

PODER

Creating brave
and transformative
learning spaces



PODER

Creating brave and transformative learning spaces

This guide has been developed within the framework of the project «PODER - Power dynamics in education revisited» (Project nº 2021 1-FRO1 KA220-ADU-000026716).

This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Authors:

PODER



Ulex Project (Spain)

Contributors:



élan interculturel

Élan Interculturel
(France)



Artemisszio (Hungary)



Giolli (Italy)



Universidade do Porto
(Portugal)

This publication is licensed Creative Commons.



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

*There is no such thing as a “safe space” –
We exist in the real world.
We all carry scars and have caused wounds.
This space
seeks to turn down the volume of the world outside,
and amplify voices that have to fight to be heard elsewhere,
This space will not be perfect.
It will not always be what we wish it to be
But
It will be our space together,
and we will work on it side by side.*

Facing History & Ourselves, “Untitled Poem by Beth Strano”

Table of Contents

Introduction	6
1. What is brave space and the difference from safe space?	8
2. Principles for Building Brave Space Culture	10
3. Group Formation, Learning Zone and Brave Space	13
4. Support Structures and Tools for Maintaining Brave Space	15
5. Key facilitator skills for responsive facilitation	19
6. Brave Space Session plans	25
7. Tools	
7.1 Diversity Welcome	31
7.2 Circles of Identity Welcoming	34
7.3 Caucuses	36
7.4 Regulating Nervous System	39
7.5 Giving and Receiving Feedback	50
7.6 Exploring Privilege and Rank	55
7.7 Mainstream and Margins in Groups	61
7.8 Agents and Targets Skillsets	68
7.9 Guilt, Shame and Remorse	76

Introduction

This toolkit is an outcome of the PODER project.

PODER - Power Dynamics in Education Revisited is a project that aims to explore power relations in adult education. We aim to identify the power relations that may exist in a training course (age/gender/class/social race/etc) and to understand how they can potentially generate tensions between educators and participants. PODER co-constructs pedagogical tools based on popular education and the theatre of the oppressed to develop skills to understand and decode these conflicts.

Why do we need a toolkit on brave and transformative spaces?

When holding educational activities, the creation of a suitable, supportive environment for learners is essential. Each learner will come with their own set of experiences, identities and history related to the topic - emerging group dynamics will influence and shape the environment. Educators should be aware of these dynamics in order to support everyone's learning journeys. However, exploring dynamics in educational spaces can be a challenging task. These conversations can bring up strong emotions and reactions. Social identity aspects such as race, sexuality, gender, economic status, ability are at play in any group setting (whether we are conscious of it or not). It requires skills and knowledge to be able to work with and address power dynamics in a way that feels transformative and supportive to participants, rather than daunting and reinforcing emotions of guilt and shame.

6

This toolkit is aimed at adult educators to guide them in creating a strong and solid group container to encourage participants to tackle arising power dynamics by stepping into uncomfortable conversations with courage and care.

But How?

You may have heard of the concept of “safe spaces” where the goal is to create a learning environment for groups that feel safe to be in and work in. Is it really possible to create an environment that is truly safe for everyone, including the educator, though? The “safe space” concept aims to create an environment where participants will not need to experience discomfort or feel challenged when discussing sensitive topics or working with others. However, being in a group and working with power dynamics often involves difficulty, risk, and discomfort. The concept of safe space runs a risk of unconsciously pushing the needs of marginalised people to the side and centering the more privileged people’s needs.

The brave space concept on the other side acknowledges the risks and limits of the safe space and invites participants to take active responsibility for creating an environment where everybody can bring their authentic selves. Brave space conveys the idea that all participants will embrace the discomfort of challenging conversations with courage and care in order to learn, change and transform. At the same time, it is also acknowledging existing power dynamics related to social positionality and different access and ability to express needs we will have related to that.

This toolkit is designed to support educators to deeply understand the brave space concept and guide them to set it up. The toolkit contains session plans on brave space container building, support structures for the continuity of this container, facilitator tips for handling difficult conversations, well-being practices and tools to explore different aspects of power dynamics in group settings.

What is a brave space and the difference from the safe space?

The term "safe spaces" is frequently used to characterise environments that foster constructive conversations. Years of training and non-formal education practices showed us that many times safety is understood as a synonym for being comfortable. The concept of a "safe space" implies that participants won't encounter discomfort when addressing sensitive subjects. Yet, conversations on the topics of privilege and power often entail challenges and potential risks. Given that individuals from marginalised communities often experience discomfort and challenges in their daily lives, expecting "safety" can be perceived as an expression of privilege. Dialogues around power involve different levels of risks for participants of different social positionality.

Alice Monypenny's research on safe space shows us the possible effects of the word "safe" in social justice dialogue:

"Three worries raised about the use of 'safety' in the classroom relating to educational ideals of liberation and social change:

Concealment of Inequality: *When classrooms are presumed safe, it's expected that all students can participate on equal terms. But inevitably, inequalities creep into the classroom - talk of safety merely obscures their effects.*

Propagation of Inequality: *Members of privileged groups can avoid uncomfortable or challenging acknowledgement of their privilege by classifying them as 'unsafe'.*

Evasion of Responsibility: *Appeals to safety from backlash can allow students to avoid taking responsibility for the consequences of their speech."¹*

Learning most often happens through stepping out of a comfort zone, risk-taking and working through challenges. The benefit of engaging with challenges should outweigh the risks related to self-disclosure of identity and related experience within an educational setting. Those risks affect both privileged and marginalised individuals. The latter might experience a repetition of patterns of discrimination present in the wider society. This may lead to a withdrawal and undermining of trust. Privileged individuals may experience guilt, resentment, anger, and subsequent resistance toward effective dialogue, resulting in withdrawal. This is not only detrimental to all participants and the conducted training; but also to the overall efforts towards social justice.

As a result, we propose moving away from the safe space concept to the brave space concept, emphasising that conversations around power and privilege require risk-taking and are challenging (most of the time).

¹ What is safe about safe space poster. Alice Monypenny Blog.

<https://alicemonypenny.files.wordpress.com/2018/04/what-is-safe-about-safe-space-poster.pdf>

The primary idea of brave space comes from “courageous conversations about race” (Singleton and Hays, 2008) a strategy developed specifically to encourage taking risks in dialogues focused on the topic of race and racism.

A brave space is a space where participants feel comfortable and challenged enough to learn, share, and grow. A brave space is inclusive of all identities and lived experiences related to ethnicity, sex, gender, ability, religion, class, immigration status and other social positionalities. The brave space concept encourages participants to try to honour each other’s experiences and opinions and move towards a place of mutual understanding, solidarity and transformation.

Brave space conveys the idea that all participants will embrace the discomfort of hard conversations with courage and openness.

References

Arao, B., & Clemens, K. (2013). From Safe Spaces to Brave Spaces: A New Way to Frame Dialogue Around Diversity and Social Justice. In L. M. Landreman (Ed.), *The Art of Effective Facilitation: Reflections from Social Justice Educators* (pp. 135-150). Sterling: Stylus Publishing.

Monypenny A. What is safe about safe space poster. Alice Monypenny Blog. <https://alicemonypenny.files.wordpress.com/2018/04/what-is-safe-about-safe-space-poster.pdf>

Principles for Building Brave Space Culture

Brave space concept as we understand it is based on a set of principles. We can understand these principles as lifetime practices in a sense - they are not things we simply do or don't do, but more a direction we align with, an ethical compass. We develop the related skills and capacities over time and with the support of various practices, processes and relationships. Those principles are not rules, and we may fail to accomplish them while learning, but they can give us a sense of direction, especially in difficult situations.

They can be adapted to suit the age and experience level of participants.

There are different ways to set the principles. You can be creative depending on the time available for this activity, but it is important to start the educational activity (workshop, training, etc.) with "container building" with a brave space activity as part of it.

No Attacks

"We will not intentionally cause harm to each other"

The first and basic principle underlies the importance of coming together with good intentions and not with an aim of harm - we don't want to be racist, ableist, sexist, xenophobic, etc towards each other. It helps clarify the learning space's purpose and lays the foundation for understanding the difference between an attack and a challenge.

Especially when engaging in conversations about power and privileges, we may feel threatened or as if we are being harmed. So it is important to emphasise that a brave space is not a place for intentional harm, while at the same time, it does not mean avoiding challenging conversations and discomfort.

Solidarity

"We recognize each other humanity"

Not only we don't want to intentionally harm each other - but we also come together on the basis of fostering solidarity and supporting each other's growth and learning. Not only are we avoiding or reducing harm, but also actively moving towards recognising each other's humanity, inherent dignity and learning edges, alongside our interdependence. This principle emphasises the care dimension of the brave space concept, this also includes self-solidarity and self-care.



Embrace complexity

“Things are not either or”

In a world where binary thinking is constantly promoted, it may be sometimes challenging to engage with complexity - it usually brings up discomfort! We are conditioned to think in certain ways and value things as either bad or good. The world however is much more complex and so are social issues and human behaviours, too. Our behaviours and ways of thinking are conditioned by cultural, structural and psychological elements. Social oppression has many dimensions. Embracing complexity is important in the process of opening up space for curiosity and transformation. This way, we allow ourselves and others to learn and grow our awareness.

Controversy with respect

“Varying opinions are accepted”

Brave space values encourage and honour different views. However, it is different from agreeing to disagree. This principle tells us that conflict is not something to be avoided but a natural process expected to occur in a diverse group. When we are in a conflict because of different opinions on an issue, instead of avoiding it, we can continue to engage and explore where our differences are coming from, so it allows us to stay connected and in a relationship with each other. This kind of engagement strengthens our relationship and belonging to the group. A multitude of opinions and experiences is something that will support a learning process, as long as we can foster solidarity and reduce harm alongside honouring the differences.

Listen to understand

A principle that is fundamental to engage in difficult conversations and navigate through complexity and tension. Many times, we listen to respond rather than focusing to understand what is being said. Active listening needs attention, energy and focus. The meanings we give to each word, our skills to use a language, ways of expressing ourselves with words can be very different. Understanding each other and engaging in a generative dialogue needs a particular kind of attention. Skills in active listening will support the development of this attention.

Owning intentions and impacts

“Acknowledging and discussing when well-being of another was affected”

The impact of our actions is not always congruent with our intentions. Positive or neutral intentions might result in a negative impact on someone. When our words or our actions create a negative impact on another person, we shouldn't leave the impacted person to deal with this impact by themselves - this would deepen the harm and reproduce unhelpful social dynamics of separation and marginalisation. It is crucial to acknowledge the harm done and receive guidance from the impacted person on how they would like to proceed, implementing the harm reduction principle in practice. This way we can start transforming our behaviours and expand our understanding of the social dynamics at play.

Challenge by choice

"We have the option to step in and step out"

The principle underlying all of the above is our own agency in assessing and acting within our capacity. Each person who is part of a brave space decides for themselves how much they want and can be engaged in activities, conversations and tasks; depending on abilities, physical energy, emotional energy and social positionality. Only the person themselves can determine how ready they are for certain risk-taking or whether they are falling too much into their panic zone. Different activities and conversations will have a different impact and require different levels of energy from participants, depending on their history, social positionality, familiarity with educational spaces and abilities. It is also an invitation to step up or down - depending on the access to power and privilege participants have.

*The list of principles is based on materials from Crossroads Antiracism Organizing and Training (<https://crossroadsantiracism.org/>)

Group Formation, Learning Zone and Brave Space

Paying attention to the process of group formation is crucial for creating a brave space. We need to think consciously about managing or mitigating assumptions and expectations right from the start, as well as consider factors such as the kind of group we are bringing together, the existing culture, values, potential needs and a range of social identities in the space, etc.

It can be useful to open up space to explore the needs of people in the group - being curious about what fears and expectations are there, and what can support members of the group to bring their best selves to the process. These are valuable practices in the early stages of group formation, but long-standing groups and organisations also need to review these dimensions of group life regularly. The model of the learning zone is one we have found particularly useful in working with group formation and brave space setting (see diagram).

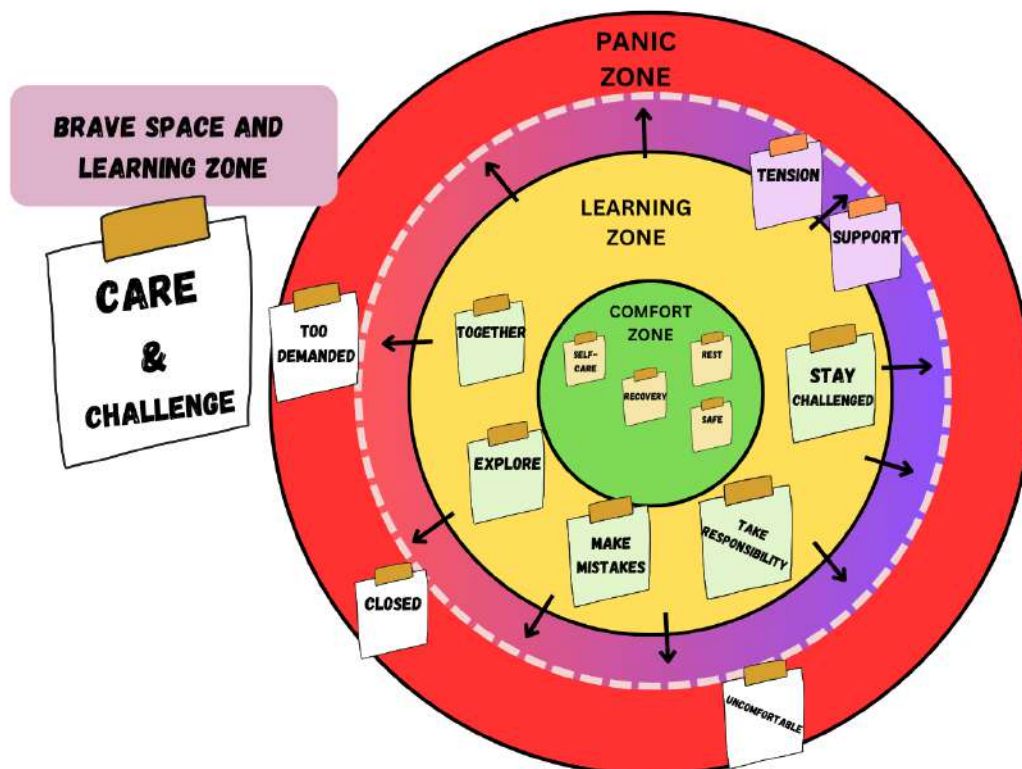
A group culture that supports us to step into the 'learning zone' together is based on a shared understanding that the group is a context for learning and growth which requires courage; and that we can all contribute to building a group container, within which we can explore, make mistakes, and stretch ourselves. Exploring the question of how we can help each other step into the learning zone is a useful way to frame conversations about group agreements or codes of conduct, and build a culture that is both caring and encouraging engagement with discomfort and growing edges, which are fundamental values for a brave space. The learning zone model can offer a lens through which to reflect on our experiences of group life and perspective on challenges that may emerge, especially in areas where we are likely to make mistakes (like around active solidarity, for example).

- This model can be a useful way to frame and understand ourselves, our learning spaces, and our groups.
- It can be helpful to explain and set up brave space culture in the group
- We can apply it to help us think about how to best support and challenge ourselves to learn
- When in the comfort zone we feel relaxed, safe, open and at ease. With this, we may also feel a bit 'dull' - not at our sharpest. It is important to be able to spend time in this zone, resting, recovering, practising self-care etc. But when in this zone, we are probably not learning very much. We will have different access to the comfort zone, depending on our social positionality. For those coming from marginalised backgrounds, access to a comfort zone might be rare and precious.
- When in the learning zone we are likely to feel more of a sense of challenge. We are more engaged, stimulated, we are required to make an effort, use our energy, and take responsibility. We are ta-

king new information/experiences in, assimilating, making sense of, etc. This requires effort, but it also gives us energy. It can sometimes feel demanding, but this is part of how we grow and bring fulfilment, aliveness etc.

- If we push the challenge and demand too far, however, we will end up in the panic zone. Here, things have become too much for us, there is too much threat (to our sense of self, to our identity, to our cherished views or values, to our sense of safety in whatever way) and we will generally close down to protect ourselves. At this point, we have lost the optimal conditions for learning (because we are closed and somehow 'hardened' by our protection mechanisms).
- So it can be useful to ask: what are the conditions that will help me to spend more time in the learning zone, feeling supported and safe enough, being challenged enough, without habitually falling into comfort or panic?
- Over time, it is possible for us to stretch and expand the learning zone, with our tolerance and capacity to meet challenges (resilience) becoming stronger and more established. This will enable us to spend more and more time in the learning zone.
- During this stretch and growth we may feel the tension in our body, emotions, and mind but also in the group. The support from the facilitators is important, but also between the participants to hold each other feel safe and support personal growth. Because growth comes with tension, and the antidote to tension is supported in group learning settings.

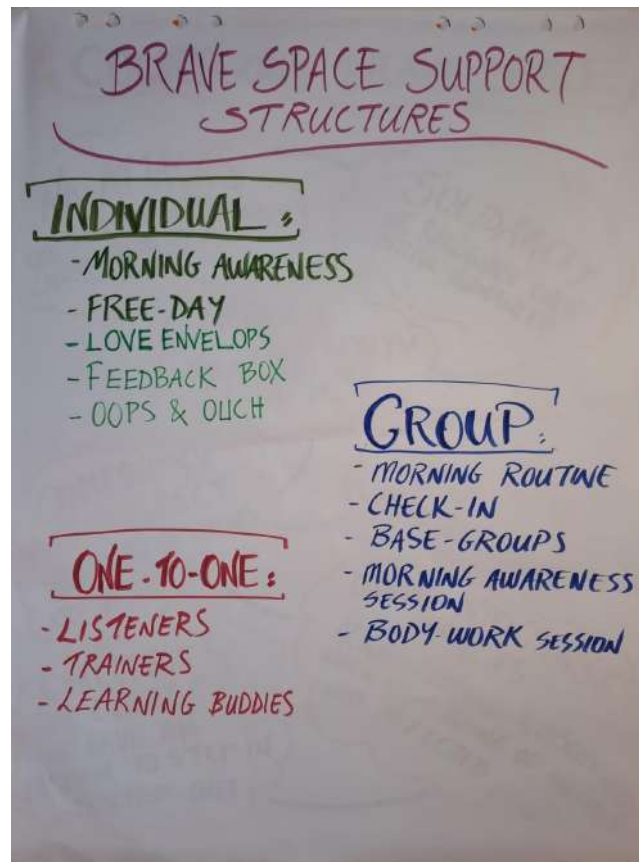
Especially when working with topics that are related to power dynamics and oppression, individuals may feel uncomfortable, it might be challenging to open such topics up in a group setting. The colourful area on the diagram below represents the zone between learning and panic zone, which often is a place we find ourselves in when discussing topics related to power and privilege. If we want to successfully bring an anti-oppression approach to training, we need to learn to sit in this area, sit with uncomfortableness to learn, unlearn, and transform.



Support Structures and Tools for Maintaining Brave Space

The longer the educational activity is (such as training or workshop), the need for structures to create a culture of care, and a brave space and maintain the group container is greater.

