# METODI CLIPS

SELEZIONE DI METODI CLIPS

COMMUNITY LEARNING INCUBATOR PROGRAMME FOR SUSTAINABILITY

**Disclaimer**
Il supporto della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti che riflettono solo le opinioni degli autori.
La Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

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

**Diritti d'autore**
L'uso di questo materiale è consentito sotto la licenza di copyright Creative Commons CC BY-NC-ND. Ti invitiamo a utilizzare il nostro lavoro e a condividerlo con gli altri, e a darci credito mentre lo fai. Non puoi in alcun modo cambiarlo o usarlo commercialmente.

# INDICE

1) IL GIOCO DEI COLORI

2) IL CICLO DELLA SPERANZA

3) L'ALBERO DELLA COLLABORAZIONE

4) LE CARTE DI COMUNITA'

5) ABILITA' E SOGNI

6) IL CERCHIO DEL SOGNO

7) PERMACULTURA SOCIALE PARTE 1

8) CREARE IL PIANO DI AZIONE

9) IL QUESTIONARIO S.A.T.

10) IL CAMPO DI FORZE

11) MODELLO CLIPS & TAPPETO

12) PERMACULTURA SOCIALE PARTE 2

# IL GIOCO DEI COLORI

## LIVELLO: INDIVIDUO, COMUNITA'

Un metodo interattivo focalizzato sull'accogliere e gestire le diversità, riconoscendo le diverse qualità e costruendo un gruppo comunitario inclusivo. Si gioca usando degli 'archetipi' per mostrare le differenze e i loro estremi. Il metodo offre spazio per la riflessione, sia per l'individuo che per il gruppo.

### Finalità e Obbiettivi

Le finalità di questo metodo sono:

- Sapere di più di se stessi in un gruppo
- Conoscere il proprio gruppo; differenze e talenti
- Sapere quali aree migliorare - dove porre  l'attenzione in modo speciale
- Focalizzare la consapevolezza sulle differenze presenti nel gruppo, e sul perché è necessario avere diversi talenti e stili, dando valore a tutti.

### Durata

Circa 60 minuti (standard).
Circa 2 ore se vengono aggiunti altri elementi e altre attività.

### Materiali & Preparazione

- Tagliate le 'note colorate' dai fogli in allegato. Preparatene tante, tipo due fogli di ognuna.
- Segnate le note con un punto del 'loro colore', sul retro (il colore è segnato in cima al foglio)
- Preparate una lavagna a fogli mobili con i quattro colori e alcune parole chiave per ogni colore.
- Preparate un gioco di ruolo per mostrare i diversi colori (in estremo). Date un occhio alle indicazioni per il gioco di ruolo.
- Trovate un cappello o qualcosa di simile per rappresentare ogni colore
- I quattro colori in A3 (o A4) da mettere sul pavimento.

In allegato:
- Definizioni dei colori
- Indicazioni per il gioco di ruolo
- Dispense

### Target di riferimento

Organizzazioni, gruppi di comunità e ogni tipo di gruppo, specialmente gruppi che hanno come fine la gestione di un progetto. Può anche essere usato come esercizio di inventario in una organizzazione: quali sono le caratteristiche rappresentate nel nostro gruppo? Si può dire qualcosa sul perché certe cose succedono o non succedono.

### Numero di Partecipanti

Circa 12 persone per gruppo. Più partecipanti ci sono, più note dovete preparare.

Se ci sono molti partecipanti è preferibile dividerli su due tavoli. Potete anche decidere di dividere il gruppo a metà e farlo due volte.


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

| Durata | Attività |
|---|---|
| 5´ | INTRODUZIONE – METTERE A FUOCO |
| 15´ | I PARTICIPANTI RIFLETTONO SULLE FRASI DISPOSTE SU UN TAVOLO - L'INDICAZIONE E' PRENDERNE 10 IN TUTTO |
| 10´ | PRESENTAZIONE DEI QUATTRO COLORI/TIPI/QUALITA' ATTRAVERSO UN GIOCO DI RUOLO/DRAMMATIZZAZIONE |
| 15´ | DISCUSSIONE IN GRUPPI SULLE COMPOSIZIONI PERSONALI |
| 15´ | VALUTAZIONE E CONDIVISIONE FINALE |

# INTRODUZIONE

## INTRODUZIONE - METTERE A FUOCO 5 MINUTI

In questo esercizio esploreremo le nostre preferenze naturali e/o qualità come membri di una comunità. Quello che ci viene naturale, quello che è dominante in noi e cosa ci rende speciali nel gruppo.

Si tratta dei nostri ruoli e di quello che portiamo, in un gruppo. Ma anche di riconoscere gli altri, per le loro qualità.

# IL GIOCO DEI COLORI

## ISTRUZIONE 1 - SCEGLIERE LE FRASI (15 MINUTI)

Tutte le frasi vengono disposte sul tavolo.
Ora dovete girare intorno al tavolo e leggerle.
Osservate che tutte potrebbero essere importanti per la comunità.

Alla fine dovrete avere 10 frasi che vi 'dicono qualcosa' in merito alla percezione che avete di voi stessi come membri della comunità.

Mettete musica tranquilla in sottofondo.
I partecipanti camminano intorno al tavolo in silenzio, raccogliendo 10 note in tutto. Se iniziano a chiacchierare chiedete loro di smettere.

Se scelgono le affermazioni molto rapidamente, chiedete di continuare e riflettere bene se è la scelta giusta per loro. Dite loro che possono cambiare le frasi già prese.

## ISTRUZIONE 2 - PRESENTARE I COLORI (10 MINUTI)

Ricordate ai partecipanti che questo esercizio riguarda le diverse qualità che portiamo in un gruppo. Mostrate una breve drammatizzazione, spiegando i quattro diversi stili. Portateli agli estremi. Provate ad essere almeno in 2 persone, se non in 4, a recitare l'uno contro l'altro.

Ad esempio: "Il ROSSO dice che è importante sentirci tutti bene". Il VERDE continuerà dicendo: "NO, è più importante raggiungere gli obbiettivi che ci siamo dati!" Il GIALLO dice: "Oh! Possiamo sempre cambiare se succede qualcosa". Il BLU dice: "NO, dobbiamo seguire la visione originale ed essere in linea con quella". Nota: Ci sono le "Indicazioni per il gioco di ruolo" per aiutarvi nella rappresentazione!

Per mostrare i colori indossate un cappello/sciarpa o qualcosa del colore che rappresentate, o un foglio colorato in A3/A4.

**ROSSO: QUALITA' SOCIALI**
Premuroso, si preoccupa che tutti stiano bene e siano ascoltati.
Ama fare massaggi e regalare biscotti! Non sempre pienamente orientato al risultato, ma si prende cura del processo. Una persona connessa con lo 'stare bene'.

**VERDE: QUALITA' PRACTICHE**
Spesso decide il programma, si assicura che ci sia una documentazione, misura l'impatto a seconda degli obbiettivi che ci si è dati, ama le scadenze precise e la chiarezza, applica soluzioni pratiche ed ecologiche, spesso finisce per prendersi incarichi amministrativi e/o di custodia. Prepara i programmi e li porta a termine. Uno che pianifica e realizza.

**BLU: QUALITA' RIFLESSIVE**
Molto orientato allo scopo, PERCHE' stiamo facendo questo? Un filosofo, magari un intellettuale/accademico. Interessato in temi come potere, rango/privilegio. Organizzerà valutazioni allo scopo di imparare e migliorare. Si assicura che il progetto sia coerente coi valori e con la visione/missione. Ambizioso, vuole fare la differenza. Un pensatore.

**GIALLO: QUALITA' INNOVATIVE**
Sa vedere opportunità dove altri abbandonano. A volte è un sognatore, e non ha paura delle sfide. Può essere astratto, ma anche innovativo. Si agita e spazientisce facilmente se gli altri non seguono o sono troppo lenti. Non accetta facilmente le resistenze e può intristirsi. Una persona che porta ispirazione, 'muove e scuote'.


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# DISCUSSIONI DI GRUPPO

**VALUTAZIONE DEL GIOCO DI RUOLO E CONDIVISIONE**
Mostrate i diversi stili - con qualche parola chiave - su una lavagna a fogli mobili. Vogliamo illustrare i personaggi del gioco di ruolo,  dando maggiori spiegazioni e catturarne l'essenza.

Spiegate che nessuno corrisponde a UNO solo di questi colori, ma che tutti possiamo avere un lato predominante, una tendenza naturale. Riconoscendoli sappiamo dove possiamo esercitarci e diventare esperti nel gestire tutti e quattro gli stili/qualità - perché in un gruppo sono tutti necessari.

Quando conoscete voi stessi e il vostro ruolo e contributo è più facile cambiare. Questo esercizio è uno strumento per la crescita individuale. Solo così potrete apprezzare i diversi stili e contributi delle altre persone.

SPIEGATE: il GIALLO ha bisogno di alcune abilità del VERDE per realizzare veramente i sogni e renderli attuabili. Il VERDE ha bisogno del GIALLO per innescare le energie e osare.

Sono tutti interconnessi e sono tutti necessari. Alcuni possono essere appresi. Fate l'esempio: il rosso e il giallo sono forse i più difficili da imparare se non vi vengono naturali. Il blu è teorico - può essere imparato. Il verde viene con la pratica.

Potete mettere i quattro colori sul pavimento, ognuno in un angolo. Dite ai partecipanti di andare nel mezzo e provare a 'votare coi piedi': chiedete quale sia il colore della loro qualità predominante e dite loro avvicinarsi.
Chiedete dove sanno di volersi esercitare di più, quale dei colori a volte può frustrarli, e come pensano che gli altri li vedano nel gruppo.

Se c'è grande familiarità fra i membri del gruppo, potete chiedere al gruppo di spingere gentilmente ogni individuo verso l'angolo in cui quella specifica persona ha un ruolo nel progetto in corso.

## ISTRUZIONE 3 - DISCUSSIONI DI GRUPPO (15 MINUTI)

Andate di nuovo a sedere e tornate alle frasi (che la maggior parte delle persone avrà quasi dimenticato a questo punto). Chiedete ai partecipanti di girare le loro frasi e leggere i codici colore sul retro.

Distribuite le dispense sulle tipologie di colori.
Indicazioni: Esaminate i vostri colori. Come vi identificate con essi?

Condividete le sorprese in gruppo. I momenti AHA e le frustrazioni. Chiedete che nel gruppo ci si assista a vicenda. Magari gli altri possono vedere un determinato colore in voi e può aiutarvi ad analizzare il risultato?

Se state lavorando con gruppi stabili, chiedete al gruppo di analizzare la composizione dei colori all'interno del gruppo. Magari manca qualche colore?

## ISTRUZIONE 4 - VALUTAZIONE E CONDIVISIONE FINALE (15 MINUTI)

Com'è stato guidare questo esercizio?
Come possiamo usarlo nei nostri gruppi?

Discutete quali colori possono andare bene in che tipo di progetto - o in quale fase di un progetto? Quali sono più presenti all'inizio? E in una fase successiva?

Esempio: all'inizio sono importanti tutti e quattro.
Il blu si concentra sulla visione del progetto, il verde la pianifica e mette in atto, il rosso si assicura che le persone siano felici e il giallo sprizza energia e fa le domande scomode: perché non facciamo questo e quello?

In che modo il gioco dei colori può assisterci nel riconoscere e mostrare apprezzamento per diverse tipologie di abilità? Come diventare un contesto di apprendimento in cui crescere insieme?

## CONSIGLI PER I FACILITATORI

Assicuratevi che le persone abbiano tempo sufficiente per riflettere quando scelgono le carte. Quel processo è un risultato in sé, perché fa sì che le persone si occupino di ciò che è importante per loro. Ogni persona può affinare il proprio profilo personale usando un metodo come questo e altri metodi simili. Aiuta a capire dove cercare sostegno e quali abilità allenare, nutrire e/o a cui prestare maggiore attenzione.

Il metodo può essere portato oltre e usato per fare luce sui punti di forza e debolezza in ognuna delle qualità. Ognuno di questi tipi di colori ha un LATO LUMINOSO e un LATO D'OMBRA. Chiedete ai partecipanti di fare brainstorming su questo e prendere delle note su una lavagna a fogli mobili.

Se volete continuare a lavorare con COMUNICAZIONE e CONFLITTO, il gioco dei colori può essere usato come referenza condivisa. Fate esempi su post-it con affermazioni significative per un determinato colore (un po' come le affermazioni iniziali) e chiedete alle persone di indovinare il colore predominante. Potete anche presentare alcuni casi, chiedere come le diverse qualità possono giocare diversi ruoli e vedere il caso da altri punti di vista.

Esplorate perché le persone possono entrare in conflitto, se sono fortemente influenzate da un certo colore e hanno difficoltà a vedere al di là di esso. Chiedete quali rischi potenziali ci sono per le diverse composizioni di colori - il verde che si spazientisce facilmente col rosso, il blu che cerca di capire il rosso ma da un punto di vista osservativo/analitico, come il verde manchi di struttura se il giallo è predominante, ecc...


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# APPROCCI ALTERNATIVI

## USARE IL LAVORO GRAFICO E MANUALE

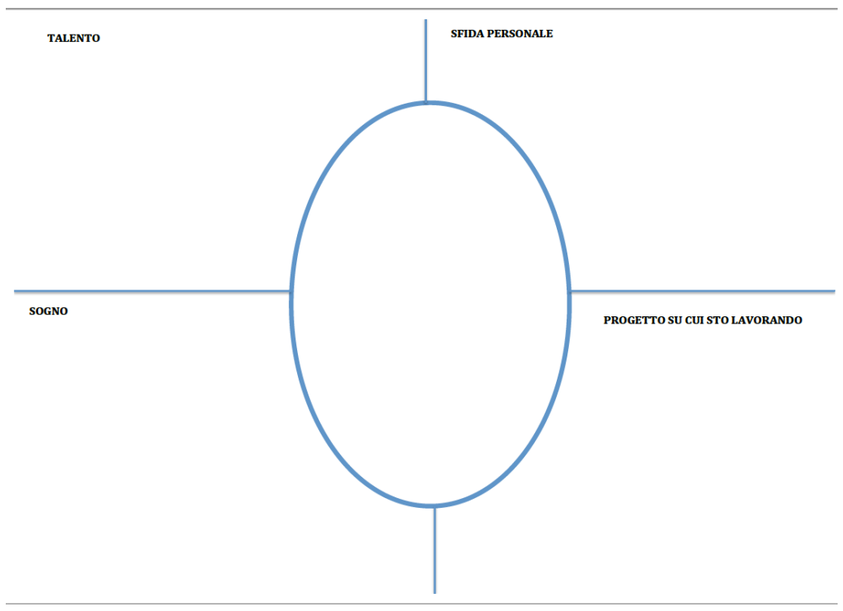
Il gioco dei colori è un campo creativo in cui le persone possono esprimere come vedono se stesse, come individui e come membri del gruppo. Può essere usato creativamente per incoraggiare la gente ad esprimersi usando il lavoro grafico e manuale (esempi).

Può essere usato anche nelle formazioni CLIPS come strumento didattico per aiutare gli studenti partecipanti ad approfondire la consapevolezza individuale delle loro abilità.

**LAVORO GRAFICO**
Distribuite uno schema con il titolo "Carta d'identità", un cerchio al centro e 4 linee che dividono il foglio in 4 sezioni. Al centro ogni persona può disegnare un ritratto fantasioso usando i colori in relazione alle frasi scelte. Nei quadranti possono esserci diverse domande a seconda del gruppo e del risultato che vogliamo ottenere:
il mio talento, ciò che mi mette alla prova, il mio sogno, il mio progetto - può essere una serie. Un'altra serie può essere in relazione con i livelli CLIPS, Io - Noi - Intento - Struttura (quali sono i miei punti di forza e di debolezza in questo livello, tenendo a mente i colori).

**LAVORO MANUALE**
Preparate 4 secchi di sali colorati mescolando sale da cucina e gessetti polverizzati. Preparate anche dei vasetti di vetro col coperchio, almeno uno per partecipante.

Chiedete a tutti di creare il proprio "avatar" personale riempiendo il vasetto a seconda del risultato delle carte selezionate. I vasetti possono essere decorati e tenuti durante la condivisione. Un quinto colore (bianco) può essere aggiunto per fare spazio all'ignoto e all'inaspettato in noi stessi. Le creazioni artistiche possono rimanere visibili per l'intera durata del lavoro di gruppo, che a volte prosegue per giorni, e può anche essere modificato a seconda di un cambiamento delle prospettive, di nuove abilità apprese durante il lavoro di gruppo, o di un'intuizione speciale (vedi foto).



## RELAZIONE COL MODELLO CLIPS

In CLIPS usiamo questo metodo primariamente quando lavoriamo con l'INDIVIDUO e la COMUNITA'.

**CONSIGLIO:** Come formatore CLIPS, puoi pensare a questi colori come un riferimento comune quando si lavora con un gruppo. Quando conosci questi colori usali per comporre gruppi, per scegliere team di formatori, ecc...
Rendi tuo il metodo, giocaci e fai esempi personali come: "Quando lavoro con gente che ha un sacco di energia GIALLA, spesso prendo il ruolo del VERDE; il BLU viene fuori spesso ai nostri seminari sulla visione".

