

Il ruolo dell'educatore nell'esplorazione costante



AUTORI

LaXixa Teatre



DOVE SI È SVOLTA LA SESSIONE PILOTA

Barcellona



QUANDO SI È SVOLTA LA SESSIONE DI EPILOT E QUANTO È DURATA

Aprile-giugno 2022, 30 hours

CHI SIAMO?

La Xixa Teatre è un'organizzazione senza scopo di lucro con sede a Barcellona, in Spagna, con l'obiettivo di ricercare, sviluppare e moltiplicare gli strumenti educativi e teatrali come mezzo di trasformazione sociale. Le attività che svolgiamo comprendono laboratori, formazione e spettacoli rivolti a diversi gruppi della popolazione. Crediamo fortemente nell'incarnazione delle esperienze e nell'amplificazione delle diverse voci.

Nel nostro lavoro con educatori, facilitatori e formatori, prestiamo particolare attenzione alla comunicazione verbale e non verbale, alla voce e al movimento, in quanto sono gli strumenti più potenti di cui disponiamo per generare processi di trasformazione individuale e collettiva e per raggiungere l'impatto che ci prefiggiamo.



IL NOSTRO METODO

Attraverso la nostra esperienza, abbiamo sviluppato il nostro metodo, tenendo sempre presente i mattoni di base offerti dall'educazione popolare e dalla ricerca-azione partecipativa di Paulo Freire. Crediamo che tutti gli agenti siano capaci di insegnare e apprendere; che abbiano conoscenza, saggezza e creatività. Sono sempre soggetti e non oggetto dei processi di apprendimento e hanno lo stesso diritto di esprimere le loro idee, di discutere problemi e soluzioni e di essere ascoltati.

Data questa importante base, le metodologie che combiniamo sono principalmente il Teatro dell'Oppresso, il Clown e il Lavoro di Processo. Tuttavia, in questo articolo ci concentreremo sul Teatro dell'Oppresso e sul Lavoro di Processo, in quanto sono state le principali metodologie utilizzate nella realizzazione della seconda formazione organizzata nell'ambito del progetto VOICE.

TEATRO DELL'OPPRESSO

Il Teatro dell'Oppresso (TO), sviluppato negli anni '70 dal drammaturgo brasiliano Augusto Boal, è stato uno dei principali strumenti di comunicazione partecipativa e dei movimenti di educazione popolare latinoamericani. Il TO è un teatro politico, un saggio collettivo di emancipazione, che trova le sue basi nell'epistemologia della Pedagogia dell'Oppresso di Paulo Freire. Questa metodologia si compone di diversi strumenti: Teatro Immagine, Teatro Forum, Teatro Legislativo, L'Arcobaleno del Desiderio, Teatro Invisibile e Teatro Giornalistico.



1. Il Clown è più di un semplice prodotto artistico; è una metodologia che aiuta a risvegliare l'antico desiderio di capovolgere le cose e guardarle da una prospettiva diversa. Questo metodo apre alla creatività e all'improvvisazione, ma richiede anche una profonda conoscenza di sé, del corpo e delle emozioni, una profonda vicinanza al successo e al fallimento. Il clown è sempre attento e reattivo a ciò che accade intorno, poiché l'improvvisazione parte dalla reazione al pubblico.



Utilizziamo giochi teatrali basati sulla TO per de-meccanizzare il nostro corpo, le nostre percezioni ed emozioni, rendendoci consapevoli dei nostri filtri culturali, esplicitando e collettivizzando i nostri conflitti e le nostre esperienze. La collettivizzazione delle storie individuali, e la successiva estrapolazione a una storia di gruppo, ci permette di cercare alternative collettive e creative a situazioni che spesso sono difficili da risolvere da una posizione individuale. Nell'ambito della metodologia TO, il Teatro Forum è il nostro strumento principale. Attori e attrici (professionisti e non) sviluppano un breve spettacolo basato sulla collettivizzazione delle proprie esperienze. Ogni spettacolo è caratterizzato dalla presenza dell'oppresso, dell'oppressore, degli alleati (dell'oppressore e/o dell'oppresso) e del Curinga o Joker. Il Joker è il personaggio che interagisce con il pubblico, formato da spettatori - attori e spettatrici. Nel momento di maggior conflitto, il Joker interrompe l'opera e chiede al pubblico suggerimenti per cercare di risolvere il conflitto in scena. Gli spettatori - attori e spettatrici sono invitati a recitare le alternative che propongono sostituendo i personaggi, con l'obiettivo di provare soluzioni che possono essere date anche nella vita reale.