Below you will find some examples of structures that help hold and strengthen the group container, they can be divided into 3 categories: Individual level, group level and one-to-one.



Individual level

Awareness practice

Awareness practices can be offered by the facilitators and/or participants. Cultivating awareness practices can be guided meditation, breathing exercises, and grounding practices. These kinds of practices allow participants to observe and be in connection with their mental state, physical and psychological state. It helps participants to be more grounded and gives them the ability to hold various emotions without being consumed by them.

There are risks related to introducing and holding mindfulness-based activities. Make sure you understand and feel confident in implementing a trauma-informed approach to awareness. Sensitivity around cultural appropriation and different awareness and mindfulness practice lineages is essential as well.

Free-day / Free-time

In long educational activities, it is important to give space to participants for self-reflection and rest. This way they can reflect on the learning, filter and digest what is important for them and come back with fresh minds. It also allows participants to connect with each other and share their experiences outside the session time, in an unstructured way. As a facilitator, you can offer guiding questions for self-reflection and recommend activities such as walking in the landscape, etc.

Make sure you prepare and hold participants during the unstructured time. Offer additional support to those who might struggle and/or are on the margin of the group.

Love envelopes

Participants write appreciation notes for each other and put them in an envelope (the creation of the envelopes can be part of the practice). It requires some level of familiarity between participants - best introduced after a few days into the training. It might not be the most appropriate tool if the duration of your event is less than 5 days. It encourages participants to practise appreciation for each other and oneself. It can be seen as a gift, a reminder. These notes also help us to see who we can be, and they can be powerful reminders for the times when we feel down.

Feed-back box

The feedback box encourages communication with facilitators and taking responsibility to create the brave space together. It allows for communication on difficult experiences, needs and requests in an anonymous way if necessary. It gives an extra opportunity for participants to name their needs during the training. For some people it takes time to feel courageous enough to name their needs in front of others, so this way facilitators can be aware of what is happening in the room and can address these with care.

Oops and Ouch and Whoa

It is one model for acknowledging and interrupting harm. It is particularly useful in the context of systemic oppression, where large-scale social forces and patterns have set us up to participate in behaviours that reinforce oppression, even when we may not be aware of it. The basics:

“Ouch” is for when you want to publicly acknowledge that you have been harmed. Remember that feeling uncomfortable is different from being harmed.

“Whoa” is for when you witness something that reinforces some type of systemic oppression or dehumanisation, and you want to draw everyone’s attention to it.

“Oops” is for acknowledging when you have done something that caused harm or reinforced systemic oppression. It acknowledges that you may have caused harm and that it was a mistake or you didn’t mean to.

Part of the ouch-whoa-oops philosophy is that in a group setting when harm happens or a form of systemic oppression is reproduced, it is important for the whole group to acknowledge that there was an impact – even if not everyone present fully understands what happened. Harm affects everyone present, and our response to harm at the moment can normalise it or challenge it within each of us. Private, in-depth conversations with individuals may be necessary for healing as well, but public recognition of harm is important to decrease the chance of normalising the dynamics.

Group level

Morning routine

Creating a more reflective space in the mornings of a residential training might be a useful way of supporting participants (and facilitators!) in processing and digesting the training content. The format for holding such a space can differ depending on what is appropriate for the particular group you are working with. It might be a meditative/awareness practice session first thing in the morning, or a reflective journaling session, a walk in nature or holding silence in communal spaces for some part of the morning, before you start formal session time. It is important to judge what kind of activity would be most helpful to the group you are working with and provide a sense of repetition or routine with it - for some people having a rhythm and a regular dedicated space for reflection might create a sense of safety and support a deeper engagement with the training content.

Check-ins

Before starting to work on the content, it is important to create a space to hear how each individual is doing. This allows the facilitator and the group to be aware if there are issues or needs arising. It also allows the group to share the responsibility to take care of each other and support each other if needed. It supports building a culture of care and helps nourish relationships and a sense of solidarity and belonging in the group.

Base groups

These are small groups of participants created by the facilitator randomly or based on identities or needs. Another name for this type of group is affinity groups. These small groups are a space where participants can create a safer space for deeper connection and sharing. They can be seen as support groups for the members of the small groups where they seek advice, emotional support and deeper reflections. They can be also designed as part of sharing responsibilities of maintaining the facility where the educational activity is taking place. Small groups also allow some participants to share their emotions, challenges and thoughts better than a big group, it helps them to fully engage even if they may not be seen as very active in big group sessions. You can also integrate time for base group meetings within the program design.

Body-work session

This is a space where participants can share their body-centred practices. During the content sessions mostly our brains are active and bodywork sessions help participants to work with their bodies, it helps them to release any tension accumulated in the body, helps for relaxation and also allows exchanging activities for body-care and mental care. They can be optional sessions. Activities may include dancing, playing games, yoga, trust games, walking in nature etc.

One-to-One

Listeners

Listeners is a practice where participants offer their listening ears to others who need to talk and reflect on what is going on with them. Listeners are participants, too. Each day of the educational activity, depending on the group size and the content, 2 or 3 people who feel they have the capacity to listen for that day can be volunteers to listen to whoever approaches them. This way people who process information and emotions through talking can have an opportunity to do so if they need it instead of holding it within. Listeners only offer their listening ears. When explaining

the listeners' roles, it is important to underline that they are not there to give advice or solve any problems of others, but just actively listen.

Trainers / Facilitators

It is obvious but also important to mention that facilitators can be also approached by participants when they need to reflect, process or express their needs. A facilitator or trainer's role is to create and facilitate the learning process for a group, which sometimes involves emotional holding. Although it is important to be transparent and honest when participants can approach a trainer or facilitator. Because a facilitator or trainer role also involves program design and conduction; and to execute a good learning process, trainers also need to take time for their own self-care.

Learning Buddies

This is a practice focusing on learning in a buddy system. Buddies can be formed with an activity or randomly, or based on language etc. They are there to support the learning process. New contents, theories, and models can be reflected in these buddies to digest but also difficult emotional learnings, sometimes unlearning can be also shared in buddies where each buddy tries to support each other in their learning journey. It is useful to give time and involve learning buddies at the end of sessions for reflections, bringing out new questions or digesting the learnings.

Key facilitator skills for responsive facilitation to deal with power-related issues in the learning space

This section includes some key facilitation skills to understand and hold conversations when power-related or any other incidents occur in the learning space. Conflict and/or incidents are a natural part of any group process because a group is formed by diverse individuals with diverse backgrounds, experiences, and knowledge on a particular topic, group process, and participation. We as facilitators and educators should have some basic skills to facilitate the learning process for a group, but sometimes when incidents/conflicts occur, it is crucial to help the group unfold the incident and find a constructive way to deal with it and learn from it. These skills can help you to navigate these incidents/conflicts.

Before looking into these skills, we would like to offer an understanding of how triggering events around power issues happens. We as facilitators undoubtedly are part of this process, our presence and how we handle the incident will have an impact on participants and on other trainers/facilitators. Facilitating these conversations can be challenging and stressful. It involves exploring difficult emotions and situations that are not usually dealt with in traditional learning environments. Whether conscious of it or not, facilitators and participants bring most, if not all, of who they are to the learning environment, including their fears, biases, stereotypes, memories of past traumas, and current life experiences.

Consequently, many facilitators express being profoundly affected by the remarks and behaviours of participants, experiencing intense emotions such as anger, fear, embarrassment, pain, and sadness. Many professionals in the field utilise the term "trigger" to characterise the immediate and unconscious reaction to stimuli without accompanying conscious thought. How we as facilitators typically respond to triggers can impact our ability to effectively appraise, diagnose, and respond during difficult dialogues. It is imperative that we as facilitators effectively manage ourselves when we are triggered so that we both model the skills and attitudes we are teaching in the session, as well as uphold the principle of "no attacks."²

Kathy Obear, who is a trainer on managing diversity, team and organisational effectiveness, and conflict resolution, brings us a conceptual framework to deeply understand how triggering events happen. She offers a "triggering event cycle" model and insights to navigate the cycle. It can help facilitators be conscious and intentional as they choose how to respond when they feel triggered, and is useful in diagnosing and interrupting a triggered reaction. It can also re-establish a sense of emotional equilibrium in order to thoughtfully choose an effective response at the moment.

² Adapted from Obear, K. Summer 2007. *Diversity Practitioner Tools, Navigating Triggering Events: Critical Skills for Facilitating Difficult Dialogues*. The Diversity Factor, Generational Diversity Volume 15, Number 3

Seven Steps of the Triggering Cycle

Step 1 Stimulus occurs.

Step 2 The stimulus "triggers" an intrapersonal "root" (a memory, past trauma or experience, fear, prejudice).

Step 3 These intrapersonal issues form a lens through which a facilitator creates a "story" about what is happening.

Step 4 The story a facilitator creates shapes the cognitive, emotional and physiological reactions s/he experiences.

Step 5 The intention of a facilitator's response is influenced by the story she/he/they create.

Step 6 The facilitator reacts to the stimulus.

Step 7 The facilitator's reaction may be a trigger for participants and/or another facilitator.

Many times we as facilitators may not be aware if we get triggered. Reading the room and energy is something that our facilitator's gut helps us to do. Understanding the structural aspect and depth of triggering events is critical. Many facilitators who intend to create an inclusive space can get triggered by what's happening in the training space. In Obear's research, she clearly names that common triggers for facilitators are offensive remarks by dominant group members — often white, male heterosexuals — who portray themselves as "victims" of "reverse discrimination" or refuse to "own" their privilege, arrogance, domination of "airtime," bullying or controlling behaviour and challenge to the competence or credibility of the facilitator which is clear enough to see the structural oppression in these incidents. So that is why we need to create enough awareness on these topics to be able to identify if we feel triggered to manage the situation constructively. Once we are aware we can self-regulate our body and reactions (please look at the regulating nervous system tool for how to).

Also, centering ourselves is a powerful practice for holding difficult emotions, and we can carry these emotions without being carried away.

It is critical that facilitators understand how their current life issues, unconscious feelings and past experiences can shade and drive their perceptions, appraisals and interventions, and result in inappropriate and counterproductive reactions.³ This kind of awareness helps us to read the situation better. One way to do this is self-reflection on the question of why we feel triggered. The story we create of the incident of course involves our way of seeing. In this situation, we can talk to other team members to receive different perspectives if there are, we can ask for a break to re-center and analyse our feelings and the roots of why we feel triggered.

When triggering events occur, it is always useful to remember how we can navigate this through:

- Opening up respectful conversation on the incident
- Understand how participants are affected
- Be very mindful of margin voices in the group when giving space (margins change in every group setting, if many participants are comfortable speaking in English, low level of confidence in speaking in English could be margins or when many able-bodied present, then disabled participants could be margins)
- Use the incident as a transformative learning opportunity. When the

³ Argyris, C., 1973, *Intervention Theory and Method: A Behavioral Science View*. Reading, MA: Addison-Wesley.

American Society for Training and Development, 1996. *On Elements of Competence for Diversity Work: Creating Competence for Inclusive Work Environments*. Bell, L.A., Washington, S., Weinstein

container is strong enough and the group can hold the process of unpacking the incident, participants feel empowered and ensure that there is constructive assistance when they bring issues that bother them without turning them into incidents; then they will find these transformative moments everywhere.

- Remind brave space principles to create safety to open up emotions, different opinions
- Be aware of when to use high-risk activities, check if the group container and trust among participants are well established before using it and get prepared for any outcome
- Use engaging communication skills to go deeper, which are described below:

Transformative skills for navigating difficult conversations

One of the important aspects of using the brave space concept is to create a container that centres care and support to encourage participants to take part in difficult conversations around power dynamics for their transformation. The idea of “transformation” implies that facilitators bring an agenda to situations of conflict. Here we focus on power dynamics-related incidents/conflicts in educational spaces.

This can already be a hard task for a facilitator or trainer. To hold those difficult conversations and to address critical incidents when they appear needs some transformative facilitation skills and some level of experience.

A facilitator with transformative skills:

- empowers participants to strengthen their sense of self;
- empowers participants to increase their confidence that they are taken seriously by others as people with a history, an identity worthy of respect and needs that must be addressed;
- treats them in ways that honour and support their own resources for making decisions and pursuing solutions to their problems.

To empower participants in this manner, it is essential to convey, through our eyes, body language, and tone of voice, a genuine eagerness to comprehend the situation from their perspective. The message should be clear that we won't reject them based on their views, and that we acknowledge their significant internal resources for addressing the conflict. Active listening is a crucial skill for communicating this understanding and attitude. Facilitators commonly use three specific listening skills: paraphrasing, summarising, and reframing.

Paraphrasing

Paraphrasing in group facilitation refers to the skill of restating and mirroring back what someone has said in a group discussion. It involves summarising the content of a participant's message in a way that reflects understanding and encourages further communication rather than shutting down. Sometimes these messages may have a negative impact on other participants and the participant may not be aware of this impact. In those cases paraphrasing can help participants to understand that their comment can be offensive without making them feel judged.

THE PURPOSE

HOW CAN YOU USE IT?

Clarification: Paraphrasing helps ensure that the facilitator and the group members have a shared understanding of the ideas expressed. It allows for clarification of any misunderstandings or misinterpretations.

Validation: Paraphrasing can make participants feel heard and acknowledged. It demonstrates that the facilitator is actively listening and values the contributions of group members.

Encouraging Reflection: When a facilitator paraphrases, it provides an opportunity for the speaker to reflect on their own thoughts and potentially revise or expand upon them.

Building Connection: Paraphrasing fosters a sense of connection within the group by promoting effective communication and mutual understanding. It encourages a collaborative atmosphere.

Managing Conflict: In situations where there might be disagreements or conflicting viewpoints, paraphrasing can help de-escalate tension. It allows the facilitator to acknowledge differing opinions while maintaining a respectful and inclusive environment.

Listen Actively: Pay close attention to what participants are saying, focusing on both the content and the emotions behind their words.

Rephrase Succinctly: After a participant has spoken, paraphrase their message using your own words. Be concise but capture the key points accurately. A paraphrase should be shorter than the speaker's own statement. Preface your paraphrase with a comment like one of these:

"It sounds like you're saying . . ."

"Let me see if I understand you . . ."

"So your understanding is that..."

Check for Accuracy: After paraphrasing, check with the speaker to ensure that your interpretation aligns with their intended message. This demonstrates your commitment to understanding and valuing their perspective. "Is this what you mean?"

"Did I get it right?" Verbally or nonverbally, the speaker will indicate whether he/she/they feel understood. If not, keep asking for clarification until you understand what they meant.

Use Neutral Language: Aim to use neutral and non-judgmental language when paraphrasing to maintain a positive and inclusive group atmosphere.

Do not say:

"I know exactly how you feel. I've been in situations like that myself."

Instead, say:

"You feel that..."

Encourage Further Contributions: Paraphrasing can serve as a segue to invite other participants to share their thoughts on the topic. It helps keep the conversation flowing and encourages a diversity of perspectives.

Summarising

Summarising is similar to paraphrasing, but summarising collects the key elements of several comments made over a more extended period while paraphrasing can be done any moment on any comment. Facilitators can use this approach to encapsulate and reflect the primary points of either an individual's or the group's viewpoints, to create a shared perspective. Moreover, regularly condensing the remarks of all participants is a beneficial technique for facilitators to ensure the discussion remains focused and purposeful.

THE PURPOSE	HOW CAN YOU USE IT?
To close a group discussion to move on to the next topic	<ol style="list-style-type: none">1. Restate the question that began the discussion: "We've been discussing the privileged identities and ranks."2. Indicate the number of key themes you heard: "I think people raised three themes."3. Name the first theme, and mention one or two key points related to that theme: "The first theme was how identities are constructed. You explored the social and individual aspects of identity construction."4. Repeat this sequence for each theme: "Another theme was privilege and norms".5. Make a closing statement that bridges to the next topic: "We've explored how identities, privilege and ranks work. Now let's discuss how they can affect power dynamics in an educational space"

Validating

Validating is the skill that legitimises and accepts a speaker's opinion or feeling, without agreeing that the opinion is "correct." We may be wondering if it is possible to validate someone's opinion without agreeing to it or taking sides. A facilitator should be sideless a lot of the time (unless in situations that require harm reduction and/or are clearly related to fundamental values of the space - such as anti-oppression) and validating is a good opportunity to show that by just recognising a group's diverse opinions without taking any side. Validating is acknowledging that this is one way of looking at the topic and there are other ways as well.

THE PURPOSE

To encourage a participant to open up more, especially when it is a controversial topic

HOW CAN YOU USE IT?

Validating can be done in 3 steps: First, paraphrase. Second, assess whether the speaker needs added support. Third, offer support.

1. Paraphrase or draw out a participant's opinion or feeling.
2. Ask yourself, "Does this participant need extra support? Has she/he/they just said something that takes a risk?"
3. Offer that support by acknowledging the legitimacy of what the person just said.

For example:

"I understand what you're saying." "I see that it feels important to you." "I get why this matters to you." "I can see how you got to this point." "Now I understand you more."

Brave Space As A Container Building

SESSION PLAN 1

Name of the Tool Brave Space

Total Time needed 2 hours

Materials needed

- Flipcharts
- markers
- learning zone flipchart
- brave space principles flipchart

Key Benefits and Aims

- Creating a strong group container for holding difficult conversations around power dynamics
- Encouraging participants to bring their authentic selves
- Working towards building a culture of care and support
- Gathering information about how to take care of others/ourselves in the group setting
- Considering and exploring good conditions for supporting learning
- Building group trust, connection and safety

Facilitator Notes It is very important to give enough attention to group formation as it creates a base for further group work. Managing assumptions and expectations right from the start encourages participants to take responsibility for their learning processes. Designing the group formation process needs to take into account the kind of group you will be working with, existing culture, values and needs of participants.

The longer you are bringing a group together for, the more important the group formation process is. When the 'container' is not well established and cared for, people are likely to begin to feel 'unsafe', and are much more likely to resist, 'kick-back' against things/facilitators and find themselves in conflict with other group members. This session plan is designed with longer training processes in mind.

On a longer training of a week or more, we will give most of the first day to this process! You can use this as a teaching/skill-sharing tool for people to take back to their groups or into their own facilitation, at the same time as using it to build the 'container' of the group you are working with.

In this session plan, the Brave Space concept is being used to create the group container.

Make sure, if you are using this for container building, that the whole group and facilitation team is there, to contribute to the process and hear the range of needs - otherwise the purpose is compromised.

Origin of the tool

The brave space concept comes from *The Art of Effective Facilitation: Reflections From Social Justice Educators* by Brian Arao and Kristi Clemens (2013)

How to use the tool - Activity Instructions

Setting up the activity (5 mins)

Explain what is container building and what kind of group culture you are aiming to form.

Learning-zone model introduction (15 mins)

Start with explaining the “Learning Zone” model as a basis for the creation of a brave space and a culture of care and support. Explain the importance of care and support as a fundamental part of creating a brave space.

Explain the difference between brave and safe space and why you are proposing to create a brave space.

It is important to encourage participants to understand this concept in practice - give examples of what it looks like to be in a comfort zone, in a learning zone and in a panic zone. To be in a comfort zone could be going for a walk in nature, reading, or having a shower; learning zone activities can include exploring unfamiliar concepts, discussing, asking questions, and being curious; in a panic zone, we feel like we under attack, frozen, angry, over-sensitive, heavy breathing, stressed and sweating etc.

