

Il Progetto “NEET-WORK”

per giovani che vogliono rimettersi in gioco

INDICE

- 1. Il contesto del progetto:** breve storia e rete dei partner
- 2. Obiettivi e percorso:** le fasi del progetto
- 3. Le/i giovani che abbiamo incontrato:** aggancio e caratteristiche dei partecipanti
- 4. Il modello operativo:** quadro di riferimento e strumenti
- 5. La figura del case manager:** ruolo e formazione
- 6. Laboratori esperienziali per i beneficiari**
- 7. Gli esiti:** storie di casi
- 8. Prospettive di sviluppo**

Riferimenti bibliografici

ALLEGATI

Il gruppo di lavoro è composto da:

- Società Cooperativa Sociale It2 (Claudia Parisini, Roberta Benetti)
- Cooperativa Sociale Dai Crocicchi (Silvia Salucci)
- US ACLI Comitato Provinciale di Bologna (Rosa de Angelis)
- ACLI Provinciale di Bologna (Claudio Natali)
- Società Cooperativa Sociale G. Fanin (Stefania Sabella, Claudia Mori)
- La Carovana O.N.L.U.S. (Massimo Grassano, Fabiola Rossetti)
- Officina Immaginata Società Cooperativa sociale (Daniele Fabbri, Maddalena Neri)
- Irecoop Emilia Romagna Società Cooperativa (Beatrice Bolognini)
- Comune di Bologna - Area Educazione Istruzione Nuove Generazioni (Laura Tagliaferri, Novella Tarsi)
- Confcooperative Bologna (Oreste De Pietro)
- Città Metropolitana (Serena Cavallini)
- Istituzione Gian Franco Minguzzi (Bruna Zani)

1. Il contesto del progetto: breve storia e rete dei partner

Il progetto Neet-Work si inserisce nell'ambito del percorso avviato a seguito della sottoscrizione del Patto metropolitano per il contrasto alle fragilità sociali (alla fine del 2017) da parte di Istituzioni del territorio (Città Metropolitana, Conferenza territoriale Sociale e Sanitaria Metropolitana) e di vari Enti di Terzo Settore, al fine di operare in modo prioritario per:

- una forte integrazione delle politiche di servizi alla persona (a cui si collega la strutturazione di sistemi coordinati di gestione);
- il consolidamento di un rapporto privilegiato fra enti locali, pubblica amministrazione, soggetti del Terzo Settore, in un proficuo scambio di conoscenze ed esperienze del territorio e della comunità e la promozione e l'implementazione di nuovi modelli di collaborazione;
- una forte sinergia fra le risorse presenti sul territorio per affermare la concreta applicazione del principio di sussidiarietà orizzontale previsto dall'art. 118 della Costituzione e per favorire una cultura trasversale ai diversi settori della Pubblica amministrazione e al Terzo settore, anche prevedendo momenti di formazione integrata di volontari ed operatori;
- la promozione della cultura della responsabilità e della partecipazione, mediante la valorizzazione dei volontariati e attraverso la promozione di interventi di responsabilità sociale d'impresa, di welfare aziendale, di volontariato dei professionisti e delle imprese, di conoscenza dell'economia sociale;
- la promozione dell'empowerment e del lavoro di comunità, valorizzando le buone pratiche presenti sul nostro territorio;
- la ricerca di risorse dal mondo profit e dalla comunità europea per incrementare gli strumenti e le risorse a disposizione.

La Cabina di regia istituita per l'attuazione del Patto ha individuato diverse aree di fragilità, tra le quali il disagio giovanile contrassegnato dalla condizione comunemente definita di Neet (Not in Education, Employment or Training), costituendo un Tavolo ad hoc come luogo di condivisione e di confronto su idee, proposte e buone prassi a sostegno di persone disorientate e demotivate rispetto alla formazione e alla dimensione lavorativa.

L'opportunità di usufruire di un contributo economico erogato dalla Fondazione Carisbo ha generato un progetto articolato in varie fasi e azioni, realizzate da un partenariato costituito da vari Enti del territorio (Istituzione Minguzzi della Città metropolitana, Comune di Bologna, ACLI Bologna, Confcooperative Bologna, IRECOOP Emilia-Romagna, le cooperative sociali Dai Crocicchi, Fanin, IT2, La Carovana, Officina Immaginata), con l'intento di sviluppare metodologie innovative e di delineare nuove figure professionali, a partire dalle esperienze e dalle competenze maturate da ciascuno nel tempo anche in altri ambiti di intervento.

2. Obiettivi e percorso: le fasi del progetto

Il progetto ha inteso sperimentare strumenti di risposta ai bisogni dei giovani in condizione Neet, identificati come quei giovani che si trovano in una particolare condizione del loro percorso di vita, sono fuori dal mondo scolastico e lavorativo, con scarsa motivazione ad attivarsi, forse disillusi o forse in attesa di nuove opportunità.

Prima fase del progetto (gennaio-marzo 2021). E' consistita nell'aggancio e nella selezione dei giovani attraverso la promozione dell'iniziativa (v. Allegato 1). L'aggancio ha puntato ad intercettare giovani donne e uomini, tra i 18 e 29 anni, cui offrire un'opportunità "per rimettersi in gioco": un percorso di esplorazione delle proprie capacità, reali e anche quelle potenziali, di acquisizione di nuove competenze, di riattivazione delle motivazioni, mediante la proposta di laboratori esperienziali a carattere orientativo (v. oltre 3. *Le/i giovani che abbiamo incontrato*)

Seconda fase del progetto: (aprile-luglio 2021). Ai primi di aprile è stato possibile attivare i laboratori esperienziali, organizzati dalle cooperative che formano l'équipe del progetto, in diversi ambiti: professionali (falegnameria, ristorazione), espressivi e riflessivi (yoga), sportivi (rugby, avventure outdoor). I laboratori sono stati pensati per offrire l'opportunità di vivere esperienze positive, rispetto al contesto e alla socialità, e insieme di lavorare su di sé: attraverso l'alternanza di attività differenti, si è inteso favorire la possibilità di sperimentarsi in contesti diversi, in cui poter incrementare il senso di autoefficacia e sentirsi parte di un gruppo con cui condividere esperienze, conoscenze e competenze. L'obiettivo è stato quello di costruire insieme - giovani, case manager, enti e comunità – un progetto personalizzato di crescita, favorendo empowerment personale e collettivo (v. oltre 6. *I laboratori esperienziali*).

Nel frattempo, si sono attivati momenti di formazione per i 6 Case Manager afferenti ciascuno alle 6 realtà coinvolte nel progetto. Si tratta di una peculiarità di questo progetto, che ha considerato tra i beneficiari anche i case manager, figure di riferimento che accompagnano la persona per tutta la durata del progetto: costruiscono una relazione di fiducia, progettano, in collaborazione con i beneficiari, il percorso personalizzato, sono presenti tramite colloqui, verifiche, visite presso le attività previste e momenti di rielaborazione. E' stato fatto un seminario (online) di team building e successivi incontri in presenza, ricorrendo anche alla modalità dell'improvvisazione teatrale, ("teatro di relazione") I Case manager hanno lavorato sulla parte individuale più legata alla progettualità di vita, con strumenti di ricerca attiva del lavoro, promozione delle capacità di lettura di sé e delle proprie competenze.(v. oltre, 5. *La figura del case manager*).

Terza fase del progetto: (settembre – dicembre 2021). Sono stati attivati 3 tirocini, seguiti dai case manager, con incontri di gruppo e interpersonali per analizzare e confrontarsi, insieme ragazze/i e case manager, su quanto si stava sperimentando.

Elemento fondamentale del progetto è l'elaborazione di un **modello operativo**. Sono stati prodotti strumenti e messe a punto metodologie di lavoro, con l'obiettivo di giungere alla co-costruzione di un modello pedagogico di riferimento completo di materiali specifici e toolkit. In particolare sono stati realizzati: materiali di lavoro (questionario per la rilevazione di informazioni dei beneficiari, scheda di progetto personalizzato, scheda di rilevazione di conoscenze e competenze, sia in entrata sia in uscita dal progetto, diario di bordo individuale, scheda di autovalutazione), toolkit operativi (schede per lo svolgimento dei colloqui individuali, scheda di rilevazione dei bisogni, flusso di azioni) e strumenti di valutazione pre-post sia per case manager sia per i beneficiari ultimi (v. oltre, 4. *Il modello operativo*).

Ragazzi/e coinvolti sono risultati molto motivati e hanno espresso un forte gradimento e benefici tratti dal progetto (v.oltre 7. *Gli esiti: Storie di casi*).

Evento finale del progetto è stata la restituzione alla comunità del percorso e degli esiti, con un webinar in data 14 dicembre 2021 (v. Allegato 5)

3. Le/i giovani che abbiamo incontrato

La definizione “giovani che non studiano e non lavorano” comunemente nota con l’acronimo NEET (*not in education, employment or training*¹) è talmente larga che in realtà ricomprende situazioni di vita reale molto diverse. Questo tema era già presente – e discusso – nella “Giornata di studio sulle esperienze con i NEET, giovani che non studiano e non lavorano” del 18 ottobre 2019 promosso dal Gruppo di lavoro dedicato, nell’ambito della Cabina di regia costituita per dare attuazione al Patto metropolitano per il contrasto alle fragilità sociali².

Danno atto della diversità interna alla categoria utilizzata sia i lavori del Prof. Alessandro Rosina, sia i report di diversi progetti già realizzati come “Intercettare i Neet: strategie di prossimità” realizzato dall’Osservatorio Giovani dell’Istituto Toniolo o il progetto NET FOR NEET³ finanziato dalla Fondazione CARIVERONA.

Possiamo trovare infatti giovani che non studiano e non lavorano perché magari sono laureati e stanno attendendo l’occasione giusta per loro, piuttosto che i disoccupati magari a bassa scolarità o le persone semplicemente scoraggiate.

Nella fase di preparazione del progetto – i cui partecipanti potevano essere solo dieci - ci siamo quindi posti il problema di individuare dei criteri di selezione ed un’adeguata modalità di comunicazione e di “aggancio” dei giovani a cui volevamo rivolgerci, consapevoli che, come ci ricordava nell’intervento conclusivo del Convegno del 2019 la Presidente dell’Istituzione Minguzzi Bruna Zani, “la categoria dei Neet/YGINT non sia un gruppo omogeneo, come è stato già detto da tutti i relatori, è una realtà molto complessa che non possiamo considerare in un solo blocco” e come fosse necessario incrociare diverse variabili “in modo che i servizi che vengono offerti rispondano a bisogni che sono differenziati e non possono essere standardizzati”.

Il lavoro sui criteri di selezione ha così permesso di individuare quello che poteva essere un sottoinsieme di giovani in maggiore difficoltà, che dovevano poi essere ripartiti paritariamente tra donne e uomini. I criteri sono stati esplicitati e suddivisi in criteri che permettevano la partecipazione e quelli che potevano costituire un elemento di preferenza.

Tra i primi, oltre a quello dell’età, troviamo, ad esempio e solo per citarne alcuni, il criterio riferito al fatto di non partecipare a progetti e/o programmi di altri servizi. Oppure l’assenza di limitazioni fisiche e/o mentali che impediscano la partecipazione in riferimento alla tipologia dei laboratori previsti.