**CONSIGLI PER I FACILITATORI:**
Come facilitatore devi trovare un equilibrio fra l'andare veloce e dare abbastanza tempo per riflettere, condividere e imparare. Siate consapevoli che stare in piedi a lungo per scegliere le frasi può essere faticoso per alcune persone. Permettete loro di riposare qualche minuto e riflettere sulle frasi che hanno preso.


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# CICLO DELLA SPERANZA, CICLO DELLA PAURA

## LIVELLO: INDIVIDUO - COMUNITA'

Molte delle sfide che un progetto di gruppo comporta per ogni persona sono espresse a livello individuale. Questo metodo propone una dinamica che porta alla comprensione positiva di queste sfide, trasformandole in un modo per riconnettersi alla comunità.

### Finalità e Obbiettivi

- Aumentare la consapevolezza del potere personale nelle nostre vite, decisioni ed emozioni.
- Riconoscere i blocchi e identificare le opportunità che si aprono di fronte a noi

### Durata

Circa 90 minuti.

Può essere utile ed interessante fare diverse sessioni.

### Preparazione dei Materiali

- Stampate le varie fasi del ciclo della speranza
- Post-it, penne, pennarelli, nastro adesivo, fogli grandi per il lavoro di gruppo
- È raccomandabile che i facilitatori abbiano fatto l'esercizio in precedenza, per poter spiegare e accompagnare il gruppo da una prospettiva di maggiore comprensione

### Target di riferimento

Individui, gruppi e formatori

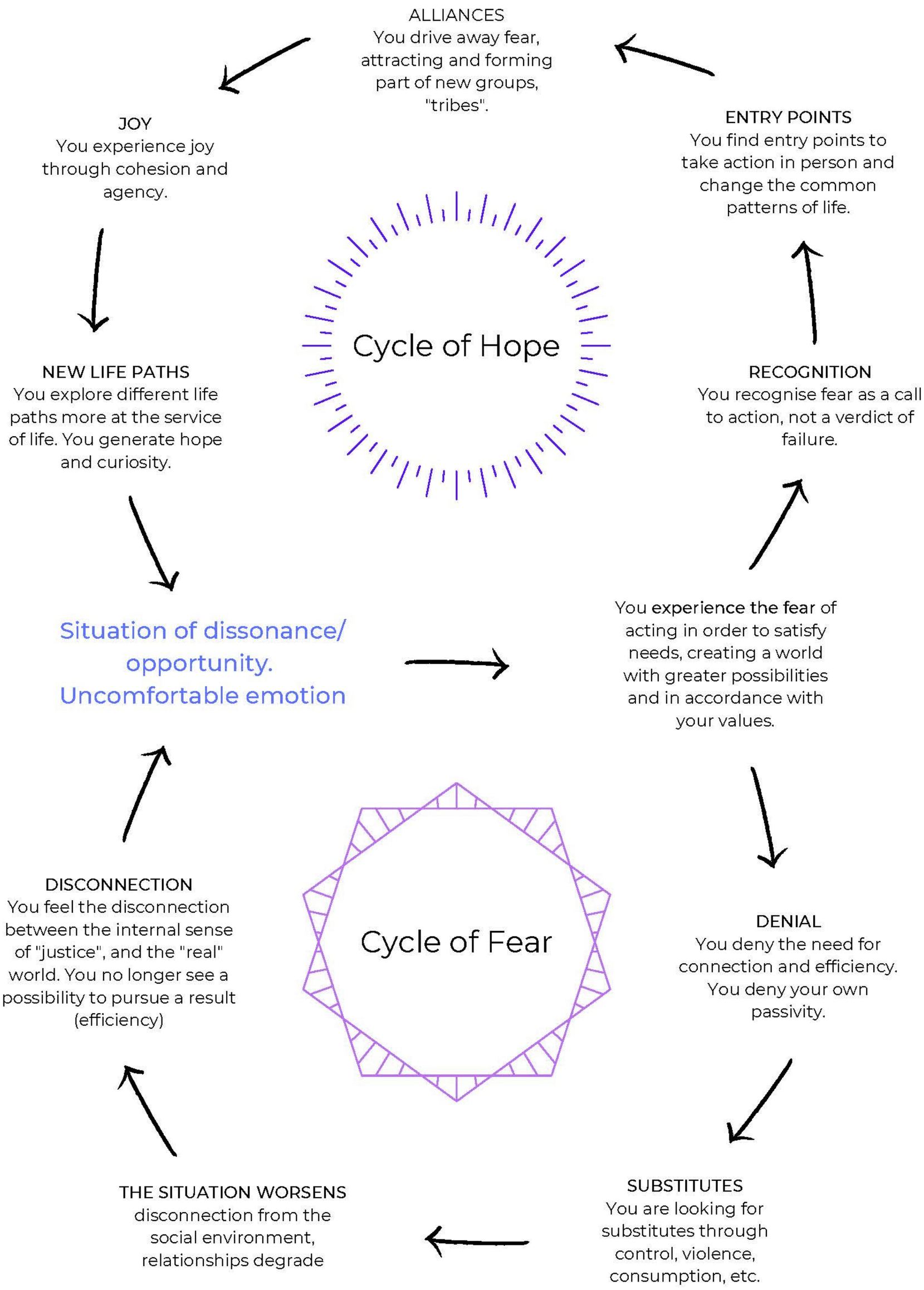
### Numero di Partecipanti

Minimo 6 – massimo 20.



We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# CICLO DELLA SPERANZA, CICLO DELLA PAURA




CLIPS
COMMUNITY LEARNING INCUBATOR

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

clips.gen-europe.org

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

| Durata | Attività |
|---|---|
| 15´ | INTRODUZIONE |
| 5´ | FORMAZIONE DEL GRUPPO |
| 70´ | VIVERE IL CICLO PASSO PER PASSO |
| 10´ | CONDIVISIONE & CELEBRAZIONE |

# INTRODUZIONE

### CORNICE - 15 MINUTI

Giro di presentazioni.

I Cicli della Speranza e della Paura vengono messi su carta appesi al muro o per terra, segnando ogni stadio. Spiegate brevemente i cicli.

Consiglio: è importante arrivare ai **punti d'accesso**, tutto quello che viene in più è un bonus.

# CICLO DELLA SPERANZA

### ISTRUZIONE 1 - FORMAZIONE DEL GRUPPO

- Se decidete di lavorare su situazioni individuali:
Ogni partecipante sceglie se essere il protagonista di un viaggio o di accompagnare il processo.
I gruppi vengono formati con un protagonista/leader e 2-3 persone che lo accompagnano. In questo modo, potete creare gruppi di 3, 4 persone massimo, avendo sempre il consenso esplicito del gruppo su chi sia il protagonista del ciclo.

- Se decidete di lavorare su situazioni di gruppo:
Verranno formati piccoli gruppi da 3 a 5 persone che fanno il viaggio insieme. Fin dal principio, il gruppo si esprime sulla situazione/sfida presente e viva in quel momento.

Fornite post-it, penne, pennarelli e fogli grandi per ogni gruppo perché possano disegnare la mappa e aggiungere commenti/ idee con i post-it.

### VIVERE IL CICLO: PASSO PER PASSO

**Passo 1: Descrizione della situazione/sfida**
Chi viaggia descrive una situazione di conflitto, la difficoltà, e/o le emozioni spiacevoli che sono presenti nella  di vita attuale o recente della persona.
Può essere la difficoltà di trovare un lavoro o l'essere stati oggetto di pregiudizio, o qualsiasi cosa presente. Ogni persona che vuole essere protagonista del ciclo descrive la situazione e le emozioni associate.
Le persone che accompagnano possono anche aggiungere "come si sentirebbero loro" in quella situazione. Lo scrivono su di un pezzo di carta e continuano.
Nel caso in cui si lavori con un tema di gruppo, potrebbe volerci un po' di tempo per mettere a fuoco la sfida presente.
È importante indicare una situazione concreta e attuale, ad esempio: la scarsa partecipazione agli incontri, oppure la mancanza di coinvolgimento dei membri, che è più ambiguo e implica giudizio.
**Consiglio**: Assicuratevi che le situazioni iniziali siano dichiarazioni concrete.

### PASSO PER PASSO

**Passo 2: Individuare paure/difficoltà**
Riconoscete la paura come una chiamata all'azione, non un verdetto di fallimento. A questo stadio, chi viaggia e il suo team riflettono insieme su quali azioni si potrebbero intraprendere a partire dalla situazione iniziale, analizzano le paure che emergono come barriere a queste azioni. Spesso queste paure sono mascherate da ragionamenti come "sì, ma...". I partecipanti le annotano e ne discutono per alcuni minuti. Quale azione vogliono "compiere"? Decidono insieme. In caso di difficoltà nel gruppo, ad esempio: un gruppo ha deciso di agire in un'area nuova, ma il tempo passa e non viene fatto niente; le difficoltà che possono emergere sono varie: mancanza di tempo (paura che possa richiedere tempo che non ho), mancanza di risorse (mi viene chiesto di fare il "volontario" per più tempo di quello voglio mettere a disposizione), poca chiarezza negli obbiettivi, ecc... Le difficoltà possono essere espresse in qualsiasi linguaggio (emotivo, concreto, immaginario, ecc...). Il facilitatore incoraggia ad accoglierli in qualsiasi linguaggio vengano espressi.
Consiglio: Individuate paure e difficoltà, incoraggiate i partecipanti a riconoscere e annotare le difficoltà.

... continua nella pagina seguente ...


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# CICLO DELLA SPERANZA

## PASSO PER PASSO

**Passo 3: Individuate i punti d'accesso**
Trovate punti d'accesso che possano essere agiti a livello personale e che possano cambiare il sistema di credenze comuni della vita: nel gruppo trovate una proposta realistica e accessibile da mettere in atto. Naturalmente si tratta di uno scenario simbolico, non ci si prende l'impegno di cercare lavoro seguendo l'esempio!
È importante sottolineare come per ogni persona ci sia un momento in cui diventa possibile andare verso una proposta positiva. In questo stadio è necessaria creatività da parte dell'intero team per trovare il punto "d'accesso" che permetta di agire nella direzione desiderata. Anche per i gruppi è fortemente raccomandato di trovare azioni possibili. È importante che il facilitatore non cada nella **"*trappola del dovrebbe*"**. Non si tratta di ***cosa dovrebbe essere***, ma di cosa sia possibile e di rompere il ciclo della paura. Se un gruppo tende a focalizzare troppo su cosa dovrebbe succedere potrebbe esserne travolto, mentre se si attiene a ciò che è possibile e innovativo al momento l'energia del gruppo si ricarica.
**Consiglio**: Accompagnate i dubbi su cosa sia un punto d'accesso: evidenziate che l'azione è riferita a qualcosa di concreto, materiale o immateriale. Un'azione potrebbe essere, ad esempio, una conversazione...

**Passo 4: Alleanze.**
Scacciate le paure e attraete nuove persone, nuovi gruppi o "Tribù" nella vostra vita. Quando uscite dall'ambiente famigliare avventurandovi in territori nuovi, appaiono nuove persone e nuove affinità. Quali nuove persone possono apparire? In quali altri gruppi la persona può trovare altre affinità? Quali principi e valori avrebbe quel gruppo? Quale sarebbe la motivazione per scegliere questo cammino? Chiudete questa fase osservando come si sente ogni persona. Se si ripresentano i "ma" vengono raccolti come parte dell' "ombra" del ciclo, che continua ad esserci. Quando si lavora con un gruppo non è necessario che appaiano nuovi membri o altri gruppi, magari bastano nuovi orientamenti e quindi nuove possibili alleanze.
**Consigli**: Non è necessario rispondere a tutte le domande. Chiedete ai gruppi di rispondere a più domande possibile. Tutte le risposte sono corrette.

**Passo 5: Gioia**
Provate gioia attraverso la coesione e l'abilità di agire. E se questa azione potesse essere messa in pratica? Chi sarebbe il gruppo di persone che con cui vi sentite a vostro agio? Quali affinità vi renderebbero felici? Quali principi e valori avrebbe quel gruppo? (Cercate una risposta/ riflessione di tutti i componenti di ogni piccolo gruppo).
**Consiglio**: Non tutti sentiranno gioia. Tutte le emozioni sono benvenute.

**Passo 6: Nuovi cammini di vita**
I partecipanti esplorano cammini diversi più al servizio della vita. Generano speranza e curiosità. Disegnate la mappa del percorso da compiere, le sue varie fasi; le alleanze e le risorse necessarie per realizzare l'azione proposta, le paure, i "ma" come ombre che appaiono e gli ostacoli necessari da superare.
**Consiglio**: Incoraggiate l'inserimento di disegni, colori, ecc...

## CONDIVISIONE & CELEBRAZIONE

Condividere mappe, celebrare possibilità... attaccate le mappe al muro col nastro adesivo e lasciate che i partecipanti esplorino gli uni le mappe degli altri.

Giro di chiusura: com'è stato per te?

**Questo metodo viene dal lavoro di Frances Moore Lappé, adattato per il lavoro di gruppo da Mauge Cañada del team Clips.**


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# L'ALBERO O IL FIORE DELLA COLLABORAZIONE

## LIVELLO: INDIVIDUO - COMUNITA'. GESTIONE DEI CONFLITTI, COMUNICAZIONE.

Il fiore o albero della collaborazione è un metodo per l'ascolto attento e preciso. La persona impara a prendere consapevolezza dell'origine del proprio modo di comunicare: da dove proviene? Dai fatti? Da pensieri e credenze? Dai propri bisogni? È una richiesta o una pretesa che stiamo lanciando, o porgendo, nella relazione? Questa informazione aiuta a capire una parte delle dinamiche che creano tensioni e conflitti in cui le persone e i gruppi spesso restano intrappolati.
Camminare e condividere con il gruppo i percorsi delle proprie tensioni facilita una comprensione più compassionevole di conflitti, isolamento e malintesi.
La CNV (Comunicazione Non Violenta) fornisce una struttura di lavoro chiara, che ogni partecipante può accogliere per lo sviluppo del proprio percorso di comunicazione.

### Finalità e Obbiettivi

E' un approccio ai conflitti interpersonali e di gruppo che ha origine in una comunicazione onesta e compassionevole. (CNV). Capire l'esperienza di altre persone in momenti di tensione e conflitto e onorare le diversità.
Migliorare l'integrazione delle diverse fasi della CNV, per migliorare le capacità comunicative.

### Durata

Circa 1,5 - 2 ore, a seconda della quantità di partecipanti e di quali temi vuole esplorare il gruppo.

### Preparazione dei Materiali

Carte su cui sono scritte in diversi colori e a grandi lettere le fasi della CNV:

Fase 1: OSSERVA
Fase 2: PENSA
Fase 3: SENTI
Fase 4: RICONOSCI IL BISOGNO
Fase 5: CHIEDI -> Strategia

Mettetele sul pavimento mantenendo le fasi, creando o un fiore i cui petali hanno diversi livelli (5 o più) o due linee che rappresentano il tronco di un albero (vedi foto).

Campanelli o strumenti simili per creare suoni.

### Target di riferimento

Gruppi e formatori

### Numero di Partecipanti

Minimo 6 – massimo 20.


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

| Durata | Attività |
|---|---|
| 15´ | INTRODUZIONE |
| 60´ | SVILUPPO DELL'ESERCIZIO |
| 20´ | GIRO DI CHIUSURA |

# INTRODUZIONE

### CORNICE- 15 MINUTI

Presentazione della facilitazione e delle persone.
La facilitazione inserisce il problema di comunicazione nella cornice Clips, come parte del livello di Comunità e Individuale.

Il facilitatore fa una breve presentazione dei passi della CNV, portando esempi concreti; inquadra la situazione su cui stiamo lavorando: tensione, problema, conflitto; descrive come sarà il processo, quanto sarà lungo, definisce il ruolo della facilitazione durante l'esercizio.

# L'ALBERO o FIORE DELLA COLLABORAZIONE

### ISTRUZIONE 1: SVILUPPO

Una volta che il facilitatore invita a iniziare l'esercizio, una persona viene al centro e inizia a "camminare" fra i petali (fiore) o il tronco (albero). I partecipanti entrano nell'albero o nel fiore uno per volta, o due per volta.

In cerchio e in silenzio, il gruppo sta attento a ciò che accade al centro. Quando altre persone vogliono andare al centro chiedono al facilitatore, che potrebbe dire loro di aspettare un momento o accogliere la loro richiesta.

Quando c'è più di un partecipante, ognuno parla di ciò che osserva, pensa, sente o riconosce come bisogno, facendo attenzione agli altri partecipanti che si trovano al centro e lasciando loro spazio.

### ISTRUZIONE 2: IL PROCESSO

Il facilitatore inquadra la situazione presente nel modo più oggettivo possibile. In un conflitto, ogni parola in eccesso può alimentare tensione e reazioni.