Particularly you can also talk more about making mistakes and amendments to encourage participants to see it as an opportunity to learn and transform which also helps each participant to bring their authentic selves into the space.

Give emphasis to the area between the learning zone and the panic zone. This is the zone where most conversations and learnings around oppression lie. Refer to the learning zone model when introducing activities later on during the training and encourage participants to reflect on their engagement through the lenses of this model. Sometimes some exercises require some level of challenge and this is what we call risk-level. How much risk the group will be prepared to take is defined by the strength of the container built.

Brave Space principles (20 min)

Once participants have an understanding of the “Learning zone” model and the culture needed to hold this, introduce “Brave Space Principles”. For each principle, if you have extra time you can go deeper but in this session plan, we simply introduce it and explain what they are and why they are important.

It is also important to mention that they are not rules but principles.

Hearing the needs of the group (30 min)

After the presentations, move to a practical exploration of what the group needs in order to implement the presented principles.

This activity will be done in small groups.

Break down into smaller groups of 4 - 5 people, taking a sheet of flipchart and some marker pens for small groups.

- Participants will have 30 minutes in small groups to discuss and write down responses to:
“What do I need to step into the learning zone in this group?”
or, more simply,
“What do I need to be able to bring my best to this group?”
(you can offer them both questions.. they should elicit similar responses)

In small groups, individuals do not need to share the same needs in order to write them down, individual needs can be also written on the flipcharts, it is important to mention this.

- We will be sharing these in the bigger group later.
- After 25 minutes give them a 5-minute warning and bring them back as a whole group.

Sharing the needs in the big group (5 minutes for each small group)

- Inform them that the group is now going to hear what each of the smaller groups has produced, listening and taking on board what others are saying they need. Explain that we are not aiming to tie things down into agreements at this stage, we are just hearing from people and making sure we understand what they are saying/asking for.
- Hear from each group for around 5 minutes, letting them explain and clarify what they have written on their flipchart. Invite the rest of the group to ask questions if they need to.
- As the facilitator, you or someone else in the team needs to either remember or note down any needs that are expressed that will need a more formal agreement (for example, someone says they want everything shared in the group to be confidential, or someone says that they want to smoke in a way that doesn't impinge on others but doesn't leave them feeling ostracised. These things are not needs that can just 'be heard', they need the group to agree on a protocol of some sort. You will come back to these at the end).
- Having heard from and clarified what everyone has said, inform the group of the following:
In this group, we want to try an approach of assuming that, in most cases, it will have been enough to have heard and discussed these needs and preferences, and that, based on that, we can go forward with a sense of care, respect and understanding for one another (as a starting point)
- It is not necessary to make agreements on everything now! There will be various structures in place during the training which will offer opportunities for feedback, making requests, expressing further needs, taking steps to address any conflict that could be arising, and so on.

Then introduce Brave Space support structures (20 minutes)

Explain each support structure that you choose to offer and explain how they are going to work.

Tying down the needs (20 minutes)

However, before we finish, there might be a couple of things people have mentioned that will need an agreement, so we will give a bit of time to that now.

- Name the things you have noted down that you think need an agreement and check with the group that there isn't anything else that you might have missed.
- With whatever time you have left in the session, endeavour to reach these few agreements. There shouldn't be more than 2 or 3, and it should be possible to get them tied down. If it gets complicated, and you run out of time, you will have to tell the group that you will come back to it at the start of the next session or whenever is next most appropriate.
- If the group haven't mentioned confidentiality themselves, it's probably worth you suggesting there is an agreement made about this - it is likely to come up later if you don't. You might also want to mention approaches to timekeeping if that hasn't come up.

SESSION PLAN 2

Image theatre with safe space and brave space and talk about the differences, attitudes

Name of the Tool	Brave Space
Total Time needed	2 hours
Materials needed	<ul style="list-style-type: none">• Flipcharts• markers• learning zone flipchart• brave space principles flipchart
Key Benefits and Aims	<ul style="list-style-type: none">• Exploring the difference between safe space and brave space• Understanding the concept of brave space• Working towards building a culture of care and support• Gathering information about how to take care of others/ourselves in the group setting• Considering and exploring good conditions for supporting learning• Building group trust, connection and safety
Facilitator Notes	This session plan focuses on the concept of brave space. It is not a session for container building, though it will help participants understand the concept and can be used as a container building later. You can still combine it with the “Learning Zone” model.
Origin of the tool	The brave space concept comes from <i>The Art of Effective Facilitation: Reflections From Social Justice Educators</i> by Brian Arao and Kristi Clemens (2013)
How to use the tool - Activity Instructions	<p><u>Setting up the activity (5 mins)</u> Explain to participants what the goal of the session is, which is exploring the concept of brave space and finding differences with the concept of safe space. In this session, we will use Augusto Boal’s image theatre.</p> <p><u>Image theatre (70 min)</u> Explain what is image theatre and the importance of using our bodies rather than our minds. You might want to consider doing a warm-up activity, to ease participants into using their bodies and imagination. See the book “Games for Actors and Non-actors” By Augusto Boal for inspiration.</p> <p><u>Step 1 (10 mins)</u> Divide the group into two smaller groups and ask each to create an image/a sculpture with their bodies representing the concept of safe space without much discussion. Encourage participants to be creative and rely on what comes to the body and imagination.</p> <p><u>Step 2 (15 mins)</u> Once images are created, ask each group to present the images to others. Ask the group what they see in the image - what is interesting, what is surprising, and what feelings are evoked by this</p>

image. Invite different participants to share in the form of 'brainstorming' and sum up all that was shared at the end.

Step 3 (10 mins)

Invite the groups to form an image of the concept of brave space.

Step 4 (15 mins)

Similarly, ask participants what they observe in the other image, what are emotions present in the image, and what are the people in the image doing. And once more summarise all that has been said.

Step 5 Debrief (20 mins)

Now bring the group back together and lead a discussion about the differences between safe and brave space concepts. What did they observe? What does it mean for group dynamics? What does it mean for participation? What does it mean when dealing with conflicts? What does it mean when talking about difficult topics such as privileges?

Input (30 mins)

Present the principles of brave space and connect them with the previous discussion in the group.

If you have time, you can discuss each principle with the group.

Tools for Creating Brave and Transformative Learning Spaces

DIVERSITY WELCOME

Name of the Tool	Diversity Welcome
Which competence area can the tool support?	Sensitivity to group dynamics Recognising and dealing with the diversity of identities amongst trainers/ participants
Estimated Time needed	15 minutes but can be longer if desired
Materials needed	Handout or an excellent memory
Facilitation skills needed and tips	<p>The more you are able to speak to the group and look at them (rather than read from your notes), the better - it creates more connection and makes the opening more heartfelt. Make this text as much 'yours' as possible, trying to make sure it does not feel like reading a list, but a genuine welcome to all of the mentioned parts of the groups' diversity. Bring in your style(s). Keep into account that the main goal of this exercise is to start building the group container by creating a welcoming environment. In your preparation for leading this exercise, you could ask yourself what feels welcoming to you?</p> <p>Take pauses after some of the parts of the Welcome, and invite participants to add things, name things themselves ('Is there anything else?' 'Is there any other language present in the room?' etc)</p> <p>Make sure you don't rush it, it is meant to be repetitive and spacious. It often creates a sense of tenderness and can be moving to the group. Give it space and enjoy it!</p> <p>If you can get some information about the participants' backgrounds and identities in advance of the session/training, that will help you frame your Diversity Welcome so that it is more tailored. In terms of ordering the list, you can name marginalised identities or margin beliefs, values and behaviours before mainstream ones to give them even more visibility.</p> <p>Take the content of the wider workshop/training into account to adapt the text.</p>

Key Benefits and Aims

- Welcoming the group
- supporting people to feel seen/acknowledged in the diversity of their identities, behaviours, experiences, feelings and backgrounds to facilitate people's participation; create a sense of belonging
- Establishing an atmosphere of care and supporting trust in the group (container building) and creating an initial space for people to regulate potential anxieties related to entering in the space and not knowing people
- Preparing the ground for active solidarity work

Considerations on its use

It is generally used at the start of a training, meeting, or workshop to set the tone and to create a space where everybody feels welcomed. It might feel shallow or tokenistic, if you are not using a general anti-oppression approach and lenses to your session/training.

Relation to brave space

It can lay the foundations for building a culture of respect and solidarity. This activity creates visibility to a whole range of identities, beliefs and attitudes that are present in your group. It is aimed to make them feel seen and welcomed. It is a form of active intention setting for the space and an expression of values. As a facilitator you have significant power to influence and guide a group's culture - this activity helps to start shaping a culture of expression, belonging and deeper learning.

Facilitator Notes (background info)

This can be a powerful tool for acknowledging the diversity in the room. It can be adapted according to the people that are in the space. It can be short or long. Making marginal identities more visible will help you create a stronger container for the group. Try to be genuine and warm as much as possible and don't treat the text as a way of ticking boxes, but rather a genuine invitation to participants to bring their full selves into the space.

32

Origin of the tool

This activity is an adaptation of a tool used by Training for Change.

How to use the tool - Activity Instructions

- Start with a personal story (to model vulnerability and risk taking) on what is difficult for you showing up in a new space, group. As such you start framing what is coming up next.
- Welcome participants into the space, by going through and naming some of the things listed below. Feel free to name more things than are listed here, as feels appropriate. Change the order to what might suit your group better.

"I want to welcome:

- all people who have travelled from far away, welcome people who come from nearby. Where have people come from?
- different languages spoken in this room: (fill out languages you might expect to be present, check sign-up forms), sign language, ... , What else do people speak in this room?
- people who are not so at ease in (large) groups or are and those in

between. Those who don't find it easy to connect to (new) people and those who look forward to it

- all ages, teenagers, people who feel their age, feel younger/older than their age. Which ages we have ?
- something on the content of the training eg themes they work/campaign on... and/or themes that will come up in the training that people might/ might not be familiar with
- something on identities that relate to the content eg activists, organisers, changemakers (or teachers, educators, facilitators ...) and those who don't identify as such
- our bodies and different ways we experience and engage with them
- our emotions: joy, excitement, grief, rage, indignation, contentment, disappointment, nervousness, any others?
- our different ability levels: those who identify as having a disability, visible or invisible
- different health conditions: those who identify as healthy or not, those living with chronic illnesses, physical pain
- different ways our brains work and process information
- educational background: those with the experience of formal education on different levels and those without that experience, those familiar with workshop culture and not (if you are leading an online space: familiar with online learning spaces and not)
- different ways we learn: visual learning, verbal learning, learning through reading, doing things, problem solving, storytelling and all the other ways we learn
- - all our genders: those who identify as trans, non-binary, man, women, on or out of the spectrum of gender, all the ways we experience and express our genders
- - all our descents: Latino descent, African descent, Middle-Eastern descent, Asian and Pacific descent, European descent, and people of mixed, multiple descents
- migrants and people living in the country they were born
- our class backgrounds: working class, middle class, owning class, those who do not know where they fit in those definitions and all the different contexts of class dynamics we come from
- our sexualities: those sexually active and not, those who use labels and not, those who identify as gay, bisexual, pansexual, asexual, heterosexual and all the ways we experience our sexualities
- our faiths, religious traditions and practices, those who identify as atheists, seekers
- those who support us to be here: the team behind this event, your organisations, groups, families - genetic and chosen, friends, supporters, ancestors and spirits"
- At the end, ask participants if there is any other element of diversity in the group that you have missed and welcome them, as participants mention them.

(If you are doing it in an online space, you can also invite participants to write their suggestions in the chat - read the suggestions from the chat out loud, so the suggestions are verbally acknowledged and included in the welcome.)

CIRCLES OF IDENTITY—WELCOMING DIVERSITY

Name of the Tool	Circles of identity-welcoming diversity
Which competence area can the tool support?	<p>Sensitivity to group dynamics</p> <p>Recognising and dealing with the diversity of identities amongst trainers/ participants</p> <p>Creating awareness of structural inequalities/power dynamics.</p>
Estimated Time needed	15 minutes
Materials needed	Space to allow participants to stand in circle
Key Benefits and Aims	<p>The first part of the sequence “circle of identities” is an easy introductory activity which allows participants to get to know each other by exploring what identity elements they share with each other and what differentiates them as unique individuals.</p> <p>The second part of the sequence, “welcoming diversity” is an activity whose objective is to offer a symbolic gesture of recognition to all members, in particular those that represent a minority – whether or not it is visible.</p>
Facilitator Notes	<p>The facilitator should learn as much as possible about the diversity represented in the group.</p> <p>The facilitator should also think of what type of visible or deep diversity can be relevant to the theme of the training.</p> <p>“Circle of identities” can also work with people who already know each other. To make the activity more relevant to the training topic, you can ask people to propose statements that are connected in some way to interculturality (e.g.: “I don’t live in the country where I was born”).</p> <p>In our practice, we have not experienced any incidents during this activity, but we were told about one.</p> <p>In that situation, a participant proposed “I identify as black”, to which a young man from Albania took a step forward. At this point, a debate exploded, as other participants who identified as black did not recognize the Albanian participant as black. If something similar should happen, we recommend you do not try to clear the debate instantly, but give importance to the incident, and promise to address the issue later. Invite participants to take note of the emotions that the incident triggered so that later on we can use those emotions as indicators to explore what actually happened.</p> <p>After the “welcoming diversity” activity you can make a transition to the “ground rules” necessary for a good collaboration (see the respective method sheet).</p>

Origin of the tool

LaXixa Theatre (Barcelona) – originally developed as two different activities that we have connected into this sequence

How to use the tool - Activity Instructions

Step 1

Invite participants to stand in a circle, tell them you're going to start to get to know each other, and show the process: a person thinks of something true for her/him, goes to the centre of the circle and proposes the statement, e.g.: "I speak at least three languages."

All the participants for whom the statement is true, move towards the person in the centre, to the extent that the statement is true. Propose a couple of statements, then let participants propose their own statements. After a couple of free statements ask participants to think of identity elements that they feel are relevant for the subject of interculturality.

Step 2

Once all participants who wished to do so proposed a statement that could differentiate them, thank participants for all the sharing. Point out, that a conclusion from the activity is that we all have multiple identities, and that some of them connect us to other people, and depending on the context some of them make us unique individuals.

Step 3

Take a moment to welcome the diversity in the group, with a sentence such as "to close the sharing, I'd like to take a moment to welcome all the diversity represented in the group."

List the elements of identities that you have explored through the circle, paying attention to cover the possible diversity on the dimensions you mention. For example: "I'd like to welcome..."

- people who are older than 50 and younger than 50
- participants who were born in the country where they live and those who were born elsewhere
- participants who have a religion, those who do not have one
- men, women, those who do not identify as either, and those who sometimes identify with one and the other

After listing some dimensions, ask participants to add what diversity we should welcome.

When there are no more additions, close the sharing, acknowledging that all this diversity will make the training richer and more interesting, but that occasionally it may also trigger challenges. Invite participants to take care of this diversity so that it can be a stimulating force in the training.

CAUCUSSES SMALL GROUPS

Name of the Tool	Caucusses small groups
Which competence area can the tool support?	Recognising and dealing with the diversity of identities amongst trainers/ participants
Total Time needed	65 minutes
Materials needed	No materials needed
Key Benefits and Aims	<ul style="list-style-type: none">• Provides participants with safer conditions to explore topics that might be more painful or tricky to explore in groups, where there is no shared experience of certain kind of oppression, marginalisation or identity• Supports to release tension (connected with power dynamics around social privileges) if there are any arising in the group• Offers an opportunity for authentic connections and vulnerability• Supports groups to explore topics of solidarity, inclusivity and equity
Facilitator Notes	<p>Within all of our groups forms of oppression connected with the wider systems of oppression will show up unavoidably (in one way or another). Due to their pervasive and historic nature, they will often bring significant pain with them. They will produce visible or invisible dynamics connected with social privilege, influence, power and entitlement.</p> <p>Being socially privileged (like being socially marginalised) is not an individual characteristic - it is a systemic characteristic that shows up at an individual level. It is not chosen by an individual but ascribed to them by society, based on (constructed) social group membership. Recognising privilege is not about blaming those who benefit from it, nor about feeling guilty or ashamed of our social positioning. It is about becoming aware of the existing dynamics, in order that we are better able to transform them and more fully support one another's empowerment and flourishing for the benefit of everyone!</p> <p>The most important thing is to see, acknowledge and name the damage caused by oppressive behaviours - and to protect people from further harm. These are the first and necessary steps for healing and rebuilding the safety in a group. We will need to consider whether and what kind of space we make to address the issue. We might hold a specific session on anti-oppression work or on a specific kind of antagonism or discrimination; we might need to hold a conflict resolution or restorative space for the group; we might need to come back to our group agreements and ad-</p>

just or improve them. Some form of group discussion can be necessary in these situations (even if the majority of the restorative work is happening in smaller/less collectively visible contexts), but this needs to be facilitated well, being mindful to not put the responsibility of educating others on those who were marginalised or hurt. We need to use accountability mechanisms that are rooted in core values of care and compassion, rather than reproduce a culture of shame, blame and individualisation.

Often the way we deal with power dynamics around different identity issues is by pretending that the differences don't exist. It's much more useful to acknowledge the existence of differences and imbalances to be able to work with them. A good tool to offer people an opportunity to speak with others of similar experience is a caucus gathering. The caucus might come together around a theme: gender, race, ability, class or shared experiences of oppression; for example POC caucus, women and trans caucus, LGBTQ+ caucus, sex workers caucus, etc. It might seem like a tool that divides, but surprisingly enough it often results in creating more of a bond in the group. Often, people have more ease in dealing with challenges and discomfort when in a group of people who share similar experiences in relation to the systems of oppression (including holding privilege). It might be just for check-in, sharing or also to work on tools, methods and behaviour proposals for the whole group around fighting imbalances.

Make sure to mention to the group that this tool is designed for supporting vulnerability, exploration and open conversations, rather than dividing and closing the conversations down.

Work skilfully with shame and blame, support those caucusing around privileged positions to remain curious, open and not fall into quilt patterns. Make sure you bring the group together afterwards, so that caucuses can feed in any information they would like to bring to the whole group - it might be bringing up an issue, opening up a conversation or making a concrete request to the rest of the group.

Caucus spaces support empowerment and validation of experience. In turn, boundary setting and giving and receiving feedback becomes more skilful and less reactive, people are able to relate from a centred space.

You can propose caucus 'themes' or you can simply put a slot for caucus meetings on the workshop agenda and ask people to form the caucuses as they want to. Some of the examples might be: queer, BIPOC, white, TIGV, sex workers, working class people. Bear in mind that people will be finding themselves at the intersection of different identities and oppressions, so take this into account when proposing the groups.

Origin of the tool

Unknown! Probably goes back centuries, as humans we would always gather in groups to share and debrief!

How to use the tool - Activity Instructions

1. *setting up the activity (time)*

Decide which process you will use and if you have enough information about the participants to propose the caucus groups or if you will leave it to them to self organise. Depending on the group you might want to have a facilitator involved in the caucus meeting - if they are sharing that particular identity. But it is not a requirement, participants can self-organise.