LAVORO DI PROCESSO

Il lavoro di processo o psicologia orientata al processo (POP) offre un modello che integra e utilizza i contributi di varie discipline per facilitare la trasformazione e la crescita sia individuale che collettiva. Questa metodologia viene applicata in diversi ambiti: sviluppo di comunità e organizzazioni, formazione alla diversità e alla leadership, psicoterapia individuale e familiare, consulenza relazionale e facilitazione di gruppo.

Il lavoro di processo si concentra sullo sviluppo di uno stato di coscienza; cioè, aiuta le persone e i gruppi a rendersi conto di come percepiscono e vivono le loro esperienze, imparando a cambiare il loro approccio e scoprendo le informazioni che non notano o che emarginano e che limitano la loro capacità di risposta. Molte delle informazioni di cui abbiamo bisogno per trasformarci e crescere non vengono percepite perché rappresentano una sfida alla nostra coscienza ordinaria. Senza rendercene conto, emarginiamo alcuni aspetti - che

chiamiamo soggettivi - della nostra esperienza quotidiana: emozioni, desideri, sogni, intuizioni, fantasie, stati d'animo, ecc. perché sono in conflitto con il nostro sistema di credenze di base o con la cultura dominante a cui apparteniamo. Pertanto, non ci permettiamo di ascoltare o parlare di esperienze che sono al di fuori dell'ambito della nostra coscienza ordinaria e ci impediamo di percepire segnali e informazioni di una realtà non ordinaria. Tuttavia, ciò che emarginiamo non scompare, ma prende solo strade diverse per manifestarsi (sintomi corporei, cambiamenti di umore, tendenze alle dipendenze, conflitti, ecc. Il Process Work consiste in un apprendimento cognitivo (teorie, metodi e strutture) ma, allo stesso tempo, richiede un profondo lavoro interiore e un atteggiamento "spirituale" che ci permette di trasformare le difficoltà in opportunità. Il Process Work ci insegna a connetterci con il nostro essere più profondo e a imparare a fluire in modo creativo anche in mezzo a "circostanze estreme".



LA NOSTRA ESPERIENZA NELL'AMBITO DEL PROGETTO VOICE

La seconda formazione, della durata di 30 ore (processo che si è concluso con la partecipazione alla Maratona annuale di Teatro Forum organizzata da LaXixa), si è svolta dall'8 aprile all'11 giugno ed è stata caratterizzata da un mix di sessioni faccia a faccia e (meno) online. Come accennato in precedenza, le principali metodologie applicate durante questa seconda formazione sono state il Teatro dell'Oppresso e il Process Work, con l'obiettivo di indagare la diversità interiore ed esteriore e i sistemi di potere (molto utili per la facilitazione dei gruppi), di promuovere la sperimentazione del movimento e della voce come strumenti per una comunicazione verbale e non verbale di maggiore impatto, di lavorare sull'improvvisazione e sull'estetica dell'oppresso. Ciò è stato possibile attraverso la realizzazione di esercizi di autoanalisi e di fiducia in se stessi, di giochi teatrali e attraverso il processo di creazione di pezzi di teatro forum.



QUALITÀ E CONSAPEVOLEZZA

Come educatori e facilitatori di gruppi, abbiamo la tendenza a prestare attenzione al gruppo con cui lavoriamo, sentendoci talvolta un'entità separata da esso. Tuttavia, anche se in un ruolo diverso, siamo parte del gruppo, con i nostri punti di forza e di debolezza, i nostri talenti e le nostre insicurezze, il nostro sistema di credenze e le nostre emozioni. Quando ci avviciniamo ai partecipanti è importante, per questo motivo, essere consapevoli di ciò che stiamo portando al tavolo.

Durante la formazione offerta nell'ambito del progetto Voice, abbiamo lavorato sull'autoconsapevolezza principalmente attraverso la realizzazione di esercizi di Process Work.