È importante descrivere chiaramente le fasi della CNV:
Fase 1: OSSERVA: Questo è ciò che la persona vede o sente, è il livello dei fatti.
Fase 2: PENSA: ciò che penso, ciò che credo, giudicando e incolpando.
Fase 3: SENTI: i sentimenti che sono stati attivati dai fatti, o dalla interpretazione della situazione.
Fase 4: BISOGNO: quali bisogni ci sono dietro ai sentimenti?
Fase 5: CHIEDI: quali richieste posso fare perché la situazione migliori, perché venga chiarita o non si ripeta: questo può essere specificato nel processo come passo finale.

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# L'ALBERO o FIORE DELLA COLLABORAZIONE

## INSTRUZIONE 3: PARTECIPANTI

Ogni partecipante condivide la sua esperienza seguendo le fasi della comunicazione non violenta: quando osservo..., io penso o credo... e sento... e ho bisogno di...
Può succedere che due partecipanti vogliano dialogare o discutere l'uno con l'altro, e reagiscano a ciò che dice l'uno o l'altro. In questo caso, il facilitatore chiede di andare molto lentamente: rallenta il modo in cui i partecipanti si stanno esprimendo; chiede ai partecipanti di andare piano. Il facilitatore accompagna i partecipanti camminando prima vicino a uno e poi vicino all'altro, aiutandoli ad affinare il messaggio che vogliono dare e a identificare da quale fase lo stanno comunicando. In questa situazione non sono ammessi altri partecipanti; nel momento in cui la facilitazione offre un sostegno per l'espressione di richieste reciproche è necessaria la riformulazione.
Non è necessario raggiungere un accordo in questo spazio, a volte succede ed è benvenuto, ma non è l'obbiettivo delle dinamiche.

**CONSIGLIO PER I PARTECIPANTI:**
I partecipanti che decidono di andare al centro iniziano con la fase uno, parlando di quello che hanno osservato, muovendosi tra le diverse fasi cercando di capire dove si trovano, accettando le proposte del facilitatore quando suona la campanella e li invita a passare a un'altra fase. E condividono la loro esperienza nella situazione di tensione o conflitto, identificando i diversi aspetti, approfondendo internamente mentre condividono con il resto del gruppo.
Una persona inizia, altri possono unirsi finché ci sono righe libere, diverse persone possono partecipare contemporaneamente (dipende dal facilitatore); a turno, ognuno comunica da dove si trova, rispettando la voce di chiunque stia parlando.

**CONSIGLIO PER I FACILITATORI:**
La persona che facilita accompagna (fisicamente) chi esce verso il centro, facendo attenzione a come la persona sta comunicando. Se il facilitatore si accorge che uno dei partecipanti parla da uno spazio diverso suona la campanella e lo accompagna nello spazio corrispondente.
Esempio: "Sento che questa situazione è inaccettabile" dallo spazio del "sentire", il facilitatore suona la campanella e va allo spazio del "pensare", inaccettabile è un giudizio, non un sentimento. Così ogni volta (individuando ciò che non è bilanciato) essere capaci di andare e tornare attraverso i diversi spazi tutte le volte che è necessario.

## ISTRUZIONE 4: GIRO DI CHIUSURA - 20 MINUTI

Il processo si conclude quando non c'è più nessuno che vuole andare al centro, anche tenendo conto del tempo assegnato precedentemente.
Si apre lo spazio per condividere come è stata vissuta l'esperienza, facendo in modo che le persone che non hanno partecipato al fiore, o albero, possano condividere le loro esperienze.

**CONSIGLIO PER I FACILITATORI**:
Molta attenzione, soprattutto nel giro di chiusura, al rischio di rientrare nel contenuto del conflitto: succede spesso che le persone che non vanno al centro (ma non solo) riportino il conflitto al centro quando non c'è più tempo. Riformulate rapidamente e inquadrate il processo che è stato vissuto apprezzandolo.
Il giro di chiusura serve per la condivisione dell'esperienza, non per tornare agli elementi di conflitto. Se avete questo molto chiaro nella mente, potete intervenire sulla situazione.

**CONSIGLIO: COME SCEGLIERE ALBERO O FIORE**
Se la situazione nel conflitto è molto polarizzata scegliete l'albero, così che entrambe le posizioni possano essere ascoltate. Le polarità potrebbero emergere dall'inizio, o due voci dalla stessa posizione potrebbero attraversare l'albero all'inizio. Lasciate che tutto fluisca con fiducia nel processo.
Se il conflitto presente ha diverse parti o voci (più di due) scegliete il fiore. Questo vi permetterà di ascoltare la diversità presente nel gruppo. Se la situazione di conflitto è molto attiva limitate il numero di partecipanti che possono camminare attraverso i petali del fiore, a seconda della vostra esperienza come facilitatore, per essere in grado di accompagnare le varie persone coinvolte.

Questo metodo è stato sviluppato da alcuni team che lavorano con
la Comunicazione Non Violenta di Marshall B. Rosenberg,
anche dal campo della Gestalt e del Process Work


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# Carte di Comunità

## LIVELLO - INDIVIDUO, COMUNITA'

Questo metodo si fonda sul principio di dare potere e importanza alle persone per creare una comunità che davvero le rispetti. Incoraggia le persone a manifestare il proprio modo di essere e a parlarne. Questo di solito dà inizio a uno scambio profondo molto utile per costruire la comunità. Si possono collegare le proprie attitudini e i propri valori a queste carte, e discuterne insieme. Alcune comunità appendono le carte (o una versione creata al loro interno) nella propria sala di comunità come promemoria.

### Finalità e Obbiettivi

Aumentare la consapevolezza dei partecipanti nel sapere cosa è necessario per la prosperità degli individui nella comunità.

### Durata

75 - 120 minuti

### Preparazione dei materiali

Le Carte di Comunità sono un set di 12 carte che indicano la mentalità necessaria per sviluppare i progetti comunitari. Possono essere scaricate qui in lingua inglese. (Sul sito web clips.gen-europe.org, cerca "Carte di Comunità")

### Target di riferimento

Questo metodo può essere usato nei training e nel lavoro con gruppi reali. Il target di riferimento è un gruppo che lavorerà insieme per un periodo prolungato ed è interessato a creare uno spirito di comunità al suo interno.

### Numero di Partecipanti

Minimo 4 – massimo 24.


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

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

| Durata | Attività |
|---|---|
| 5´ | CORNICE DELL'ESERCIZIO |
| 20´ | IL FACILITATORE PRESENTA LE CARTE DI COMUNITA' |
| 5´ | PRENDERE LE CARTE |
| 20´ | DISCUSSIONE SULLE CARTE IN PICCOLI GRUPPI |
| 20´ | RACCOLTA IN PLENARIA |
| 5´ | VALUTAZIONE E CONDIVISIONE FINALE |

QUESTI SONO TEMPI MINIMI, E' PIU' COMODO PRENDERSI PIÙ TEMPO PER I PICCOLI GRUPPI.

# INTRODUZIONE

### CORNICE - 5 MINUTI

Nel seguente esercizio ci immergeremo nella nostra saggezza collettiva riguardo a ciò che serve per permettere agli individui di prosperare in comunità.

È necessario apprendere e sviluppare un approccio, un modo di pensare specifico perché la comunità possa esistere.

Le carte servono come promemoria e fonte di ispirazione per le diverse modalità di approccio.

# CARTE DI COMUNITA'

### ISTRUZIONE 1 - INTRODUZIONE ALLE CARTE DI COMUNITA' - 20 MINUTI

Il facilitatore presenta le 12 carte di comunità, illustra il messaggio con il suo punto di vista personale ed esempi dalla vita comunitaria.

**Essere su un Cammino di Apprendimento**
Ogni cosa che incontro, per quanto dolorosa sia, può contribuire al mio apprendimento e alla mia crescita spirituale.

**Auto-Consapevolezza**
Conoscere le proprie debolezze e punti reattivi. Non nasconderli, ma lavorarci sopra e parlarne con gli altri.

**Auto-responsabilità**
Sono responsabile per quasi tutto quello che mi accade. Solo io posso cambiare la mia vita, non posso aspettarmi che lo faccia nessun altro.

**Empatia**
Per me stesso e per gli altri

**Emozioni Consce**
Essere responsabile per le mie emozioni ed esplorarne il contesto pregresso. Perché reagisco a questa emozione? Cosa mi dice l'emozione? Cosa posso imparare da questo?

**Rispettare le necessità degli altri**
… e imparare a pensare che vada bene che ognuno cerchi il proprio modo di provvedere alle proprie necessità.

**Comunicazione onesta e trasparente**
Comunicare riguardo ai propri problemi intimi, alle proprie debolezze e ai dubbi, crea fiducia nel gruppo

**Consapevolezza in merito a *Ruoli, Potere e Privilegio***
Gestione consapevole delle implicazioni di ruoli, potere, rango e privilegio. Lo scopo è rafforzare più persone possibile.

**Qual è la realtà?**
Al di là del concetto di giusto e sbagliato, c'è un luogo in cui possiamo incontrarci. (Rumi)
Accettate le verità soggettive e prendetele sul serio.

**Invitare al Feedback e Gestire gli errori**
Essere aperti nel dare e ricevere feedback. Accogliere gli errori come una possibilità di imparare e non colpevolizzare chi ha commesso errori.

**Interesse per le persone**
Coltivare un reale interesse per la diversità e la somiglianza delle esperienze umane. Essere consapevoli che possiamo imparare molto su noi stessi nell'incontro con gli altri.


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# CARTE DI COMUNITA'

**Consigli importanti per il Facilitatore:**
Nel presentare queste 12 carte si è tentati di parlare a lungo di illuminazione e intuizioni personali. La parte centrale del metodo non è il discorso del facilitatore, ma il tempo dedicato allo scambio che avverrà condividendo le carte. Quindi cercate di essere brevi e parlare non più di 1 minuto per ogni carta.
Con le carte di cui avete parlato, create un piccolo cerchio al centro del cerchio in cui sono sedute le persone.
Se le persone sono sedute in altro modo, attaccate le carte su di una bacheca.

## ISTRUZIONE 3: SCEGLIERE LE CARTE E FORMARE DEI GRUPPI - 5 MINUTI

L'intenzione base di questo passaggio è assicurarsi che ogni carta sia in mano a una persona. Non importa come, possiamo anche distribuire le carte in modo casuale ai membri del gruppo, ma di solito si cerca di coinvolgere le persone chiedendo di scegliere una o due carte che abbiano un significato per loro - sia che le carte esprimano il loro pensiero, sia che abbiano dubbi sulla loro importanza.

In ogni caso come facilitatori / trainer dovremmo assicurarci che le persone non si soffermino su questo punto, perché in effetti non è importante chi ha quale carta e perché. Possono anche essere distribuite alla cieca.

Se ci sono più di 12 persone, le carte di comunità dovrebbero essere stampate in due copie, su carta di colori diversi, in modo che ci siano sempre due carte con lo stesso testo ma in due colori. Poi alle persone viene chiesto di prendere prima le carte di un colore, e solo quando sono finite prendere quelle del secondo mazzo.
Dopo questo breve momento di distribuzione delle carte, chiedete di formare gruppi di 2-4 persone.

## ISTRUZIONE 4: DISCUSSIONE IN PICCOLI GRUPPI SUI TEMI DELLE CARTE - MINIMO 20'

Questa è la parte principale dell'esercizio. È quella in cui i partecipanti vanno in profondità nel riflettere sui temi riportati dalle carte. Parlano delle proprie esperienze, discutono nel piccolo gruppo e questo amplierà la loro comprensione di ciò che è scritto sulla carta.

Le domande che possono guidare questa esplorazione sono:
- Sono d'accordo che questo sia importante per una comunità prospera? Perché (o perché no)?
- Quali esperienze personali ho avuto con questo principio?
- Cosa possiamo fare per promuoverlo nelle comunità e nella società in generale?
- E nella nostra comunità?

Il facilitatore dovrebbe incoraggiare il gruppo ad assicurarsi che ognuno contribuisca portando la sua esperienza all'interno dei piccoli gruppi.

**CONSIGLIO per il Facilitatore:**
Specialmente se i gruppi sono di più di 2 persone, è utile suonare un campanello ogni tanto per dare istruzioni sulle tempistiche e ricordare al gruppo di assicurarsi che tutti abbiano il tempo di parlare. (Metà del tempo a vostra disposizione per gli scambi è terminato... più tardi: restano 5 minuti!)

## ISTRUZIONE 5: RACCOGLIERE IN PLENARIA - 20 MINUTI

In plenaria, i piccoli gruppi riportano *a popcorn* il succo della loro discussione in merito carte.
Gli altri membri del gruppo e il facilitatore possono aggiungere le proprie impressioni o fare domande.

La carta viene restituita e appesa in una bacheca.

I contributi importanti riguardo alle carte dovrebbero essere scritti vicino alle stesse, o idealmente registrati in modo grafico per integrare un altro canale percettivo.

## ISTRUZIONE 6: VALUTAZIONE E CONDIVISIONE FINALE - 5 MINUTI

Come è andata?

Pensi che le carte siano uno strumento utile per iniziare una conversazione su cosa è importante per nutrire lo spirito comunitario?

Vorresti aggiungere altre carte?

Pensi che alcune siano superflue?


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# ABILITA' E SOGNI

## LIVELLO: STRUTTURA, INDIVIDUO, COMUNITA'

Un metodo per creare gruppi di lavoro, conoscersi meglio, creare sinergia e valutare la reale forza di un gruppo al momento attuale. Consente di ottenere una rappresentazione visiva delle risorse umane, una mappatura che si estende verso il futuro.

### Finalità e Obbiettivi

Questo metodo ha lo scopo di:

- creare gruppi di lavoro efficaci e sostenibili
- aiutare le persone a riflettere sulle proprie risorse personali e su sogni & desideri
- creare sinergia nel gruppo e rafforzare il processo di apprendimento fra pari
- conoscersi meglio in modo inaspettato

### Tempo

Da 60 a 90 minuti, a seconda della grandezza del gruppo.

### Preparazione dei materiali

- Lavagna a fogli mobili con almeno 3 fogli nuovi
- Pennarelli colorati
- Fogli di carta e matite per i partecipanti

### Target di riferimento

Questo metodo è rivolto a gruppi che hanno bisogno di creare una struttura funzionale e realizzare azioni collettive per raggiungere i loro obbiettivi. Anche i gruppi sociocratici possono beneficiare di questo metodo nella fase di pianificazione.

### Numero di partecipanti

Minimo 5 – massimo 30.



We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

| Durata | Attività |
|---|---|
| 10´ | INTRODUZIONE – STRUTTURARE L'ESERCIZIO |
| 15´ | RACCOGLIERE LE IDEE |
| 20´ | CREARE LA MAPPA DELLE RISORSE UMANE |
| 20´ | CREARE GRUPPI DI LAVORO |
| 15´ | VALUTAZIONE E CONDIVISIONE FINALE |

# INTRODUZIONE

## CORNICE- 10 MINUTI

Questo metodo si usa in sessione plenaria quando un gruppo ha necessità di creare gruppi di lavoro più piccoli, di lunga durata ed efficaci.
Una breve introduzione sugli scopi dovrebbe includere come organizzare gruppi che lavorano insieme in modo efficiente e produttivo. Per far sì che una comunità sia socialmente sostenibile, dobbiamo dare spazio all'evoluzione personale e ampliare i talenti individuali in un modo desiderato da tutti i membri.
Questo incoraggia le persone a pensare con una mentalità *win-win*, impegnarsi nel dare il meglio possibile, e allo stesso tempo realizzare i propri sogni e desideri interiori.
Poiché la forza dei gruppi di lavoro si fonda sia su una buona performance che sulla realizzazione personale, questo metodo sonderà entrambe le aree per assicurarsi che siano ben bilanciate, o almeno espresso e considerate apertamente.

# ABILITA' E SOGNI

## INTRODUZIONE 1 - RACCOGLIERE LE IDEE - 15 MINUTI

Ogni persona riceve un foglio di carta e  viene chiesto di riflettere individualmente sulla **prima domanda**:
"Quale abilità personale porto nel gruppo? Qual è la mia 'specialità', la ***competenza professionale*** con cui voglio contribuire alla vita del gruppo?"
Dopo 2-3 minuti di riflessione personale, ogni persona identifica **tre abilità** e scrive tre brevi frasi per descrivere ognuna di esse.
Date istruzione di essere chiari e sintetici.
Ora chiedete alle persone di riflettere sulla **seconda domanda**:
"Cosa vorrei fare davvero nella mia vita? Qual è il mio "**sogno nel cassetto**", qualcosa che mi è sempre piaciuto e magari non ho mai potuto fare? Quale attività mi farebbe felice in questo momento della mia vita, in questo gruppo o comunità?"
Date ancora 3 minuti e scrivete i 3 sogni su un foglio.

## ISTRUZIONI 2- CREARE LA MAPPA DELLE RISORSE UMANE - 20 MINUTI

Sulla lavagna a fogli mobili, disegnate una mappa mentale con due parti. In quella sopra al centro scrivete "ABILITA'" e in basso "SOGNI". Se il gruppo è grande (da 12 a 30) usate due fogli separati.