2. *facilitating the activity (60 - 80 minutes)*

Usually 60 minutes will be enough for people to meet in small groups. People can use this time in whatever way they want to - chatting about their experiences in general or in particular in this group.

3. debriefing the activity (time- depends on the context and situation)

Make spaces on a morning check in, community meeting or later in the day for groups to feed anything back to the whole group - it might be bringing up an issue, opening up a conversation or making a concrete request to the whole group.

Points to draw out/questions to ask:

- Emphasise the importance of spaces in which we can relax around our identities and the importance of being with others who share similar experiences
- Emphasise the importance of coming back from those spaces to be with others and build trust and understanding across different experiences

REGULATE NERVOUS SYSTEM

Tools for Creating Brave and Transformative Learning Spaces



Name of the Tool Regulate nervous system

Which competence area can the tool support? Awareness of hierarchy/status in our own communication style
Sensitivity to group dynamics
Recognising and dealing with the diversity of identities amongst trainers/participants
Dealing with discriminatory accusations/manifestations
Creating awareness of structural inequalities/power dynamics.

Total Time needed 110 minutes

Materials needed pre-prepared flipchart diagrams / presentation

Key Benefits and Aims

- Understanding trauma and/or stress responses, and when and how they happen
- Learning some simple regulation techniques
- Normalising trauma and stress responses and adopting a depathologizing approach
- Acquiring a deeper understanding of one's own body and physiological reactions
- Becoming more equipped to support oneself and others when under stress

Facilitator Notes

Our bodies are the foundation for everything in our lives. All of our experience is mediated and processed in and through the body. Our capacity to sense, feel, and intuit resides there. Even our 'thinking' faculty, which we might conceive of as 'other' than the body, depends on our brain tissue, nervous system, capacity to metabolise, and so on - there is no such thing as unembodied thinking (yet!). Our bodies provide us with the information we need to live, relate and understand. They act as our primary interface with the world. Our race, gender, sexuality, ability and other identities are all bound to the relationship between the body and how it is perceived by culture and society. And our commitment to and expression of values, meaning and purpose, happen by physical action - they too are 'embodied'.

Unfortunately, we are working against a lot in this area. Dominant western culture has, in many ways, prioritised rationality over the feeling, intuiting and sensing faculties. The result of this is a form of socialisation which can disconnect us from our bodies and the felt sense of what is going on. Consequently, we often don't know how to read signals from our bodies or how to process the information they offer us.

These factors undermine our ability to metabolise and recover from stress and intensity. This kind of alienation also prevents us from gathering somatic information that supports awareness of ourselves and empathy with others. Our bodies are a source of information about our own and other peoples' states. To be able to be in connection with others, our environment and ourselves, we need to reclaim and restore connection with our bodies.

Being more connected to our bodies will mean we are:

- More in touch with subtle information such as 'gut sense' of ethics or rightness
- Better informed and prepared to respond to feedback from our bodies and through this prevent burnout and secondary trauma
- Able to spot, transform and ease symptoms of stress
- Better equipped to process emotions
- More able to rest and restore energies
- Freer from systemic oppressions shaping our bodies in particular ways and more empowered in reclaiming agency over our bodies, personally and collectively
- Able to communicate and work with others in a more authentic and transformative way
- Embodying our values more fully and not only connecting with them on a cognitive level

This process of becoming more aware of sensations and feelings in our body, which were previously less conscious to us, as well as being more connected to our bodies, is what we refer to as embodiment.

Make sure you practise the below mentioned techniques on your own before bringing them into a group. You do not have to be an expert, as they are simple techniques, but trying them out will mean you understand the bodily experience participants will go through and it will support you in holding the session.

How to use the tool - Activity Instructions

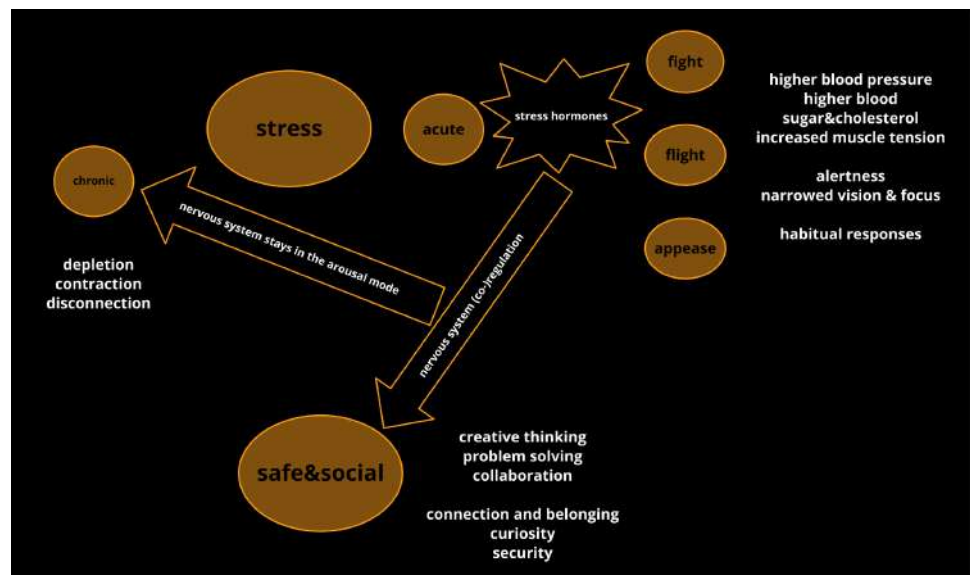
1. Physiology of stress presentation (20 mins)

Setting up the activity (0 mins)

(this doesn't need a set up, just begin it)

Facilitating the activity (10 mins)

- Using the diagram below, talk in simple words about what happens in our body when we experience stress:
 - We all feel emotions in our bodies. They need to be fully felt for the body to be able to process them.
 - Processing stress is NOT connected to the presence of a stressor - dealing with the stressor does not mean dealing with the stress response. These are two separate processes. We can deal well with a challenging situation - like a police interaction or an insult on the street (stressors), but that does not mean we dealt with the experience in our body (stress). That's why we often feel the reactions in our body long after the stressor is gone - the conversation finished, the interaction passed. Sometimes a 5 minutes interaction can result in us processing for months or years.
 - The chart below shows in simplified ways, what happens in our bodies when we experience stress.
 - It is important to point out that when under stress we act in automatic, limited ways. We don't have a choice about our reactions because they are so deeply conditioned. Only when we are in a safe and social state are we able to be more flexible in our thinking and acting, creative and curious. Being in stress response does not support us in relating to others. That is why stress response might so often lead to conflicts and tensions in groups.
 - Another important thing to point out is the difference between 'acute' and 'chronic' stress reactions. It is healthy and good for our bodies to experience stress! The so-called 'stress hormones' help us to take care of ourselves and achieve things - like working hard towards a deadline or jumping away from an approaching car. We need those reactions. They become not useful when we cannot regulate our nervous system back to feeling safe and social. Losing the ability for regulation might be connected with different factors. Often unprocessed trauma or functioning under social oppression means that we are in a state of chronic stress most of the time. This is depleting for our bodies and minds and often interconnected with burnout.



Questions and comments (10 min)

Points to draw out/questions to ask:

- We all have wisdom in our bodies, sometimes we just need to tap into it
- Stress and trauma are not unknown to our systems
- There is no medical knowledge needed to recognise trauma or stress response
- Because these reactions are familiar to us and are part of our bodily functioning we also have ways of navigating those in our bodies. We often don't use those resources because of social conditioning or because we have learned a specific coping mechanism that becomes a default but is not always the best one to go to in all situations
- It is very common for most people to carry and experience some trauma/stress responses. Because it is so common, we need to find ways to navigate it without medical pathologisation, so that we can collectively heal.
- Being in the place of stress response limits our social abilities and our creativity. This in turn will influence how we work together and how we vision about possible futures. Attending to individual and collective healing, bringing the topic of trauma into our groups and understanding how it plays out in the bigger social context will support us in dismantling oppressive power dynamics, attending to and transforming conflicts, fostering personal and collective growth.

42

2. Techniques practice (80 min)

Setting up the activity (5 mins)

- Let them know that you will be introducing 4 nervous system regulation techniques. They are all designed to support body connectivity/awareness, presence and regulation. Some of them will involve touching somebody else and that you will demonstrate activities involving touch so that they can choose if to engage with them or not.
- Reiterate that anyone can opt out, or stop at any point, if they need/want to.

You will need to:

- Explain and/or demonstrate each activity before you invite participants to try it out themselves.
- Give them an option to decide after the demonstration to participate or sit the activity out.
- Ask them to find a pair after the demonstration of the activity (when relevant).

Facilitating the activity (1hr5 - 1hr25)

Technique 1: Orientation / Name 3 Things in the Space (5 - 10 mins)

- This is a very simple technique that helps our body to anchor and orient in space. It soothes the nervous system and helps the body to regain a sense of connection and spatial awareness.
- Encourage participants to look slowly to the right, taking in all that they see as they move their heads. Do the same with the left side. Then look around to the front, opening the vision and taking in everything they can see that is in front of them. Then look back, over the left and right shoulder. Then look up towards the ceiling/sky. Encourage really slow movement and soft, open gaze as they look around.
- After you have explored all the directions, ask participants to find 3 things/objects/elements from the landscape/environment and take a mental note of those 3 elements, they can be situated in any of the directions.
- Whenever they feel like they need anchoring during the session, they can go back to those 3 elements in the space, as if they were doing a 'checklist': this is still here, this is here, this is here.
- This will be a quick way of regaining a sense of connection to wider space and environment, encouraging presence, grounding/earthing and connection.

43

Technique 2: Centering (25 mins)

Centering is an easy technique that can be used to regulate our emotional states, support us in navigating stressful or heated situations or just a daily practice of getting in touch with ourselves, our sense of values and belonging. You can use this in sessions to break up activities and get people out of their heads. You can use it to follow something stressful or challenging to support settling and soothing. You can use it to explore awareness and emotional literacy themes. It is very versatile and can be returned to repeatedly, as a practice.

This exercise comes from different forms of movement - the centering blanket is a physical theatre exercise, modified but taken from post-Grotowski theatre tradition. The basic posture and somatic centering come from feminist self defense techniques, which in turn stem from different martial art traditions.

You will find references to the centre of gravity and centering techniques in all kinds of movement practices - from martial arts to dance.

Exploration of directions in the body comes from Feldenkreis technique - a somatic practice developed to support restoration from trauma.

To be able to lead these activities, you need to have a certain amount of embodiment/body awareness and need to have practised them yourself. Participants are going to copy the way you are using your body (for those of them who are able to see your body), so it is important that you train the posture yourself, ideally with someone else who can give you feedback.

Setting up the activity (3 mins)

- If you haven't already given them any framing on embodiment etc (wanting to just commence with the game to begin) then you may want to offer some theory/explanation now
- Let participants know that you will stand (or sit if that is needed) for about 10-15 minutes. Advise them to ask questions as you go, if something feels uncomfortable, not quite right or if they have any doubts. Encourage them to look for comfort and check-in with themselves as they engage with the activity (perhaps reminding them about the learning zone model if you have introduced it earlier).
- Encourage participants to do it with eyes open, if it feels comfortable to them. This enables us to practice centering in connection with the environment and each other and makes it a practice we can use any time without any special conditions needed.
- Then ask them to join you - you can explain and demonstrate while they do it with you..

Facilitating the activity (10 - 15 mins)

- Demonstrate the Centering posture and invite participants to join you as you do so, doing the exercise with them and talking them through your own practice of it (while staying aware of them)
- Start with the feet - flat on the ground, encouraging as much contact with the floor as possible, allowing the feet to sink into the floor and root strongly into the floor (you might suggest imagining actual roots growing from the sole of one's feet and rooting deep into the earth below the floor). Feel how the gravitational pull creates a solid ground for you to grow from, to reach up.
- Move towards the knees and find the right amount of tension/extension - not over-straightened and not too bent - so that keeping the posture is more or less effortless. You might want to bend and straighten your knees several times to find the right place, perhaps shaking the body a little bit through vigorous knee bending.
- Move towards the pelvis. Bring your tailbone underneath (imagining that you still have a tail and want to bring it between your legs and towards the front) and your pubic bone up. This will increase tension in the buttocks and thighs, creating a strong, active base for your posture.
- From there lengthen your spine, allowing the lower spine to elongate towards the floor and the upper part of the spine towards the ceiling. Feel how the strong base of your legs allows you to lengthen your upper body, encouraging both grounding, as well as the converse pushing upwards, growing.
- Bring your chin towards your chest slightly, encouraging length in the neck.
- Allow the shoulders to drop and rest on the skeleton. Encourage a sense of equal opening between the shoulder blades and across the chest.

- Demonstrate over-doing (over lengthening, overly opened chest, etc) and go back to neutral, centered so that participants can see the difference. Correct participants if necessary.

After setting up the basic posture, guide participants through a short, deepening centering practice.

- Encourage rooting down and growing up towards the ceiling. Inviting more space in the spine, between the vertebrae, between the ribs, relaxing the belly, allowing the shoulders to drop. Opening the jaw. Expanding the length of the body - up towards the ceiling and down towards the ground.
- Encourage participants to notice what changes in the body as they do so, what sensations and feelings arise. Reassure them that it's OK if they don't notice much and if they are noticing, whatever arises is OK - we are just observing. Remind them that they can stop the exercise at any point if it starts to feel too uncomfortable or unpleasant. Encourage them to take care of themselves and move towards pleasure/enjoyment/ease in the body (if there is any).
- Encourage participants to now expand the body a little bit more to the sides, allowing/imagining a sense of space in the armpits, in the ribcage, in the hips, between the ears. Again, invite noticing what happens as they allow the body to grow a little bit more in this direction.
- Encourage participants to feel the edges of their body - the place where the skin ends and meets the environment. Invite them to open up to their peripheral vision a little bit more if that feels comfortable.
- Ask them to now allow the front and back of the body to relax a little bit more and to allow their bodies to take up space in this direction - front to back, back to front. Allowing the chest and belly to fully open and move with the breath - as much as it feels comfortable. There is no need to alter how the breath moves through the body. Encourage participants to look for space between their forehead and back of their heads, in the throat, and throughout the upper body and legs, allowing the body to take up a bit more space, as much as it feels comfortable.
- Lastly, ask them to place their hand just under their belly buttons - on the centre - feeling for the place where all those explored dimensions meet and cross.
- After a couple of breaths, let go of the hand and posture, move gently to the sides, wiggle fingers and toes and transition towards debrief.

45

Debriefing the activity (5 mins)

Ask participants how they felt, what was easy or difficult. What did they notice?

Points to draw out/questions to ask:

- This posture will feel unnatural and difficult in the beginning, this will shift with time
- Sometimes micro adjustments make a huge difference - moving the hips slightly either way or shifting the weight slightly from back to front or the other way
- Each body will find its own way into this posture with time
- This is a practice which will become easier and easier with time and can become an accessible, quick tool for difficult situations and conversations

- It is easy to practise wherever we are, as we don't need much to do it - just our bodies!
- Its main aim is to create a sense of grounded spaciousness in our bodies so that we feel more resourced and aware of what is happening to us at the moment.

Technique 3: Sitting Back to Back (10 mins)

- Demonstrate sitting back to back with your partner on the floor* like this:



46

*unless sitting on the floor is not viable/comfortable for them, in which case, offer them the option of using stools or chairs with the backs of the chairs to the side/out of the way, so there is still contact between bodies.

- Encourage them to find a position that is comfortable, balanced and easy - they will be sitting like this for about 10 minutes - it's not supposed to be effortful for the muscles..
- Once everyone's in position, spend 10 minutes or so 'dropping in' comments, suggestions and reflections, to help them be present with their experience. Don't talk continuously but don't leave the silence too long as people will end up distracted. Possible suggestions might be:
 - Try to relax. Notice any tension, worry or awkwardness you might be feeling or holding and try to just relax and take it easy - give yourself permission to lean into your partner
 - Notice how your body is feeling, notice what is happening with your breath
 - Notice the breath of your partner.. What is that like?
 - Notice what it is like to be supported.. And that you are also supporting someone..
 - Come with an attitude of openness/curiosity - there is no expectation about what kind of experience anyone should have.. What is happening.. What does sitting like this with someone bring up, today, right now?
 - Keep coming back to sensations.. What does the body feel like physically? What is happening emotionally? What is coming to

your mind? ...as much as possible try to stay present in the room

- Is it possible to have a non-judgemental kind of awareness/attention - noticing if there are ideas and preferences about our experience, what is good/bad experience etc.. what happens if we let them go for a while and just let experience be experience?
- What happens if you look for or lean into a sense of comfort? Ease? Enjoyment? Warmth? Pleasantness?
- Notice what changes are happening? How do you know there is a change?
- What is it like, sitting here, simply, leaning into the warmth of another human, not having to 'do' anything.. Just two human animals, on the ground, back to back, breathing, alive..
- Where tension or painfulness arises in the body, see what happens if you relax with it. Is it really continuous? How does it change?

..and so on.

- Let them know they can gently transition into a few minutes of debriefing (pointers as above).

Technique 4: Body Tapping (5 mins)

- This exercise is used as a warm up exercise in many different movement based practices - such as contemporary dance or martial arts. It encourages blood and other fluids to flow and invigorates the body. It might be a very good tool to use to move a body from being 'stuck' or to transform a 'freeze' reaction.
- Demonstrate first, tapping your own body, explaining which parts you will cover and the amount of pressure etc:
 - Use your fist to tap on parts of the body that are more muscly and use fingertips on your neck, head and face. You can adjust the force - do whatever feels more pleasant to their bodies
 - We will tap the body from feet, through the legs, up to hips and bum, through the belly, lower part of the back, chest and shoulders, arms and palms of the hands and up again towards the neck, head and face
 - You can skip any part of the body if it feels too uncomfortable to engage with
 - Decide if you want to engage with the exercise, and remember you can stop if at any point it doesn't feel helpful any more.
- Invite the group to stand in a circle and instruct them to follow you as you tap your body.
- Start with tapping with one or both of your fists on the left foot. You can do it standing up but if it is a challenging position to be in - sit down on the floor or on a chair. Tap the foot and after a while move up towards the calf, tap on the front and back of the calf, move up to the thigh and do the same. Move up to the left hip and left bum cheek.
- Repeat on the right side.
- Move up to the belly - encouraging participants to be much more gentle here.
- Move to the lower back - again with a lot of gentleness and awareness.
- Move up towards the chest and towards the collar bones, tap along-

side the collar bones.

- Using your right fist tap onto the left shoulder, front and back. Swap to the other side.
- Use your left fist to tap on the inner side of your palm, move onto the outer part and then up the forearm and arm back to the shoulder. Swap sides.
- Now use your fingertips to tap on the back of your neck, move up towards the skull and tap on the top and sides of the skull. Go down towards the ears and lower down onto your jaw. Move up again and onto the forehead. Tap around the eyes, onto the nose, onto the cheekbones and around the mouth.
- To finish, 'brush' (vigorously stroke) the body with open palms - brush through each leg, belly, chest, shoulders and arms and through the head and face.
- Throughout the exercise encourage participants to find their own tempo, adjust the force they are using to what feels good and only go to places that feel right. Listen to the body/experience and practice adjusting and responding (rather than ignoring or overriding)
- Debrief..