Mentre come elementi di preferenza, troviamo ad esempio l’aver percorsi di studio con ripetizioni e/o bocciature o abbandoni di fatto, compresa la sospensione del percorso di studi oppure la presenza di atteggiamenti/pensieri di disagio rispetto alla propria condizione, ansia e paura di non farcela, ridotta fiducia per il futuro, senso di inutilità.

¹ Cfr. IATE (Interactive Terminology for Europe - Terminologia interattiva per l’Europa) è la banca dati terminologica dell’UE che le istituzioni e agenzie dell’UE utilizzano dall’estate del 2004 per raccogliere, diffondere e gestire la terminologia specifica dell’Unione.

² https://minguzzi.cittametropolitana.bo.it/Materiali/Documenti_3/NEET_giornata_di_studio

³ “Net for Neet - Percorsi di accesso al lavoro e di autonomia per giovani N.e.e.t. a bassa scolarità, vulnerabili e deboli sul mercato del lavoro” realizzato da Energie Sociali Cooperativa Sociale Onlus in partnership con Comune di Verona, Scaligera Formazione, Job Club, Centro Servizio per il Volontariato della Provincia di Verona e finanziato da Fondazione Cariverona nell’ambito del Bando Welfare & Famiglia – Anno 2017. Il progetto è stato sostenuto da Lavoro e Società Agenzia Sociale e da Azienda Territoriale per l’Edilizia Residenziale e Investire S.g.r.

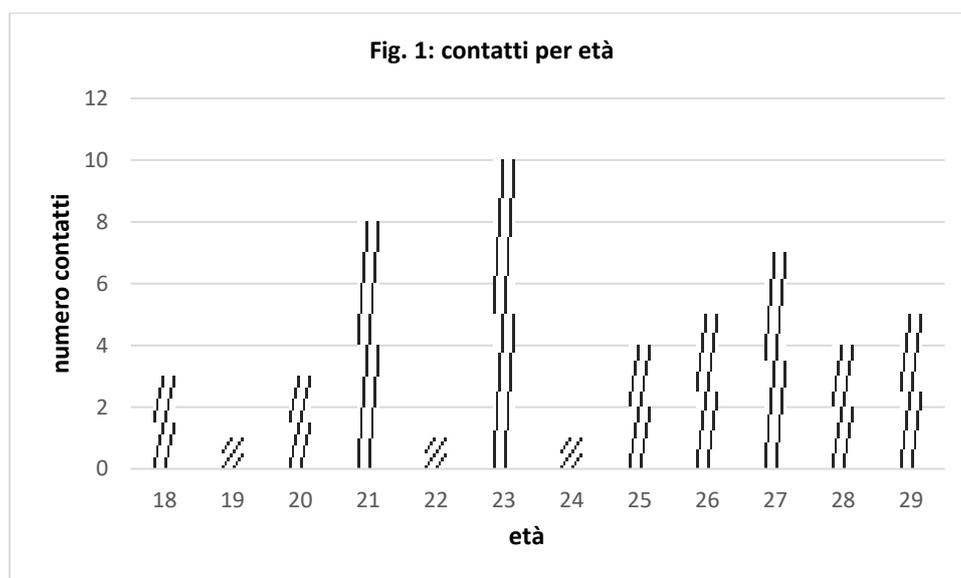
Il testo che pubblicizzava l'iniziativa⁴ era comunque semplice e mirava a sollecitare gli interessati a mettersi in contatto.

Sono state 73 le persone che si sono messe in contatto con l'Informagiovani del Comune di Bologna e hanno potuto sia semplicemente avere maggiori informazioni sia valutare insieme all'operatore l'adeguatezza di una eventuale loro partecipazione al progetto in relazione all'impegno richiesto, alla congruenza delle attività che si sarebbero fatte rispetto ai loro progetti e ai requisiti oggettivi come l'età.

Sono state più le ragazze a prendere contatto (42 donne 31 uomini). Da evidenziare che in 61 casi è stato chi era direttamente interessato a proporsi, mentre in 12 casi il contatto è stato preso da parenti (7 casi) o da operatori di un servizio (5 casi), dato quest'ultimo che ricorda l'esistenza di una fascia - non piccola - di persone che hanno difficoltà nel gestire l'accesso ai servizi per diversi motivi, che possono andare dalle difficoltà linguistiche alla scarsa capacità di reperimento delle informazioni, fino ad una importante demotivazione. Pur non avendo valore statistico i casi rappresentano un buon 16%.

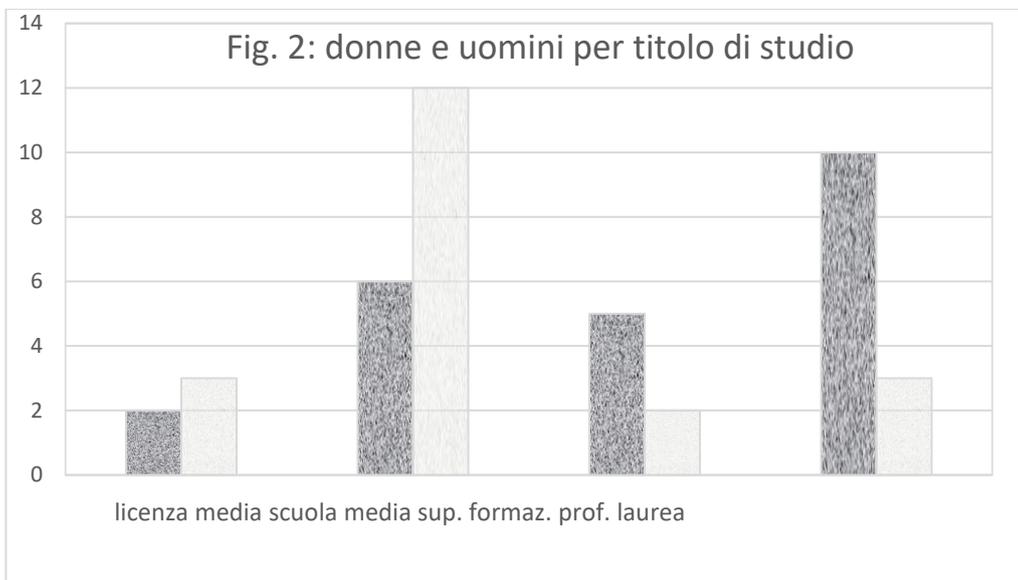
Tenendo conto che la partecipazione poneva un vincolo di età (che doveva essere compresa tra i 18 e i 29 anni) e che per 17 persone il dato non è disponibile (brevità del contatto, contatto mediato, ...) e 4 casi erano over 29, la media dell'età (su 52 casi) è pari a 24 anni.

Anche graficamente i 24 anni paiono una sorta di spartiacque (v. Fig.1).



Mentre, anche con i pochi dati a disposizione, si conferma una maggior presenza di donne laureate rispetto agli uomini ma complessivamente le persone laureate sono meno dei diplomati (v. Fig.2).

⁴ L'iniziativa è stata pubblicizzata attraverso i social media nella disponibilità dei diversi Partner, con locandine e nell'ambito del Festival della Cultura Tecnica (cfr. allegato 1)



La fase che abbiamo chiamato “di aggancio” - fatta di informazione, ascolto qualificato e reattivo, di co-valutazione della pertinenza del percorso proposto - ha permesso anche di raccogliere, nel caso di una più approfondita interlocuzione, le storie delle persone, perfettamente rispondenti ad alcune delle tipologie più sopra ricordate: dai percorsi di studio frammentati, a quelli che necessitano invece di un perfezionamento professionale per l’ingresso nel mondo del lavoro. Così come sono presenti le persone che, anche a causa della pandemia, sono in stand-by in attesa di una ripresa delle attività economiche e si connotano quindi come disoccupati nel senso classico del termine o già impegnati nella ricerca attiva/partecipazione ad attività formative specifiche che possono essere sia corsi di lingue o ipotesi concrete di attività di servizio civile.

Non mancano le persone che avrebbero dovuto conciliare l’attività con gli impegni di cura e quelle con impedimenti di altra natura: dalla mancanza del permesso di soggiorno all’uscita dalla fascia di età prevista nel corso della durata del progetto.

Infine non potevano mancare le persone che, destando la preoccupazione dei familiari, “giocano con la play station tutto il giorno” oppure “non si sentono né carne né pesce e non fanno nulla”. O quelle che “sono ferme, anche per questioni personali”...

Al termine di questo percorso “di aggancio” è stato così possibile arrivare alla definizione di un “patto di partecipazione” per dieci giovani.

4. Il modello operativo: quadro di riferimento e strumenti

Come indicato in precedenza, finalità generale del progetto è stata quella di riuscire a promuovere una ripresa di attività da parte dei giovani coinvolti, tramite il rafforzamento delle competenze trasversali, dell'autostima, della sensazione di autoefficacia e dell'empowerment.

- **Quadro di riferimento teorico:** nella stesura ed elaborazione del percorso progettuale si è fatto riferimento alla ormai consistente letteratura sul fenomeno Neet, sia per gli aspetti concettuali sia per le analisi di specifiche esperienze nazionali ed internazionali (Rosina, 2015 al, Istituto Toniolo, 2022). Per approfondire i concetti utilizzati, un riferimento imprescindibile è la teoria dell'empowerment, inteso come un processo che mira a favorire l'acquisizione di potere, cioè ad accrescere la possibilità delle persone (a livello di singoli, gruppi, organizzazioni, comunità) di controllare attivamente la propria vita (Zimmerman, 2000; Zani, 2012). Soprattutto nella progettazione e realizzazione dei laboratori si è fatto riferimento agli studi sull'apprendimento esperienziale di David A. Kolb (1984) e al modello della Pedagogia di Cantiere, intesa come costruzione di un Cantiere fisico con finalità educativa e pedagogica in grado di veicolare sentimenti di appartenenza e collaborazione ad un bene comune. I momenti pratici diventano così un'occasione per lavorare indirettamente, ma in modo molto efficace, sulle competenze trasversali. In particolare si vuole incidere sulla percezione di sé in termini di efficacia e di competenze andando a lavorare sul "mindset" che caratterizza il modo di approcciarsi alle sfide e al quotidiano di ogni persona (Dweck, 2003).