Ogni partecipante disegna un ramo nella parte superiore della mappa: nome e **tre abilità speciali** (con parole chiave).
Esempi:
Mary - cucinare per gruppi, catering, spesa alimentare
Hans - amministrazione, management finanziario, scrittura di progetti
Poi disegnate la parte inferiore della mappa mettendo i **desideri e sogni personali**.
Esempi: Mary - giardinaggio, babysitting, meditazione
Hans - cucinare, artigianato col legno, agricoltura.

## ISTRUZIONE 3 - CREARE GRUPPI DI LAVORO - 20 MINUTI

Il facilitatore e i partecipanti creeranno insieme due liste separate.
Una con i "**Gruppi strutturali**" e la seconda con i "**Gruppi di progetto**". I gruppi strutturali sono permanenti e dureranno tanto quanto durerà la comunità (amministrazione, comunicazione e altri a seconda della natura del gruppo).

I gruppi di progetto si concentrano su un evento o azione specifici che devono avere luogo nel futuro prossimo, e possono avere un inizio e una fine (celebrazione, training, attività, ecc...). I temi emergeranno dalle mappe mentali, e il facilitatore può integrarne altri con la domanda "Di quali altri team abbiamo bisogno perché questo gruppo lavori bene?".

Il facilitatore inviterà i partecipanti a unirsi ai diversi gruppi, invitando gli **"esperti"** a focalizzare il tema e i **"sognatori"** a sostenere - apprendere.
Nessuno è obbligato a d assumersi incarichi che non desidera; lasciate tempo per il dialogo davanti alla mappa mentale, così che fra le persone si creino connessioni tramite gli interessi condivisi.
Ogni persona è incoraggiata a partecipare a più di un gruppo, idealmente in ruoli diversi (una volta come esperto, un'altra come sostenitore). Usate le abilità grafiche per disegnare i gruppi di lavoro identificati intorno alla mappa mentale o su un foglio nuovo.

Chiedete al gruppo di creare anche **una lista separata** di **compiti importanti** che al momento non hanno risorse umane disponibili.
Date istruzione al gruppo appena creato perché decidano tempo e luogo per incontrarsi e iniziare a lavorare insieme.


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# ABILITA' E SOGNI

## ISTRUZIONE 4 - VALUTAZIONE E CONDIVISIONE FINALE - 15 MINUTI

Seduti in cerchio, i partecipanti sono incoraggiati a condividere le loro esperienze e cosa hanno imparato l'uno dell'altro. Domande interessanti da proporre al gruppo:

- Sei venuto a conoscenza di abilità otalenti presenti in questo gruppo che non avevi visto prima?
- Qual è l'energia più forte e l'inclinazione di questo gruppo?
- Le abilità disponibili sono sufficienti a creare una struttura pienamente operativa?
- Organizzeremo i gruppi più a seconda del livello di competenza, delle necessità personali o dei nostri sogni/aspirazioni?
- O sarà un mix?
- Quali sono le implicazioni?
- Il gruppo ha bisogno di esternalizzare dei compiti per coprire carenze? Altre strategie? Chi può dare sostegno?

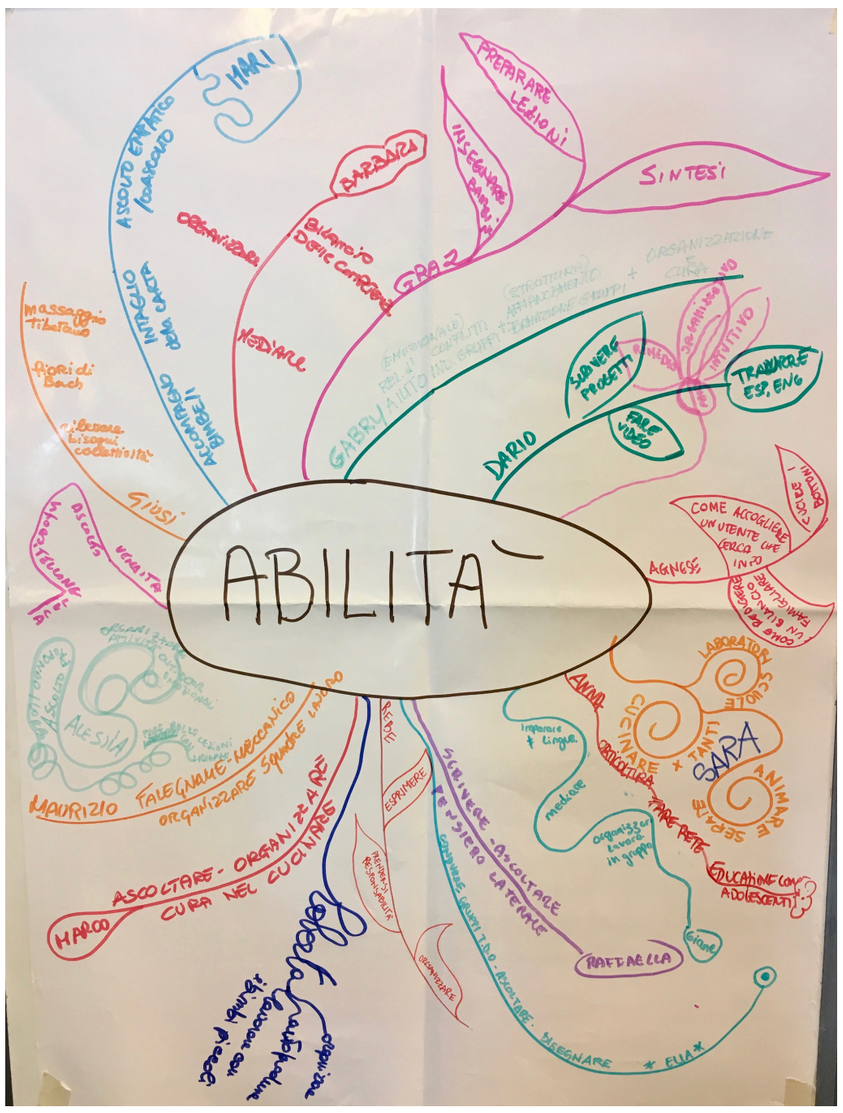
## RELAZIONE CON I MODELLI CLIPS

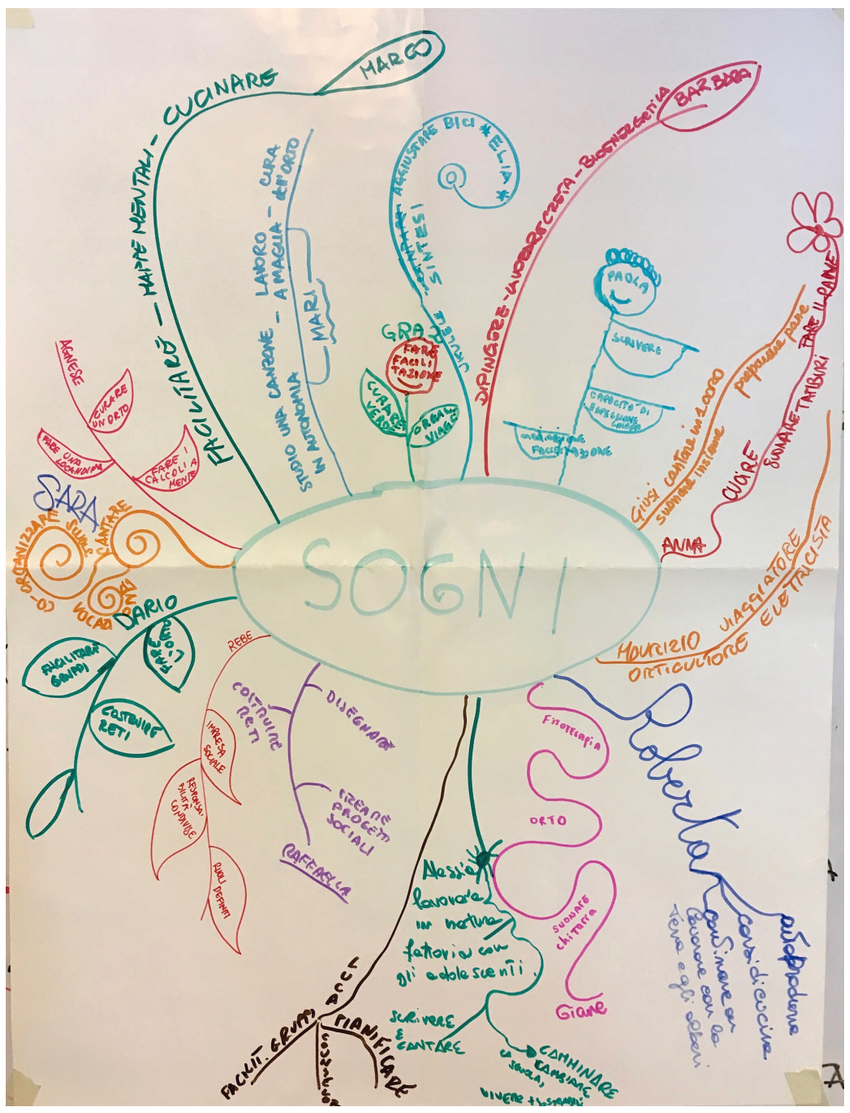
Questo metodo è in relazione soprattutto con il Livello di struttura (organizzazione di gruppi), ma ha radice nel livello "1" (desideri e capacità individuali) e nel livello "Comunità" (creare gruppi di lavoro efficienti).

Il livello "intenzione" deve emergere alla fine, per accertarsi che le capacità disponibili, le risorse e i sogni siano allineati con missione e strategia, o se qualcosa ha bisogno di essere adattato in modo da creare una sinergia migliore.

CONSIGLIO PER FACILITAZIONE: aprire uno spazio per i sogni delle persone  può elevare l'energia del gruppo e creare collegamenti personali che altrimenti possono restare nascosti.
Questo metodo è efficace al di là del rango, perché evidenzia in modo rispettoso e protetto aree in cui i leader possono svelare il loro "sogno segreto" per imparare da altri membri che sono più timidi e meno in vista.  Crea un concreto relazionarsi fra pari, e stimola l'apprendimento reciproco in modo pratico e solidale.

Seguendo il **principio della permacultura** "3 elementi per ogni funzione, 3 funzioni per ogni elemento" si rende la struttura più resiliente e meno dipendente da una singola risorsa umana.
"Abilità e sogni" può essere applicato anche alla creazione di circoli in un'organizzazione sociocratica.
Questa procedura può essere ripetuta periodicamente per testare la salute dei gruppi di lavoro, rendere possibili i cambiamenti nella struttura e anche rimpiazzare gruppi di progetto che hanno portato a termine il loro compito. L'esercizio può portare a esplorazioni interessanti nella gestione della diversità – per svelare abilità nascoste e sogni che possono non essere così ovvi, ma che possono essere efficacemente inclusi nel lavoro.






We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# IL CERCHIO DEL SOGNO

## LIVELLO: INTENTO

Il Cerchio del Sogno fa parte del metodo "Dragon Dreaming" per lo sviluppo di progetti nuovi.
È uno strumento potente che serve a trasformare un progetto da progetto del fondatore (o dei fondatori) a progetto dell'intero gruppo.
Si usa appena inizia il ciclo di un progetto e produce un sogno condiviso che potrà essere usato facilmente come base per formulare visione, missione e finalità.

### Finalità e Obbiettivi

Lo scopo di questo metodo è sviluppare un sogno condiviso dall'intero gruppo, in cui ognuno contribuisce mettendo ciò che è più importante per lei/lui.

### Durata

Circa un'ora

### Preparazione dei Materiali

Carta e pennarelli.
Un bastone della parola.

### Target di riferimento

Gruppi all'inizio di un progetto comune.

### Numero di Partecipanti

Minimo 3 – massimo 20.
Un gruppo più grande può essere diviso in gruppi più piccoli che lavoreranno separatamente e uniranno i loro sogni alla fine.


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

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

| Durata | Attività |
|---|---|
| 5' | INTRODUZIONE |
| 25-45 | CERCHIO DEL SOGNO |
| 10' | CELEBRAZIONE DEL SOGNO CONDIVISO |

# INTRODUZIONE

### CORNICE - 5 MINUTI

Il metodo del Cerchio del Sogno fa parte della cassetta degli attrezzi del Dragon Dreaming, un suggestivo modello di sviluppo di progetti creato da John Croft, un consulente di comunità australiano. Prende ispirazione dalla filosofia degli aborigeni australiani.
John Croft chiama il cerchio del sogno "la Pasqua del progetto". È il momento in cui il progetto *muore* come progetto del fondatore e *risorge* come progetto dell'intero gruppo. È un passo importante per superare "la sindrome del fondatore", cioè che spesso i progetti in pratica sono solo del fondatore con intorno un po' di persone ad assisterlo/la.
Nel cerchio del sogno tutti sono invitati a dare forma al sogno in modo da renderlo veramente condiviso - e più tardi una realtà!

# IL CERCHIO DEL SOGNO

### ISTRUZIONE
### PRESENTATE IL CERCHIO DEL SOGNO
### 5 MINUTI

Il fondatore/i accoglie le persone invitate all'incontro e presenta brevemente il suo sogno. Poi pone una Domanda Generativa, ad esempio: "Come dovrebbe essere questo progetto perché in seguito possiamo dire: questo è stato il miglior modo possibile di investire il mio tempo?"
Poi le persone vengono invitate a condividere i loro sogni seduti in cerchio, usando un bastone della parola o un altro "oggetto parlante". Solo la persona che ha in mano il bastone della parola ha il permesso di parlare e di aggiungere un elemento del suo sogno personale al sogno comune.
Invitate le persone ad aggiungere ciò che è più importante per loro - e a contribuire con un aspetto alla volta. Si faranno molti giri, abbastanza da dare forma all'intero sogno. Ciò che importa in questa fase è che siamo in uno stadio di sogno: nello stadio del sogno non esistono contraddizioni, non c'è bisogno di discutere sulle differenze fra i sogni. Semplicemente, ognuno aggiunge la propria parte del sogno.
Una persona prende appunti su una grande lavagna a fogli mobili, riassumendo l'essenza del sogno di ogni persona e annotando a chi appartiene quel sogno.

### IL CERCHIO DEL SOGNO
### 25 - 45 MINUTI

Seguendo le istruzioni che trovate qui sotto, il cerchio del sogno inizia a dispiegarsi.

Il ruolo del facilitatore è importante per creare la magia del Cerchio del Sogno:

Assicuratevi che non inizino discussioni - ci sarà tempo più tardi!

Assicuratevi che il cerchio crei una certa fluidità. Di solito questo implica che le parti del sogno siano aggiunte abbastanza velocemente da sviluppare un flusso, e abbastanza lentamente da non sentirsi condizionati dalla fretta. Se qualcuno non ha idee viene invitato a passare il bastone della parola alla persona seguente. Il bastone tornerà più tardo dalla stessa persona.

Se il facilitatore ha l'impressione che il cerchio sia troppo veloce o troppo lento, è importante che intervenga per incoraggiare i partecipanti a cambiare velocità.


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# IL CERCHIO DEL SOGNO

Ricorda, per trarre il meglio dal tuo Cerchio del Sogno:

- Usate un oggetto parlante.
- Scrivete solo l'essenza del sogno, non tutte le parole.
- Ogni persona aggiunge un sogno alla volta.
- Non siate né troppo razionali né troppo astratti.
- Mettete il sogno in relazione con la vita vera.
- Scrivete il sogno in forma positiva, come se fosse già vero.