Debriefing the whole activity (15 - 20 mins)

- After doing the activities, invite them to spend 5-7 minutes in pairs debriefing - how did they find the exercises, which one resonated with them most, what did they notice.
- Debrief with the whole group:
 - any reflections they want to share
 - anything that came up for them during the activities
 - what effects did the activities have on their emotional state? Their bodies? Their mood?
 - Check for any questions.
- Wrap this part of the session up, saying that there are a lot of different techniques and exercises people can do. Some will work better for some people and the clue is to find those that we feel comfortable with and that are effective regulators for us.
- Ask the group to name some other regulation and co-regulation practices and techniques that they know or benefit from.

You can use a flipchart to note the mind storm down so that the ideas are captured for the group.

Points to draw out/questions to ask:

- Our bodies are very wise! If we can tap into their wisdom, we will be able to receive a lot of important information about what is happening for us and other people.
- The more we engage with our bodies the more comfortable we will get with them. We are socialised into disconnecting from our bodies and treating them as separate beings we need control, rather than being encouraged to inhabit our bodies fully. It takes time to unlearn this conditioning.
- It might be challenging to get into our bodies, if we store a lot of stress/unprocessed emotions. Always, always encourage anyone you

work with to go towards comfort when doing embodied activities. Pushing oneself into them might be more damaging than beneficial. If someone is not used to embodied practices, allow them to try it out in small chunks, with enough space around to digest and debrief the activity.

- Even though debriefing the activity verbally after doing it with our bodies might take us out of the embodied process - it is a crucial element for digestion and integration of the activity. It is also a relief space for those, who are not so used to engaging with their bodies. It is a safety mechanism that should be built into any activity we do during trainings. For those, who want to stay with their embodied experience, rather than verbalise it - they can take the activities with them and practise more alone, outside the group context.

GIVING AND RECEIVING FEEDBACK

Name of the Tool Giving and receiving feedback

Which competence area can the tool support? Sensitivity to group dynamics
Recognising and dealing with the diversity of identities amongst trainers/ participants
Creating awareness of structural inequalities/power dynamics.
Dealing with discriminatory accusations/manifestations

Total Time needed 60 minutes - 85 minutes

Materials needed Pre-prepared flipchart and/or handouts

Key Benefits and Aims

- developing self awareness/knowledge
- strengthening personal/emotional robustness
- group trust and relationship building
- supporting feedback loops/structures/mechanisms
- developing listening skills
- developing communication skills

Facilitator Notes No matter how much self-reflection and analysis we do, it is often very difficult for us to be aware of our blind spots, unhelpful behaviours and obstructive habits. Feedback from others can often be the most potent way for us to learn about and transform our behaviour. We need our colleagues and friends to help reflect these things back to us.

Creating a group culture in which people are comfortable and adept at offering and receiving feedback is therefore vital. If we can create cultures of care, that means people feel safe enough and are invited/encouraged to offer feedback, if we can make these practices the norm in our groups - supported by self-awareness and emotional literacy practices - we do a lot to mitigate the inevitable tensions and conflicts that will present themselves over time. For the feedback to be useful, it needs to be the truth. For the truth to come out, there needs to be a strong relationship and trust. With trust it is easy to have a constructive feedback discussion, and no one will take offence to the feedback if there is value and it creates an opportunity to grow.

However, it requires skill and understanding to do well. Here is a set of simple guidelines that can help us to ensure that feedback is given and received more helpfully.

GUIDELINES FOR GIVING AND RECEIVING FEEDBACK

OFFERING FEEDBACK

Check and state your intention

Explain why you are giving this feedback. Constructive feedback almost always comes from a place of wanting to improve something e.g. your relationship, the group dynamic or effectiveness. Explaining this at the start will really help to open a safer space for the person to be able to hear you and hopefully minimise their defensiveness due to assuming you are trying to harm them in some way. If, on reflection you realise your intention is not constructive, then offering feedback is unlikely to be useful.

Take responsibility for your own needs in the situation

A very common situation is that our need to offer someone feedback is driven by one or more of our own needs not being met. It will really help the person receiving feedback to hear what you are saying without becoming defensive if you explain what need it is of yours' that is not being met because of their behaviour. By explaining this to them you are helping them to feel compassion for your situation rather than putting the emphasis on blaming them which is likely to trigger shame and therefore defensiveness.

Offer appreciation early on

It is much easier for someone to trust that you are not trying to harm them and that your intention is benevolent if you express something positive about them or your relationship before launching into the problem. Of course only do this if it feels authentic, however if you are not feeling any authentic appreciation for the person you may want to question if now really is the right time to talk to them about the situation. It is likely in this case that you are still 'triggered' by what's going on in some way and not fully taking responsibility for your own emotional baggage. Some kind of regard practice, in advance of approaching them, can be of invaluable assistance here.

Taking responsibility for your own emotional baggage

It is rare for situations to be entirely one person's 'fault'. Situations that arise between us and others, almost without exception, contain within them our own emotional baggage. To be able to offer truly constructive feedback we need to be able to take responsibility for our own 'stuff' or emotional baggage in the situation and group more generally. The more we explore our own inner world the more we are able to take responsibility for both our own behaviour and our reactions to other people's behaviour. Understanding our own 'stuff' and what it is we bring to group dynamics is a lifelong journey. Therefore it is wise to have a certain amount of humility when offering feedback and to voice your recognition that whilst you may not be aware of your role in the situation, you are aware that these things are complicated and involve dynamics between people, rather than being about one person 'getting it wrong'.

Timing

If possible, it is wise to wait a while before offering feedback so that you are able to reflect on some of the above issues and come from the most integrated and constructive place possible. Being constructive does not mean not bringing your emotions. It simply means bringing them in a 'clean' way that includes taking responsibility for your own emotional baggage. The danger of waiting is that we tend to rationalise our emotions and in the process repress them. This is not the purpose of waiting. Indeed it is wise not to wait too long either - it is easy to talk ourselves out of offering feedback when it can be uncomfortable and painful for us. Once time has gone on, it is easy to feel like the 'moment has passed'.

We also need to consider whether it is an appropriate moment for the other person. Is it a time when the person we want to offer feedback to will be able to be receptive? Do they have too much on? Do they have the capacity to listen?

Respond constructively to defensiveness

It is rare that someone does not become defensive when presented with challenging feedback. Feedback that challenges someone's 'sense of self' or 'ego' is most likely to trigger defensiveness in them.

When defensiveness does occur, support the person with compassion and empathy. Firstly recognise that defensiveness comes from parts of the person that are vulnerable and fragile. Try to imagine how you might feel in their situation and what might be useful to support you to hear what is being said without being defensive. Perhaps even voice this process ... explaining that it is not your intention to cause them pain or harm and that you feel a bit lost as to how to say what you are feeling in a way that they can hear it. Being honest about how you feel about their defensiveness, can be really helpful. Bear in mind that defensiveness at the time of hearing feedback does not mean that they will not hear and process what you are offering, later.

RECEIVING FEEDBACK

Listen; seize the gift

A common tendency when faced with challenging feedback is to close down and try and push the other person away by being defensive. Because it may have taken quite a lot of courage for the person giving feedback to approach you, becoming defensive does indeed often serve to close them down. But if this happens, you will have missed the opportunity to learn and grow and to deepen your relationship with this person. Indeed, feedback of any sort is always useful, no matter how challenging it may feel. It is very rare for there to be absolutely nothing useful in what the person is telling you.

Feedback is a gift in that it is a rich opportunity to learn about yourself in groups and to transform your tendencies. Sadly it is rare that feedback is delivered in a way that it is easy to hear, even with the best of intentions. We therefore need to be patient and make the choice to (attempt to) learn from this situation – no matter how challenging.

Often it can be hard to discern between what is actually the other person's own 'emotional baggage' and which bits really do relate to your own unhelpful behaviour. Again, listen carefully and trust that there is always something to learn from the situation – even if it is simply observing your reaction to what they have to say.

Try to stay aware of this tendency to become defensive and/or close down and instead make the choice to take this opportunity to learn and grow and listen fully to what is being said. Often when we are really listening, rather than being defensive, we discover that what they are saying is extremely rich and complex and not nearly as hurtful as it could seem if we are lost in our reactions.

Take responsibility for emotions arising

If you feel emotions arising then voice this in a way that takes responsibility for them (rather than blaming the other person for them). This can help to keep the situation authentic and support the other person to empathise with how you are feeling. "I am noticing that I'm feeling hurt by this, and like I am not seen for the efforts I make" rather than "you are really hurting my feelings, you never appreciate or notice anything I do!", for example.

Ask for space to reflect

If the situation feels too challenging in the moment or you find yourself really not agreeing with what they are saying, then it is perfectly okay to explain you need some time to reflect on what they have said. This might also be an opportunity to check with others on what their sense is (in a way that is constructive rather than gossipy). Be sure that you do come back to them afterwards and share whatever reflections you have had – again, seeing this as an opportunity to learn and grow.

Express gratitude, if authentic

It can be really helpful to express gratitude to the person giving you feedback in recognition of their good intention and the courage it may have taken for them to speak out.

Expressing gratitude sends a strong message to the person offering feedback that you are listening and gives them some reassurance that you are intending to act on their feedback. Of course, in more heated situations it may not feel authentic to thank the person ... stay authentic but stay grounded and remain aware of what emotional baggage you may be projecting onto the other person.

Don't fake 'niceness' but be aware of how easy it is for our anger to be distorted and harmful. There is nothing wrong with anger, but very often because we live in a world that tells us it is wrong to be angry, we can have a lot of repressed anger that may burst or leak out in situations like this.

THE SESSION

In this session, we can offer these guidelines to the group and create an opportunity to practice using them. This can be done in small groups of three or four.

It is important to emphasise the qualities of kindness and constructiveness when framing the activity and model this in how you are communicating. Feedback is not about self-righteously making other people wrong, it's about supporting one another to grow, supporting our groups and endeavours to flourish, in service to our bigger aims. We all probably know it's good and necessary, and almost none of us like it! This is a great opportunity to practice, hopefully in a safer environment - encourage them to make the most of that.

OTHER CONSIDERATIONS

This session has some obvious risks. You are giving the group tools/suggestions for how to give/receive feedback constructively but you have no control as to how well individuals will manage to implement these. If someone accidentally presses someone's buttons, or communicates clumsily/unhelpfully, or someone else's defensiveness levels go haywire, you have a potential bit of conflict or rupturing that will need attention to resolve. For this reason it is good to consider who from the group works with whom:

- are there existing tensions in the group that mean it would be best that certain people didn't work together? Or would it be good to suggest they do work together?
- Is there a level of relationship established between them that can hold a bit of risk/difficulty?
- do you want to trust the group to make this decision based on their own sense of it, or be more directive as the facilitator?

A more general sense of the levels of care, empathy and maturity in the group will inform your decisions around this too. And obviously, it's probably not worth running this session if people don't know each other at all! (Although you might still want to introduce the principals, in this case).

In general, you can probably trust the group to go in at an appropriate level for them. Sometimes you will find that a small group decides amongst themselves to only give each other 'positive' feedback, for example. Although this may seem like a bit of a shame after having encouraged them to make the most of the safer space to explore the challenges of this, one can also see this as the group taking care of itself.. If you are especially concerned, you can always keep the groups in the room with you, so that you can keep an eye on anyone who might seem to be finding the activity upsetting/destabilising.

Origin of the tool

Difficult to say but after World War II, the mechanical feedback system logic was started to be used in relation to personal development.

How to use the tool - Activity Instructions

Setting up the activity (20 mins)

- Introduce the theme and concepts thoroughly, as they are described above, with the assistance of a flipchart and/or handouts, showing the key headings. (They will need a copy of this to take with them when they break into smaller groups, so if you are only using a flipchart, you will need to ask them to copy the pointers down)
- When you are satisfied that the group have a good enough understanding of what you are sharing with them, let them know that they will spend the next [X] minutes in smaller groups trying this out
- Acknowledge that this can be a challenging area. If you haven't already done so, state the importance of emphasising the qualities of kindness and constructiveness. This is a great opportunity to practice, hopefully, in a safer environment.
- Checking for questions/clarifications
- Break into groups of four

Practicing giving and receiving feedback in small groups (60)

- They will practice with one person giving feedback to another, with the other two people witnessing and then offering feedback about how the feedback was given. Each person should have an opportunity to offer and to receive feedback.

Debriefing the activity (10-15 mins)

EXPLORING PRIVILEGE, POWER AND RANK



Name of the Tool Exploring privilege, power and rank

55

Which competence area can the tool support? Awareness of hierarchy/status in our own communication style
Sensitivity to group dynamics
Recognising and dealing with the diversity of identities amongst trainers/participants
Creating awareness of structural inequalities/power dynamics.

Total Time needed 105 minutes - 120 minutes

Materials needed

- flipchart paper
- markers

Facilitation skills needed and tips To evoke an energy of trust and openness, you could precede this with a trust-building exercise and/or explanation of learning through discomfort.

Key Benefits and Aims

- Building awareness around privilege and power dynamics in groups
- Becoming more aware of power and privilege individuals hold in groups and considering ways of navigating this well
- Building skill, literacy and courage in speaking about these themes
- Self-awareness and emotional literacy
- Strengthening trust and deeper connection in the group

Considerations on its use

Talking about power and privilege might bring up resistance in participants and might be difficult emotionally, especially for those who have not had a chance to explore the topic in depth previously. Make sure to encourage kindness towards oneself and others as the group engages with the session and acknowledge that the topic might bring up challenges.

Emphasise that the session's aim is not to bring up guilt or shame, but to engage in reflection that will contribute to more awareness, well-being, resilience and ability to take care of and empower one another and ourselves.

Reactions of shame and guilt might arise - encourage participants to embrace them as much as possible and normalise them, as something we are strongly conditioned into. More about shame and guilt mechanisms, here. Only do the session with a group in which there is enough of a sense of trust to engage in challenging conversations.

Origin of the tool

Based on process work methodology and derived from Arnold Mindell's book "Sitting in the Fire: Large Group Transformation Using Conflict and Diversity." + Hand-out on rank and privilege by Training for Change

56

Facilitator Notes (background)

This session will support participants in exploring privileges and power they hold in groups. The session focuses mostly on self-reflection and how to navigate the issue of power helpfully on the individual level so that we best use our resources to serve the group's purpose and contribute to everyone's wellbeing. Unskillful use of power and privilege can often be a source of conflict and lack of resilience in social movements. Learning how to recognise unhelpful patterns and how to work with power beyond shame and guilt will make our movements more effective and long-lasting. The session uses the theoretical framework of 'rank' to look at power and privilege.

What is rank? Rank can be described as a sum of someone's privileges and power at any given moment.

Rank refers to the privileges we have relative to one another in relationships, in our groups/communities and in the world.

Privilege refers to the access to benefits and resources that result from our membership of certain groups e.g. being white, being born a man, and having received a lot of education.

Rankings are complex in that at any one moment we will have a mix of high and low ranks in relation to each other. It is also contextual. Often we are not aware of our high ranks and we notice more easily when we have low ranks. When they are ignored they cause conflict in our relationships and groups.

Types of rank:

Social rank - is the power you have (or lack) based on identities such as race, ethnicity, gender, age, economic standing, nationality, religion, sexual orientation, education, health, physical abilities and language. This may be global or depend on the context.

Structural rank - is the power that belongs to your position in an organisation. This also refers to hidden or unspoken hierarchy such as informal leadership. It determines whose opinions are respected and whose are not

Psychological rank - is personal power you acquire through your life experiences. It relates to feeling secure in oneself, self-awareness, overcoming difficulties and coming out stronger and or confidence developed from childhood (love and positive feedback from friends and family). Confidence to speak out and know what you say will be valued.

Contextual rank - changes depending on the situation, every group and organisation has its own rank structures, based on the norms and values it establishes. For example, in some contexts, you may have a high rank as a man, and in some, it may be low (this does not negate the privilege of being a man in all contexts, under the system of patriarchy). We notice contextual rank when we move to another context and are seen and valued differently.

Spiritual rank - a sense of power that comes from being connected to something bigger than ourselves (not necessarily understood in religious terms) or something that keeps us centred and at ease in the midst of difficulties. This is linked to belief systems and inner wisdom one holds.

It's important to see that rank and privilege are structural and not individual. It has nothing to do with being good or bad. It's not about guilt or shame.

We can't get rid of rank or run away from it while these systems of oppression remain in place. But we can become aware of the rank dynamics and privileges in our interactions with others. And we can learn to use our rank and privilege more wisely for each other's benefit.

57

How to use the tool - Activity Instructions

Setting up the activity (5 mins)

Introduce the activity in the context of whatever session/theme you are using it. Emphasise strongly the purpose of talking about rank: to build deeper connections with oneself and others and transform unhelpful dynamics that limit group potential rather than contributing to group development and resilience.

Facilitating the activity (80 - 90 mins)

a. Introducing the theory (15 - 20 mins)

- Explain the theory of rank, drawing on some of the material above, giving clear definitions of privilege and rank, and the difference between them. Give lots of examples from your own experience and make space for questions and comments from the group. If it's new, the subject can be tricky to grapple with. It's not about people 'getting it right' - invite curiosity and questioning as much as possible. Some essential points to make would be:
 - Rank is a conscious or unconscious social and personal ability/power that comes from culture/society, community support, personal strength and spiritual power
 - Rank is fluid, it changes. There are different kinds of rank
 - Some rank is unearned (being a certain sex, race, class, ...)
 - Some rank is earned (accomplishments, service performed, inner work)

- You can't hide rank. We sense one another's rank through body language, communication styles, ways of relating etc
- Usually, we are unaware of our high rank but aware of areas where we have a lower rank than others.
- Reiterate the purpose of talking about this, acknowledging that it might be hard to talk about the power we hold as individuals and emphasise that power in itself is neutral - it's what we do about it and how we use it that matters!

b. Individual reflection (15 mins)

Give the instructions:

- You'll have approximately 10 minutes to reflect on some questions I will give you. I will show the questions on a flipchart as we go along.
- As you reflect, use the medium of writing/journaling to support you.
- Think of a specific group context - it can be a historical context or context you are in currently - and then answer the following questions:
 1. Go over the list and identify in the context that you choose if you have high or low rank for each of them
 2. Now choose two types of rank from the list:
 - One that makes you comfortable
 - One that makes you uncomfortable
 3. Reflect for yourself which privileges (advantages) the latter gives to you. What do you gain from this? What gives you the advantage and sustains your position? How do I use this power/influence? Is it conscious?

Ask for questions that come up.

4. Individual reflection: How was that for you? Invite participants to stay with their own feelings/questions. Wanting to talk to others might be a way to run away from this. If you have a question, raise your hand

58

c. Group exploration (50 mins)

Invite participants to form groups of 4 (can be random, though the more diverse the groups will be, the more interesting the conversations). They will work in groups for around 45 minutes, exploring the topic of rank.

Depending on the consistency and strength of the group container in your group, you could opt for caucus groups instead of random groups.