Elementi chiave: Il modello si è caratterizzato per i seguenti punti fermi:

- presenza di una **équipe metropolitana** a garanzia di una rete di supporto e di sinergia tra diverse agenzie formali, informali e non formali del territorio, coinvolte nel progetto. L'équipe ha svolto un compito costante di monitoraggio durante tutto il percorso attraverso riunioni periodiche
- figura del **Case Manager** abbinata a ciascun partecipante. Responsabilità del Case Manager è la cura della relazione, la ricerca di opportunità e di servizi e il costante monitoraggio dell'andamento del percorso anche attraverso strumenti specifici (cassetta degli attrezzi) e questionari mirati a valutare i cambiamenti avvenuti nel corso del progetto
- **laboratori** finalizzati al potenziamento delle **competenze trasversali dei beneficiari**
- riconoscimento **economico** delle attività svolte

Azioni e attività previste hanno seguito la seguente articolazione:

1. Lavoro di preparazione: istituzione Equipe e Comitato tecnico scientifico con stesura del flusso di azioni specifico del progetto e relativo cronoprogramma.
2. Avvio del progetto: pubblicizzazione e diffusione dell'iniziativa attraverso canali formali e informali. Raccolta adesioni e individuazione dei partecipanti.
3. Fase di aggancio: l'équipe ha abbinato ogni partecipante ad un Case Manager, che ha svolto i primi colloqui conoscitivi finalizzati alla redazione di un progetto individuale
4. Laboratori: attivazione di laboratori focalizzati sul rafforzamento di competenze trasversali. La tipologia di laboratorio (cucina, outdoor, falegnameria, fotografia, cura del verde.....) non ha avuto una finalità prettamente formativa, ha rappresentato invece uno strumento

educativo e di orientamento. Ai partecipanti è stata data la possibilità di scegliere insieme al proprio Case Manager a quali laboratori aderire costruendo così il proprio percorso individuale.

5. Tirocini formativi: per alcuni partecipanti è stata prevista la possibilità di attivare un tirocinio formativo. Scopo di questa attività è offrire un'esperienza positiva in contesti lavorativi soprattutto a chi non ha mai lavorato prima. La finalità del tirocinio infatti non è necessariamente l'assunzione da parte dell'azienda, ma piuttosto quella di accrescere abilità e competenze indispensabili per sostenere in futuro un percorso di inserimento lavorativo. Le aziende di riferimento possono infatti essere sia aziende del mondo profit, sia realtà del terzo settore in grado di offrire ambienti protetti e attenti ad aspetti formativi. La figura del Case Manager ha continuato a seguire i partecipanti anche durante questa fase del progetto, prevedendo anche delle ore di tutoraggio per le realtà ospitanti.
6. Progetti individuali e di sgancio: per i partecipanti per i quali il tirocinio non è stata la risposta più adeguata sono state previste azioni di connessione con il territorio e con le offerte presenti.

Tra le possibilità ritroviamo:

- inserimento diretto al lavoro con supporto nella scrittura del curriculum, nella ricerca di lavori adeguati alle proprie competenze e nello svolgimento del colloquio;
- segnalazione ai servizi per l'impiego;
- accesso al mondo dei servizi in relazione alle caratteristiche individuali, per esempio persone con iscrizione alla legge 68/99 che si sono allontanate dai propri referenti e che hanno bisogno di essere sostenute nella riattivazione delle reti;
- iscrizione a programmi di sostegno alle politiche del lavoro, come *Insieme per il lavoro*;
- Progetti di autoimprenditorialità.

Nell'allegato 4 è riportato il flusso delle azioni e la cassetta degli attrezzi con gli strumenti di progetto

5. La figura del case manager (ruolo e formazione)

5.1. la proposta del percorso esperienziale

Nasce in ambito sanitario e, con approccio manageriale, raccorda tutte le azioni legate al "paziente o utente". Ma cosa abbiamo tenuto di questo approccio e cosa implementato per i nostri case manager che non lavoreranno ovviamente in ambito sanitario? Avranno la responsabilità di facilitare, coordinare, mediare, tradurre e favorire la partecipazione alle attività rivolte ai ragazzi nell'arco del progetto, con un continuo scambio relazionale in un'ottica integrata con la rete dei partner. Una figura ponte tra la persona inattiva da tempo e l'opportunità della sua riattivazione. La *riattivazione* è l'obiettivo cardine

Come supportare il partecipante a divenire attore pro-attivo affidandosi a questa nuova relazione d'aiuto? Per rispondere a questa domanda siamo partiti a monte, ovvero come supportare il Case manager nella fase di avvio del progetto, come sostenerlo per favorire l'aggancio con i giovani beneficiari? Abbiamo immaginato un percorso *esperienziale*, che comprendesse momenti di lavoro

di gruppo e un laboratorio con l'utilizzo del teatro di improvvisazione, per consentire al Case manager l'esperienza di "vivere nei panni di qualcun altro". Anche in psicologia l'empatia è la capacità di porsi in modo rapido e spontaneo nello stato d'animo o nella situazione di un'altra persona. Carl Rogers lo introdusse molti decenni fa, nella corrente umanistica della psicologia. Perché fare esperienza di empatia? nelle relazioni è un sentimento che nasce spesso in modo naturale, o c'è o non c'è. Noi operatori nella relazione d'aiuto siamo sicuramente allenati ma lavorare con ragazzi e giovani adulti che temporaneamente per vari motivi sono fuori dal contesto lavorativo e formativo, in alcuni casi da tempo, è semplice. Quali ingredienti?

5.2. I nostri Case manager

I nostri 6 case manager provengono dalle realtà partner di progetto con profili e qualifiche diversi, (pedagogista, assistente amministrativa, educatore professionale, perito elettronico, assistente sociale), tutti con precedenti esperienze lavorative pertinenti (ambito educativo, di sostegno, tutor, etc.). 5 sono donne, 1 uomo, con età compresa tra i 29 e i 60 (età media=37 anni)

5.3. La formazione dei case manager

FASE 1: Esercizi di team building

Considerata la diversa provenienza e la non conoscenza reciproca, ci è sembrato utile lavorare innanzitutto sulla costituzione del gruppo: per questo, all'inizio del progetto (gennaio 2021) si è realizzato un incontro di team building, che è risultato efficace anche se, per motivi legati all'emergenza sanitaria, è stato condotto online. Prima dell'incontro, era stata distribuita ai 6 case manager una scheda che dovevano compilare individualmente e restituire al facilitatore del gruppo (Bruna Zani). Nella scheda si chiedeva una autovalutazione su conoscenze, competenze, motivazioni su una scala da 1 (molto poco) a 10 (completamente) (domande 1-5) e la risposta ad una serie di domande aperte su alcuni aspetti del lavoro che avrebbero dovuto compiere (domande 6-13) (v. Allegato 2)

Nell'incontro si sono condivisi e commentati **alcuni dati della scheda**.

Rispetto alle preoccupazioni per il lavoro che li attendeva, sono stati evidenziati timori di non riuscire ad essere all'altezza, non avendo competenze specifiche; la difficoltà di stare a fianco di giovani nel momento in cui arrivano i piccoli fallimenti quotidiani; il non essere in grado di "centrare il bisogno della persona, riuscire a trasmettere energia e strategie giuste per il cambiamento".

Alla domanda su quali esigenze formative specifiche si riteneva di avere bisogno per svolgere il ruolo, sono state elencate diverse aree, da una "una rispolverata degli aspetti psicopedagogici legati al target di età, e strumenti operativi concreti per la gestione del gruppo, averelinee operative condivise", ad una maggiore conoscenza sulle possibilità e opportunità che dà il pubblico nei confronti dei NEET (centro per l'impiego ecc.), comprese le reti presenti sul territorio che offrono orientamento, formazione, opportunità lavorative. E' stato inoltre sottolineato l'importanza del confronto con i pari e l'acquisizione di strumenti per far emergere le competenze della persona (es. Bilancio di competenza).

Durante l'incontro è stato impostato **un lavoro di gruppo** con la consegna di indicare in ordine di importanza la metafora che meglio esprime l'identità e il ruolo del case manager e giungere successivamente ad una graduatoria condivisa.

Dalle proposte emerse (preparatore atletico, E' una rosa dei venti, una luce che può illuminare una strada che ancora non si vede, Tessitore di reti sociali dove al centro vi è la persona e il suo percorso, non è un "bastone della vecchiaia", ma un bastone che ti fa da tramite "sorreggendoti" e

“guidandoti” verso la tua vecchiaia, una sorta di Guida. Offre supporto e disponibilità, stimolando e sostenendo l’altro nella costruzione di un proprio percorso/direzione, un sarto che ti aiuta a cucirti un vestito), la metafora scelta al primo posto dal gruppo è stata l’ultima, “un sarto che ti aiuta a cucirti un vestito” (indicata dalla persona che si sentiva meno preparata a svolgere il ruolo!).

Fase 2: Il Laboratorio esperienziale con il Teatro di Relazione (aprile 2021)

Il laboratorio di Teatro di Relazione è stato ideato e progettato con Antonio Vulpio, attore e direttore artistico dell’Associazione Teatro a Molla di Bologna che con la Cooperativa Dai Crocicchi ha previsto una “immersione” nel sentire comune di questi giovani che non hanno ancora trovato una dimensione di socialità. Il Teatro di Relazione supporta l’operatore (il Case Manager) impegnato nell’orientare ragazzi non solo “invisibili perché non occupati”, ma portatori di una propria esperienza e vissuto. Strutturare l’aggancio è a garanzia del lavoro sul riconoscimento delle fragilità e dei punti forza, sostenendo con costanza i percorsi formativi e di esperienza lavorativa proposti all’interno del progetto. (Per una nota sul teatro a Molla, v. Allegato 3).

Sono stati organizzati due laboratori, della durata complessiva di 8 ore:

1° Lab TEMI RICORRENTI NELLA RELAZIONE D’AIUTO - HO FALLITO, INVECE NO. Il fallimento vissuto dall’operatore in relazione agli obiettivi d’intervento porta conflitti latenti e demotivazione. Il Teatro di Relazione sostiene un cambiamento di percezione esclusivamente negativa del fallimento, sperimentandone le accezioni positive: il fallimento personale diventa ispirazione per la scena successiva. Lavorando sulla sospensione del giudizio nei confronti dell’individuo (ed in scena sulla proposta dell’altro) si crea uno spazio di comfort, di comprensione e di complicità che favorisce la libertà di espressione.

- SO COME ASCOLTARMI. - Spesso l’operatore è proiettato in una dimensione di azione e di ascolto dell’altro. Nel Teatro di Relazione si lavora sulla capacità di relazionarsi sull’altra persona vivendo il presente con consapevolezza. Cosa sento? Di cosa ho bisogno in questo momento? Quali sono i miei obiettivi? Le domande che faccio a me stesso per sviluppare quell’ascolto necessario a interpretare i propri bisogni e focalizzare i propri obiettivi. Cosa percepisco intorno a me? Cosa sentono le persone intorno a me? Cosa stanno cercando di comunicarmi? E’ grazie ad una lettura del contesto che siamo in grado di mantenere uno sguardo lucido sulla situazione presente, interpretando i segnali che arrivano dall’ambiente e dall’altro

. 2 Lab: IL TEMPO DELLA RELAZIONE. - DARE E DARSIL TEMPO; l’accoglienza in attività formativa e di accompagnamento alla ricerca attiva del lavoro prevede un periodo di conoscenza per instaurare rapporti di fiducia. Il processo di cambiamento implica il riconoscimento delle emozioni. Dare un nome a quello che provo è un allenamento non facile. L’uso del Teatro di Relazione in contesti di gruppo sostiene la persona nella sua relazione con l’altro mantenendo il focus sull’apertura al cambiamento personale. Si lavora sulla sfida di rappresentare in scena emozioni vere. Cos’è la cura delle emozioni?

