimento);
- i "meccanismi" psicologici messi in movimento dai differenti giochi, per poterli poi esplicitare in situazione di analisi di quanto è avvenuto;
- la conoscenza del maggior numero possibile di giochi, per poterne trarre utili spunti e stimolazioni (succede a volte, anche, che in un gruppo i partecipanti conoscano il gioco proposto: pur non essendo un male, certo questo diminuisce la possibilità di immersione emotiva e di "curiosità" che incentivano le reazioni dei partecipanti; è preferibile dunque sostituire il gioco con un altro analogo, cioè con le stesse finalità e che tocchi le stesse aree psicologiche. In questo caso è necessario essere tempestivi);
- la sequenza "psicologica" delle diverse dinamiche e dei processi che si vogliono stimolare (per es. fare un gioco complesso in cui sia previsto lo scambio di feed-backs negativi, prima che i partecipanti abbiano fatto esperienza di uno scambio gratificante, può creare enormi rallentamenti nello sviluppo del gruppo);
- la gestione del ruolo di formatore che, in genere -ma non sempre- non partecipa al gioco, ma non deve essere percepito in termini passivi di "guardone" curioso delle intimità degli altri; e che -in caso di necessità- sa aiutare ciascuno a realizzare il suo desiderio sia esso di lasciarsi coinvolgere profondamente dal gioco, sia esso di ritirarsi e non prendervi parte.

Eppure, pur difficile, e proprio per questo forse, è molto gratificante e soddisfacente riuscire ad essere in questo realmente creativi. E -nel caso non si nasca con tale capacità già posseduta, si può acquisire attraverso l'esercizio realizzato soprattutto in situazione collettiva, dove è possibile confrontarsi e misurarsi con le idee e le creazioni di altri. L'elaborazione dei propri prodotti ne risulta infatti stimolata ed il contributo degli altri diviene un utile tassello per la costruzione del prodotto finale.

DOMANDE & SCOPERTE: tecnica di addestramento all'intervista (estratto da "The 1984 Annual; Developing Human resources/UA n.365)

Obiettivi: -identificare le tecniche efficaci ed inefficaci per intervistare
-aiutare i partecipanti a sviluppare capacità di fare interviste con differenti tipi di intervistati.

Tempo richiesto: da 1 a 2 ore

Numero partecipanti: illimitato ma divisibile per 3

Materiali: -penne e carta per tutti
-una copia di istruzioni per ciascun intervistatore, intervistato, osservatore

Setting: una stanza abbastanza grande da permettere a ciascuna terna di lavorare senza disturbare le altre.

Procedura:

- 1-L'esercitazione è presentata nelle sue finalità
- 2-I partecipanti sono divisi in 3 gruppi di uguale grandezza: intervistatori, intervistati e osservatori
- 3-Gli intervistatori sono invitati ad uscire dalla stanza per circa 15 minuti, leggere le proprie istruzioni e discutere la linea da tenere nell'intervista
- 4-Gli intervistati ricevono ciascuno uno dei foglietti di "istruzioni di ruolo" (se sono più di 5 vi saranno ruoli doppi); il conduttore farà leggere e discutere le istruzioni e chiederà agli intervistati di ispirarsi alle loro esperienze ma attenendosi alle istruzioni di ruolo assegnate
- 5-Mentre gli intervistati discutono, gli osservatori ricevono le loro istruzioni e sono invitati a leggerle e discuterle
- 6-Al termine dei 15 minuti, il conduttore assegna nella stanza posti distanziati per le coppie intervistatore-osservatore, e poi fa rientrare gli intervistatori
- 7-Gli intervistatori sono invitati a fare a ciascuno degli intervistati una intervista breve (3-5 minuti)
- 8-Allo scadere del tempo previsto per una intervista il conduttore invita gli intervistatori a passare all'intervista successiva, e così via finché sono completate le 5 interviste da parte di ciascuno
- 9-Finito il giro gli intervistati si riuniscono per discutere i diversi stili degli intervistatori incontrati; intanto gli intervistatori e gli osservatori si riuniscono insieme per discutere le osservazioni effettuate
- 10-Dopo circa 30 minuti tutti i partecipanti si riuniscono per discutere l'esercizio col contributo del conduttore.