Once in their groups, give the instructions:

- Each person will take 10 minutes to be the focus of the conversation, and the rest of the group will support them in their reflection by asking questions
- Each person chooses one area where they have high rank and tells their group:
 - What is this area in which they hold high rank?
 - What are the risks and how could they abuse their power in that group?
 - How might they use it for the good of the whole in the specific group context they are thinking of?
- The rest of the group asks open-ended questions that will support the focus person to go deeper in their reflection. Try to refrain from giving advice or sharing your experience and stay curious about the other person!

- Ensure you have the questions written up and visible to the groups.
- Keep an eye on the groups and make sure you remind them to move to the next person after each 10-minute slot. Bring people back together for the debrief.

Debriefing the activity (15 mins)

Allow space for people to share how it was for them to engage with the topics in the whole session.

Points to draw out/questions to ask:

- How was it to reflect on the topic of rank?
- How was it to share this with others? How was it to listen to other people's reflections and support them in the exploration?
- What has the session brought up?
- What else?

Acknowledge that ideally, it would require much more time and that this is work they might choose to continue on their own. This kind of exercise can also be done in a group which works together.

CONCLUDING COMMENTS/SIGNIFICANT POINTS TO TAKE AWAY

Holding power, privilege and rank often make us feel guilty and ashamed, especially in social justice circles. Being able to shift our thinking about the power we hold from contracting, shameful attitudes towards a more open/neutral thinking about power as a resource we can use for the good of the whole or abuse if we are not aware of it and not handling it with skill, is a key competence to support the growth of our movements resilience and effectiveness - we want them and each other to be powerful!

Ideally, these kinds of exploration would be an ongoing process in our groups and movements - it is never 'done'.

Exploring the topics of power and privilege requires trust-building, emotional awareness and courage!

Alternative session plan

1. Start with an exploratory exercise on power

This can be done through the Theatre of Oppressed method called "The Great Game of Power". It is an activity that explores representations of power through the construction of a visual image made of everyday objects. In this case, we are going to use chairs.

- Ask a participant to set up 5 same type of chairs to create a constellation in a way that one chair becomes more powerful than others. Ask the volunteer to explain why they did this constellation and which chair represents the most power for them.
- Discuss with others what chair they believe has more power and why
- Ask other participants to set up new constellations of power.
- Keep exploring.
- Reflect on these questions:
 - What are some of the different ways we saw power represented in this activity?
 - What makes someone or something powerful?
 - Who or what is powerful in our world now/was powerful then? Why?

- Explain different ways of exercising power:
 1. Power over
 2. Power with
 3. Power to
 4. Power within

Power Over

Power over is how power is most commonly understood [1, 2]. This type of power is built on force, coercion, domination and control [1, 4], and motivates largely through fear [4]. This form of power is built on a belief that power is a finite resource that can be held by individuals, and that some people have power and some people do not.

Power with

Power with is shared power that grows out of collaboration and relationships. It is built on respect, mutual support, shared power, solidarity, influence, empowerment and collaborative decision-making. Power with is linked to “social power, the influence we wield among equals”. Rather than domination and control, power with leads to collective action and the ability to act together.

Power to

Power to refers to the “productive or generative potential of power and the new possibilities or actions that can be created without using relationships of domination. It is the power to make a difference, to create something new, or to achieve goals.

Power within

Power within is related to a person’s “sense of self-worth and self-knowledge; it includes an ability to recognize individual differences while respecting others”. Power within involves people having a sense of their own capacity and self-worth. Power within allows people to recognise their “power to” and “power with”, and believe they can make a difference.

60

2. Then explore what brings up discomfort in groups (10 min)

- In a circle ask participants to share a statement that applies to them such as «I enjoy listening more than talking»
- The other participants can step in if the statement applies to them too, or not move if it doesn't
- Later, ask participants to share a statement that makes them feel uncomfortable in a group
- The other participants take one step back if the statement applies to them, too, or not move if it doesn't

3. Explain the connection between rank, power and privileges. Go deeper on the different types of rank (20 min)

4. Ask participants to reflect on their rank in a specific group (50-60 min)

- First individual reflection
- and afterwards share it in small groups

Useful resources

To know more about privilege and how to navigate it in groups see:

- Leticia Nieto, Beyond Inclusion, Beyond Empowerment
- Arnold Mindell, Sitting in the Fire: Large Group Transformation Using Conflict and Diversity
- Neon Introductory Guide: Power and Privilege, A handbook for political organisers

MAPPING MAINSTREAM AND MARGINS IN GROUPS



Name of the Tool Mapping mainstream and margins in Groups

Which competence area can the tool support? Awareness of hierarchy/status in our own communication style
Creating awareness of structural inequalities/power dynamics.

Total Time needed 60 - 70 minutes

Materials needed

- pre-prepared flipcharts (below)
- flipchart paper
- markers

Key Benefits and Aims

- Understanding Mainstream and Margins Dynamic
- Putting Mainstream and Margin theory into practice
- Uncovering existing tensions in the group
- Deepening trust between participants
- Developing conflict and tension resolution skills

Origin of the tool Training for Change

Considerations for its use

This session has some risks that go with it. Drawing attention to and talking about these kinds of dynamics can be painful and/or triggering for people, they might create harm. If it is not held well, this can end up leaving the group feeling polarised, exposed and hurt. So it's important to keep a strong framing of the ways looking at this stuff will help make us more skilful, inclusive and more resilient in our groups. It's not about shaming the 'clueless' mainstream, nor about victimising the margins, but about drawing attention to something that is always present, to some extent, in group dynamics, in a way that can help us make our relationships and groups stronger.

So sensitivity and care are key, to be modelled by the facilitator. At the same time, coming in with confidence - that there are dynamics here and we don't have to be afraid of talking about them or tiptoe around them - will help the group feel safer and encouraged to leap in.

Considering when (in the course of a training) you might place a session like this is also important. Obviously, the group needs to have a sense of itself and the people in it in order to talk about itself. At the same time, an activity like this can be a helpful way to support a group to get to know itself better and form if it is going to be used in a group of people who are working together. Either way, there should be a good degree of safety and containment (ie. some work has already been done on 'getting to know each other' and on group building and safety such as brave space) before attempting this.

Following up on the strength of the group container (and diagnosing that) you make a judgement call on which version of the exercise you put forth. Basically, the amount of risk you are asking the participants to take to advance their learning and you feel they can take without going completely into the panic zone. A strong enough container is crucial for this. If not, start with a lower-risk version.

As a general guideline (to be looked at with care) you could say:

- Lower risk: taking experience outside of the room (to a group that they are part of) by mapping it, making skits, ...
- Middle risk: taking experience outside of the room recalling a situation where they felt in the margin
- High risk: taking experience inside of the room to mapping this group
- Highest risk: taking experience inside of the room to where position themselves (sociogram) in terms of where they feel in this group

Depending on the mainstream learning style in the group (the one that is most valued), it is important here (but I would say for any exercise) to bring in learning styles that are overall in the margin (maybe structurally) but especially linked to what is a margin style for the group you work with at that time (for example for a group of movement therapists, auditory learning might be in the margin)

In short for any tool/exercise, I would say, ask yourself the following questions

- Who is in the current margin/mainstream of the group?
- Can your choice of moment and learning style potentially harm participants? Especially for those in the margins.
- Who will (by choice of exercise and learning style) potentially benefit most from this exercise? Are they currently in the mainstream or the margin of the group?
- Is there a risk that mainstream might benefit in its learning based on experiences/emotional processes by the margins?
- Is the built container strong enough to hold processes and do you have support structures set up?

And depending on your current capacity (to hold) at the moment, ask yourself finally:

- Is this choice potentially in my own comfort, discomfort, or panic zone? Take the answer into account seriously.

As always, a co-facilitator to support anyone who needs it is a must.

Facilitator Notes

The “Mainstream & Margins” dynamic

The Mainstream & Margin dynamic is part of every group’s life. No matter how homogeneous a group or organisation, a close observation will show that some characteristics or qualities in the group are marginalised. Eg, in a group that has a reputation for having vibrant social events and throws great parties, there may be a margin which loves quietness. As a group evolves over time, different qualities will shift between the mainstream and the margins, so the dynamic is always changing. Each person in the group might have some characteristics of the margins, and some characteristics of the mainstream, and that too will change.

The benefit of learning about this dynamic is to bring awareness, understanding and offers the capacity to make choices about how we participate in the group. It allows us to better tolerate and even welcome some of the tensions that these dynamics produce. Without the mainstream a group wouldn’t exist, however, without the margins a group wouldn’t grow. In the short term, a group can grow by increasing the size of its mainstream, but for long-term sustainability, a group will grow by supporting it’s margins to participate on their own terms.

The margins (or ‘edges’ - if you’re into permaculture) of the group can be the most fertile place for growth. The mainstream is identified by the qualities, behaviours and values supported by and deemed worthy by the group. The mainstream sets the tone, communication style and way of working in the group. A mainstream doesn’t necessarily mean a numerical majority. Some characteristics of mainstreams:

- Feeling at home in the group
- Taking on more visible or ‘responsible’ jobs
- Using language like “we all think...” “everyone knows that...” “this is normal...” “that isn’t appropriate...”
- Perhaps not noticing that some people have different experiences or beliefs to them
- Talking confidently in the group, and being listened to by others
- Putting a lot of work in to the group, and feeling invested in it.

The mainstream does essential work in holding the group together. Sometimes people in the mainstream can feel guilty for having this power. It’s normal that the mainstream is ‘clueless’ to the existence of the margins. If the dynamic starts to shift, and the margins come into their power, the mainstream can feel confused, and feel like new opinions or behaviours have come out of nowhere. The mainstream often tries hard to stay comfortable, and might reject challenges from the margins, feeling attacked and alienated. This doesn’t mean they have suddenly become marginalised! They need to practice being with the discomfort of what is being pointed out, and listening. If a group’s mainstream refuses to positively engage the margins, ultimately the group will fail to thrive, so the mainstream has a big opportunity (and responsibility) if it can develop it’s awareness of this dynamic. The margins are the qualities, behaviours, and values that are pushed to the periphery of the group. When the mainstream of a group is unaware, and until the margins of the group find their power, the characteristics of the margins can look like: - Leaving a part of their identity ‘at the door’ in order to fit into the group - Feeling like they aren’t included in

decision-making (because they probably aren't!)

- Doing work that is undervalued, not noticed by others, or not taking on jobs at all
- Losing confidence in the group
- Feeling isolated and not listened to
- Expressing views that might seem 'irrelevant' or 'outrageous' to the mainstream.

Being on the margins of the group can feel alienating. However, as the margins get more empowered and demand to be more seen and heard, it is also a powerful place to be. The margins have a freedom that the mainstream doesn't have. As the current existence of the group doesn't depend on the margins, they have a freedom to participate or leave as they choose. It is very common that the people on the margins have a much clearer understanding of the dynamic than the people in the mainstream do. How does this dynamic relate to privilege?

There are many social factors that influence the power we have, or don't have, in society. However 'right on' a group is, these systems of oppression, many hundreds or thousands of years old, will undoubtedly influence how it interacts. It can be the case that the people in the mainstream of a group also have power in society in general, but is not necessarily the case. For example, if a group has a mixture of middle class people and working class people, it's likely that some of the mainstream characteristics will resemble middle class culture.

However, this isn't a rule – it's better to notice what's actually happening in the group than make assumptions about what you expect the dynamic to be.

How to use the tool - Activity Instructions

1. *Introducing the theory - presentation (20 mins)*

Or start with an experiential exercise (see at the bottom) and introduce theory in the generalisation phase

Setting up the activity (5 mins)

Frame the session, letting the group know what you will be covering and why. Situate the session in the context of the training as a whole.

Facilitating the activity (15 mins)

Introduce the Mainstream and Margins theory using visual representation (see below). You can draw on the theory in the Facilitator notes above. Key things to mention will be:

- What is the Mainstream-Margins dynamic? What do we mean by this?
- Why is it useful to talk about this?
- What characterises the mainstream?
- What characterises the margins?
- How do these things relate to power/influence and privilege?
- To support you in explaining the theory, you can use a pre-prepared flipchart like this:



- Then you can draw up - as you talk - a similar diagram but with concrete examples of the behaviours/views/practices/identities/ etc that you might find in the mainstream or the margins of western culture right now. For example:



...you can also ask the group to contribute to this, as you go.

2. Exploring mainstreams and margins for this group (40 - 45 mins)

Setting up the activity (5 mins)

- Explain to the group that you are going to do something similar to the above diagram but for this group. Return to the diagram and give some examples that you might find more specifically in this group, for example, a mainstream practice of getting up early, or being on time for sessions; or a marginal identity such as 'parent' or practice such as eating meat.
- Let them know that they will:
- Be in a groups of 4-5
- Have 25 minutes
- Draw their diagrams on a flipchart, as they discuss, for sharing later

Facilitating the activity (25 mins)

- Set the groups off, keeping an eye on progress - you can go and assist any groups who seem to be struggling
- Let them know when they are halfway through, and when they have 5 minutes left
- After 25 minutes, ask the groups to swap their flipchart with another group, so they are looking at another group's work
- Then ask them: "What are some of the tools/approaches we could use to address some of these polarities? What practices or tools could we use to help us notice, and better include, those on the margins of the group?"

Invite them to write on the other group's diagram, drawing on tools or practices we might already have looked at on the training, or others they are aware of.

You can offer them an example or two, such as: Giving and receiving feedback, or an exercise such as Step with me. They can also be more 'informal' practices, such as 'practising being honest' or 'strengthening friendships'.

- Let them know they will have 25 minutes for their discussions and writing, and that the work will be shared.
- Again, keep an eye on the group and give any assistance required. Let them know half way through and when they have 5 minutes left
- Finally, give the group around 10 minutes to walk around the space and enjoy a "flipchart gallery" - looking at and learning from the work of the other groups.

3. Debriefing the activity (10 - 15 mins)

- All a good amount of time for unpacking and debriefing this session, supporting the group to process anything sticky or tricky that might have come up.
- Points to draw out/questions to ask:
 - Did the session go how you expected? How are you feeling now? Were people uncomfortable? Did you have ways of managing/holding that discomfort?
 - If the group is feeling a little tender or it feels like there are unresolved threads or fragments, it can be worth just naming that this stuff is tricky, is not resolvable in one session (or probably one lifetime!) and requires a fair bit of courage to talk about. Reiterate that the intention is not to point fingers or 'fix' people in particular positions/dynamics (M&Ms are not static) but to build our capacity to have transparent conversations about these things, in ways that don't have to be confrontational or conflictual - deep down, we all want what's best for ourselves, each other and the group.. Affirm people for their willingness and care.

Alternative session plan

- 1. An exercise you can use at the start (10 min) for example:**
 - The person in the middle says «the sun is shining on...» followed by a statement related to being in a group, that is true to themselves
 - If anybody else feels represented they will move from their spot
 - They can't swap places with their right or left neighbours, so they need to use the central space in order to move to another spot
- 2. Share a personal experience (5 min)**
 - Choose a story that reflects how the elements that play in society tend to be reproduced in a group
- 3. Guide participants through a «closed» eye experience (10 min)**
 - Ask them to find a comfortable position
 - Bring them to a moment in their lives when they didn't feel part of a group
- 4. Ask participants to share their experiences in small groups (10 min)**
- 5. Invite participants to discuss similarities, patterns and qualities, and detect behaviours and attitudes (30 min)**
 - First in small groups... and then with everyone else
 - Write conclusions on a flipchart
- 6. After these conclusions, explain how mainstream and margins dynamics work (15 min)**
- 7. Hold a silent discussion in the whole group (15 min)**
 - Put a big piece of paper in the center of the circle and ask participants to write down things they could do in their organizations to create space for people in the margins

AGENTS AND TARGETS SKILL SETS



Name of the Tool Agents and Targets Skill Sets

Which competence area can the tool support? Dealing with discriminatory accusations/manifestations
Creating awareness of structural inequalities/power dynamics.

Total Time needed 150 min

Materials needed

- Pre-prepared flipchart diagrams/presentation
- markers
- pens and flipchart paper

Key Benefits and Aims

- Understanding a range of different skills needed to navigate the reality of systems of oppression and privilege dynamics
- Drawing new understanding from past experiences of conflict/tension around the dynamics of power and privilege
- Creating a shared vocabulary

Origin of the tool

Leticia Nieto, Beyond Inclusion, Beyond Empowerment;
<https://beyonddinclusionbeyonddempowerment.com/about-the-book/>

Facilitator Notes

Important to hold complexity in mind, various intersecting identities. Skillsets are about increasing the ability to make choices.

When we speak about ‘oppression’, we understand it in terms of *systems of structural power that have been established historically and give certain constituted groups of people influence and dominance over and at the expense of others*. These systems of power are *structural* in the sense that they are built into and perpetuated through *specific institutions and reinforcing cultural norms*.

These institutions can include forms of government, education systems, economic structures, religions, and laws. And within our groups, they show up in the ways decisions are made, how power is distributed, our economic relationships, and the ways certain voices are valued over others.

Institutional structures tend to embody particular beliefs about the world and humanity, which often coalesce as ideologies. Whereas ideologies are generally conscious, social systems are also underpinned by less conscious preferences and assumptions which manifest through cultural norms (for example through the performance of gender roles or individualistic competitiveness). Through the process of socialisation, we unconsciously internalise these norms in ways that both shape who we are and that further reproduce them throughout society.

SKILLSETS MODEL

The model of skillsets here does not describe “stages” of development

As we grow and practise our anti-oppression skills, the skills we learned earlier don’t disappear, but they are included in a repertoire.

The larger skill sets give us more choices, more possibilities for action, and a truer sense of ourselves and others. The earlier skills are still with us, though, and we will still use them much of the time.

Like with the alphabet!

One stream of oppression - one set of skills, we need to develop them again in relation to another stream (obviously it will be easier and there are overlaps).

Agent Skillsets

→ *Indifference*

we are able to not notice the existence of Targets and their life conditions, and the whole system of Rank.

It can be as innocent as saying, “I don’t know any _____ people.”
“I don’t know,” “It’s not my problem”

→ *Distancing*

allows us to hold members of the Target group at arm’s length, to keep them “away” from ourselves

Emphasising differences :

- distancing out: «I don't have anything against... but»
 - distancing down: «They should be in jail. This is wrong»
 - (may show up as wanting to help)
 - distancing up «They are special!»
- (often connected with appropriation)

→ *Inclusion*

we focus on the similarities between Target group members and ourselves and emphasise similarity and connection
("We're all children of God," "fundamentally, we're all the same,")

As Agents, we experience Inclusion as liberating.

It feels like we've finally gotten out of the oppression business. We can appreciate members of the Target group. This seems terrific, to us.

We feel happy to welcome Targets – but we unconsciously expect them to conform to our expectations, to make us comfortable

→ *Awareness*

requires us to move well out of our comfort zone

It's a difficult transition that we're unlikely to make without a powerful motivation.

Awareness is initially experienced as unpleasant.

We feel cold, paralyzed and even disoriented by emotions such as guilt and shame.