Ai partecipanti è stato chiesto di mettersi in piedi e di trovare un posto nella stanza in cui si sentissero a proprio agio. Una volta lì, è stato chiesto loro di chiudere gli occhi, inspirare ed espirare, notare il proprio corpo nello spazio, i piedi sul pavimento, la testa sospesa nell'aria. Poi è stato chiesto loro di aprire gli occhi e di trovare qualcosa che attirasse la loro attenzione... poteva essere un oggetto, un suono, una luce. Sono stati invitati a concentrarsi su di esso e a scoprire che cosa li ha attratti e come la consapevolezza di esso ha cambiato qualcosa nel loro corpo. A questo punto, è stato chiesto loro di immaginare di essere quella cosa che ha attirato la loro attenzione.... di incarnare le qualità di quell'oggetto, suono, luce. Quali sono le qualità che hanno trovato così attraenti? In che modo la loro integrazione cambierebbe il modo in cui i partecipanti si sentono e interagiscono con gli altri e con l'ambiente? Per incarnare e ancorare quella qualità, è stato chiesto ai partecipanti di fare un movimento e di ripeterlo più volte. L'invito finale è stato quello di lasciare che la nuova qualità/ies li accompagnasse durante la sessione.

IDENTITÀ, RUOLI E GRADI

Come già detto, gli educatori fanno parte del gruppo con cui lavorano. Tuttavia, è importante riconoscere che hanno un ruolo e un rango diverso. Essere consapevoli del proprio ruolo e del proprio rango nel gruppo è fondamentale per relazionarsi con gli altri membri ed è fondamentale per qualsiasi educatore.

Nella formazione si è partiti da un passo precedente, indagando innanzitutto sulla propria identità. I partecipanti sono stati invitati a definire la propria identità: "educatore, donna, bianco, quarantenne...". L'attenzione è stata posta sul fatto che ci sono parti della nostra identità che potrebbero non cambiare mai nel corso della vita, e altre che invece cambiano, rendendo l'identità qualcosa di non fisso, e che di fatto è in continuo dialogo con l'ambiente e la società. Un altro fatto interessante sull'identità è che la sua definizione è molto più facile quando la pensiamo in contrapposizione a qualcos'altro... è più facile dire cosa non sono che cosa sono. Bene... ma ora inevitabilmente è sorta un'altra domanda: Che cosa significa essere diversi? Di solito descriviamo qualcosa o qualcuno come diverso assegnando etichette che non sono considerate positivamente da chi sottolinea quella certa differenza. Più concretamente, nella nostra società ci sono alcune identità sociali che occupano il centro, mentre i "diversi" vengono etichettati ed emarginati. La nostra posizione al centro o al margine ci conferisce un certo rango, così come alle persone con cui lavoriamo, influenzando il modo in cui ci relazioniamo gli uni con gli altri. Come educatori, è necessario riconoscere il potere e i privilegi che abbiamo, le diversità presenti nel gruppo e l'impatto che tutto questo ha su di esso e sulla nostra missione nel gruppo.

CREARE FIDUCIA, COSTRUIRE RELAZIONI

Una volta che siamo consapevoli di chi siamo, possiamo iniziare a lavorare con il gruppo. Il primo passo è costruire un ambiente sicuro e coraggioso, in cui i partecipanti si sentano liberi di esprimere e scambiare le proprie idee, confidando che il gruppo manterrà la riservatezza e un atteggiamento non giudicante, che il dialogo sarà aperto e onesto.

Una delle attività che abbiamo proposto con l'obiettivo di creare fiducia tra i partecipanti è stata "La giungla dei suoni". Abbiamo diviso il gruppo in coppie. Ogni coppia era formata da "A" e "B". Durante il primo turno, A (con gli occhi chiusi) è stato guidato da B. A B è stato chiesto di guidare A, sperimentando diversi tipi di suono, diversi volumi e distanze, mentre "protegeva" A dal farsi male, assicurando un percorso sicuro ed essendo sempre consapevole dello

particolare come si è sentito in ciascun ruolo, l'importanza della comunicazione verbale, la consapevolezza dello spazio, la fiducia, la necessità di prendersi cura e di essere presi in carico dal gruppo.

OSSERVAZIONE E MEMORIA

Nel lungo elenco delle competenze che gli educatori dovrebbero avere, troviamo l'osservazione e la memoria. Sfortunatamente, non sono doti con cui tutti nascono; per fortuna entrambe possono essere allenate.