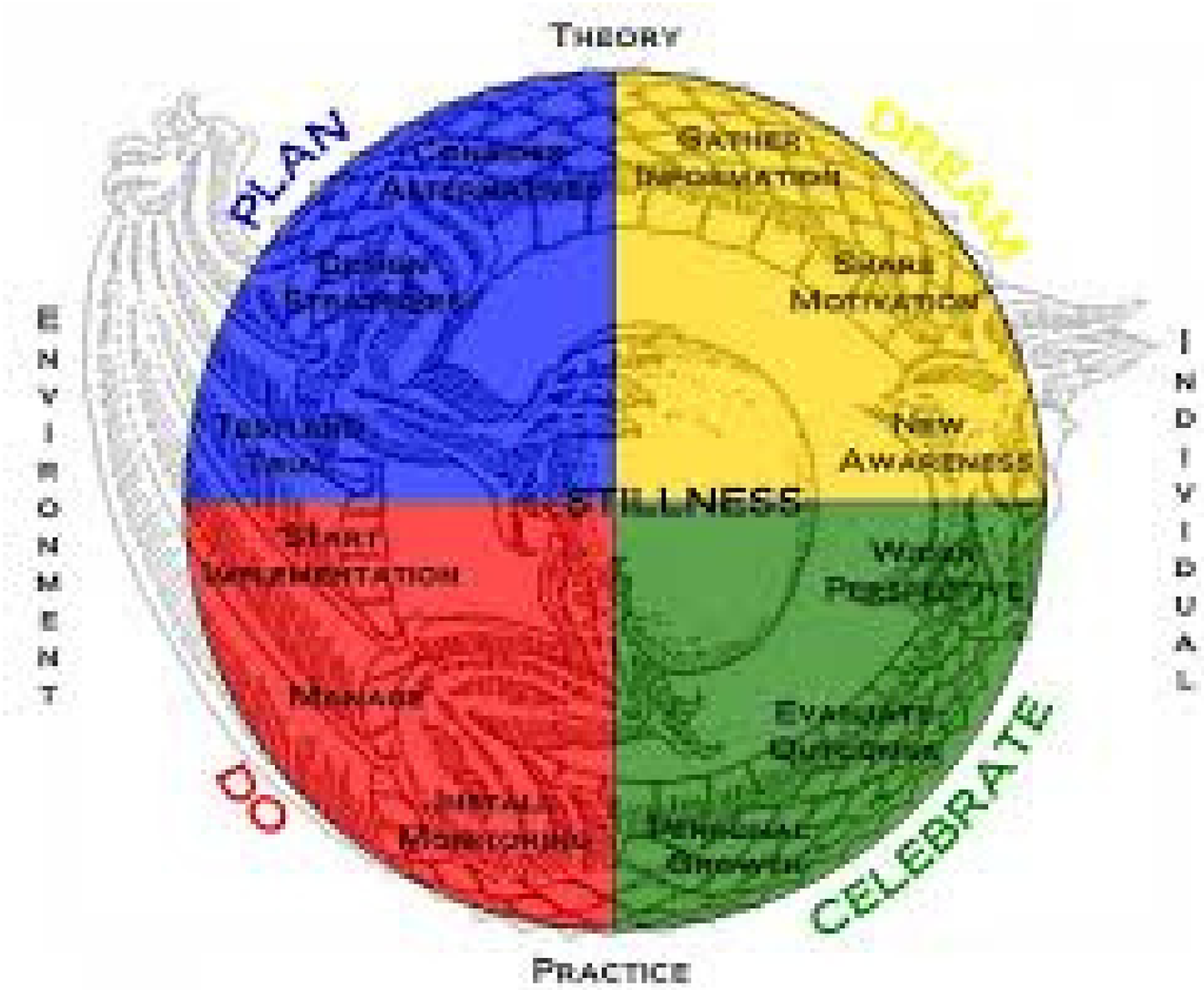
## CELEBRAZIONE DEL SOGNO CONDIVISO - 10 MINUTI

Dopo aver finito il Cerchio del Sogno, il gruppo legge ad alta voce tutti i sogni scritti sulla lavagna a fogli mobili e li celebra come il proprio sogno condiviso.

## COME CONTINUARE?

Il documento riassuntivo del Cerchio del Sogno può essere considerato una base per tutti i documenti sul tema ***intento***.
Può essere d'ispirazione per formulare una visione  e missione chiare del progetto, ed anche essere utilizzato per scrivere un comunicato che descrive il progetto desiderato sia ai membri del gruppo sia ad esterni.
Alla riunione successiva, il gruppo dovrebbe analizzare il documento e vedere se ci sono contraddizioni: magari qualcuno vuole un progetto vegano e altri vogliono avere animali per produrre latte e carne...
Se ci sono contraddizioni rilevanti, questo deve essere messo a fuoco tenendo presenti alcune domande chiave, ad esempio:
- Esiste la possibilità di nutrire un sogno condiviso, perché molti aspetti del sogno sono così simili che le contraddizioni possono fondersi in un sogno comune?
- O siamo al punto in cui il progetto si moltiplica, dando vita a due progetti che partono dallo stesso cerchio del sogno?
Anche questo è da considerare un successo e non un fallimento!

Alcuni gruppi cercano disperatamente di integrare tutti i sogni in un progetto - questo non è sempre utile e spesso porta al risultato che nessun sogno non si realizza veramente.
Per questo è importante dare spazio all'idea che la moltiplicazione dei progetti a volte è una buona soluzione!





We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# PERMACULTURA SOCIALE - parte 1
# TABELLA DI ORIENTAMENTO

## LIVELLO - COMUNITA', STRUTTURA

Un metodo per aiutare i gruppi ad orientare le proprie azioni e a comprendere i loro punti di forza e debolezza utilizzando i Principi della Permacultura in relazione al modello CLIPS.
Sebbene si colleghi a tutti i livelli del CLIPS, questo approccio integrato è particolarmente correlato ai livelli Comunità e Struttura.
Il metodo "Permacultura Sociale & CLIPS" è formato dalle parti 1 e 2, pertanto la Tabella di orientamento (Parte 1) dovrebbe essere consultata e applicata prima dello strumento di valutazione.

### Finalità e Obbiettivi

Questo metodo ha la finalità di:

- fondere due approcci integrati e i rispettivi linguaggi e conoscenze
- identificare le aree che necessitano di attenzioni urgenti
- svelare dinamiche di gruppo non chiaramente visibili utilizzando altri strumenti
- aprire nuove prospettive e mettere in relazione i processi di gruppo con i processi naturali nella convinzione che “la natura è la padrona”.

### Durata

Circa 90 minuti, a seconda della grandezza del gruppo.

### Preparazione dei Materiali

- Le 12 carte dei Principi di Permacultura
- La tabella di orientamento "Permacultura sociale & CLIPS"
- Pennarelli colorati
- Fogli di carta e matite per consentire ai partecipanti di prendere appunti

### Target di riferimento

Questo metodo è rivolto a gruppi che hanno una conoscenza di base della Permacultura e vogliono esplorare le relazioni tra le dinamiche di gruppo e i Principi di progettazione in Permacultura.

### Numero di Partecipanti

Minimo 5 – massimo 30.


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

| Durata | Attività |
|---|---|
| 15´ | INTRODUZIONE – PRESENTARE LA DINAMICA |
| 15´ | PRESENTARE LA TABELLA DI ORIENTAMENTO |
| 5´ | CREAZIONE DI GRUPPI DI LAVORO |
| 40´ | APPLICARE I PRINCIPI ALLA REALTA' DEL GRUPPO |
| 20´ | ELABORAZIONE |

# INTRODUZIONE

## CORNICE - 15 MINUTI

Questo metodo può essere utilizzato in una sessione plenaria quando il gruppo vuole avere una visione nuova delle dinamiche interne utilizzando i Principi, il linguaggio e le conoscenze della Permacultura.
L'applicazione pratica inizia presentandone al gruppo i concetti generali, per poi introdurre i 12 principi applicati al contesto sociale utilizzando le schede dei principi elaborato da David Holmgren (scaricabili gratuitamente).
La Tabella di Orientamento aiuta il Facilitatore Clips (che dovrebbe essere diplomato in Progettazione in Permacultura, o almeno avere fatto un PDC) ad identificare le aree di debolezza o incoerenza nel gruppo.
Lo strumento di valutazione definisce ulteriormente i possibili sintomi che il Facilitatore CLIPS identificherà per rispondere alle esigenze del gruppo.
In base al modello CLIPS, possiamo applicare al gruppo i 12 principi (più 2 principi di progettazione aggiuntivi presi da Mollison)  e identificare le aree di debolezza in cui il principio non è interamente - o parzialmente - applicato.

# PERMACULTURA SOCIALE - TABELLA DI ORIENTAMENTO

## ISTRUZIONE 1 - PRESENTARE LA TABELLA DI ORIENTAMENTO 15 MINUTI

Nel suo libro "Permaculture, Principles and Pathways Beyond Sustainability" (2002), Holmgren ha analizzato ed esplorato 12 principi di progettazione, applicandoli sia agli ecosistemi naturali che agli habitat umani, e ha posto le basi delle nostre tabelle di orientamento e valutazione "CLIPS e Permacultura sociale".
Poiché la Permacultura è focalizzata sulla conservazione dell'energia a lungo termine (in un ecosistema così come in un sistema sociale), questa prospettiva ci fornisce informazioni interessanti su dove il gruppo presenta un deficit energetico, e quali sintomi derivano da questa criticità nella sua progettazione sociale.
La tabella di orientamento è stata creata per mettere in relazione i principi con i quattro livelli CLIPS e identificare gli indicatori chiave che ne evidenziano gli effetti su ciascun livello. Poiché diversi principi sono strettamente correlati tra loro, così lo sono gli effetti sul gruppo e la tabella dovrebbe quindi essere utilizzata con un approccio organico per integrare le informazioni che rileviamo.

## ISTRUZIONE 2 - CREAZIONE DI GRUPPI DI LAVORO 5 MINUTI

Il facilitatore dividerà il gruppo numeroso in sottogruppi da 5 a 7 persone, invitando i membri a scegliere uno o più principi su cui vorrebbero concentrarsi (in base al numero dei gruppi).
Può anche usare la costellazione sistemica e posizionare le carte dei Principi a faccia in giù sul pavimento, chiedendo alle persone di raggrupparsi intorno a loro.

## ISTRUZIONE 3 - APPLICARE I PRINCIPI ALLA REALTA' DEL GRUPPO 40 MINUTI

Questa analisi attraversa tutti e 4 i livelli CLIPS in relazione a ciascuno dei principi.
Tutti i principi sono stati analizzati e sono stati identificati sintomi specifici per ogni livello; alcuni sono strettamente correlati ma hanno un'angolazione leggermente diversa.
Sono stati aggiunti altri due principi (Elementi multipli e Funzioni multiple) poiché entrambi hanno un impatto rilevante sulle dinamiche di gruppo
La Tabella 1 è organizzata in 5 colonne: Principio di Holmgren, Applicato alla natura e al giardino, Esempi di permacultura sociale, livello CLIPS e sintomo.
Ogni gruppo leggerà i principi e discuterà come si applicano a ogni singolo partecipante, quindi al contesto del gruppo.

Il facilitatore può porre domande per stimolare la discussione:
- questo principio è applicato nel nostro gruppo?
- come si manifesta?
- come possiamo aumentare il suo beneficio?
- in che modo i principi sono interconnessi tra loro?
- in che modo questo principio influisce sulla società in generale?

In un'altra sessione, il facilitatore può presentare al gruppo lo strumento di autovalutazione Social permaculture & CLIPS, un metodo di valutazione più specifico  per inquadrare in modo più dettagliato le aree critiche relative a ciascuno dei principi e assegnare un punteggio specifico.


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# PERMACULTURA SOCIALE - TABELLA DI ORIENTAMENTO

## ISTRUZIONE 4 - ELABORAZIONE 20 MINUTI

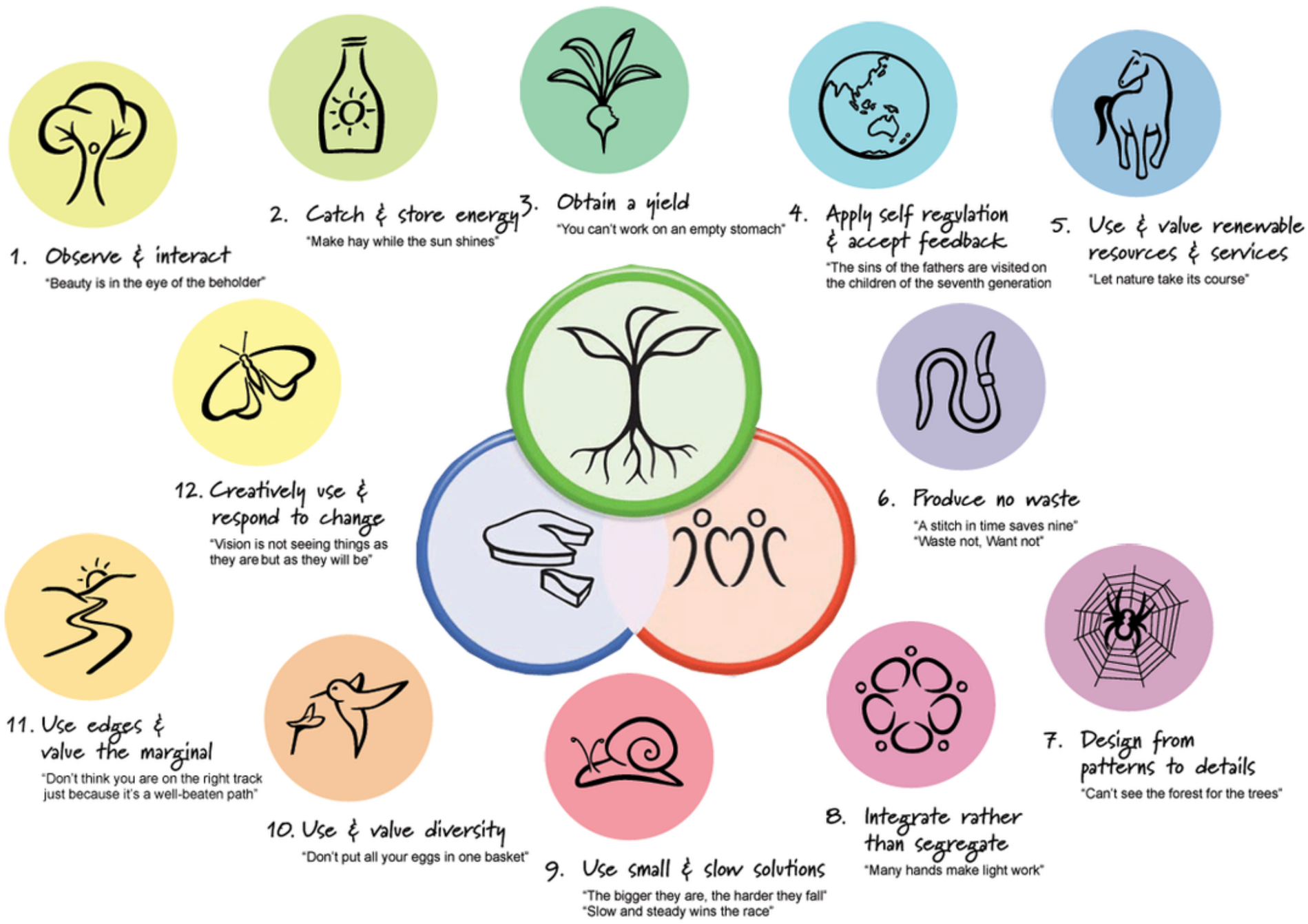
Seduti in cerchio, i partecipanti sono incoraggiati a condividere la loro esperienza e ciò che hanno imparato l'uno dall'altro e sulla realtà del gruppo.

Ci sono alcuni spunti di riflessione interessanti per il gruppo:
- cosa ci dicono i principi della permacultura su noi stessi, sul nostro gruppo e sulla società in generale?
- quanto ci sentiamo in relazione con le leggi della Natura? sono importanti per noi?
- vediamo una connessione tra la progettazione in permacultura e la pianificazione di gruppo?
- vogliamo approfondire l'analisi e esaminare lo strumento di autovalutazione di permacultura sociale e CLIPS?

## RELAZIONE CON IL MODELLO CLIPS

Questo metodo guarda al gruppo come un sistema integrato e ne analizza le dinamiche interne sulla base dell'approccio Permaculture Design / Social Permaculture.
Anche se si applica a tutti i livelli CLIPS, è particolarmente utile quando si affrontano problemi relativi a comunità e struttura. Questo primo approccio aiuterà il gruppo a familiarizzare con i Principi e iniziare a stabilire connessioni con i punti di forza e di debolezza del gruppo.
Il prossimo passo con lo strumento Social Permaculture & CLIPS Assessment approfondirà questa analisi e rivelerà come la carenza di ciascun principio può avere un impatto su ciascuno dei livelli.

**CONSIGLIO PER IL FACILITATORE:** offrire una sessione con la tabella di Orientamento "Permacultura sociale & CLIPS" può portare al gruppo una nuova prospettiva  e aprire dialoghi stimolanti, specialmente per i gruppi che hanno un forte orientamento ambientale.
Avere nel gruppo persone che conoscono la Permacultura può essere di grande supporto per il facilitatore, e dedicare del tempo per dare un'introduzione generale sulla Permacultura può essere utile, ma non strettamente necessario durante la sessione.
La formazione in progettazione in Permacultura è disponibile in molti parte dei paesi e in diverse lingue; una ricerca sul web consentirà di contattare l'Accademia, l'Associazione o l'Istituto di Permacultura più vicini a voi.
Testi di riferimento  sono ampiamente disponibili anche online, e fornire al gruppo un breve riassunto dei punti più rilevanti può essere un valido supporto a questo processo.