ISTRUZIONI PER GLI INTERVISTATORI

Il tuo compito è intervistare 5 membri del gruppo. Le interviste saranno osservate ed al termine avrai un feed-back per ogni intervista circa la tua capacità ed efficacia di intervistatore. Cerca di ottenere più informazioni possibili sui temi seguenti e ricorda di prendere nota:

- 1-quali sono i maggiori problemi del tuo lavoro?
- 2-descrivi la tua giornata di lavoro tipo
- 3-qual'è l'aspetto più creativo del tuo lavoro?
- 4-fammi un esempio di alta soddisfazione nel tuo lavoro
- 5-quali atteggiamenti tieni con i colleghi di lavoro che non ti piacciono?

ISTRUZIONI PER GLI OSSERVATORI

Il tuo compito è osservare 5 interviste. Per ciascuna devi prendere nota del comportamento dell'intervistatore, in particolare circa le seguenti questioni:

- 1-quali reazioni ha l'intervistatore nei confronti delle risposte dell'intervistato?
- 2-come cerca di superare i problemi che emergono nell'intervista?
- 3-quali atteggiamenti concreti (parole o gesti) sono stati più efficaci?
- 4-quali atteggiamenti concreti (parole o gesti) sono stati più inefficaci?

ISTRUZIONI PER INTERVISTATO N.1

Durante l'intervista puoi gesticolare, muoverti, ma devi parlare il meno possibile. Devi apparire confuso. Naturalmente, questa istruzione é segreta.

ISTRUZIONI PER INTERVISTATO N.2

Quando rispondi alle domande di un intervistatore, dilungati il più possibile. Allarga il tema, divaga quanto puoi. Non farti interrompere dall'intervistatore. Naturalmente, questa istruzione é segreta.

ISTRUZIONI PER INTERVISTATO N.3

Tenta di stabilire il controllo dell'intervista. Inizia subito a fare domande sui motivi dell'intervista, sull'identità dell'intervistatore, sull'uso dei dati e così via. Alla fine devi sapere più cose sull'intervistatore di quante lui riesca a sapere di te. Naturalmente, questa istruzione é segreta.

ISTRUZIONI PER INTERVISTATO N.4

Agisci come se fossi molto sospettoso. Domanda se le risposte saranno tenute riservate, quali interessi nasconde l'intervista, a chi gioverà, cosa ci guadagna e così via. Devi avere un atteggiamento negativista e diffidente al massimo. Naturalmente, questa istruzione é segreta.

ISTRUZIONI PER INTERVISTATO N.5

Sii positivo. Non dire niente di spiacevole o negativo. cerca di sedurre l'intervistatore con un atteggiamento gentile e cooperativo.

I SETTE PEZZI: identificazione dei ruoli nel gruppo (estratto da "The 1984 Annual; Developing Human Resources/UA N.366)

OBIETTIVI: -introdurre i partecipanti al problema dei ruoli nei gruppi
-offrire l'opportunità di assumere ruoli ed osservare il loro impatto sui processi di gruppo.

TEMPO RICHIESTO: 1 ora circa.

NUMERO PARTECIPANTI: illimitato (preferibilmente divisibile per 7)

MATERIALI: -un larga busta per ogni sottogruppo. Dentro ogni busta i pezzi di un puzzle.
-una copia della dispensina sui ruoli

SETTING: una grande stanza con un tavolo e sedie per ogni sottogruppo.