3 - COGLIERE TUTTE LE OPPORTUNITA’; talvolta dinamiche conflittuali ostacolano le relazioni tra le persone ed i processi di cambiamento. L’accettazione della proposta è un tema chiave nel teatro di improvvisazione. Come si fa a lavorare sul tema dell’accettazione della proposta in un lavoro di gruppo? E se la proposta non piace? Cosa significa rifiutare la proposta e metterla in scena? Si iniziano a gestire i ruoli (entrare e uscire dallo spazio scenico) e si lavora sul rinforzo positivo. Si sperimenta il significato di “essere birichini e birbanti”, si gioca a sorprendere noi stessi

Fase 3: Compito di scrittura collettiva

A metà progetto (maggio 2021) è stato proposto un compito di scrittura collettiva, in modalità autogestita. I case manager dovevano lavorare a partire dalla metafora del sarto e riflettere sull'esperienza laboratoriale del teatro di relazione, per giungere a produrre una narrativa comune del percorso che stavano facendo. Di seguito alcune considerazioni emerse:

Metafora sarto: Quali tessuti? Quali decori?: Un abito non è solo misure, quanto ci mettiamo di noi nei dettagli? Quanto mettiamo in gioco? Siamo pronti?

Sarto esperto e competente, ma anche a disposizione della persona, del "corpo".

L'abito diventa l'obiettivo a cui tendere insieme e nella sua creazione il processo è reciproco. Lo si cuce assieme, va adattato al corpo in relazione alla forma, alle aspettative e alla comodità percepita da chi lo indossa. Il sarto osserva, suggerisce, crea e intanto impara, scopre nuovi disegni e nuove linee.

Uscendo dalla metafora del sarto, sentiamo di stare costruendo dei percorsi in modo molto partecipativo e ricco di reciprocità. Nelle dinamiche relazionali c'è tanta empatia, condivisione e accompagnamento nelle scelte. Un percorso costruito in collaborazione, dove i ragazzi sono portatori di diversi elementi e contribuiscono alla sua realizzazione. L'obiettivo condiviso diventa il futuro e la progettualità e in queste dimensioni i ragazzi sono chiamati ed accompagnati ad essere protagonisti. Il Case Manager favorisce l'autonomia semplificando la realtà avendo, però, una visione concreta di essa.

Teatro di relazione: Siamo usciti dalla formazione con diverse riflessioni e arricchimenti.

Strumenti: autenticità, relazione, ascolto, scoperta dell'altro. mutuo aiuto, empatia, ascolto attivo, scoperta, curiosità, apertura. Reciprocità, stare in relazione, fare esperienza di relazione con l'altro (in assenza di giudizio). (Invitare a) Mettersi in gioco. Vedere l'altro e fargli da specchio affinché a sua volta "si veda/si scopra/si conosca". "Si è...", Dare e darsi tempo

Ruoli e funzioni: Facilitatore, Avere una visione ampia che, tenendo conto dei dati oggettivi, apra uno spazio per le possibilità e le potenzialità. Accompagnare il giovane a sentirsi adeguato nell'ambiente in cui vive e in quello che fa. Cercare di far sì che il giovane possa sentirsi nel posto giusto.

Cosa abbiamo esperito ad oggi: Reciprocità molto forte. molte differenze e caratteristiche diverse. tante ricchezze, potenziale, risorse, fragilità

Fase 4: Monitoraggio

Follow up (17 giugno 2021): confronto sulle autovalutazioni (rispetto alla prima scheda), cosa si è imparato, le competenze acquisite, aspetti positivi e aspetti di criticità del proprio ruolo

E' stata l'occasione per incontrarsi di persona, tutti i case manager con il facilitatore e discutere i risultati emersi dalla scheda n.2 (che conteneva le stesse 5 domande della scheda 1, conoscenze, competenze, prontezza, motivazione, preoccupazioni), per evidenziare eventuali scostamenti, dopo sei mesi di attività. E' stato possibile registrare un aumento medio delle conoscenze e delle competenze, una diminuzione delle preoccupazioni, mentre sono rimaste invariate le risposte circa il sentirsi pronto/a e le motivazioni al lavoro del case manager.

Interessanti sono le riflessioni emerse circa la **consapevolezza di aver acquisito maggiori conoscenze e competenze.**

Rispetto alle conoscenze, viene evidenziata una più approfondita presa di coscienza circa il ruolo del case manager, come ruolo trasversale, in possesso di nozioni sul tessuto sociale in cui esercita il suo ruolo e sulle diverse risorse della società, facendo da mediatore/facilitatore al/la giovane che segue. La formazione seguita lungo tutto il percorso ha contribuito a chiarire alcuni aspetti di sé, dovuti al mettersi alla prova come persona, prima ancora che come professionista, ad affrontare le proprie paure di inadeguatezza, la frustrazione e l'eventuale fallimento, accettando i propri limiti per ripartire e riprovare; avere approfondito il tema dell'esistenza di cose facili e difficili a priori, riuscendo a interiorizzare la personalizzazione di questo concetto e a comprendere meglio il punto di vista di chi riceve una richiesta; la consapevolezza dell'importanza del tempo e della necessità di concedersi più tempo per sé.

Rispetto alle competenze, si sottolinea la capacità di lavorare in gruppo e il mettersi in discussione, competenze organizzative (strutturazione degli incontri con i ragazzi, gestione dei calendari, degli appuntamenti, predisposizione dei materiali); competenze educative e relazionali con i beneficiari (empatia, ascolto, apertura mentale, multi ed interdisciplinarietà), ma anche col gruppo di lavoro (cooperazione, gestione dei cambiamenti e dei conflitti); competenze formative e di inserimento lavorativo (queste competenze emergono da subito, danno un'impronta alla relazione e consentono di individuare obiettivi condivisi. Le conoscenze e competenze possedute sulla lettura delle abilità, nel riuscire a immaginare mansionari, opportunità formative, lavorative è di enorme aiuto); capacità di fare rete e conoscenza dei servizi e del loro funzionamento. co-progettazione (grazie al lavoro di gruppo);

ASPETTI POSITIVI

ASPETTI DI CRITICITA'

<p>Ripensarmi spesso in modo diverso, mettere in dubbio me stessa, aprirmi al cambiamento, imparare dalle preziose esperienze dei colleghi, avere la possibilità di confronto quotidiano che arricchisce, conoscere dei ragazzi e le loro storie.</p> <p>Offrire un punto di vista in più</p> <p>Il buon clima ed i buoni rapporti che sono riuscita ad instaurare sia con i singoli utenti sia con il gruppo. Avere un rapporto di fiducia, cercare di far sviluppare loro nuove abilità o aumentare la consapevolezza di averle e, quindi, di metterle in atto. Confrontarsi, imparare reciprocamente e rielaborare.</p> <p>la relazione con i giovani partecipanti e coi colleghi da cui ho imparato più in dettaglio i metodi e gli strumenti per un approccio più approfondito.</p> <p>Nelle situazioni di stallo l'arrivo di una persona non conosciuta che funge da raccordo sul percorso di vita svolto, sul presente e sulle progettualità è molto utile. Facilita aperture, racconti, ricostruzioni e rielaborazioni consentendo una ripartenza autentica.</p>	<p>avere più tempo da poter dedicare, soprattutto alla relazione con i ragazzi e anche con i colleghi.</p> <p>Un aspetto puramente «logistico»: non avere la possibilità di sperimentarmi direttamente con i ragazzi</p> <p>Cercare di ridurre/gestire l'ansia dell'evidente inattività (in alcuni di loro) diventando un punto di riferimento (aspetto positivo!), ma continuo e troppo costante. A detta loro non stanno facendo nulla e sarebbero contenti di vedersi/sentirsi anche tutti i giorni. Dispiacere di non poter dedicare, visto la miriade di impegni lavorativi, tutto il tempo che vorrebbero.</p> <p>La durata del progetto obbliga a tempi molto serrati, per costruire una relazione e per lavorare sulla progettualità c'è bisogno di più tempo.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6. Laboratori esperienziali per i beneficiari

6.1. Laboratorio esperienziale CUCINA (Claudia Mori)

La Cooperativa sociale Fanin ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi progettuali attraverso un laboratorio professionalizzante nell'area ristorativa finalizzato ad offrire ai beneficiari l'opportunità di realizzare un percorso esperienziale, che dovrebbe aver consentito loro di verificare concretamente le proprie attitudini/aspirazioni professionali e al contempo acquisire alcune competenze tecniche in un settore trainante del tessuto produttivo locale.

I laboratori di orientamento professionalizzante che si sono svolti sono stati proposti come interventi strettamente connessi ed integrati con le altre misure orientative previste dal progetto.

Nello specifico, il laboratorio di cucina, che si è svolto all'interno delle cucine di FOMAL (che ha uno stretto legame e collabora da anni con la Cooperativa Fanin), è durato 25 ore suddivise in 6 incontri. In ognuna delle lezioni i ragazzi sono stati attivi e partecipi. Hanno cucinato varie ricette dagli antipasti ai dolci; hanno preparato ricette di paesi diversi; hanno lavorato e temperato il cioccolato per poi creare dei cioccolatini e dei cake pops a proprio gusto e piacimento; si sono divisi in squadre e come a masterchef, avendo gli ingredienti, si sono dovuti inventare le ricette; hanno svolto poi la lezione conclusiva all'Accademia I Portici (sotto Le Due Torri in centro a Bologna) con una sfogliina che ha insegnato loro la pasta fresca con l'utilizzo del mattarello.

Al termine delle lezioni è stato creato il **ricettario** che è stato dato ad ognuno di loro. L'uso del ricettario, infatti, è molto importante perché attraverso questo strumento i ragazzi sanno di avere la possibilità di poter ripetere la ricetta a casa magari in compagnia dei genitori, amici o da soli. Questo fa sì che il ragazzo possa sentirsi più autonomo, lavorare da solo con sicurezza anche in un contesto diverso da quello più accogliente e protetto del "laboratorio di cucina". Alcuni ragazzi hanno detto anche di averlo guardato e riutilizzato a casa e questo, ovviamente, ci ha fatto molto piacere!!!

L'obiettivo/finalità del laboratorio di cucina è stato quello di insegnare loro a collaborare, cooperare e relazionarsi stando in team o meglio in una brigata; ma anche di stimolare la loro creatività: realizzare un prodotto bello da vedere, ma anche buono da mangiare dà estrema soddisfazione!!!

Si è cercato di sottolineare lo scambio continuo di aiuto finalizzato a realizzare un prodotto finito, frutto del lavoro di ciascuno e di tutti insieme. I laboratori, nello specifico, sono situazioni speciali, controllate in cui ogni ragazzo può approfondire le proprie risorse, maturare, acquisire competenze attraverso linguaggi diversi: il movimento, l'esplorazione dei 5 sensi, la relazione, la realizzazione di esperienze pratiche. Attraverso il laboratorio di cucina si intende rafforzare il senso di responsabilità e di condivisione, le abilità diverse e specifiche di ognuno, il rispetto di tempi, di regole e delle consegne date.