We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# PERMACULTURA SOCIALE - TABELLA DI ORIENTAMENTO

Qui puoi trovare un esempio della prima pagina della tabella di orientamento in versione italiana.
La versione completa (in inglese) è un documento di sei pagine, disponibile per il download qui:
https://clips.gen-europe.org/permaculture-design-and-social-permaculture/

Per richiedere la versione in italiano potete contattare questo indirizzo email: permaclips@mail.com

## TABELLA DI ORIENTAMENTO - METODO CLIPS E PERMACULTURA SOCIALE

**A cura di Lucilla Borio e Gloria Gelmi - L'utilizzo è consentito citando le autrici. Per informazioni: permaclips@mail.com**

| I PRINCIPI DI HOLMGREN | ESEMPI DALLA NATURA E DAL GIARDINO | ESEMPI NEL CLIPS | LIVELLO | SINTOMI QUANDO IL PRINCIPIO NON È APPLICATO |
|---|---|---|---|---|
| 1 - *Osserva, percepisci e interagisci* | Nel giardino dobbiamo osservare quando i frutti sono pronti per la raccolta, quando i parassiti attaccano le nostre colture e quali piante richiedono attenzione. | Modelli personali di comportamento, atteggiamenti, capacità e abilità, benessere dei membri. Modelli di comunicazione, celebrazione, atteggiamento nei confronti del conflitto. Documenti di identità condivisi (visione-missione-piano strategico-accordi di base-verbali delle riunioni). Chiarezza su questioni relative a *governance*, proprietà ed economia. | Individuo<br>Comunità<br>Intento<br>Struttura | Mancanza di interesse e fiducia per la condivisione dei bisogni e dei problemi personali: le persone si sentono sole e questo non è riconosciuto. Scarsa empatia. Le persone si evitano a vicenda; mancanza di contatto visivo o fisico, di umorismo o di lessico condiviso.<br>Comunicazione tra i membri difficile e scarsa; bassa presenza alle riunioni o alle occasioni di socialità.<br>Documenti fondanti (visione, missione e obiettivi) assenti o inadeguati: non chiari, o incoerenti tra di loro, o irrealistici, o non condivisi da tutti.<br>Le questioni e i problemi da affrontare non sono chiari: questo crea mancanza di fiducia. Le informazioni importanti (verbali, documenti ecc.) non sono facilmente accessibili o non vengono condivise. |
| 2 - *Cattura e immagazzina energia* | Diverse forme di energia: sonno e cibo per i nostri corpi, stoccaggio dell'acqua (dighe, bacini), fertilità del suolo (humus), piante perenni, sole. | Diverse fonti di energia personale: yoga, esercizio fisico, musica, conversazioni stimolanti, meditazione, lavorare con passione. | Individuo<br>Comunità<br>Intento<br>Struttura | I membri si sentono stanchi, esauriti, depressi.<br>Nessun tempo per la celebrazione; rassegnazione; pessimismo. Relazioni personali superficiali o fredde, scarso senso di appartenenza al gruppo.<br>I risultati ottenuti non sono celebrati, considerati e apprezzati. Le riunioni non sono verbalizzate in modo utile, o i verbali non vengono condivisi tra tutti i membri.<br>Le nuove attività e proposte sono accolte con scetticismo e non ottengono sostegno. |
| 3 - *Ottieni un raccolto* | Diverse forme di raccolto: raccolti delle colture, aumento dell'humus, legna da ardere, pacciame, biodiversità. | Diverse forme di raccolto personale: denaro, tempo risparmiato, soddisfazione lavorativa, divertimento, amicizia, crescita, apprendimento.<br>In un gruppo: fiducia, cooperazione, conoscenza, cultura condivisa e conservazione della memoria collettiva. Tutti questi elementi motivano le persone. | Individuo<br>Comunità<br>Intento<br>Struttura | Poco tempo viene dedicato ad attività gratificanti, feste e celebrazioni.<br>Il conflitto è latente, viene percepito e temuto, ma non affrontato apertamente.<br>Scarse richieste di adesione alla comunità da parte di nuovi potenziali membri. Il gruppo non ha una strategia chiara per attrarre risorse (es. finanziamenti, donazioni) dall'esterno.<br>Qualsiasi cambiamento è visto come una minaccia e non come un'opportunità. |
| 4 - *Applica l'autoregolazione e accetta il feedback* | Cicli di feedback positivo (aumento) e feedback negativo (diminuzione) sono presenti ovunque in natura. | Praticare l'automoderazione e accettare i commenti con rispetto sviluppa riflessione, introspezione e rispetto reciproco.<br>Imparare ed esercitare | Individuo<br>Comunità | Mancanza di auto-osservazione ed autocritica. Alcuni comportamenti personali sono percepiti come eccessivi / fastidiosi e creano tensione.<br>La cultura e il linguaggio della comunità non sono condivisi da tutti i membri. Nessuna pratica di feedback in atto. I comportamenti che causano tensione non sono identificati ed affrontati apertamente. |


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# CREARE IL PIANO D'AZIONE

## LIVELLO - STRUTTURA

Questo metodo è usato in sessioni plenarie quando un gruppo ha bisogno di definire un piano d'azione dettagliato per il futuro. La finalità centrale del Piano d'azione è aiutare il gruppo a onorare il passato, abbracciare pienamente il presente e progettare insieme un futuro comune. Dà una chiara visione d'insieme su quali compiti debbono essere portati a termine prima di altri, quali possono essere eseguiti in contemporanea, e delle relazioni fra compiti e durata complessiva del progetto.

### Finalità e Obbiettivi

- Ideare e formulare un piano di lavoro coerente ed efficiente per il gruppo alla fine di un processo di consultazione o revisione.
- Raccogliere la saggezza e l'energia dell'intero gruppo in un unico documento ben strutturato.
- Rassicurare il gruppo nei momenti di incertezza e stress emotivo.
- Stabilire una connessione che duri nel tempo fra il gruppo e i facilitatori.

### Durata

Circa due ore (con una pausa in mezzo).

Può essere diviso in diverse fasi, ma nessuna dovrebbe essere saltata.

### Preparazione dei Materiali

- Una lavagna a fogli mobili con alcuni fogli bianchi
- Pennarelli colorati
- Post-it colorati grandi
- Nastro adesivo di carta
- Fogli e matite per i partecipanti

### Target di riferimento

Gruppi che hanno bisogno di indicazioni chiare per i prossimi passi, organizzate in modo organico nel tempo su tre scadenze: breve/ medio/ lungo termine.
Normalmente viene applicato alla fine di una facilitazione & lavoro di consulenza che dura da uno a tre giorni.

### Numero di Partecipanti

Minimo 5 – massimo 30.



We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

| Durata | Attività |
|---|---|
| 10´ | INTRODUZIONE – PIANO D'AZIONE E CLIPS |
| 10´ | RIFLESSIONE INDIVIDUALE |
| 30´ | RACCOLTA DEI TEMI E CREAZIONE DI UN PIANO SU UN FOGLIO |
| 10´ | PAUSA |
| 20´ | PROIEZIONI A LUNGO TERMINE |
| 20´ | CREARE UNA LISTA DELLE COSE DA FARE |
| 20´ | VALUTAZIONE E CONDIVISIONE FINALE |

# INTRODUZIONE

### CORNICE - 5 MINUTI

Creare il Piano d'Azione è la fase finale del lavoro, idealmente una facilitazione CLIPS.
Viene dopo una serie di passi che partono con la diagnosi (con il Questionario di Autovalutazione, il Campo di Forza, SWOT e altri metodi), continua con un lavoro specifico sulle aree critiche emerse sui quattro livelli, raccoglie le informazioni che aleggiano nell'aria e orienta i gruppi sui passi successivi da fare.
Creare un piano d'azione dà una chiara visione d'insieme su quali compiti debbono essere portati a termine prima di altri, quali possono essere eseguiti in contemporanea, e delle relazioni fra compiti e durata complessiva del progetto.
La facilitazione grafica può offrire un valido aiuto, e a seconda delle competenze dal facilitatore può essere integrato da input provenienti da Dragon Dreaming, Permacultura Sociale, OASIS Game e altri.

# CREARE IL PIANO D'AZIONE

### ISTRUZIONE 1 - INTRODUZIONE 10 MINUTI

Il facilitatore spiega come il Piano d'azione riassuma l'intero processo CLIPS e includa tutti i livelli e le dimensioni, intrecciando le diverse fasi del futuro percorso del gruppo e mostrando come ogni livello sia connesso a tutti gli altri.

**CONSIGLIO:** dopo un periodo di crisi, immobilità o sfiducia, sostenere il gruppo nel creare il proprio unico e prezioso Piano d'azione è un servizio di grande valore, un terreno solido perché il gruppo inizi a lavorare nuovamente insieme in modo collaborativo e motivato.

### ISTRUZIONE 3 - RACCOGLIERE I TEMI 30 MINUTI

Su una lavagna a fogli mobili o su un foglio sul pavimento, **disegnate una mappa lineare** che si estende nel futuro iniziando da oggi. Usate l'orientamento convenzionale da sinistra a destra e dall'alto verso il basso.
All'inizio non scrivete alcuna data e lasciate la definizione aperta per un momento successivo.
**Raccogliete gli input** da tutti i partecipanti su un secondo foglio, poi organizzate e **raggruppate** gli elementi simili. Trasferite su post-it di grandi dimensioni tramite parole chiave.
**Assegnate le priorità** a seconda del livello di urgenza e della consequenzialità logica nel tempo. Lasciate al gruppo il tempo di discutere le idee controverse, fissatele come "elementi da decidere" e stabilite delle date per gli incontri decisionali nel futuro prossimo.
Solo allora iniziate a **posizionare** le note sulla linea temporale e a definire delle possibili date.
**La facilitazione grafica** è importante in questa fase - cercate di rendere la mappa più viva e attraente possibile, usando simboli, colori, disegni, ecc... Questa fase va da una cornice temporale molto breve (oggi-domani) a un orizzonte a medio termine (fra due-tre mesi).

### ISTRUZIONE 2 - RIFLESSIONI INDIVIDUALI 10 MINUTI

Ogni persona riceve un foglio di carta e una penna, e viene richiesto di riflettere individualmente sulla domanda: "Quali sono i prossimi passi per il nostro gruppo? Cosa è necessario e urgente per il gruppo ora?"
Incoraggiate i partecipanti a considerare i 4 livelli del modello CLIPS e le 4 dimensioni dell'ecologia (è utile avere un modello CLIPS di grandi dimensioni appeso al muro, o il tappeto CLIPS).
Dopo 2-3 minuti di riflessione individuale, ogni persona scrive qualche breve frase in merito (da un minimo di 3 fino a 5 frasi).
Date indicazioni alle persone perché siano brevi e chiare, usando parole chiave e concetti focalizzati.

### ISTRUZIONE 4 - PROIEZIONI A LUNGO TERMINE 20 MINUTI

Dopo una breve pausa, la fase 3 prende in considerazione un **orizzonte a lungo termine**, da sei a dodici mesi.
Create gruppi di lavoro di 4-5 persone e chiedete loro di discutere quello che vogliono vedere accadere a un anno da ora, basandosi sul lavoro precedente.
Chiedete loro di scrivere i loro input su fogli separati.
Invitate il gruppo a inserire tempi per **revisioni e aggiornamenti** - possibilmente sotto la supervisione CLIPS.
**Raccogliete** tutte le idee, suddividetele e mettetele in fila, poi lasciate che il gruppo le metta sulla linea temporale.


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# CREARE IL PIANO D'AZIONE

## ISTRUZIONE 5 - CREARE UNA LISTA DELLE COSE DA FARE - 20 MINUTI

**Segnate ed evidenziate** tutte le scadenze importanti segnalate sulla mappa (approvazione del budget, celebrazioni, festival, ecc...). Questa parte può diventare meno pratica e più guidata dalla visione, a seconda del contesto di gruppo e del livello di attività.

**Invitate** i partecipanti a mettere il loro nome su ogni attività sulla mappa come focalizzatori dei compiti, ma lasciate gli altri dettagli per una riunione decisionale che definirà ruoli specifici, budget e processi di revisione per le azioni pianificate.

La facilitazione grafica sosterrà anche questa fase, e dare un codici colore ai diversi tipi di attività (riunione decisionale, revisione, attività pratica, ecc...) orienterà l'energia del gruppo.

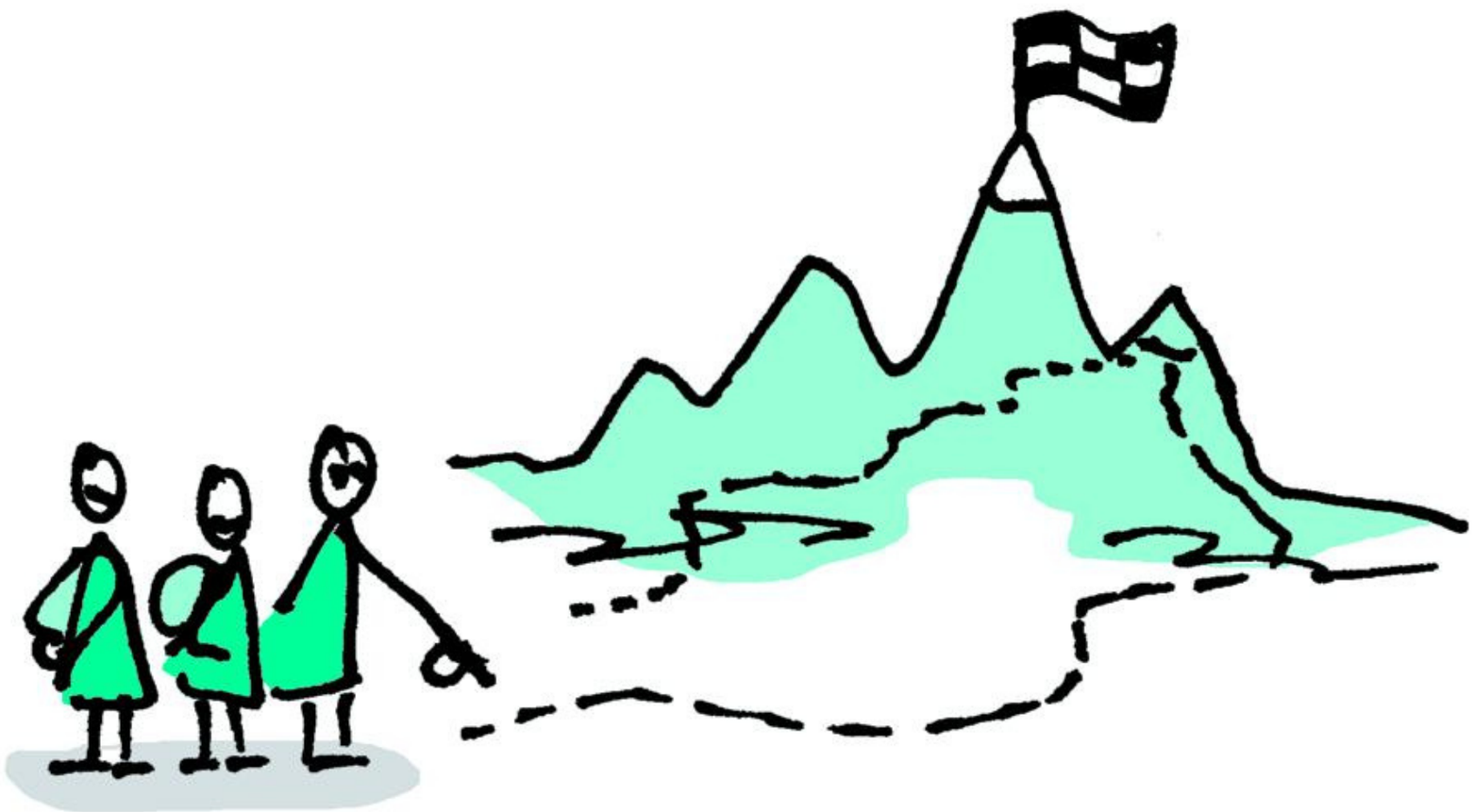
## ISTRUZIONE 6 - VALUTAZIONE E CONDIVISIONE FINALE 20 MINUTI

Seduti in cerchio, i partecipanti vengono incoraggiati a condividere le loro esperienze personali e la loro percezione sul futuro comune.

Il facilitatore porrà domande come:

- Come vedi il futuro comune ora?
- La tua percezione è cambiata dall'inizio del lavoro con CLIPS?
- C'è qualcosa che manca in questo piano?

Come facilitatori, portiamo la nostra fiducia nel gruppo e nel processo che creiamo, il profondo apprezzamento per la visione e la missione del gruppo, la nostra creatività, senso dell'umorismo e la ferma intenzione di co-creare con loro un futuro migliore per l'umanità e il pianeta.
Come sempre, siamo allerta in merito a ruoli e ranghi, facciamo del nostro meglio per equilibrare la partecipazione e aiutiamo le "voci secondarie" a essere visibili nel quadro generale. Ci assicuriamo di fissare gli appuntamenti per la revisione e di mantenere i contatti col gruppo per sentire come si sviluppa il piano d'azione.
Il piano d'azione dovrebbe restare a disposizione del gruppo nell'area comune, e anche sotto forma di documento conservato negli archivi e accessibile su richiesta.





We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# Come utilizzare il questionario di autovalutazione

## METODO DIAGNOSTICO

Abbiamo sviluppato un questionario di autovalutazione CLIPS per aiutare i gruppi ad analizzare il proprio gruppo. Il questionario si trova su internet, lo si può scaricare e compilare su carta, o fare una copia e utilizzarlo sul computer.
Il risultato del questionario non dice 'la verità assoluta' in merito a un progetto, questo è importante ricordarselo!
Il questionario di autovalutazione permette ai gruppi di vedere le proprie dinamiche interne ed i progetti attraverso una lente nuova, creata dal CLIPS; incentiva la comunicazione e rende più acuta la percezione.
Qui descriviamo uno dei modi possibili per lavorare col questionario e aiutare il gruppo ad autovalutarsi.