We realise that we don't know what it's like to experience oppression in this particular Rank channel

→ *Allyship*

is fully aware of the reality of oppression and of the privilege we receive under the rank system

- We acknowledge that we can never fully understand
- the experience of Targets in that rank area.
- We see the Rank system operating within us and in others, and we recognize the dehumanising effect this has on all of us.
- At the same time, we remain able to think and act. We are not paralyzed; we can choose to work against oppression, a growing sense of being comfortable when being uncomfortable

Target skillsets

→ *Survival*

Enables us to stay alive by conforming. Approximating the agency or fitting the stereotype. Goal: make the agents feel comfortable. Unconscious agreement with norms. Exhausting (constant shape-shifting).

→ *Confusion*

We begin to see the privilege dynamics but lack the language/support to make full sense of it. Contradictions, doubt: "That doesn't seem fair but there must be an explanation"

"I am taking it personally"

→ *Empowerment*

Requires a lot of work. We might need access to non-mixed spaces/ chosen mixed spaces. A constant need to talk about the experience of oppression.

→ *Strategy*

Choosing our battles, less reactive, more freedom to make choices. Conserving skills and maximising effectiveness. Allying with other target groups. Complexity.

→ *Recentering*

Strong connection to the inner sense of values. Being guided by an inner ethical system, not reactive to the system of oppression. Centering our values, well-being and compass towards systemic transformation.

How to use the tool - Activity Instructions

1. Skill sets model presentation (35 mins)

Setting up the activity (3 mins)

Let participants know that you will spend a significant amount of time exploring the model of skill sets. Explain that you will focus on the theory and presentation of the model for the first 30 minutes and the rest of the session time they will spend applying the knowledge by reflecting on specific case studies from their experience.

Acknowledge that we will be talking about experiences of oppression and for most people in the room this will be their lived experience and daily reality and that it might bring up emotions of grief, anger, and sadness but also useful language to name our experiences and insights helping us make sense out of our experience.

Facilitating the activity (30 minutes)

Present the model of skill sets, starting with the Agents of Oppression skill sets. As you do that, take a lot of care, and make frequent pauses for people to take words in or make notes and ask questions/make comments. Invite participants every now and then to breathe and move their bodies. Even hearing about the Agents of Oppression skill set model might be difficult for some, as people might have been on the receiving end of the described behaviours and it might bring up difficult memories.

Giving examples is useful, but make sure not to reproduce harmful language. If giving examples, give examples from your own life and about groups that are not present in the room (ex. If there are people with disabilities in the room, don't give examples of harmful behaviour towards that group of people). When explaining the Targets of Oppression skill set model you can also use examples from your own life, even if there are people in the room who might share that experience. You might let the group know that you will use your own examples related to a certain stream of oppression so that they know it's coming. If you don't have any lived experience of being a Target of Oppression, it's best that you do not present this model to the group and find a co-facilitator who could do that.

Debriefing the activity (10 minutes)

It is best to make small, frequent pauses during the presentation to see if there are questions or comments. In addition to that, give some space for comments and questions at the end of the presentation. If you notice the group being silent or very impacted by the presentation, you might want to invite them to turn to their neighbour and just chat for a few minutes about how they have heard the presentation.

Points to draw out/questions to ask:

2. Exploring case studies (110 mins)

Setting up the activity (10 mins)

Ask participants to think about a situation they were part of which involved tension or difficulty related to oppression and privilege dynamics. Ask them to choose a story that on a scale from 1 to 10, where 1 is not intense and 10 is very intense, is 'a 3-4'. The idea is they do not choose the most difficult story they have experienced, but something mild enough to be able to reflect and work on, without being re-triggered. They will either be in a position of Target or Agent of oppression in those stories (even if they were a witness to a situation). If you are delivering a longer training, it is good to let people know a day earlier that you will work on case studies, so that they can think about them and come to the session prepared. You can also let participants know in advance of the training about the case study work and ask them to come to the training with a case study prepared.

Facilitating the activity (100 minutes)

Forming the groups and choosing a story (15min)

When (most of) the participants have a story in mind, ask them to divide into two groups, based on the positionality they were in when the story took place - either Targets or Agents of oppression. If people don't have a story they want to work on, ask them to choose a group, based on their overall positionality - are they more often an Agent or Target of oppression?

Within those two groups divide participants further (if needed, depending on the size of your group), so that you end up with groups of 4-5 people. In those small groups give them 10-15 minutes to briefly share their stories and choose one they will focus on for the rest of the session. The case giver needs to be ready to work on their case, as they will need to be strongly engaged in the process.

Emphasise that even though not all of the stories will be reflected upon, we learn through listening to other people's experiences.

First stage of the reflection process (30 mins)

Now ask participants to explore the case using the questions below. The case giver will be providing information, while the role of the rest of the group is to be curious, ask questions and deepen the reflection. Refrain from giving advice or synthesising at this point. The idea is to open a reflection space, where new information can come into the picture.

Questions:

1. What happened?
 - Incident + build-up
 - What led to it all?
 - How was the situation taken care of? What was done/not done?
 - What was helpful or unhelpful?
2. Context
 - Where did it happen?
 - Cultural and organising context
3. Who was involved?
 - Who else?
 - How were they involved?
 - Which of the skillsets were they using?

If you had explored the concept of rank with the participants, you can also ask: What was their rank in that situation and context?

- How did you and others feel? What was happening in the body?

The first stage of the reflection process - debrief (15 mins)

Bring participants back and ask them to shout out feelings and bodily reactions that they were named in the groups - a mindstorm. Record those on a flipchart.

Ask them what was helpful and unhelpful in the ways the situation was dealt with, again in a mindstorm fashion and recording things on the flipchart. There might be things that will appear on both flipcharts and that's ok.

Points to draw out/questions to ask:

- There is no magic or one-fit-all solutions to deal with situations of tension around oppression and privilege dynamics
- Those situations usually bring up stress and difficult emotions in our bodies. Regulating and co-regulating strategies are crucial for transforming and taking care of those situations.

Second stage of the reflection process (40 mins)

Ask participants to go back to their groups and explore follow-up questions - a set of different questions for the groups of Agents and Targets of oppression. Ask each group to finish with a round where everyone (case giver and other group members) shares how they feel now having done this and what are their takeaways, lessons learned and insights they gained through this process.

Debrief

Follow-up questions:

Targets of oppression

- What requests do you have/did you have towards the Agent group(s)?
- What did you do to take care of yourself?
- What kind of other support/resource would you have benefited from?

Agents of oppression

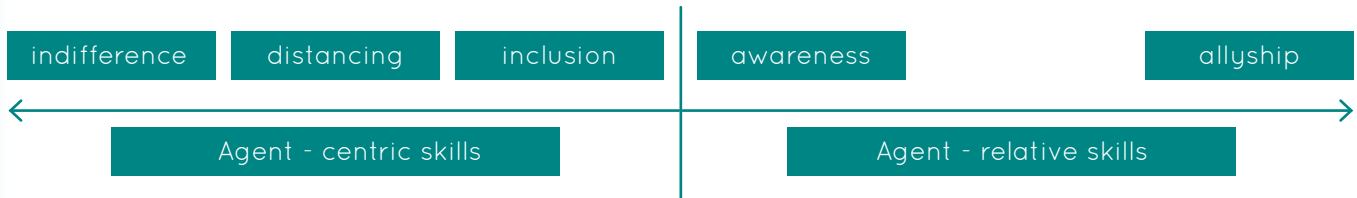
- What questions are you left with?
- What did you do to attend to the situation?
- What else could have been done or done differently?
- What is your long-term learning project here?
- What kind of resources did you access? What other resources are there?

3. Debriefing the activity (15 minutes)

Ask some people to share what have they learned, ask Target group members to share some of the requests towards Agents they have named in their case study exploration.

You can finish with something embodied like sitting back to back, centering or shaking the exercise of to help participants move through any difficult emotions and support learning integration.

EXAMPLES OF DIFFERENT SKILL SETS - THOUGHTS, COMMUNICATION, BEHAVIOURS, BODY REACTIONS AND BODY USE



INDIFFERENCE

we are able to not notice the existence of Targets and their life conditions, and the whole system of Rank.

It can be as innocent as saying, «I don't know any ___ people.» «I don't know.» «It's not my problem»

DISTANCING

allows us to hold members of the Target group at arm's length, to keep them «away» from ourselves

emphasising differences

distancing out: «They should be in jail. This is wrong» (may show up as wanting to help)

distancing up «They are special!» (often connected with appropriation)

INCLUSION

we focus on the similarities between Target group members and ourselves and emphasize similarity and connection («We're all children of God,» «fundamentally, we're all the same.»)

As agents, we experience inclusion as liberating. It feels like we've finally gotten out of the oppression business. We can appreciate members of the Target group. This seems terrific, to us.

We feel happy to welcome Targets - but we unconsciously expect them to conform to our expectations, to make us comfortable

AWARENESS

requires us to move well out of our comfort zone

It's a difficult transition that we're unlikely to make without a powerful motivation.

Awareness is initially experienced as unpleasant.

We feel cold, paralysed and even disoriented by emotions such as guilt and shame.

We realize that we don't know what it's like to experience oppression in this particular Rank channel

ALLYSHIP

Fully aware of the reality of oppression and of the privilege we receive under the rank system.

We acknowledge that we can never fully understand the experience of Targets in that rank area.

We see the Rank system operating within us and in others, and we recognize the dehumanizing effect this has on all of us.

At the same time, we remain able to think and to act. We are not paralyzed; we can choose to work against oppression,

a growing sense of being comfortable when being uncomfortable

Alternative session plan

1. Introduce Leticia Nieto's skill set model and explain the concept of Systems of Oppression (5 min)
2. Ask participants to name some of the systems of oppression (5 min)
3. Invite participants to reflect on a situation where they have experienced tension related to privilege and oppression (30-40 min)
 - Ask those who came up with a story if they would like to dig into it
 - Create small groups around the storytellers
 - Explore the case studies in those groups using reflection questions
 - Bring the group together and gather some of the feelings and body reactions that they identified in their stories
4. Explain Leticia Nieto's skill set model for agents (20 min)
5. Invite participants back to the small groups to reflect on how the target and agent skills were present in their stories (30 min)
 - Which of the skill sets were used?
 - Which skills would have been more helpful and what would support them in using a different skill set in the long and short term?
6. Invite the whole group to have some final reflections (10 min)



75



EXPLORING GUILT, SHAME AND REMORSE



Name of the Tool

Exploring guilt, shame and remorse

Which competence area can the tool support?

Dealing with discriminatory accusations/manifestations

Total Time needed

90 - 100 min

Materials needed

- Pre-prepared body flipcharts (per small group)
- pre-prepared questions flipchart
- flipchart paper
- markers

Key Benefits and Aims

- Recognising unhelpful dynamics connected to shaming and blaming in the context of social change, especially in the context of navigating social privilege, being in the margins of societies, and our emotional reactions to these situations.
- Finding ways of moving towards deeper compassion and solidarity
- Building a culture of care
- Developing self-awareness and emotional literacy

Facilitator Notes

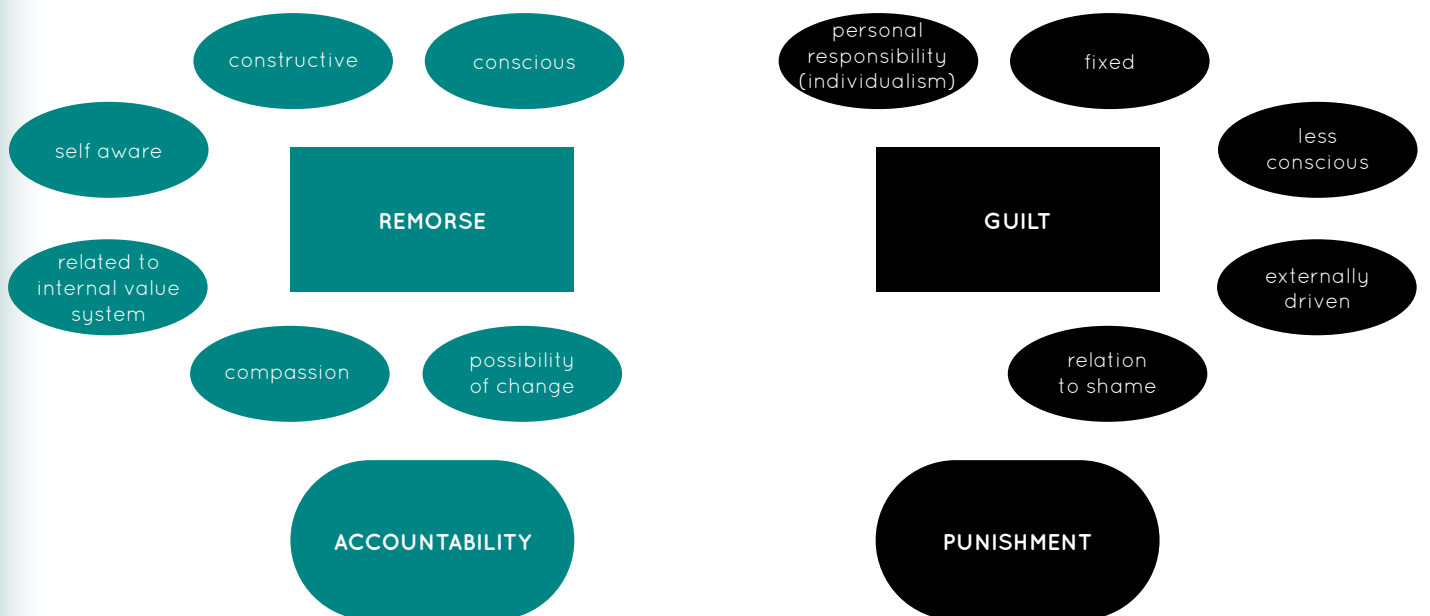
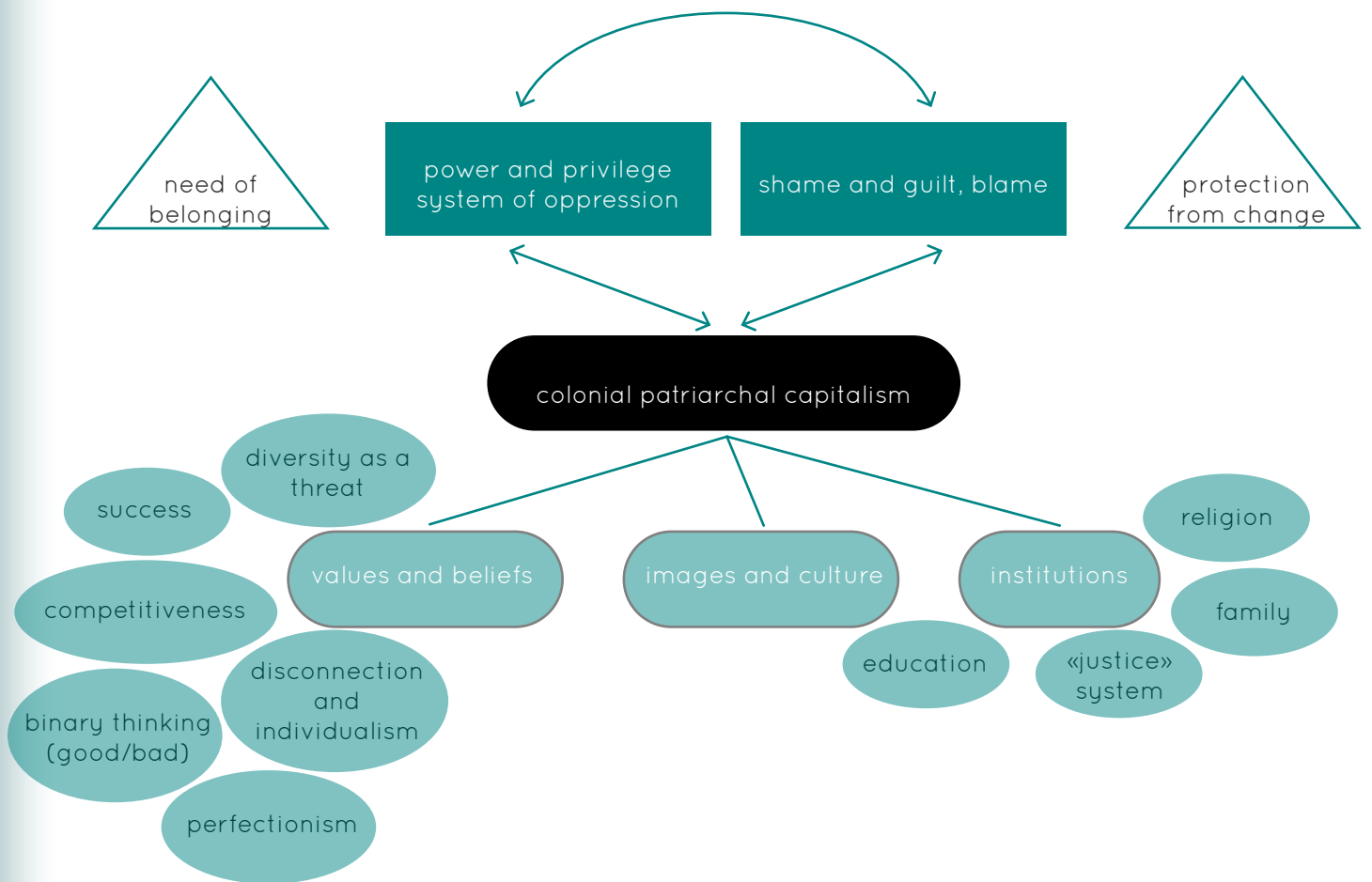
Through Western neo-liberal society we are socialised into a culture of achievement and perfectionism, as well as in most cultures shame and punishment mechanisms. This builds a fear of making mistakes and limits our ability to navigate challenging situations or create accountability processes not based on punishment, in our groups and movements. Added to this is the culture we create around social privileges - many of us feel personally responsible and ashamed for holding social privilege, rather than creatively thinking about how we could be in solidarity with each other using our privileges (while simultaneously holding ourselves accountable and working towards transformative processes of privilege recognition). Shame and blame show up as contractions in our bodies. Connection and openness are antidotes to that contraction. Critical to transforming shame and blame mechanisms are practices such as; working to increase our tolerance for discomfort by allowing it to be present, cultivating curiosity towards mistakes, developing our capacity to work with change, letting go of a fixed notion of self and creating space for vulnerability and courage in our relationships with ourselves and each other.

Shame and blame mechanisms lead to lack of resilience, through:

- Encouraging a culture of overworking and self-sacrifice
- Contributing to tiredness and contraction, pain and suffering
- When feeling shame we have less resources to engage with action, less creative energy
- Encouraging us to act out of a sense of inadequacy and fear rather than an open feeling of generosity and inspiration that gives us the will to keep trying to change the way things are.

The session may bring up difficult experiences. Encourage participants to take care of themselves and remind them to begin this work with experiences that feel mild and not too challenging. Encourage kindness and model care and non-judgement.

Rely on collective knowledge and people's experiences with how shame and blame show up in our organising - you don't have to be an expert!





Definitions:

Shame

Feeling that there is something wrong with you. Related to what or who you are and to the sense of self. Shame affirms (dominant culture) normativity.

Guilt

An emotion experienced when you think you have done something wrong and you personally feel responsible for the action. Guilt affirms morality.