Nella nostra formazione, ai partecipanti è stato chiesto di camminare nella stanza, esplorando lo spazio, evitando di girare in tondo e favorendo la propria presenza. Poi è stato chiesto loro di fermarsi, chiudere gli occhi e indicare con il dito una serie di oggetti, a partire dall'estintore (è una cosa a cui chiunque dovrebbe prestare attenzione quando entra in una stanza, no?). Poi, sono stati invitati a ricominciare a camminare, quindi a fermarsi, chiudere gli occhi e indicare la persona con la giacca rossa... e poi lo stesso per un altro paio di volte indicando chi indossava una camicia nera, occhiali, calze blu elettrico, ecc. Durante il debriefing, il gruppo ha riflettuto sull'importanza dell'osservazione e del riconoscimento: Quante volte guardiamo cose e persone, ma non le vediamo veramente, non prestiamo attenzione? Culturalmente, potremmo temere di fissare qualcuno o reagire al fatto che qualcuno ci fissi. Come educatori e facilitatori, ci viene richiesto di superare queste paure e di essere in grado di vedere, osservare, riconoscere, ricordare, prendere in considerazione.

COMUNICAZIONE VERBALE E NON VERBALE: AMICI O NEMICI?

Un altro obiettivo del progetto Voice è quello di fornire strumenti agli educatori per favorire la loro comunicazione multimodale. Ecco un esercizio che mira ad aiutare l'incarnazione delle parole in modo tale che la comunicazione verbale e quella non verbale siano in accordo e trasmettano lo stesso messaggio.

I partecipanti sono stati invitati a iniziare a camminare nello spazio, prestando attenzione alla loro respirazione, alla temperatura corporea, al peso, alle tensioni. Mentre camminavano, è stato chiesto loro di dividersi in due gruppi, formando due file (A e B) una di fronte all'altra. Ogni persona nella linea A doveva avere una coppia nella linea B e parlare della sua migliore festa di compleanno. A tutti gli A è stato chiesto di farlo contemporaneamente, mentre i B dovevano ascoltare attentamente la storia. Trascorso un minuto, è stato chiesto agli A di fermarsi; ai B è stato chiesto di interpretare la storia della loro coppia realizzando una scultura con il proprio corpo. Nel secondo turno, ai B è stato chiesto di raccontare qualcosa di divertente che era successo loro di recente. Agli A è stato chiesto di interpretare la storia attraverso una breve performance musicale. Quando è stato chiesto un feedback, i partecipanti hanno detto che da un lato era difficile parlare per un minuto, perché dopo pochi secondi sentivano di non avere più nulla da dire e quindi dovevano concentrarsi e cercare di dare più dettagli. Dall'altro lato, per la maggior parte delle persone è stato difficile concentrarsi sulla storia del proprio compagno, poiché tutti parlavano allo stesso tempo; infine, alcuni hanno avuto difficoltà a interpretare la storia con il corpo e (nel secondo turno) con la voce.



CORPO GRANDE - CORPO PICCOLO; GRUPPO GRANDE - GRUPPO PICCOLO

Un altro aspetto su cui abbiamo lavorato durante la formazione è stato lo spazio. Come usiamo lo spazio quando facilitiamo/insegniamo? Come lo usano i nostri partecipanti/apprendisti? Cosa ci dice? Qui di seguito potete trovare un esercizio sullo spazio e sul movimento, ma anche sulla coesione e sulla consapevolezza del gruppo.

I partecipanti sono stati invitati a camminare nella stanza cercando di occupare l'intero spazio, in silenzio e allenando lo sguardo periferico (essere consapevoli di se stessi, degli altri e dell'ambiente). Il facilitatore ha chiesto di fermarsi, guardarsi intorno e bilanciare l'occupazione dello spazio. Ai partecipanti è stato poi chiesto di camminare di nuovo, utilizzando ciascuno il maggior spazio possibile, rendendo il corpo il più grande possibile. Dopo alcuni secondi di esplorazione in questo nuovo status, è stato chiesto ai partecipanti di camminare utilizzando il minor spazio possibile. Dopo alcuni secondi di esplorazione, è stato chiesto loro di essere di nuovo il più grande possibile, e poi il più piccolo possibile. Sono tornati a camminare normalmente, con l'invito a concentrarsi sul proprio corpo e sulle sensazioni appena provate, prima di ripetere lo stesso esercizio ma ora come se il gruppo facesse parte di un unico grande corpo... e poi di un corpo molto piccolo.

COSA NE PENSANO I PARTECIPANTI?