### Finalità e obbiettivi

- Farsi un'idea dei punti forti e di quelli deboli della comunità in una prospettiva CLIPS.
- Dare impulso a una meta-comunicazione profonda sulla comunità.
- Dare un'impressione delle diverse percezioni dei punti di forza e dei punti deboli del gruppo.

### Durata

70 - 130 minuti o anche di più.

E' lo strumento  l'ideale come inizio di una sezione più lunga di riflessione sulla comunità.

### Preparazione dei materiali

A ogni membro del gruppo viene chiesto di compilare il questionario di autovalutazione per conto proprio e di portare i risultati al meeting.
È necessario mettere a disposizione un computer portatile con il file del questionario di autovalutazione (sul foglio denominato "gruppi").
Il questionario di autovalutazione si può trovare e scaricare sul sito clips.gen-europe.org nella sezione "metodologia, metodi e strumenti".

### Target di riferimento

Gruppi di comunità. associazioni, comitato, collettivi e gruppi di lavoro.

### Numero di partecipanti

Minimo 4 – massimo 40.



We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

| Durata | Attività |
|---|---|
| 5´ | BENVENUTO |
| 20´ | RACCOGLIETE I RISULTATI DEI QUESTIONARI INDIVIDUALI |
| 20´ | RICONOSCETE INSIEME GLI ASPETTI FONDAMENTALI |
| PER OGNI TEMA´ 30´ | MINIMO PER INVESTIGARE GLI ASPETTI FONDAMENTALI |
| 5´ | CHECKOUT |

# INTRODUZIONE

### BENVENUTO - 5 MINUTI

Ringraziate per il lavoro fatto dalle persone nel compilare il questionario individualmente.

Chiedete come si sono sentiti nel farlo, se è stato interessante per loro e se sono interessati / disponibili ad ascoltare i punti di vista degli altri e confrontarsi.

Evidenziate che nessuna risposta dirà "l'unica verità" sul progetto, ma che ci sono tante diverse verità e che questo incontro è dedicato a scoprirle tutte.

Sarà un viaggio ricco d'ispirazione!

# Lavoro di gruppo col questionario di autovalutazione

### ISTRUZIONE 1 - RACCOGLIERE I RISULTATI DEI QUESTIONARI INDIVIDUALI - 20 MINUTI

Siate ben preparati per questa parte! Le condizioni migliori sono:

- avere un portatile con il file excel pronto per calcolare la media e la varianza.
- la lavagna a fogli mobili in cui le parole principali dei diversi punti del questionario sono già scritte, e dietro ci sono due righe per "media" e "varianza".

Leggete insieme il questionario e chiedete alle persone di dare i propri punteggi per i diversi argomenti.
Qualcuno scrive i punteggi direttamente nella tabella del file excel di media e varianza.
Qualcun altro visualizza media e varianza sulla lavagna a fogli mobili.
Consigliamo di rivedere l'intero questionario senza fretta, ma di evitare discussioni in questa fase. Solo dopo aver rivisto l'intero questionario saprete quali sono i punti fondamentali da discutere.
Se permettete che si discuta ora, le persone potrebbero discutere su punti non fondamentali e perdere tempo.

### ISTRUZIONE 2- IDENTIFICATE I PUNTI FONDAMENTALI - 20 MINUTI

Questo è il momento per suddividere e individuare i temi che saranno discussi.

Ci sono diversi motivi per cui un punto può essere fondamentale:

- Aspetti in cui il progetto ha un punteggio basso.
- Aspetti in cui la varianza è alta (percezioni molto diverse di diversi membri del team) - o aspetti in cui alcuni hanno un punteggio totalmente diverso da altri, anche se sono "eccezioni".
- Aspetti in cui il punteggio del questionario di autovalutazione su un livello CLIPS e il punteggio percepito all'interno del gruppo per questo aspetto sono molto diversi.

A questo punto identificate gli aspetti da approfondire ulteriormente e segnalate perché sono fondamentali. Consigliamo di usare diversi simboli per indicarli (ad es: ↘ per basso, x per varianza alta e D per la differenza fra punteggio e punteggio percepito).

La "varianza" è una cifra che misura quanto sono distanti i diversi risultati.
È alta quando i risultati sono molto diversi e 0 se tutti hanno fatto esattamente lo stesso punteggio.
**Non è importante conoscere la sua formula matematica**, ma per chi è interessato si calcola come la *media della differenza al quadrato di ogni numero dalla media* di una serie di dati.

**Esempio:** se abbiamo 3 punteggi: 1, 3 e 5, la media è 3. la differenza fra 1 e 3 è 2, fra 3 e 3 è 0, e fra 5 e 3 è di nuovo 2. Questo porta a una varianza =( (2*2)+(0*0)+(2*2))/3. Secondo le statistiche la varianza è alta se supera l'1.


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# Lavoro di gruppo con il questionario di autovalutazione

Ogni ragione per cui un tema richiede un ulteriore approfondimento e attenzione richiede un trattamento differente.
Ecco perché proponiamo tre alternative legate alle ragioni possibili e tre diverse modalità per gestirle.
I facilitatori esperti sono incoraggiati a mettere a frutto la loro esperienza e adattare il metodo alle necessità della situazione.
L'uso del questionario di autovalutazione è consigliato come primo passo in un processo che più tardi integra metodi differenti a seconda delle necessità della comunità.

### ISTRUZIONE 3 A - UN ASPETTO IN CUI TUTTI HANNO UN PUNTEGGIO BASSO

Se il gruppo esprime chiaramente una criticità, ossia un aspetto con punteggio basso, c'è probabilmente (ma non necessariamente) una reale necessità di rafforzare questo aspetto. Il passo successivo è sondare se il gruppo è d'accordo sulla necessità di un cambiamento.
Magari l'intero gruppo non la vede come una debolezza - e questo deve essere accettato!
Il facilitatore dovrebbe essere sempre consapevole che ci sono due possibilità (spesso entrambe vere): o il gruppo ha un "punto cieco" su un determinato tema e ignora qualcosa di importante, o questa specifica parte della modalità CLIPS non è adatta a questo gruppo, visto che ogni gruppo ha una propria identità.
Esplorate questi fatti apertamente col gruppo. Il prossimo passo - se è appropriato - è sviluppare una strategia da applicare per rinforzare questo punto.
Il primo passo può essere un giro di parola (magari con il bastone della parola) sulla questione - poi il facilitatore può scegliere fra i metodi CLIPS quello adatto ad affrontare ed esaminare davvero il punto critico.

### ISTRUZIONE 3 C - ASPETTI IN CUI IL PUNTEGGIO DEL QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE E LA CLASSIFICAZIONE INTUITIVA DEL PROGETTO SONO MOLTO DIFFERENTI

Ogni membro di una comunità e spesso ogni comunità ha una risposta intuitiva alla domanda "La nostra comunità procede bene in questo aspetto, o ha bisogno di grandi miglioramenti?" - già prima di iniziare a compilare il questionario.

A volte, questa classificazione intuitiva è diversa dal risultato del questionario - e le persone chiedono: Cos'è giusto?
Di nuovo, non c'è giusto o sbagliato. Questa differenza è un'altra possibilità per fare autoriflessione.
Possono esserci **due ragioni** per questa differenza:
O **il questionario di autovalutazione non fa la domanda "giusta"** - se arrivate a questa conclusione per favore date un feedback al team di CLIPS,

O l'autopercezione del gruppo è influenzata da esperienze che danno al gruppo la tendenza a darsi un punteggio milgiore o peggiore del questionario. Questo può essere interessante da esplorare.

### ISTRUZIONE 3 B - UN ASPETTO CON UNA VARIANZA ALTA

Aspetti con varianza alta, per cui alcuni individui hanno punteggi completamente diversi dagli altri, sono uno dei risultati più interessanti del questionario di autovalutazione.
È consigliabile dedicare parecchio tempo alla discussione immediata per esplorare questi punti.
Alcuni gruppi vogliono scoprire quale punteggio dice "la verità assoluta" sul progetto. È importante incoraggiare la consapevolezza che non c'è nessuna "verità" definitiva.
**Ogni risposta è una parte della verità.**
Anche se qualcuno mette "1" e qualcun altro "5" nella stessa frase - tutto fa parte della verità.
In questa fase il gruppo può scoprire di più sugli individui e sulle loro differenze.
È importante prendersi il tempo di capire perché le persone hanno deciso di assegnare dare un dato punteggio. Una conversazione rispettosa che esplori i motivi di fondo e le ragioni che portano al punteggio **può dire molto al gruppo sulla relazione fra "Io" e "Noi" - molto più di qualsiasi punteggio che il questionario di autovalutazione possa calcolare!**
Spesso le intuizioni emerse in queste conversazioni sono molto importanti per il gruppo: il questionario di autovalutazione esprime in questa fase il massimo del suo potenziale.
Se ci sono persone che rispondono sempre in modo molto più negativo (o positivo) degli altri, questo ci dice qualcosa su queste persone. Cosa porta alla diversa prospettiva? Cosa possiamo imparare da questo? A volte può segnalare il fatto che ci sono persone che stanno per uscire dal gruppo.
Altre volte, indica solo personalità diverse. Certe persone tendono all'ottimismo, altre al pessimismo. Come possiamo usare il loro potenziale?
**La gente che risponde piuttosto negativamente può essere usata come *sismografo* del progetto e dovrebbe ricevere più attenzione**,
Spesso questo è un passo importante nell'integrare persone frustrate. E d'altro canto, è importante che chi tende a vedere il lato negativo delle cose aumenti la propria consapevolezza ricordando che c'è anche un lato luminoso che qualcun altro vede.

**Esempio:** L'autopercezione della mia comunità era di avere un punteggio molto basso nell'"intenzione". Il questionario mostra invece un risultato differente e il feedback ricevuto da altre comunità era allineato con il questionario. Una spiegazione per questo: siamo influenzati dalle discussioni estenuanti **sui dettagli** per capire a fondo la nostra intenzione, e questo ci dà l'impressione di avere un punteggio basso in questo livello.
Ma in confronto a tante altre comunità, abbiamo un'intenzione condivisa molto forte sull'ecologia e la riduzione della nostra impronta ecologica. Il questionario di autovalutazione ha aumentato la nostra consapevolezza su questo aspetto!


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# MODELLO CLIPS & TAPPETO

## METODO DIAGNOSTICO

Lo scopo principale di questo metodo è usare il Tappeto per imparare come funziona il modello CLIPS e metterlo al servizio di un progetto di gruppo. Il Tappeto offre una rappresentazione simbolica del progetto su cui si intende lavorare. Steso a terra, prende forza e identità. Questa rappresentazione incoraggia il gioco e la partecipazione attraverso elementi simbolici aggiuntivi come pietre, semi, rami, foglie, ecc. che si possono trovare sul posto, e crea uno spazio di profonda connessione dei partecipanti con i loro progetti comuni e con i facilitatori.
Qui presentiamo un modo per usarlo, ma ce ne possono essere molti altri; un gruppo o facilitatore CLIPS può adattare questo metodo e creare altre versioni adatte al contesto.

### Finalità e Obbiettivi

- Conoscere il modello CLIPS e l'interrelazione fra i livelli
- Usare il modello per osservare i punti di forza del progetto e le aree di miglioramento.

### Durata

2-3 ore

### Preparazione dei Materiali

- Il Tappeto CLIPS
- Carte con i temi di ogni livello (stampate o scritte al momento)
- Penne
- Forbici e riviste illustrate (da ritagliare)
- Tappeti CLIPS stampati su carta A3 (o più grande), 1 o 2 (per sicurezza)
- Carte vuote (o post it) bianche e colorate: per domande (bianche) e per temi caldi (colorate)
- Set di piccole pietre (circa 50 o più): cosa è solido nel progetto
- Rametti secchi, circa 50, cosa non funziona
- Cristalli colorati (o semi colorati) circa 30-40: processo creativo.

### Target di riferimento

Gruppi e formatori

### Numero di Partecipanti

Minimo 12 – massimo 30


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

| Durata | Attività |
|---|---|
| 15' | INTRODUZIONE |
| 30' | RACCOGLIERE INFORMAZIONI |
| 20' | PREPARAZIONE DEL TAPPETO |
| 60' | ESPLORAZIONE DEL TAPPETO |
| 20' | GRATITUDINE E GRADIMENTO |
| 20' | RACCOLTA E CHIUSURA |

# INTRODUZIONE

### CORNICE - 15 MINUTI

Giro di presentazioni.
Il facilitatore presenta i modelli con i punti chiave di ogni livello e i temi maggiormente in evidenza (guida CLIPS) con il tappeto in terra.

Ogni facilitatore può scegliere liberamente di scrivere anticipatamente alcuni temi CLIPS sulle carte.

Spiegate che in questo momento il tappeto rappresenta la casa del progetto comune.

# RACCOGLIERE INFORMAZIONI

### ISTRUZIONE 1 - PROPRIETA' COLLETTIVA 20 MINUTI

Si invitato il gruppo a "personalizzare il tappeto", mettendo parole, immagini, disegni che rappresentino il progetto collettivo che li accomuna.

**CONSIGLIO PER IL FACILITATORE: QUESTO E' SOLO PER I GRUPPI IN 'INCUBAZIONE'. SE E' UNA PRESENTAZIONE DEL MODELLO CLIPS SI SALTA QUESTA PARTE**

### ISTRUZIONE 2- LAVORO INDIVIDUALE - 10 MINUTI

Ogni persona ha circa 5-10 minuti per scrivere domande sul progetto o sul processo.

I temi "caldi" che si sentono vivi dentro (chiedete di mettere sempre il nome sui fogli) possono essere scritti su carte colorate.

# PREPARAZIONE DEL TAPPETO

### ISTRUZIONE 3 - METTERE I MATERIALI SUL TAPPETO 10 MINUTI

Sul tappeto, ognuno mette le proprie domande e temi caldi nel luogo che preferisce (non c'è bisogno di discutere al riguardo, non c'è "un posto giusto o sbagliato") e ci diamo tempo per leggere, osservare e vedere cosa emerge.

### ISTRUZIONE 4 - RIASSUMERE 10 MINUTI

Con l'aiuto del facilitatore e il consenso del gruppo, vedere se ci sono temi ridondanti o se sono parte delle stesse aree, raggruppandoli insieme.


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# ESPLORAZIONE DEL TAPPETO

### ISTRUZIONE 1 - DISTRIBUZIONE DEL TAPPETO
### 10 MINUTI

Il facilitatore distribuisce i seguenti oggetti a ogni partecipante. Le quantità possono variare. Potreste provare a vedere quali sono le quantità ideali di ciascun elemento.

- 5 pietre: riconoscenza, il partecipante valuta il tema come qualcosa che nel gruppo sta andando bene.
- 4 rami: scartare, il partecipante è stanco di quell'argomento. È qualcosa che lei/lui non accetta o non le/gli piace più.
- 3 cristalli: nuovo processo, indica che il partecipante vuole intraprendere un processo di cambiamento su questo tema. Che lei/lui ha l'energia e la creatività per impegnarsi in una trasformazione.

Poi si dedica del tempo a posizionare pietre, rami e cristalli sui diversi temi nel tappeto.

Camminare intorno al tappeto, osservare, fare domande, se se ne hanno, alla persona che ha portato un tema specifico, ecc...

### ISTRUZIONE 2 - ESPLORAZIONE
### 50 MINUTI

Quando tutti gli elementi sono stati posizionati, il facilitatore raccoglie i soggetti con più rami e cristalli. 1 o 2 temi per ogni livello.

**CONSIGLIO PER IL FACILITATORE:** dipende da quanto tempo si ha a disposizione, da quanto è lunga la sessione e dal numero di partecipanti. Per un gruppo di 10-12, in una sessione di 2.30h, potete scegliere 5 o 6 temi, dedicando a ognuno 8-10 minuti. Inoltre, verificate se emerge un tema in particolare, e in caso potete decidere di dedicare più tempo e andare in profondità. Può succedere che ci siano molti oggetti su uno dei livelli, al loro posto o meno. Questo potrebbe indicare che sta succedendo qualcosa su quel livello.

Aprite lo spazio allo scambio riguardo al tema scelto, ascoltando le diverse voci e dando informazioni su possibili metodi e strumenti che possano sostenere il processo.

# RACCOLTA & CHIUSURA

### ISTRUZIONE 1 - GRATITUDINE E GRADIMENTO (OPZIONALE) - 20 MINUTI

È opzionale, ed è importante per un gruppo in incubazione

In piccoli gruppi (3 o 4) si scelgono i temi con più pietre e si prepara una presentazione per la plenaria, in modo creativo: role playing, scultura collettiva, poesia, canzone, ecc...

### ISTRUZIONE 2 - RACCOLTA DEL TAPPETO E CHIUSURA - 20 MINUTI

Raccogliete le informazioni sul tappeto CLIPS (su foglio A3), annotando le interazioni (pietre, cristalli, rami) e controllando che ci sia un certo ordine nelle priorità (indicate dagli input del gruppo).