Attraverso il laboratorio di cucina si sperimenta l'uso degli ingredienti e la loro miscelazione per apprendere le trasformazioni, i rapporti di causalità, le misure. Si è iniziato a capire cosa possa essere lo spreco, quali alimenti sia giusto scegliere la cui produzione abbia un ridotto impatto ambientale, si è iniziato a capire che cosa voglia dire alimentarsi in modo corretto e il perché sia giusto mangiare sano; d'altronde mangiare è considerato uno dei piaceri della vita e "l'uomo, come dice Ludwig Feuerbach, è ciò che mangia".

Il laboratorio, ovviamente, si è svolto in uno spazio professionale attrezzato in modo da consentire a tutti i partecipanti di svolgere le proprie attività in modo autonomo. Si sono seguite alcune procedure che hanno aiutato a stabilire delle regole di entrata al laboratorio e che costituiscono le

fasi del laboratorio stesso, in modo sempre uguale per ottenere una ripetizione rassicurante per i partecipanti.

Ad esempio:

- Lavarsi le mani appena entrati in laboratorio
- Leggere la ricetta del giorno ed ascoltarne la spiegazione
- Organizzare gli ingredienti, gli utensili ed i macchinari

L'esperto professionista, o meglio la chef, proveniente dal mondo del lavoro, ha utilizzato la metodologia del "learning by doing" ed ha sperimentato anche metodologie che favorissero il lavoro di squadra, la competizione consapevole e costruttiva che ha permesso loro di capire come ci si deve comportare all'interno di un gruppo.

Ed è proprio all'interno del piccolo gruppo, infatti, che i ragazzi acquistano forza e fiducia nelle proprie risorse relazionali e conoscenza delle differenze individuali che vengono esplorate, valorizzate ed utilizzate in un contesto di reciprocità: i compagni diventano, così, la prima risorsa per l'integrazione e per stare bene nel gruppo.

Con il supporto dei laboratori i ragazzi sono stati, quindi, affiancati in un percorso di graduale consapevolezza e riattivazione di motivazioni, saperi, abilità ed attitudini inespresse.

Al termine di tutti i laboratori, dopo la rielaborazione dell'esperienza attraverso sessioni di lavoro individuali e di gruppo, è stato somministrato un questionario di valutazione/autovalutazione finalizzato a supportare i partecipanti nella scelta di futuri percorsi formativi e/o nella ricerca attiva di opportunità lavorative nei settori oggetto dei laboratori.

C'è stata una costante frequenza dei ragazzi al laboratorio di cucina che ha permesso loro di capire chi avrebbe potuto soffermarsi maggiormente a pensare a questo ambito lavorativo (sono stati attivati, infatti, 2 tirocini nel settore ristorativo) e chi, invece, ha avuto la riprova che forse il mondo della ristorazione poteva non fare al caso proprio. Questa esperienza, però, così come le altre che sono state fatte, è stata in grado di promuovere una riattivazione di questi ragazzi che hanno cercato di mettere in campo il proprio bagaglio di competenze e conoscenze riuscendo ad arricchirlo anche grazie all'incontro con gli altri.

6.2. Laboratorio esperienziale RUGBY (Rosa De Angelis)

Le Acli di Bologna, in collaborazione con l'US Acli Bologna e la Reno Rugby Bologna 1967, hanno realizzato un laboratorio incentrato sulla disciplina del rugby, riconoscendo in essa la forte valenza educativa, formativa e relazionale. Apprendere uno sport non riguarda solo la pratica motoria, bensì è un'opportunità di crescita sul piano individuale e relazionale e che consente di sperimentare le proprie abilità e limiti, percependo la diversità come una ricchezza.

Gli incontri, previsti in presenza, a causa dell'emergenza sanitaria sono stati realizzati inizialmente a distanza, con l'obiettivo di offrire ai ragazzi un'esperienza innovativa, specifica e trasversale allo stesso tempo, testimoniando come lo sport possa essere uno strumento universale e versatile e rispondendo anche a situazioni di difficoltà e fragilità sociale.

La prima fase degli incontri, avvenuta nel mese di aprile 2021 ed online, è stata composta da 3 appuntamenti durante i quali i beneficiari hanno avuto modo di conoscere e approcciare, in maniera graduale, il tema dello sport e il rugby, apprezzandone le peculiarità e riflettendo in particolare sull'etica fair play.

Hanno potuto apprendere come l'attività sportiva promuova inclusione, dialogo e relazione, e le regole del rugby hanno veicolato l'importanza di valori quali lo spirito di collaborazione, il rispetto e la solidarietà reciproca. La scelta di questa disciplina nasce dalla consapevolezza di come essa sia un prezioso strumento pedagogico: dal rispetto per l'avversario, a quello per l'arbitro, al fatto che la squadra sia numerosa e non lasci indietro nessuno nella mischia, al fatto che tutta la squadra paghi, da regolamento, le intemperanze del singolo, si tratta dello sport che, più di ogni altro, regala gli strumenti per superare fenomeni di emarginazione sociale.

La seconda fase, grazie al miglioramento della situazione pandemica, è stata svolta in presenza presso il Parco dell'Ex Velodromo e l'impianto Sportivo Barca, situati nei quartieri Porto-Saragozza e Borgo Panigale: i beneficiari hanno così avuto l'occasione di mettere in pratica quanto appreso nella teoria, sperimentando e sperimentandosi in 7 incontri che hanno rappresentato il luogo e il tempo per la costruzione della loro identità e della rete di relazione.

Tra le regole hanno appreso la pratica del "team building" e del "terzo tempo" (momento conviviale tra tutti i giocatori partecipanti al termine di ogni match), ossia due componenti specifiche del rugby e che insegnano valori preziosi: l'importanza della relazione e di come il giocatore sia fondamentale e per l'intera squadra e come alla fine della partita ogni etichetta, che sia della squadra perdente o vincente, lasci il posto alla socializzazione.

L'ultimo incontro - una sorta di terzo tempo prolungato - si è svolto nel mese di giugno del 2021: ha previsto una camminata condivisa verso il Santuario della Madonna di San Luca, simbolo della nostra Città per "nuovi" e "vecchi" bolognesi e come nel caso dei partecipanti, stimolandoli a praticare attività fisiche che possono svolgere anche in autonomia, individualmente e in gruppo.

La giornata si è conclusa a Villa Spada, dove tutti i ragazzi, con l'allenatore e i case manager, hanno cenato insieme all'aria aperta. Questi momenti hanno permesso di raccontare e raccontarsi sull'esperienza, di rafforzare il legame costruito sia durante questo laboratorio sia durante gli altri proposti, e che sono proseguiti nel tempo.

Sono a tutti gli effetti competenze, sia specifiche sia trasversali, che orientano la persona nel conoscersi, in relazione a se stesso e all'altro, imparando a comunicare anche nella diversità, raggiungendo una maggiore consapevolezza dei punti di forza e di debolezza, dei limiti che possono divenire una risorsa.

Hanno affrontato una sfida, con se stessi e con gli altri, che li ha aiutati ulteriormente a percepire l'idea di "possibilità", fondamentale soprattutto dopo le limitazioni dettate dalla pandemia: di scegliere, di apprendere, di sperimentare anche esperienze nuove, di essere protagonisti della propria vita e trovare, anche nelle difficoltà, la spinta per "rimettersi in gioco".

6.3. Laboratorio di falegnameria (Claudia Parisini)

Con il laboratorio di falegnameria si è voluto lavorare su competenze tecniche e trasversali nella realizzazione di prodotti comunitari. Il percorso si è basato sulla progettualità a lungo termine e la suddivisione in micro-obiettivi. Il primo progetto (costruzione del "15") è stato profondamente guidato in ogni sua parte, con nozioni di teoria e di utilizzo della strumentazione. Nella seconda parte è stato dato solo l'obiettivo finale: costruire due giochi partendo da una foto.

In questa parte i ragazzi hanno dovuto lavorare su:

- analisi
- progettazione tecnica e estetica
- collaborazione

- mediazione
- suddivisione dei compiti
- realizzazione pratica
- presentazione del prodotto finito

Ad ogni incontro si è scelto di mescolare i due gruppi di lavoro, gruppi creati in relazione all'interesse per il gioco da realizzare, per incrementare le relazioni e rianalizzare il percorso pratico dandosi gli obiettivi di giornata.

Sapere che questi prodotti sarebbero rimasti presso l'Osteria La Tiz (sede del corso) a disposizione dei clienti ha prodotto dapprima preoccupazione e senso di inadeguatezza, che si sono trasformati in compiacimento e efficacia del singolo e del gruppo.

Questa metodologia appartiene alla "Pedagogia di cantiere" e prevede che i partecipanti di un gruppo siano chiamati a lavorare assieme su un "Cantiere" che è sia un cantiere fisico sia un cantiere pedagogico. Il prodotto finale diventa così uno strumento in grado di lavorare sul singolo, sul gruppo e sulla dimensione sociale consentendo ai partecipanti di non sentirsi solo beneficiari di un progetto, ma anche attori attivi e in grado di contribuire ad un "bene comune" grazie al loro operato. Con questa metodologia si riescono a rafforzare le competenze trasversali, in particolare sostenere i partecipanti verso l'acquisizione di un "mindset incrementale".

6.4. Laboratorio di yoga (Claudia Parisini)

Il laboratorio di Yoga educativo è stato pensato come un percorso condiviso nel quale riscoprirsi per acquisire sempre più consapevolezza di sé e delle proprie potenzialità da spendere nel mondo esterno e nei vari contesti lavorativi.

Il percorso si è svolto in un primo momento, causa covid, on line per poi proseguire in natura, nel Parco adiacente l'Osteria Sociale "La Tiz" in Via del Carpentiere.

E' stato pensato come un viaggio attraverso le emozioni guidato da pratiche di consapevolezza corporea, attività dedicate al respiro, pratiche di movimento individuali e collettive (asana), attività dedicate all'espressione creativa e alla comunicazione verbale e non verbale.

Lo yoga educativo ha avuto come obiettivo principale quello di creare stabilità del fisico, armonia di mente-cuore e sviluppare uno stato d'animo sereno, insegnando ai ragazzi e alle ragazze nuovi strumenti per affrontare positivamente la quotidianità e gli ostacoli che si presentano sul cammino.

Durante il susseguirsi degli incontri si è assistito ad una vera e propria trasformazione dei ragazzi e delle ragazze: inizialmente diffidenti e restii a raccontarsi e mettersi in gioco, hanno fin da subito compreso la potenzialità di ogni attività proposta mettendosi in pieno ascolto e condivisione con il resto di gruppo.

6.5. Laboratorio outdoor (Fabiola Rossetti)

La cooperativa sociale La Carovana ha contribuito alla costruzione della parte finale dei laboratori di attività Outdoor con l'obiettivo di proporre l'utilizzo dell'attività a contatto con la natura e la metodologia dell'outdoor education per lavorare sullo stare nel gruppo, la presenza, la socialità, la responsabilità e cura di materiali e ambienti, la creatività ed il concetto di limite. Tra gli obiettivi vi erano sicuramente quello di imparare a governare l'imponderabile, le difficoltà e gli imprevisti; lavorare individualmente ed in gruppo sulle proprie paure e difficoltà; rimotivare e offrire stimoli che potessero sostenere i/le partecipanti nel desiderio di riattivazione dei percorsi di crescita

caratterizzati da una momentanea “sospensione”. I laboratori, attraverso momenti formativi ed esperienziali, hanno contribuito a far emergere soft skills utili e necessarie anche all’interno dei contesti lavorativi (es: problem solving, capacità di lavorare in gruppo, tolleranza alle frustrazioni, perseveranza ecc.)