La formazione sulla seconda voce offerta da LaXixa è stata caratterizzata da un mix di sessioni faccia a faccia e online. Le sessioni online erano più teoriche, mentre quelle faccia a faccia erano prevalentemente pratiche. Una parte delle sessioni faccia a faccia è stata dedicata alla creazione di pezzi di teatro forum basati sulle esperienze dei partecipanti, che sono stati presentati durante un evento annuale organizzato da LaXixa : la Maratona di Teatro Forum Interculturale.

"Combinare teoria e pratica rende tutto più ricco e permette di affrontare la materia in modi diversi".

"Sono molto soddisfatta della sessione perché fare teatro è qualcosa di nuovo per me. Attraverso i giochi teatrali, i facilitatori ci aiutano a capire meglio come usiamo il nostro corpo. Diventiamo più consapevoli dei nostri schemi e ritmi di movimento. Allo stesso modo, stiamo imparando a essere più consapevoli del nostro respiro e a usare la voce in base alle esigenze della situazione".

"Mi sono piaciute molto le attività e ho sentito che abbiamo giocato molto, che è

COSA NE PENSANO GLI ALLENATORI?

A LaXixa , siamo stati molto soddisfatti del processo di apprendimento svolto con i nostri partecipanti. Durante questa formazione più lunga, è stato molto interessante per noi utilizzare il Teatro dell'Oppresso e il Lavoro Processuale in modo specifico per gli scopi del progetto VOICE, per migliorare la comunicazione multimodale, la postura e l'impatto degli educatori. Lavorando sulla comunicazione multimodale, sulla consapevolezza della voce e del corpo e sul ruolo dell'educatore, abbiamo prestato particolare attenzione all'intersezionalità e ai sistemi di potere che coesistono in tutti gli ambienti di apprendimento e che determinano il modo in cui la comunicazione viene effettuata e il tipo di impatto che gli educatori possono avere sul gruppo.

Il dono più grande per i formatori è stato l'impegno e l'interesse a sperimentare e imparare mostrato dai partecipanti dalla prima sessione fino alla fine della formazione.

GRUPPOTERRITORIO E ALIMENTAZIONE

Un'altra dimensione di esplorazione e autoanalisi all'interno del progetto Voce è il radicamento.

Ai partecipanti è stato chiesto di stare in piedi e di concentrarsi sul proprio corpo. Sono stati invitati a ispirare ed espirare, portando consapevolezza al loro respiro senza cercare di modificarlo. Nel farlo, è stato chiesto loro di sentire il proprio corpo... il peso, i piedi sul pavimento, la testa in aria... e poi di concentrarsi sull'equilibrio, immaginando una linea che attraversa il loro corpo, collegandoli alla terra e al cielo. Infine, è stato chiesto loro di muovere il corpo; sentendo questoax ... e poi di iniziare a camminare. Mentre camminavano, quando il facilitatore lo indicava, veniva chiesto loro di formare spontaneamente gruppi di cinque, poi di quattro, di tre, di due, e veniva detto loro che avrebbero continuato l'esercizio con la persona con cui erano finiti in coppia. Si sono messi uno di fronte all'altro, immaginando una linea sottile proprio al centro. È stato chiesto loro di toccarsi la spalla mantenendo la distanza tracciata dalla linea immaginaria. A turno, è stato chiesto a una persona di spostare l'altra, spingendola finché non si fosse mossa. Poi, sempre a turno, è stato chiesto a una persona di sdraiarsi sul pavimento mentre l'altra cercava di ruotare il corpo.

una delle mie aspettative generali dalla formazione! Inoltre, ci sono state molte discussioni e dibattiti sul nostro ruolo di facilitatori su questioni delicate...".

"La sessione è stata all'altezza delle mie aspettative... capire il ritmo dei movimenti del corpo e connettere corpo, mente e anima... ci guidano mentre creiamo i copioni da storie di vita reale..."

"La cosa migliore sono state le attività volte a creare fiducia nel gruppo... vedere la diversità presente nel gruppo e il modo in cui ci relazioniamo l'uno con l'altro, mi aiuta a essere più consapevole della diversità che mi circonda nella mia vita quotidiana".

"Quando si lavora con le persone, ci sono sempre momenti in cui emergono opinioni diverse, leadership, motivazione e demotivazione... Pertanto, è bene affrontare, analizzare e gestire diversi tipi di situazioni".

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea.

L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.



VOICE - Voce e corpo degli educatori per adulti
Progetto n°: 2020-1-FR01-KA227-ADU-095264