Il gruppo le porta a casa, come informazioni su cui possono lavorare.

Giro di chiusura: cosa prendo per me e per il progetto.

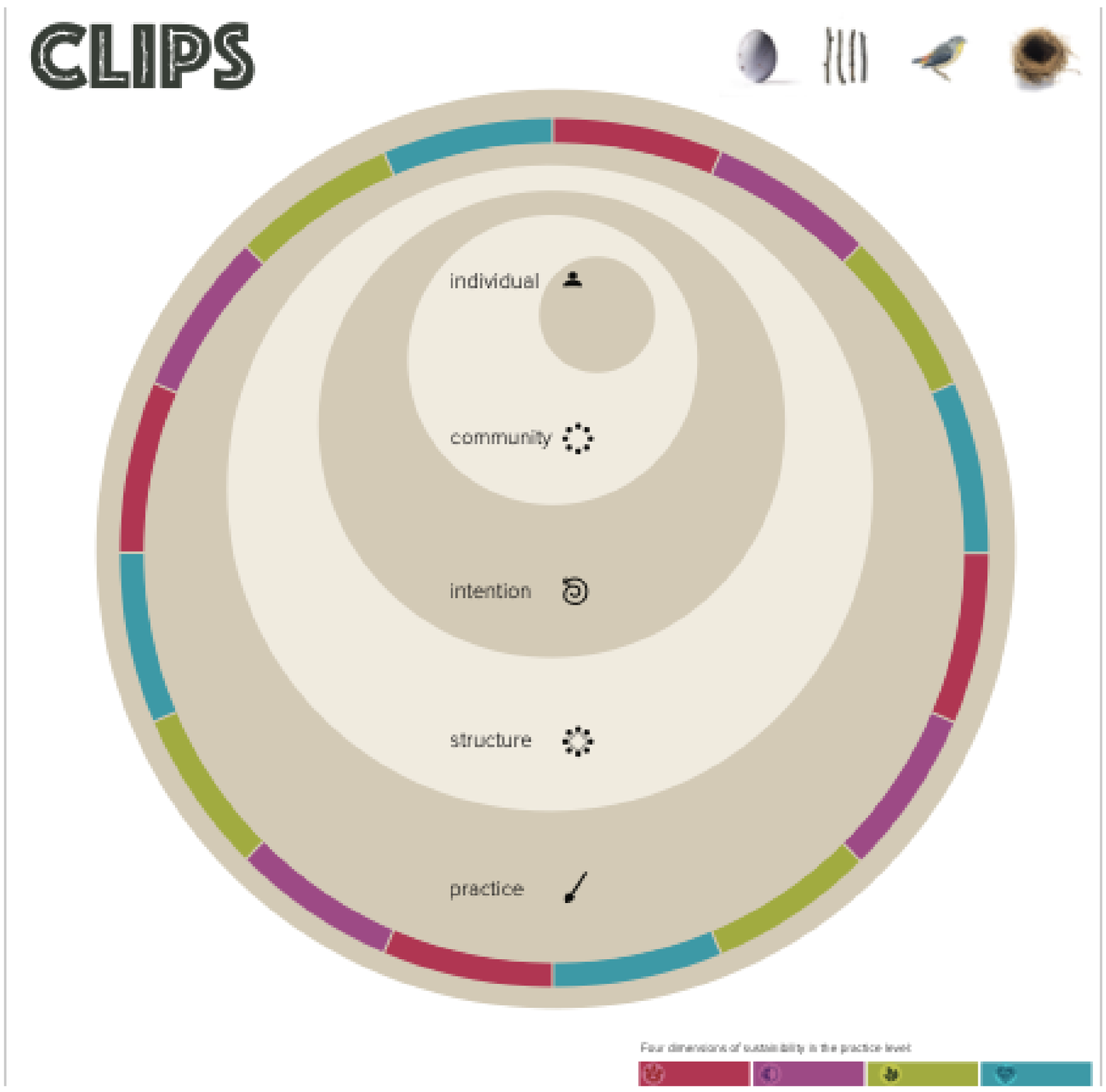
Celebrazione (finire con una musica, una danza, un gioco, ecc...)


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# DESCRIZIONE DETTAGLIATA E ISTRUZIONI

- Lavorare con il Tappeto è utile sia per gruppi in stadio di incubazione che per presentare ai facilitatori il modello CLIPS.
- È importante avere chiaro con chi state lavorando perché il processo e la partecipazione possono cambiare.
- È importante che il facilitatore conosca il modello CLIPS e abbia la dimestichezza necessaria per usarlo in modo agile.
- Il Tappeto è un gioco simbolico e concettuale. È importante sapere come usare un gioco simbolico.
- Porta informazioni rilevanti da ogni livello a un gruppo specifico.
- Nel caso di un gruppo in incubazione, il Tappeto rappresenterà il loro progetto.
- Nel caso di una presentazione del modello CLIPS, il Tappeto rappresenta solo il modello e i metodi e contenuti concettuali associati.
- Ci si aspetta che i partecipanti rappresentino il loro progetto in modo giocoso, con i loro dubbi, difficoltà, preferenze, ecc...

**CONSIGLIO PER IL FACILITATORE:** ESSERE CREATIVI E PENSARE DI PORTARE OGNI GENERE DI MATERIALI CON CUI GIOCARE. INOLTRE, GUARDARSI INTORNO NEL LUOGO PER VEDERE QUALI MATERIALI POSSONO ESSERCI DA USARE NEL GIOCO SIMBOLICO.





We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# PERMACULTURA SOCIALE - parte 2
# TABELLA DI VALUTAZIONE

## METODO DIAGNOSTICO

Un metodo per aiutare i gruppi ad orientare le proprie azioni e a comprendere i propri punti di forza e di debolezza utilizzando i Principi di Permacultura in relazione al modello CLIPS, assegnando un punteggio di riferimento ai risultati ottenuti. Lo strumento di valutazione attarversa e analizza in dettaglio tutti i livelli del CLIPS ed è quindi uno strumento diagnostico che completa il metodo "Permacultura Sociale e CLIPS" e dovrebbe  essere utilizzato dopo la tabella di orientamento  (parte 1).
Questo strumento è attualmente in fase di test e invitiamo i facilitatori a fornire feedback all'indirizzo e-mail dell'autore: <lucilla@torri-superiore.org>.

### Finalità e Obbiettivi

Questo metodo ha lo scopo di:

- aiutare il gruppo a identificare le aree che necessitano di attenzione urgente
- svelare dinamiche di gruppo non chiaramente identificabili utilizzando altri strumenti
- aprire nuove prospettive e mettere in relazione i processi di gruppo con i processi naturali nella convinzione che “la natura è maestra”.

### Durata

Circa 90 minuti per sessione, a seconda delle dimensioni del gruppo.

Potrebbe essere necessaria più di una sessione per completare l'intero processo e analizzare tutti i Principi di Permacultura in relazione ai quattro livelli CLIPS.

### Preparazione dei Materiali

- Le 12 carte dei Principi di Permacultura
- La tabella di orientamento alla Permacultura sociale & CLIPS
- La tabella di valutazione della permacultura sociale
- Pennarelli colorati
- Fogli di carta e matite per consentire ai partecipanti di prendere appunti

### Target di riferimento

Questo metodo è rivolto a gruppi che hanno una conoscenza di base della Permacultura e vogliono esplorare le relazioni tra le dinamiche di gruppo e i Principi di progettazione della Permacultura.

### Numero di Partecipanti

Minimo  5 – massimo 30.


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

| Durata | Attività |
|---|---|
| 10´ | INTRODUZIONE – PRESENTARE LA DINAMICA |
| 15´ | PRESENTARE LA TABELLA DI VALUTAZIONE |
| 5´ | CREAZIONE DI GRUPPI DI LAVORO |
| 50´ | APPLICARE I PRINCIPI ALLA REALTA' DEL GRUPPO E ASSEGNARE UN PUNTEGGIO |
| 20´ | ELABORAZIONE |

# INTRODUZIONE

## CORNICE - 10'

Questo metodo può essere utilizzato durante una sessione plenaria quando il gruppo vuole avere una visione nuova delle dinamiche interne utilizzando i Principi, il linguaggio e la conoscenza della Permacultura. Dovrebbe essere utilizzato dopo una sessione di lavoro sulla tabella di Orientamento per gettare le basi per uno sguardo più approfondito sulle dinamiche del gruppo.
Lo strumento di valutazione supporta il facilitatore Clips ad identificare le aree di debolezza o incoerenza nel gruppo.
Mette in stretta connessione situazioni, comportamenti o schemi specifici che ricorrono nel gruppo quando un Principio di Permacultura non è applicato, non presente o insufficiente; aiuta il gruppo a identificare i possibili sintomi che il facilitatore CLIPS affronterà per soddisfare le esigenze del gruppo.
L'Assessment Tool presenta anche un sistema di punteggio che valuta la frequenza con cui il sintomo si ripresenta (spesso - a volte - mai).
I sintomi più ricorrenti possono essere diagnosticati come punti critici e richiederanno l'attenzione più urgente.

# PERMACULTURA SOCIALE - TABELLA DI VALUTAZIONE

## ISTRUZIONE 1 - PRESENTARE LA TABELLA DI VALUTAZIONE 15 MINUTI

Dopo un'introduzione alla Permacultura Sociale attraverso la Tabella di Orientamento, il gruppo può iniziare ad utilizzare lo Strumento di Valutazione per analizzare comportamenti ricorrenti e punti critici. Leggere le dinamiche di gruppo in termini di conservazione di energia a lungo termine ci darà informazioni interessanti su dove il gruppo ha un deficit energetico e quali sintomi derivano da questa criticità nella sua progettazione sociale.

L'Assessment Tool è stato strutturato secondo i quattro livelli CLIPS in relazione ai principi della Permacultura; sono stati identificati uno o più comportamenti-chiave, riferiti a indicatori o sintomi che ne evidenziano gli effetti su ogni livello. Poiché diversi principi sono strettamente correlati tra loro, il loro effetto sul gruppo può essere simile e la tabella dovrebbe essere utilizzata con un approccio organico per integrare le informazioni che rileviamo.

## ISTRUZIONE 2 - CREAZIONE DI GRUPPI DI LAVORO 5 MINUTI

Il facilitatore dividerà il gruppo numeroso in 4 sottogruppi, invitando i membri a scegliere un particolare livello CLIPS su cui concentrarsi.

Può anche usare la costellazione sistemica e posizionare una carta con un simbolo per ogni livello a faccia in giù sul pavimento, chiedendo alle persone di raggrupparsi intorno a loro.

## ISTRUZIONE 3 - APPLICARE I PRINCIPI ALLA REALTA' DEL GRUPPO 50 MINUTI

Questa analisi attraversa tutti e 4 i livelli CLIPS in relazione a ciascuno dei principi.
Tutti i principi sono stati analizzati e sono stati identificati sintomi specifici per ogni strato; alcuni sono strettamente correlati ma hanno un'angolazione leggermente diversa.
Sono stati aggiunti altri due principi (Elementi multipli e Funzioni multiple) poiché entrambi hanno un impatto rilevante sulle dinamiche di gruppo
La valutazione è organizzata in 3 colonne:
Sintomo quando il principio non viene applicato
Principio di Permacultura
Livello di ricorrenza (spesso - a volte - mai)
Ogni gruppo si concentrerà sui sintomi descritti in relazione a un Principio specifico e discuterà come ciascuno di essi influisca sul contesto del gruppo. Per alcuni sintomi può essere applicato più di un Principio, e questo è contrassegnato da una stella.

Il facilitatore può porre domande per stimolare la discussione:
- riesci a identificare questo punto critico nel gruppo?
- quanto spesso si manifesta?
- come è collegato al Principio?

Ogni sintomo dovrebbe ricevere un punteggio e ogni gruppo dovrebbe completare tutti i punti durante l'esercizio, scrivendo il totale in fondo alla colonna.


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

# PERMACULTURA SOCIALE - TABELLA DI VALUTAZIONE

## ISTRUZIONE 4 - ELABORAZIONE 20 MINUTI

Ogni gruppo è invitato a condividere il proprio lavoro sul livello che sceglie, partendo dall'Individuo. Si può fare una rappresentazione visiva del risultato con un grafico o una mappa mentale per evidenziare le aree e i livelli che necessitano di più urgenti attenzioni.

Quando tutti i gruppi avranno presentato il proprio lavoro, il quadro generale offrirà una prospettiva permaculturale sulla realtà del gruppo e il facilitatore CLIPS aiuterà a focalizzare e affrontare i punti critici.
Nelle fasi successive, verranno applicati i metodi CLIPS e i Principi di Permacultura che offriranno un riferimento per mantenere il gruppo in sulla buona strada.

## RELAZIONE CON IL MODELLO CLIPS

Questo strumento diagnostico considera il gruppo un sistema integrato e ne analizza le dinamiche interne sulla base dell'approccio Permaculture Design / Social Permaculture.

Il Social Permaculture & CLIPS Assessment mira a rivelare come la mancanza qualsiasi principio possa avere un impatto rilevante su ciascuno dei livelli.
Questo metodo è in gran parte sperimentale e richiede al facilitatore di avere una buona conoscenza e pratica sia di CLIPS che di Permaculture Design.

**CONSIGLIO PER IL FACILITATORE**: La tabella di Valutazione della Permacultura Sociale può anche essere usata individualmente come preparazione per il lavoro di gruppo. Distribuire la tabella prima della sessione può dare alle persone il tempo di riflettere e stabilire connessioni con la Permacultura, una disciplina che potrebbe non essere loro familiare. La condivisione dell'analisi individuale dovrebbe avvenire in gruppi focalizzati sui livelli per evitare dispersioni e identificare punti critici specifici.
Questo strumento funziona meglio quando almeno alcuni membri del gruppo hanno ricevuto una formazione in Permacultura e il gruppo è incline a lavorare con questa disciplina potente e complessa.

Qui puoi trovare un esempio della prima pagina della tabella di valutazione in versione italiana.
La versione completa (in inglese) è un documento di sei pagine, disponibile per il download qui:
https://clips.gen-europe.org/wp-content/uploads/2021/06/PermaClips-Assessement-table-1.pdf

Per richiedere la versione in italiano potete contattare questo indirizzo email: permaclips@mail.com

### *PRINCIPI DI PERMACULTURA APPLICATI AI GRUPPI – VALUTAZIONE*

**A cura di Lucilla Borio e Gloria Gelmi – L'utilizzo è consentito citando le autrici. Per informazioni: permaclips@mail.com**

**LIVELLO CLIPS: INDIVIDUO**

| SINTOMI DI CRITICITA' QUANDO IL PRINCIPIO NON È APPLICATO | PRINCIPI DI PERMACULTURA | FREQUENZA DEL SINTOMO | | |
|---|---|---|---|---|
| | | SPESSO | A VOLTE | MAI |
| Mancanza di interesse e fiducia per la condivisione dei bisogni e dei problemi personali: le persone si sentono sole e questo non è riconosciuto. Scarsa empatia. | 1 - *Osserva, percepisci e interagisci* | | | |
| Le persone si evitano a vicenda; mancanza di contatto visivo o fisico, di umorismo o di lessico condiviso. | | | | |
| I membri si sentono stanchi, esauriti, depressi. | 2 - *Cattura e conserva energia* | | | |
| Poco tempo viene dedicato ad attività gratificanti, feste e celebrazioni. | 3 - *Ottieni un raccolto* | | | |
| Mancanza di auto-osservazione ed autocritica. | 4 - *Applica l'autoregolazione e accetta il feedback* | | | |
| Alcuni comportamenti personali sono percepiti come eccessivi / fastidiosi e creano tensione. | | | | |
| Mancanza di pratiche rigenerative a livello personale (ad es. riposo, yoga, meditazione, sport, relax). | 5 - *Utilizza e valorizza risorse e servizi rinnovabili* | | | |
| Problemi con schemi personali di comunicazione e di comportamento (es: passivo-aggressivo). | 6 - *Non produrre scarti e inquinamento.* | | | |
| Mancanza di attenzione al proprio comportamento personale e a come questo influenza la comunità. | 7 - *Progetta dai modelli ai dettagli* | | | |
| La visione e le esigenze personali non sono coerenti con quelle collettive; non vi è alcuna volontà di rinunciare ai propri privilegi personali per coltivare il bene comune. | | | | |
| I membri del gruppo hanno difficoltà ad ascoltare se stessi e i propri bisogni interiori, non riconoscono né mettono in collegamento le proprie differenti parti ed esigenze; le emozioni vengono represse. | 8 - *Integra anziché segregare* | | | |
| Comportamento impulsivo, o percepito come arrogante, o scelte personali radicali, che generano insofferenza nel gruppo. | 9 - *Utilizza soluzioni piccole e lente* | | | |
| Viene dato per scontato che le informazioni siano equamente condivise e comprese, e che le capacità individuali siano apprezzate e bilanciate. | | | | |
| Scarse o assenti pratiche di meditazione collettiva, o condivisione emozionale in atto, o co-ascolto. | 10 - *Utilizza e valorizza la diversità* | | | |


We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.