La giornata in grotta: La prima giornata di attività outdoor è stata organizzata presso la grotta della Spipola, una grotta naturale non attrezzata che si sviluppa nel contesto del Parco Regionale dei Gessi e dei Calanchi Bolognesi nel Comune di San Lazzaro di Savena. La preparazione delle e dei partecipanti è stata al contempo tecnico-organizzativa (abbigliamento ed accessori da portare, comportamento da tenere all’interno della grotta), e “psicologica”. L’esperienza infatti ha sollevato alcune preoccupazioni, tra cui quella dell’impegno fisico o il timore di vivere degli stati di claustrofobia all’interno della grotta.

All’interno della grotta il gruppo si è confrontato con diverse dinamiche: il freddo (la grotta ha una temperatura costante nell’anno di 12 gradi, quindi lo sbalzo termico tra esterno e interno a luglio quando è stata fatta l’uscita, è stato molto evidente); il terreno fangoso e scivoloso, il buio che in grotta è totale, l’ambiente ovattato e silenzioso. Il risultato è stato un mettersi alla prova, sfidare se stessi, provare emozioni non comuni, esplorare un sé interiore mai udito. I ragazzi e le ragazze del gruppo hanno esplorato gli anfratti, rimanendo sempre uniti e preoccupandosi che tutti fossero al passo e non stessero vivendo delle difficoltà. Il momento della prova del buio e del silenzio ha fatto vivere e sentire la forza del gruppo per vincere le paure e contemporaneamente ha permesso un contatto forte con il proprio corpo e le emozioni provate: il ritmo del respiro che si placa, la sensazione di rilassamento che si vive ascoltando la reazione che si prova non essendo raggiunti da stimoli esterni. Il lavoro di gruppo e la sfida dei propri limiti sono stati gli aspetti maggiormente investiti in questa giornata. Ci preme sottolineare l’attenzione di tutti verso tutti: il lavoro fatto dalle varie azioni del progetto è stato sicuramente efficace nel permettere a loro di riconoscersi come gruppo e dell’importanza dell’aiuto reciproco e del fare assieme. Per le caratteristiche dei e delle partecipanti non erano presenti le condizioni per poter fare l’intero percorso visitabile. La scelta di dove fermarsi e tornare indietro ha offerto un bel momento di confronto tra tutti e tutte, in cui è emerso sia il desiderio di proseguire da parte di alcuni, che l’importanza di vivere la stessa esperienza tutti assieme e la decisione finale di tornare indietro. Nel confronto ciascuno ha espresso la propria intenzione e dichiarato che il gruppo era più importante del desiderio di proseguire visto che per alcuni non sarebbe stato possibile. Altro momento significativo è stato il debriefing all’uscita. Con un giro di parola ognuno ha detto a caldo cosa pensava dell’esperienza appena fatta e la sua significatività. E’ stato molto bello sentire come tra di loro si riconoscevano le capacità espresse in grotta e come si erano modificate alcune immagini reciproche avendo visto agita la forza di provarci e riuscirci.

La giornata al Triton’s Park di Monghidoro: Il parco acrobatico di Monghidoro, gestito dalla Cooperativa, è stato la seconda tappa dell’attività outdoor. Nel parco ci sono diversi percorsi sospesi tra gli alberi che si possono affrontare, da un livello più semplice ad uno più complesso, camminando tra passerelle e ponti tibetani e lanciandosi con le carrucole. Anche in questo caso l’obiettivo dell’attività era quello di far interfacciare il gruppo con una realtà naturale che funge da stimolo per mettersi in gioco, scontrarsi con i propri limiti, acquisire nuove immagini di sé. I/le partecipanti hanno avuto diversi approcci: chi sfrontatamente ha eseguito tutti i percorsi lanciandosi e divertendosi, chi invece ha avuto un approccio più timoroso ma, con l’incoraggiamento del gruppo è riuscito a completare i percorsi e chi invece si è sentito di provare ma di non procedere oltre, con la libertà di potersi godere una giornata all’aria aperta senza sentire l’obbligo di svolgere i percorsi proposti dal parco. Fondamentale è stato il supporto dell’operatore del parco, quindi dell’esperto che è stato fonte di incoraggiamento e di supporto per chi si sentiva più in difficoltà. Come negli altri laboratori proposti dal progetto, i ragazzi e le ragazze hanno avuto la possibilità di sperimentare sé stessi in contesti totalmente estranei e per

alcuni, potenzialmente ostici. Il gruppo ed il supporto sono stati la chiave vincente in tanti momenti in cui il singolo provava frustrazione o difficoltà; quindi, il tema della cooperazione è emerso anche in queste occasioni. Rilevante, rispetto agli obiettivi educativi del progetto, l'importanza del riconoscere il proprio limite avendo il coraggio di provare a superarlo, senza abbattersi nel momento del fallimento, concesso e normalizzato, e vivendo il gruppo come un sostegno per scoprire che le proprie caratteristiche possono essere vissute non come incapacità ma come elementi da imparare a conoscere per poter far emergere tutte le potenzialità che offrono. La natura, praticata in senso educativamente orientato, anche in questo caso ha svolto un ruolo di "palestra" rispetto a tali dinamiche: il rischio da un lato, l'avventura ed il divertimento dall'altro.

Grazie alla metodologia dell'Outdoor Education è stato possibile quindi rafforzare le soft skills che hanno a che fare con lo sviluppo del sé, la cooperazione, l'autonomia, l'ascolto di se stessi, la gestione e l'espressione delle emozioni, il ruolo del confronto con i pari e con gli adulti significativi per trasformare in punti di forza anche elementi percepiti come "negativi". Al termine di entrambe le giornate è stato essenziale ritrovarsi in un cerchio e parlare di emozioni, di scoperte, di punti di forza e di criticità della giornata vissuta e dell'attività svolta. Uno degli aspetti più interessanti che è emerso dai partecipanti è sicuramente un cambio di prospettiva, dal vedersi soggetto sotto certi aspetti limitato o bloccato, ad un sé che oltrepassa i propri limiti ed è in grado di fare qualcosa che non si sarebbe immaginato.

7. Gli esiti: Storie di casi

1. V.: ragazza con una disabilità uditiva. Ha aderito con entusiasmo al progetto. Inizialmente preoccupata perché non aveva mai fatto un'esperienza in un gruppo dove fosse l'unica ad avere una disabilità uditiva, ha poi apprezzato la possibilità ed è riuscita a fare gruppo con gli altri ragazzi e ragazze. Ha deciso di riprendere il percorso di studi che aveva interrotto e di fare ritorno alla sua città di origine.
2. D.: ragazzo con alcune fragilità, molto motivato al progetto sin dal suo avvio. Da diversi colloqui con lui è emersa una storia di allontanamento dai servizi di riferimento (disabili adulti) con vissuti di abbandono, soprattutto da parte della famiglia. Sono stati realizzati incontri che hanno portato ad una riattivazione della rete all'aggancio con i servizi per il lavoro (legge 68/99).
3. M.: ragazzo già conosciuto da Informa giovani, timido e insicuro è riuscito a costruire una relazione di fiducia con le figure di riferimento, Case Manager in particolare, e con i compagni del progetto. Grazie a questa fiducia si è aperto e ha partecipato a tutte le attività. Nonostante alcune difficoltà da parte sua nel raccontarsi, si è riusciti a ricostruire la presenza del servizio del CSM. Insieme a lui sono stati realizzati alcuni incontri di restituzione del progetto svolto con aggancio al servizio interno al CSM che si occupa dei tirocini formativi.
4. A.: iscrizione Garanzia giovani, periodo di prova con una azienda del territorio non andato a buon fine, ancora in contatto con cooperativa
5. G.: ha svolto il tirocinio, grazie al progetto Neet-work, specializzandosi nel settore sala/bar ed è riuscito a trovare successivamente per qualche mese un'occupazione in quel settore. Ad oggi sta lavorando in un altro locale, sempre nel settore sala/bar ed è contento.
6. M.: ha svolto il tirocinio, grazie al progetto Neet-work, presso l'Associazione culturale LaBù composta da diverse figure professionali come attori, educatori, pedagogisti, fonici e

musicisti. Questo perché gli studi e la passione di M. riguardavano proprio questo settore. Si è trovata abbastanza bene e ha ampliato le sue conoscenze personali e professionali. Ad oggi, però, non sta ancora lavorando.

7. D.: durante il progetto è riuscito a trovare un'occupazione che sta mantenendo tutt'ora.
8. E.: ragazza molto attiva nell'ambito del progetto e nella ricerca di opportunità professionali ma anche formative. Da sempre immersa in diverse iniziative di volontariato nell'ambito del sociale ma ancora alla ricerca della sua prima occupazione. La ricerca è ancora attiva; probabilmente è necessario adottare canali di altro genere rispetto a quelli tradizionali, viste le fragilità del profilo; ad ora continua lo svolgimento di corsi di formazione e attività di volontariato.
9. M.: grande appassionato di cavalli, in precedenza ha collaborato con maneggi della zona ma negli ultimi anni era fermo: grazie alla partecipazione al progetto, ha potuto conoscere una realtà del territorio che gestisce un maneggio; nella fase di chiusura del progetto il ragazzo si è attivato per la ricerca di un'opportunità professionale in tale contesto e il risultato è stato l'avvio di un tirocinio formativo attraverso Garanzia Giovani che potrebbe sfociare in una futura assunzione.
10. A.: dopo il progetto, ha cercato di lavorare sulle competenze trasversali e di dotarsi di strumenti che lo rendessero maggiormente "appetibile" nel mercato del lavoro. Si è quindi impegnato nella ricerca di un corso di lingua inglese e nel conseguimento della patente di guida per essere più autonomo. Per ora sta ancora cercando occupazione nell'ambito della logistica/magazzino.