PROCEDURA:

- 1-i partecipanti sono suddivisi in sottogruppi di 5-7 persone; ogni sottogruppo siede in torno al proprio tavolo
- 2-senza presentare o discutere, il conduttore mette una busta col puzzle al centro di ogni tavolo. Ad ogni domanda il conduttore risponde "fate quello che volete"
- 3-il conduttore osserva quello che succede
- 4-dopo circa 10-15 minuti, il conduttore distribuisce la dispensina e ne chiede la lettura; al termine i sottogruppi devono identificare i ruoli emersi ed il loro impatto sulla procedura di lavoro
- 5-al termine, plenaria di riflessione.

IL PUZZLE

nelle buste si può inserire un puzzle formato nel modo che si preferisce, per esempio una foto o una cartolina tagliate in 7 pezzi irregolari. Meglio risulta inserire un puzzle di tipo enigmistico, come il seguente:

pezzo n.1 INGLE E

pezzo n.2 ST RIA

pezzo n.3 OTTI A

pezzo n.4 BIOLO IA

pezzo n.5 CH MICA

pezzo n.6 IRAT

pezzo n.7 PSI OLOGIA

la cui soluzione é:

I	B
N	I
G	STORIA
L	L
E	O
PSICOLOGIA	
E H I	
IRATA	
M	
I	

I SETTE PEZZI:dispensa sui ruoli nei gruppi.

In ogni gruppo i membri assumono differenti ruoli,molti dei quali sono determinati dalla necessità di far funzionare il gruppo. Questi ruoli possono essere assunti da persone diverse,oppure dalle stesse persone in diversi tempi.

nei gruppi ci sono funzioni di "compito" e di"mantenimento":alcuni ruoli sono funzionali all'operare(compito) altri sono utili alla coesione e partecipazione(mantenimento).

RUOLI DI COMPITO

INIZIATORE-propone compiti,obiettivi,azioni;suggerisce metodi e procedure
RICERCATORE DI INFORMAZIONI-ricerca chiarificazioni e spiegazioni
RICERCATORE DI OPINIONI-chiede chiarezza sui valori e significati sottostanti un problema
INFORMATORE-offre fatti,informazioni ed esprime sentimenti
CHIARIFICATORE-interpreta idee e proposte;definisce i termini;chiarisce la confusione
SINTETIZZATORE-mette insieme le idee e tira le somme
REALISTA-fa analisi critiche,confronta le idee coi dati
ORIENTATORE-definisce la situazione del gruppo rispetto al compito
ESECUTORE-segue il gruppo;accetta ed ascolta

RUOLI DI MANTENIMENTO

ARMONIZZATORE-concilia i disaccordi e riduce le tensioni
APRITORE-aiuta ad aprire i canali di comunicazione;facilita la partecipazione di tutti
RICERCATORE DEL CONSENSO-cerca di avvicinare il gruppo alla decisione;spinge alla decisione
INCORAGGIATORE-é amichevole e "caldo";accettante e disponibile,anche nella mimica
MEDIATORE-offre compromessi e mediazioni
VALUTATORE-indica gli standards cui il gruppo deve tendere;valuta la qualità del lavoro

LE SOMICLIANZE

OBIETTIVI : - consentire di aumentare la propria consapevolezza di sé(fasi 1-2-3)
- stimolare la riflessione sulle modalità decisorie individuali e di gruppo in rapporto ai processi di identificazione (se l'esercizio é svolto per intero)

TEMPO RICHIESTO : 1 ora circa

NUMERO PARTECIPANTI : 10/12

MATERIALI: elenco di personaggi-tipo
carta e matita per ciascun partecipante
lavagna di carta e pennarello

SETTING : una stanza che sia in grado di contenere tutte le persone del gruppo in modo che siano comode e che non si disturbino a vicenda;qualche tavolo/ripiano per appoggiarsi (ma non é indispensabile)

FASI DELL'ESERCIZIO :