Riportiamo alcuni commenti dei beneficiari, indicando tra parentesi età, sesso e strumento di rilevazione utilizzato (per gli strumenti vedasi la cassetta degli attrezzi collegata al flusso delle azioni nell'Allegato 4)

"Ho avuto l'opportunità di conoscere nuove e belle persone, ho provato cose nuove che non avevo mai provato prima" (femmina, 22 anni, "andamento percorso")

"Ho imparato a fare più lavoro di squadra, ho imparato a mettermi in gioco esprimendo me stessa senza paure" (femmina, 22 anni, "andamento percorso")

"Mi piace il gruppo che si è creato e le nuove amicizie, l'occasione di socialità" (maschio, 24 anni, "andamento percorso")

"cambierei la presenza di più laboratori con la possibilità di scelta tra più proposte" (maschio, 24 anni, "andamento percorso")

"ho imparato a lavorare in un gruppo insieme ad altre persone e a collaborare per ottenere un risultato" (maschio, 24 anni, "andamento percorso")

"Di me ho imparato che sono una persona più positiva di quello che pensavo, che il mio umore cambia anche quello delle persone che lavorano con me" (femmina, 22 anni, "andamento percorso")

"Sono molto più fragile di quello che pensavo e vulnerabile" (femmina, 22 anni, "andamento percorso")

"Un aspetto che mi piace del progetto è lavorare in gruppi come se fossimo una squadra, un altro aspetto che mi piace è che ognuno ha una sua mansione, non uguale, ma diversa" (maschio, 26 anni, "andamento percorso")

“Penso di avere imparato ad essere autonomo e meno timido e di non avere paura, il limite può essere che se c’è qualcosa di difficile non lo faccio o lo faccio fare a qualcun altro e di essere un po’ sensibile, permaloso e anche un po’ troppo buono,” (maschio, 26 anni, “andamento percorso”)

“Ho imparato quanto è soddisfacente portare a termine un progetto e come pianificarlo seguendolo passo per passo” (femmina, 22 anni, “andamento percorso bis”)

“Sono riuscita ad imparare come concentrarmi di più sul presente, far uscire i miei sentimenti tramite la meditazione e come prendermi tempo per me stessa quando necessario” (femmina, 22 anni, “andamento percorso bis”)

“Ho imparato che non tutte le persone sono uguali e devo ancora imparare ad essere più aperta” (femmina, 22 anni, “andamento percorso bis”)

“Le competenze trasversali che sento di avere utilizzato e potenziato nel settore della ristorazione sono state: l’accuratezza, la resistenza allo stress e l’autonomia” (maschio, 26 anni, “andamento percorso bis”)

“Le competenze trasversali che sento di avere utilizzato e potenziato sono state: il senso di appartenenza al gruppo e la creatività” (maschio, 26 anni, “andamento percorso bis”)

“Le competenze trasversali che sento di avere utilizzato e potenziato sono state quelle comunicative, relazionali e l’autocontrollo emotivo” (maschio, 26 anni, “andamento percorso bis”)

“Avere un impegno mi fa stare meglio” (femmina, 22 anni, “andamento tirocinio”)

“Ho imparato che sono capace, non so in cosa, va scavato per trovare le cose. Non ho mai voluto fare lavori come la ristorazione o le vendite, ora ne faccio uno e mi dico “perchè no?” (femmina, 22 anni, “andamento tirocinio”)

“Un aspetto che mi sta piacendo del tirocinio è che è pratico, mi libera la testa, l’idea che ci sia sempre da imparare e il rapporto con i colleghi.” (maschio, 28 anni, “andamento tirocinio”)

“Le competenze trasversali che sento di stare utilizzando per il tirocinio sono: saper ascoltare e osservare, spirito di iniziativa, lavoro di squadra” (maschio, 28 anni, “andamento tirocinio”)

“Ho imparato che non devo fermarmi ai miei limiti mentali e che mi impegno posso fare tutto” (femmina, 22 anni, “andamento tirocinio bis”)

“avere un lavoro per me è importante per avere un’autonomia economica, vivere liberamente senza chiedere il permesso o chiedere dei soldi. Per occupare le giornate, riempire il tempo vuoto, non ho nulla da fare. Per avere un contesto richiestivo che mi aiuti a tirare fuori le mie abilità. Per riscattarmi, per avere una sorta di rivalsa” (maschio, 24 anni, “lavoro perché”)

8. Prospettive di sviluppo

Il Progetto Neet-Work può aprire nuove prospettive di sviluppo degli interventi a sostegno dei Giovani in condizione Neet del nostro territorio attraverso la valorizzazione degli esiti sia in termini di impatto sui beneficiari sia per ciò che riguarda la metodologia adottata, le figure professionali coinvolte e gli Enti che lo hanno promosso e realizzato.

In tal senso è da considerare favorevolmente il contesto in cui si colloca il Progetto, all’interno cioè di una rete di Soggetti generata dal **Patto metropolitano per il contrasto alle fragilità sociali** che può consentire la prosecuzione delle attività e l’implementazione dei risultati, contrariamente a

quanto avviene di solito al termine di un'azione finanziata con conseguente scioglimento del partenariato e l'inevitabile dispersione di idee, proposte e modalità operative.

Il Tavolo metropolitano costituito ad hoc è garante della continuità per sistematizzare gli esiti e nello stesso tempo per aprire *nuovi cantieri* anche con il contributo di altri Soggetti che vorranno inserirsi nel percorso, trattandosi di un luogo di confronto e di condivisione sempre aperto e in evoluzione.

Potrà essere delineato ulteriormente il **Modello di intervento**, centrato sulla relazione e sulla personalizzazione dei percorsi, e si potrà definire in modo più approfondito la figura del **Case Manager**.

Potranno essere individuati punti diversi nel circuito dei vari Partner del Progetto per agganciare i tanti giovani in attesa di una proposta di rimotivazione e di riattivazione in vista di cambiamenti significativi della propria condizione esistenziale focalizzati su una progettualità di lungo periodo.

In una fase di trasformazione a vari livelli dei rapporti tra Pubblica amministrazione e Terzo Settore si potranno sperimentare buone pratiche di **co-programmazione e di co-progettazione**, facilitate dalle relazioni avviate che hanno favorito la conoscenza tra diversi Soggetti (pubblici e del privato sociale) e la condivisione di competenze, progettando e lavorando insieme.

Coerentemente con le finalità generali e gli obiettivi specifici del Patto suindicato, il Progetto Neet-Work ha rappresentato uno strumento significativo per integrare e raccordare gli interventi, *“riconoscendo, valorizzando e potenziando, in una logica di sussidiarietà, le risorse della comunità”* che ora sono a disposizione di quanti intendono sviluppare nuove azioni.

Riferimenti bibliografici:

Dweck, C. (2003) *Teorie del Sé. Intelligenza, motivazione, personalità e sviluppo*, Erickson, Trento

Istituto Toniolo (2022) *Rapporto Giovani 2022*, Milano

Kolb, A. (1984) *Experiential Learning: experience as the source of Learning and Development*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall

Lazzarini, G., Bollani, L., Rota, F., Santagati, M. (2020) *FROM NEET TO NEED Il cortocircuito sociale dei giovani che non studiano e non lavorano*. Franco Angeli, Milano

Rosina, A. (2015) *Neet. Giovani che non studiano e non lavorano*. Vita e Pensiero, Milano

Zani, B. (2012) *Psicologia di comunità*, Carocci, Roma

Zimmerman, M. (2000) *Empowerment theory: Psychological, organizational, and community levels of analysis*. In Rappaport J., Seidman E. (Eds.) *Handbook of community psychology*, Kuwer Academic Publishers

Allegato 1: Locandina di avviso del progetto



The flyer features a yellow background with black and blue text. At the top, there are logos for the Comune di Bologna, the Federazione Casa di Bologna di Bologna, and the m logo. Below these are logos for the Società Cooperativa Sociale and CONFIDPERATIVE Bologna. The main text asks if the reader is between 18 and 29 years old and not working or studying, and offers an opportunity to get back into the game. It then asks if they want to join the project, followed by the large, stylized text 'NEET WORK'. Below this, it describes the project as a training path with economic recognition and a Case Manager. At the bottom, it provides contact information for the Informagiovani office and a list of partner organizations.

Comune di Bologna

con il contributo di: **f** FEDERAZIONE CASA DI BOLOGNA DI BOLOGNA

m logo

Società Cooperativa Sociale

CONFIDPERATIVE Bologna

Hai tra i 18 e i 29 anni e non stai lavorando né studiando?
Ti piacerebbe avere un'opportunità per rimetterti in gioco?
Aderisci al progetto:

NEET WORK

Ti proponiamo di partecipare ad un percorso di formazione attiva in cui sarà riconosciuto economicamente il tuo impegno.
Un Case Manager ti accompagnerà nella costruzione di un progetto fatto di laboratori, persone e competenze, ma anche di divertimento. Una possibilità di crescita personale.

Contatta l'Informagiovani del Comune di Bologna allo 051 2194359
lunedì, mercoledì e venerdì dalle 10 alle 13 - martedì e giovedì dalle 15 alle 17
oppure scrivi a informagiovani@comune.bologna.it entro il 28 febbraio 2021|

Logos at the bottom: **mi**, **f**, **T**, **SOLCO**, **Officina Immaginata**, **DAI CERCIOCHI**, **LA CAROVANA**

Allegato 2. Schede formazione case manager

1° SCHEDA (GENNAIO 2021)

VALUTAZIONE CONOSCENZE E COMPETENZE: Indica un valore tra 1 (molto poco) a 10 (completamente) in risposta alle prime 5 domande

1. QUANTO RITIENI DI CONOSCERE LA FIGURA E IL RUOLO DEL CASE MANAGER?
2. QUANTO RITIENI DI ESSERE COMPETENTE A SVOLGERE QUESTO RUOLO?.....
3. QUANTO TI RITIENI PRONTO/A ?.....
4. QUANTO SEI MOTIVATO/A?
5. QUANTO SEI PREOCCUPATO/A?
-
6. QUALI PENSI SIANO LE SFIDE CHE DOVRAI AFFRONTARE?
7. COSA TI "INTRIGA"/PREOCCUPA MAGGIORMENTE IN QUESTO COMPITO?
8. QUALI RITIENI SIANO LE CARATTERISTICHE PRINCIPALI DI UN "BUON" CASE MANAGER A LIVELLO PERSONALE E PROFESSIONALE?
9. DI QUALI ESIGENZE FORMATIVE SPECIFICHE RITIENI DI AVERE BISOGNO PER SVOLGERE IL TUO RUOLO COME VORRESTI?
10. ESPRIMI CON UNA METAFORA CHI E' PER TE IL CASE MANAGER
11. QUALI ESITI VORRESTI RAGGIUNGERE A FINE PERCORSO?
12. COSA METTI NELLA TUA "CASSETTA DEGLI ATTREZZI" COME CASE MANAGER?.....
13. COME DEFINIRESTI UN NEET (GIOVANE ADULTO IN TRANSIZIONE)?

2° SCHEDA (giugno 2021)

prime 5 domande uguali alla scheda 1

6. COSA PENSI DI AVERE IMPARATO FINO AD ORA?
 7. QUALI COMPETENZE HAI AVUTO MODO DI UTILIZZARE FINO AD ORA?
 8. UN ASPETTO POSITIVO DEL TUO ESSERE CASE MANAGER
 9. UN ASPETTO CHE TI E' PIACIUTO DI MENO DEL TUO RUOLO
 10. HAI L'IMPRESSIONE DI STARE ANDANDO NELLA DIREZIONE GIUSTA O VORRESTI CAMBIARE QUALCOSA
-

ALLEGATO 3: Una breve nota sull' Associazione Teatro a Molla (teatroamolla.it)

si occupa di formazione in ambito teatrale a Bologna ed in varie città Italiane dal 2007. Promuove la metodologia del Teatro d'improvvisazione (accreditata dall'International Theatresport Institute) che vede Keith Johnstone (1933) drammaturgo e teorico teatrale, fondatore del Loose Moose Theater (Canada), colui che divulga percorsi teatrali che, mettendo in secondo piano la performance, valorizzano l'importanza dell'apprendimento di competenze relazionali. Johnstone scrive nel 1979 *Impro: Improvisation and the Theatre*, e nel 1999 *Impro for Storytellers*. Nei suoi percorsi laboratoriali, arrivano fino ai nostri giorni i suoi principali capisaldi:

"Non puoi imparare niente senza fallire."

"Per favore non fare del tuo meglio. Cercare di fare del tuo meglio vuol dire cercare di essere meglio di quello che sei."

"Vai in scena per creare relazioni. Almeno non sarai solo."

"Non è importante la proposta, è ciò che ci fai."

La metodologia da cui nascono le pratiche contemporanee di Teatro di improvvisazione, racchiude quattro ambiti esperienziali: spontaneità, capacità narrative, maschere e trance. Johnstone afferma che *"ogni inflessione e movimento implica uno status"* e che *"nessuna azione è dovuta al caso, o è realmente senza motivo"*. Nella vita reale, in ogni momento accadono delle transazioni di *status* all'interno di un rapporto. Questo, infatti, non si riferisce a una condizione sociale, ma ad un'azione, un comportamento in relazione alla proposta di un altro individuo. Le transazioni di *status* in scena sono fondamentali per la riuscita di un'improvvisazione, dando mobilità e imprevedibilità ai personaggi, nella realtà potrebbero essere fotografati all'interno di una qualsiasi comunicazione tra persone.

Lo *status* è l'unica informazione che un attore deve avere quando entra in una scena, anche se oggettivamente non è semplice né intuitivo essere liberi dai condizionamenti che operano sulla personalità. Fondamentale che l'attore sia completamente a suo agio. Egli deve essere in grado, grazie all'aiuto costante dell'insegnante, di capire quali siano i blocchi che gli impediscono di agire un determinato *status*, prevedendo un lavoro pregresso su sé stesso.

Nell'applicazione di tale esperienza scenica in un luogo protetto, come un laboratorio teatrale, gli operatori nella relazione d'aiuto (i nostri Case manager) si concedono la possibilità di acquisire consapevolezza del loro ruolo in relazione allo status che attiva e vive nel rapporto con l'altro. Tale consapevolezza è fondamentale per instaurare un rapporto di trasparenza, chiarezza senza per forza vivere una relazione o comunicazione alla "pari" (il professionista e la persona beneficiaria della relazione d'aiuto, in questo caso un ragazzo o una ragazza Neet).

Quale ostacolo vive l'attore (o il professionista della relazione d'aiuto) nel cercare di utilizzare la spontaneità? La paura del giudizio. Fin da piccoli costruiamo il nostro "termometro delle relazioni" in funzione del giudizio e dell'ipotetica esclusione dal gruppo sociale di riferimento (mi adeguo per essere accettato in famiglia, a scuola, nel gruppo dei pari). La spontaneità per Johnstone viene quindi provocata dal rapporto con l'altra persona, le cui idee devono essere accettate. In questo modo aggiungono qualcosa in più alla vicenda. E la storia può portarci in luoghi inaspettati.

Dobbiamo imparare, quando si improvvisa, che il protagonista non sarà mai io, né il compagno che si trova in scena con me. La protagonista di ogni improvvisazione è la storia. E noi dobbiamo lavorare per essa. Lasciarci condurre, trasportare. Lasciare che ci metta da parte per un po' e poi ci riprenda. Come un fiume. Essere parte di essa, a servizio di essa. E non provare a diventarne padroni. Sarebbe orribilmente noioso.

Teatro a Molla, in ambito sociale, collaborando con realtà che si occupano di progetti di educazione e relazione, propone percorsi di formazione per gli operatori sociali al fine di utilizzare il Teatro d'improvvisazione nella relazione d'aiuto, trasformandolo in Teatro di Relazione. Attraverso il Teatro di Relazione si vive il qui ed ora, uno spazio protetto dove si può sbagliare e ridere del proprio fallimento, inquadrandolo come passaggio indispensabile nel processo di crescita, dando agli altri l'opportunità di prendere ispirazione da quell'errore e di proporre a loro volta qualcosa di nuovo.

Il feedback del formatore Antonio Vulpio sul laboratorio svolto coi case manager (giugno 2021)

“Il percorso svolto è stato, dal mio punto di vista, molto stimolante. I partecipanti pur in un gruppo molto piccolo (6 individui) si è messo costantemente in gioco, e ha spesso fornito letture interessanti dell'esperienza svolta, oltre a condividere spunti personali molto apprezzati. Sicuramente tornare a svolgere attività ludiche in presenza, complice il contesto all'aria aperta e le due belle giornate ha aiutato molto.

I temi trattati sono risultati essere molto importanti per il gruppo:

- *darsi tempo connesso con l'altro tema dell'ascolto, inteso come spazio di cura per sé stessi oltre che concedersi il giusto tempo per valutare una situazione*
- *cogliere le opportunità, visto come la possibilità di partire dalle persone coinvolte nella relazione piuttosto che da un obiettivo*
- *in ultimo il tema del fallimento. Più volte durante il laboratorio è emersa la consapevolezza di personali rigidità rispetto ad alcune attività o giochi proposti. Eppure, l'attitudine costante dei partecipanti è stata quella di "buttarsi" lucidamente in una situazione in cui o si vince o si impara qualcosa*

Il risultato finale dell'esperienza sono state due giornate molto piacevoli e stimolanti per l'attitudine proattiva e la preparazione dei partecipanti. Durante le attività è emersa costantemente la cura dell'individuo per il resto del gruppo. Se una delle skill principali dei Case manager è saper lavorare in rete, direi che le persone che ho conosciuto ne sono un perfetto esempio.

Allegato 4: FLUSSO PROGETTO OPERATIVO NEET-WORK

	azioni	responsabile dell'azione	Attori coinvolti	tempi	strumenti - monitoraggio e valutazione
1	Costituzione equipe di progetto	membri equipe	in relazione al progetto	1 mese dall'avvio	verbale
2	Costituzione Comitato tecnico scientifico	membri dell'equipe e membri del comitato	in relazione al progetto	1 mese dall'avvio	verbale
3	Creazione cronoprogramma con tempi e azioni previste	Equipe di progetto	in relazione al progetto	1 mese dall'avvio	verbale
4	Avvio fase di pubblicizzazione del progetto	Equipe di progetto	Equipe di progetto	1 mese dall'avvio	Locandina
5	Avvio formazione Case Manager	Equipe di progetto	Case Manager e Comitato tecnico scientifico	dal 2 mese fino a termine progetto	In relazione agli incontri specifici saranno predisposti materiali (vedi Bruna?)
6	iscrizione autonoma o segnalazione	Beneficiari diretti o indiretti	Informagiovani	dal 2 mese dall'avvio	1. scheda di iscrizione 2. scheda raccolta informazioni
7	prima selezione	Informagiovani	Informagiovani, eventuali servizi e al bisogno confronto con Equipe	in continuità con azione 6, massimo un mese di tempo	1. scheda di iscrizione 2. scheda raccolta informazioni Documento Excel con informazioni sui beneficiari selezionati
8	valutazione sulla coerenza delle caratteristiche del ragazzo/a e definizione delle azioni da attivare (colloqui, laboratori ecc.). Abbinamento con CM (Case Manager).	Equipe di progetto	Equipe di progetto supervisionati dal Comitato tecnico scientifico	in continuità con azione 7, massimo un mese di tempo	Documento Excel con informazioni sui beneficiari selezionati 3. Caratteristiche dei beneficiari
9	conoscenza del ragazzo Spiegazione del progetto	Case Manager	Beneficiari	4 mesi dall'avvio	Dossier personale che si compone di: <ul style="list-style-type: none"> • scheda raccolta informazioni • scheda aggiuntiva per annotare ulteriori informazioni (esperienza, attitudini, capacità e competenze, cv,...)
10	elaborazione del progetto individuale e firma congiunta	Case Manager	Beneficiari	Dopo il primo colloquio conoscitivo, entro un mese	4. progetto individuale calendario dei laboratori Materiali utili (non esaustivi, ma potenziali e adattabili) 5. Scheda su di me 6. caratteristiche personali

11	inserimento e frequenza ai laboratori	Beneficiari	Case Manager	In relazione al calendario	diario presenze (fondamentale in caso di erogazione di un contributo)
12	Monitoraggio e valutazione andamento del progetto	Case Manager	Beneficiari e Equipe metropolitana Neet	Cadenza variabile in base al progetto e alle caratteristiche della persona, almeno 1 volta al mese	<p>Dossier personale che si arricchisce di:</p> <ul style="list-style-type: none"> osservazione del CM sull'andamento del progetto con scheda competenze e capacità restituzione dei conduttori dei laboratori questionario rivolto ai beneficiari <p>7. andamento percorso (1 mese) 7 bis. andamento percorso (2 mesi)</p> <p>Materiali utili (non esaustivi, ma potenziali e adattabili) 8. Lavoro perché 9. Autovalutazione competenze trasversali</p>
13	Accompagnamento alla chiusura del percorso, redazione e invio di una relazione finale	Case Manager - Beneficiari	Equipe metropolitana Neet	a seconda del progetto, tempi più lunghi per chi effettua un tirocinio all'interno del progetto. Termine al massimo entro un anno dall'avvio	<p>Per chi svolge il tirocinio all'interno del progetto: 10. andamento tirocinio (da ripetere mensilmente in modalità intervista aperta)</p> <p>Relazione finale di progetto con attenzione ai percorsi individuali realizzati</p>

Allegato 5: locandina del webinar finale sugli esiti del progetto



con il contributo di



PROGETTO NEET-WORK, PERCORSO ED ESITI

MARTEDÌ 14 DICEMBRE 2021 ORE 15.00-17.30

Webinar svolto nell'ambito del Festival della cultura tecnica

Introduce e modera Roberta Benetti

Saluti istituzionali

Fondazione Carisbo

Obiettivi, modello operativo ed esiti

Roberta Benetti e Claudia Parisini - Cooperativa Sociale It2

Aspetti metodologici e figura del Case Manager

Laura Tagliaferri - Comune di Bologna - Area Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni

Bruna Zani - Istituzione Minguzzi

Laboratori esperienziali e testimonianza video

Claudia Mori - Cooperativa Sociale Fanin

Rosa De Angelis - US Acli

Fabiola Rossetti - Cooperativa Sociale La Carovana

Elena D'Anna - Società Cooperativa Sociale It2

Discussants

Daniela Marzana - docente, Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica di Milano

Sergio Lo Giudice - Capo di gabinetto della Città metropolitana di Bologna con delega al lavoro

Morena Diazi - Direttore generale, Direzione generale economia della conoscenza, del lavoro e dell'impresa, Regione Emilia-Romagna

Interventi e discussione

Prospettive di sviluppo all'interno del Tavolo Metropolitan

Oreste De Pietro - Confcooperative Bologna

Per informazioni: educativa@it2.it

Link per il seminario: <https://zoom.us/j/95366041469?pwd=SjlpN3ZRUdIxSzZqL2VpTVFsQU1RQT09>