- 1- ad ogni partecipante viene consegnato un elenco di personaggi tipo (per tutti uguale)
- 2- ciascuno deve quindi leggere attentamente le definizioni che vi sono contenute e mettere sulla sinistra di ciascuna descrizione dei personaggi, un numero da 1 a 5 , indicando con 1 il/i personaggio cui vorrebbe assomigliare di meno e con 5 il/i personaggi cui vorrebbe assomigliare di più;per fare questa operazione ha 5/15 minuti (a seconda che l'elenco sia di 5 personaggi o di un numero superiore)
- 3- ciascuno viene quindi invitato a condividere con gli altri le sue scelte, consentendo-
gli di conoscerlo meglio
- 4- i presenti sono invitati a trovare un accordo sulla definizione collettiva della persona ideale per quel gruppo;devono cioè dare un punteggio da 1 a 5,secondo i criteri precedenti,ma che in più sia condiviso dai partecipanti al gruppo stesso.
- 5- segue quindi una discussione su quanto é avvenuto,cercando di mettere in luce in particolare le procedure utilizzate per pervenire alle decisioni ed i comportamenti dei partecipanti.

ELENCO PERSONAGGI-TIPO

(questo elenco non deve essere usato necessariamente nella sua completezza: se ne possono estrarre 5 tipi ,oppure di più in base alle necessità del gruppo ; oppure si può seguire la traccia come esempio per ricavare un elenco di personaggi scelti in base ai partecipanti del gruppo.)

IL MILIONARIO : distribuisce il suo denaro ad opere pubbliche,culturali,ecc. compreso un partito estremista.

L'ATLETA : é un po' particolare:ama arrivare per primo a tutte le feste; e se ne va per ultimo,tanto da impensierire i suoi allenatori che temono che lui vada fuori forma.

L'INSEGNANTE: molto amico di tutti i suoi studenti,si veste come loro e prende parte alla loro vita sociale.

IL LOTTATORE : si prende a cuore i problemi della società e sa lottare per difendere i suoi ideali ed i suoi principi.

L'ECOLOGISTA : impedisce ai suoi familiari di buttare rifiuti se non negli appositi contenitori;pretende che i detersivi usati siano tutti biodegradabili; rifiuta cibi a base di cacciagione; ecc.

IL MARITO : invia fiori e regali alla moglie per ogni ricorrenza senza aspettarsi niente in cambio.

L'AMICA: é una studentessa che ha sempre a disposizione parecchi soldi; un giorno li presta ad un compagno che si droga.

IL TESTIMONE : uno studente vede un compagno rubare i soldi dal portafoglio di un amico comune; non dice niente e rimette nel borsellino i soldi rubati, privandosene lui stesso.

IL DEMOCRATICO : un padre di famiglia che fa votare da tutti i componenti della famiglia,per qualsiasi decisione.Accade così anche per le vacanze estive.

LA COPPIA : un uomo ed una donna che decidono di non avere figli,ma di adottare due ragazzi di un'altra razza.

L'INCORRUTTIBILE: é un poliziotto che arresta suo figlio che sorprende in una rissa, ubriaco.

LA VEDETTE : é una persona molto popolare nel suo ambiente sia di lavoro, sia di amicizia ,ma che censura tutte le sue opinioni diverse da quelle degli altri; e che evita qualsiasi tipo di opposizione.

IL PILOTA : deve fare un atterraggio di emergenza, e per evitare di mettere in pericolo i bambini di una colonia marina, si schianta in un bosco.

IL SORVEGLIANTE : é una persona che ha sul lavoro un ruolo di responsabilità e che lo svolge solo sorvegliando i suoi subalterni per evitare che non lavorino a sufficienza e con attenzione.

LA BUONA MADRE : é una mamma che ha un solo vestito,mentre i suoi figli sono vestiti all'ultima moda.

+ + +

L'elenco può essere usato nella sua completezza per far eseguire una scelta: cioè,anziché dare un punteggio a ciascun tipo di personaggio, si invitano i partecipanti a scegliere i tipi cui ritengono di somigliare e attraverso i quali descriversi e presentarsi agli altri.