Remorse

Constructive regret over wrong-doing. Remorse affirms internal value systems.

How to use the tool - Activity Instructions

1. Building shared definitions and locating experience (30 - 35 mins)

Setting up the activity (5 mins)

- Frame the activity in the appropriate way, making sure they group understand what is being covered and why. You can draw on the material above or from the chapter.

Facilitating the activity (20 mins)

- Give 5 - 10 minutes to 'mindstorming' any associations people have with the words 'shame' and 'blame' - capture this on a flipchart as people say things
- Once you have a range of associations ask them:
- What do we think is the difference between shame and blame?
- How do they show up?
- .. again, write responses on a flipchart.
- Divide participants into groups of four and invite them to spend 30 mins talking about:
 - What are the most shameful beliefs in your life?
 - How do shame and guilt show up in your life around social privilege/social positionality?
 - What are some of the beliefs related to that?

Debriefing the activity (5 - 10 mins)

- Ask the group what they noticed - they may want to share some of what they have written/drawn..

Points to draw out/questions to ask:

- Shame and blame are based on our beliefs...
- Feeling shame is unpleasant and we often treat it with aversion, it is hard to be curious about it! Exploring it is already, therefore, beginning to 'undo' it
- Both shame and blame are very automatic, deeply rooted protection mechanisms. We can often fall into them without really knowing it is happening. Thus, building more awareness of how we experience them will give us more choice over our reactions.
- Bodywork/embodiment practices really help with this, as do relational/feedback-type activities where one can listen, understand, reassure and help reframe for one another.

Input

Present how the system of oppression uses shame and guilt.

Ask the group how we can move through shame and guilt. Collect ideas and present missing practices with a flipchart.

We might experience a lot of shame around our social privileges, especially if we work with communities less privileged than ourselves.

- Being able to identify how shame and blame dynamics are created in our groups and movements, what conditions lead to them and what the consequences are, is a first step towards shifting the dynamics and finding new, creative ways of being.
- There are no fixed solutions and we need to put a lot of work into reworking old patterns we were socialised into. Awareness, discussion and feedback really support this.
- Transformative justice principles might be helpful in further exploring the topic of accountability instead of punishment.

Alternative session plan

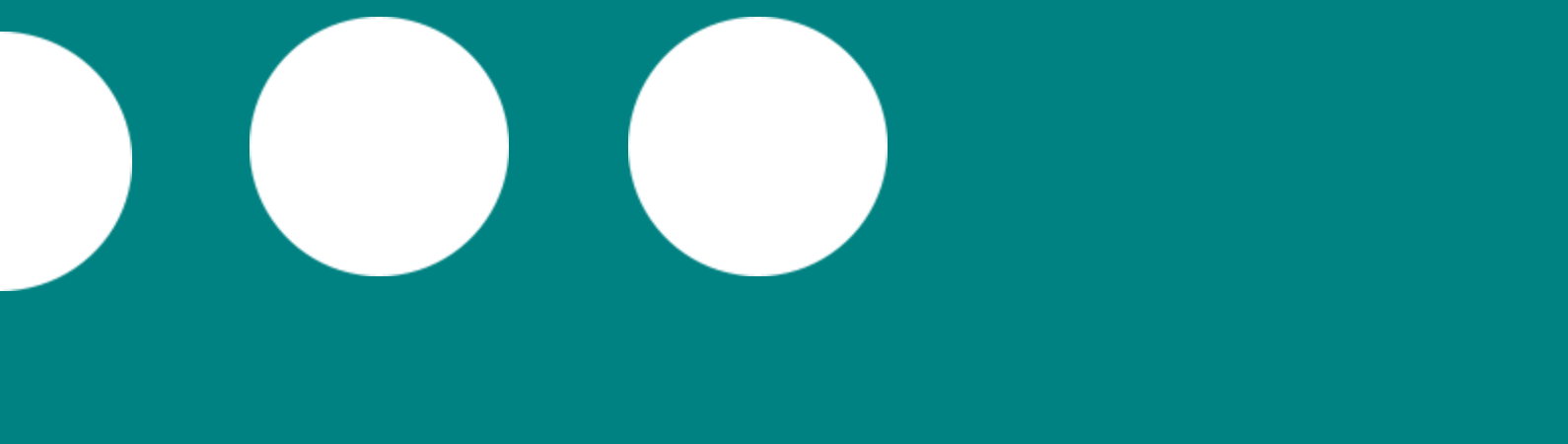
1. Start the session by asking the group if they have experienced feelings of guilt or shame in relation to social privilege. Invite them to discuss it in small groups. (30 min)
2. Ask participants to create two groups and invite them to discuss what guilt means for them. (15 min)
 - Then, ask each group to create a sculpture that represents guilt
 - Invite the other group to share what they see in the sculpture
 - Ask participants doing the sculpture how they felt doing it
 - Repeat it with the other group
3. Introduce to the group the concept of remorse (5 min)
4. Now, ask participants to repeat the sculpture exercise representing remorse (15 min)
5. Explain to participants the difference between guilt & remorse (15 min)
6. Ask participants how they cope with these feelings and open up a discussion on remorse (30 min)
7. Make a list of helpful practices and add other ideas of practices for moving towards remorse

Power dynamics
in education
revisited



PODER

Creare luoghi di
apprendimento trasformativi e
coraggiosi



PODER

Questa guida è stata sviluppata all'interno del progetto
« PODER - Power dynamics in education revisited » (Project
n° 2021 1-FRO1 KA220-ADU-000026716).

Questa pubblicazione riflette la visione degli autori, e la Commissione non può in nessun modo essere ritenuta responsabile per i contenuti del presente documento.

Autori:

Ulex Project (Spain)

Contributi:



Élan Interculturel (Francia)

Artemisszio (Ungheria)

Giolli (Italia)

Universidade do Porto (Portugal)

This publication is licensed
Creative Commons.



Non esiste un "luogo sicuro"

Viviamo nel mondo reale

**Tutte e tutti noi portiamo cicatrici e abbiamo causato
ferite.**

Questo spazio cerca di abbassare

il volume del mondo esterno

e amplificare le voci

che altrove devono lottare per essere ascoltate.

Questo spazio non sarà perfetto.

Non sarà sempre come vorremmo che fosse.

Ma sarà il nostro spazio insieme,

e vi lavoreremo fianco a fianco.

Sommario

Introduzione	6
1. Cosa è uno spazio coraggioso e quale è la differenza con spazio sicuro?	8
2. Principi per Costruire una Cultura dello Spazio Coraggioso	10
3. Formazione del Gruppo, Zona di Apprendimento e Spazio Coraggioso	13
4. Strutture di Supporto e Strumenti per Mantenere uno Spazio Coraggioso	15
5. Competenze chiave nello spazio di apprendimento	19
6. Schemi di lavoro per lo spazio coraggioso	25
7. Strumenti	
7.1 Benvenuto alla Diversità	31
7.2 Cerchi di Accoglienza dell'Identità	34
7.3 Caucuses	36
7.4 Regolazione del Sistema Nervoso	39
7.5 Dare e Ricevere Feedback	50
7.6 Esplorare Privilegio e Rango	55
7.7 Mainstream e Margini nei Gruppi	61
7.8 Competenze di Agenti e Bersagli	68
7.9 Colpa, Vergogna e Rimorso	76

Introduzione

Questo toolkit è un risultato del progetto PODER. PODER - Power Dynamics in Education Revisited - è un progetto che mira ad esplorare le dinamiche di potere nella formazione delle persone adulte. Il nostro obiettivo è identificare le relazioni di potere che possono esistere in un corso di formazione (età/genere/classe/razza/gruppo sociale/etc.) e comprendere come queste possano potenzialmente generare tensioni tra formatori/ici e partecipanti. PODER co-costruisce strumenti pedagogici basati sull'Educazione Popolare di Paulo Freire e sul Teatro dell' Oppresso di Augusto Boal, per sviluppare competenze utili a comprendere e decodificare questi conflitti.

Perché abbiamo bisogno di un manuale sugli spazi trasformativi e coraggiosi?

Quando si svolgono attività formative, la creazione di un ambiente adeguato e di supporto per le persone che partecipano è essenziale. Ogni partecipante porterà con sé il proprio bagaglio di esperienze, identità e storia, legate al tema trattato - le dinamiche di gruppo emergenti influenzeranno e modelleranno l'ambiente. Chi facilita o forma deve essere consapevole di queste dinamiche per supportare al meglio i percorsi di apprendimento di tutte le persone. Tuttavia, esplorare le dinamiche negli spazi formativi può essere un compito impegnativo.

Queste conversazioni possono suscitare emozioni e reazioni forti. Aspetti dell'identità sociale come sessualità, genere, status economico, abilità sono presenti in qualsiasi contesto di gruppo (che ne siamo consapevoli o meno). È necessaria competenza e conoscenza per poter affrontare e gestire le dinamiche di potere in un modo che sia trasformativo e di supporto per i/le partecipanti, piuttosto che scoraggiante e/o che rafforzi emozioni di colpa e vergogna.

Questo toolkit è rivolto a formatori/ici di persone adulte, per guidarli/le nella creazione di un gruppo forte e solido che incoraggi i/le partecipanti ad affrontare le dinamiche di potere emergenti, affrontando conversazioni scomode con coraggio e cura.

Ma come?

Forse hai sentito parlare del concetto di "spazi sicuri", dove l'obiettivo è creare un ambiente di apprendimento per i gruppi che sia percepito come sicuro per tutti/e. Tuttavia, è davvero possibile creare un ambiente che sia veramente sicuro per tutte le persone, compreso il/la formatore/ice? Il concetto di "spazio sicuro" mira a creare un ambiente in cui i/le partecipanti non debbano sperimentare disagio o sentirsi sfidati quando discutono di argomenti sensibili o lavorano insieme. Tuttavia, essere in un gruppo e lavorare con le dinamiche di potere spesso comporta difficoltà, rischi e disagio. Il concetto di spazio sicuro corre il rischio di mettere da parte inconsciamente le esigenze delle persone marginalizzate e di concentrare l'attenzione sui bisogni delle persone più privilegiate.

Il concetto di spazio coraggioso, invece, riconosce i rischi e i limiti dello spazio sicuro e invita i/le partecipanti a prendersi una responsabilità attiva nella creazione di un ambiente in cui tutte le persone possano esprimersi autenticamente. Lo spazio coraggioso trasmette l'idea che tutti/e i/le partecipanti abbracceranno il disagio delle conversazioni difficili con coraggio e cura, per imparare, cambiare e trasformarsi. Allo stesso tempo, lo spazio coraggioso, riconosce anche le dinamiche di potere esistenti, che sono legate alla posizione sociale e ai diversi accessi e alle diverse capacità di esprimere i bisogni che avremo in relazione a ciò.

Questo toolkit è progettato per supportare formatori/ici a comprendere profondamente il concetto di spazio coraggioso e guidarli/le nella sua implementazione. Il toolkit contiene schemi di lavoro sulla costruzione di uno spazio coraggioso, strutture di supporto per la continuità di questo spazio, suggerimenti per i/le facilitatori/ici su come gestire conversazioni difficili, pratiche di benessere e strumenti per esplorare diversi aspetti delle dinamiche di potere nei contesti di gruppo.

Cosa è uno spazio coraggioso e quale è la differenza con spazio sicuro?

Il termine "spazi sicuri" viene spesso utilizzato per descrivere ambienti che favoriscono conversazioni costruttive. Anni di formazione e pratiche di educazione non formale ci hanno mostrato che molte volte la sicurezza viene intesa come sinonimo di comfort. Il concetto di "spazio sicuro" implica che i/le partecipanti non incontreranno disagio affrontando argomenti sensibili. Tuttavia, le conversazioni sui temi del privilegio e del potere spesso comportano sfide e potenziali rischi poiché le persone provenienti da comunità emarginate spesso, nella loro vita quotidiana, vivono disagi e sfide, aspettarsi "sicurezza" può essere percepito come un'espressione di privilegio. I dialoghi sul potere comportano diversi livelli di rischi per i/le partecipanti a seconda della loro posizione sociale. La ricerca di Alice Monypenny sugli spazi sicuri ci mostra i possibili effetti della parola "sicuro" nel dialogo sulla giustizia sociale.

Tre preoccupazioni sollevate sull'uso della 'sicurezza' in aula riguardanti gli ideali educativi di liberazione e cambiamento sociale:

1. Nascondere le disuguaglianze

Quando le aule sono presumibilmente sicure, ci si aspetta che tutte le persone partecipanti possano partecipare a pari condizioni. Ma inevitabilmente, le disuguaglianze si insinuano nell'aula - parlare di sicurezza ne oscura semplicemente gli effetti.

2. Propagazione delle disuguaglianze

I membri dei gruppi privilegiati possono evitare il riconoscimento scomodo o impegnativo del loro privilegio classificandolo come "non sicuro".

3. Elusione della responsabilità

Gli appelli alla sicurezza dalle ripercussioni possono consentire alle persone partecipanti di evitare di assumersi la responsabilità delle conseguenze delle loro parole.

L'apprendimento avviene più spesso uscendo dalla zona di comfort, assumendo rischi e affrontando sfide. Il beneficio di affrontare le sfide dovrebbe superare i rischi legati alla rivelazione dell'identità e delle esperienze correlate in un contesto educativo o formativo. Questi rischi riguardano sia le persone privilegiate che quelle emarginate. Queste ultime potrebbero sperimentare una ripetizione dei modelli di discriminazione presenti nella società più ampia, portandole a un ritiro e minando la fiducia. Le persone privilegiate possono provare senso di colpa, risentimento, rabbia e successiva resistenza verso un dialogo efficace, arrivando al ritiro. Questo è dannoso non solo per tutti i/le partecipanti e per la formazione stessa, ma anche per gli sforzi complessivi verso la giustizia sociale.

L'idea principale dello spazio coraggioso deriva dalle "conversazioni coraggiose sulla razza" (Singleton e Hays, 2008), una strategia sviluppata in particolare per incoraggiare l'assunzione di rischi nei dialoghi focalizzati sul tema della razza e del razzismo. Uno spazio coraggioso è un ambiente in cui le persone si sentono a proprio agio e tranquille a sufficienza per imparare, condividere e crescere.

Uno spazio coraggioso è inclusivo di tutte le identità e le esperienze vissute, relative a etnia, sesso, genere, abilità, religione, classe, stato di immigrazione e altre posizioni sociali. Il concetto di spazio coraggioso incoraggia i/le partecipanti a cercare di onorare le esperienze e le opinioni delle altre persone e a muoversi verso un luogo di comprensione reciproca, solidarietà e trasformazione. Lo spazio coraggioso trasmette l'idea che tutte le persone partecipanti abbracceranno il disagio delle conversazioni difficili con coraggio e apertura.

Riferimenti

Arao, B., G Clemens, K. (2013). From Safe Spaces to Brave Spaces: A New Way to Frame Dialogue Around Diversity and Social Justice. In L. M. Landreman (Ed.), *The Art of Effective Facilitation: Reflections from Social Justice Educators* (pp. 135–150). Sterling: Stylus Publishing.

Monypenny A. What is safe about safe space poster. Alice Monypenny Blog. <https://alicemonypenny.files.wordpress.com/2018/04/what-is-safe-about-safe-space-poster.pdf>

Principi per Costruire una Cultura dello Spazio Coraggioso

Il concetto di spazio coraggioso, come lo intendiamo, si basa su un insieme di principi. Possiamo intendere questi principi come pratiche per tutta la vita - non sono semplicemente cose che facciamo o non facciamo, ma più una direzione con cui ci allineiamo, una bussola etica. Sviluppiamo le necessarie competenze e capacità nel tempo e con il supporto di varie pratiche, processi e relazioni.

Questi principi non sono regole e potremmo non riuscire a realizzarli completamente durante l'apprendimento, ma possono darci un orientamento, soprattutto nelle situazioni difficili. Possono essere adattati all'età e al livello di esperienza dei/delle partecipanti.

Ci sono diversi modi per stabilire i principi. Si può essere creativi a seconda del tempo disponibile per questa attività, ma è importante iniziare l'attività educativa (workshop, formazione, ecc.) con la "costruzione del contenitore" come parte delle attività di creazione dello spazio coraggioso.



10

Nessun Attacco

"Non causeremo intenzionalmente danno l'uno/a all'altro/a"

Il primo e fondamentale principio sottolinea l'importanza di riunirsi con buone intenzioni e non con l'intento di nuocere: non vogliamo essere persone razziste, sessiste, xenofobe, ecc. uno/a verso l'altro/a. Questo aiuta a chiarire lo scopo dello spazio di apprendimento e getta le basi per comprendere la differenza tra un attacco e una sfida. Soprattutto quando si affrontano conversazioni sul potere e sui privilegi, possiamo sentirci minacciati/e o come se ci stessero danneggiando. È quindi importante sottolineare che uno spazio coraggioso non è un luogo per il danno intenzionale, ma allo stesso tempo non significa evitare conversazioni difficili e disagi.

Solidarietà

"Riconosciamo l'umanità reciproca"

Non solo non vogliamo danneggiarci intenzionalmente, ma ci riuniamo anche per promuovere la solidarietà e supportare la crescita e l'apprendimento reciproco. Non solo evitiamo o riduciamo il danno, ma ci muoviamo attivamente verso il riconoscimento reciproco dell'umanità, della dignità intrinseca e dei nostri limiti di apprendimento, insieme alla nostra interdipendenza. Questo principio enfatizza la dimensione curativa del concetto di spazio coraggioso, includendo anche la solidarietà e l'auto-cura.

Abbracciare la Complessità

“Le cose non sono né una cosa né l'altra”

In un mondo in cui si promuove costantemente il pensiero binario, a volte può essere impegnativo confrontarsi con la complessità: di solito genera disagio! Siamo condizionati a pensare in certi modi e a valutare le cose come buone o cattive. Tuttavia, il mondo è molto più complesso e lo sono anche le questioni sociali e i comportamenti umani. I nostri comportamenti e i nostri modi di pensare sono condizionati da elementi culturali, strutturali e psicologici. L'oppressione sociale ha molte dimensioni. Abbracciare la complessità è importante nel processo atto ad aprire spazi per la curiosità e la trasformazione. In questo modo, ci permettiamo di imparare e accrescere la nostra consapevolezza.

Controversia con Rispetto

“Accettare opinioni divergenti”

I valori dello spazio coraggioso incoraggiano e onorano le diverse opinioni e punti di vista. È tuttavia diverso dall'accettare di non essere d'accordo: questo principio ci dice che il conflitto non è qualcosa da evitare, ma un processo naturale che ci si aspetta si verifichi in un gruppo diversificato. Quando siamo in conflitto a causa di opinioni diverse su un problema, invece di evitarlo, possiamo continuare a interagire ed esplorare da dove derivano le nostre differenze, permettendoci così di rimanere connessi e in relazione. Questo tipo di impegno rafforza il nostro rapporto e il senso di appartenenza al gruppo. Una molteplicità di opinioni ed esperienze supporta il processo di apprendimento, purché possiamo promuovere la solidarietà e ridurre il danno onorando le differenze.

11

Ascoltare per Comprendere

Questo è un principio fondamentale per affrontare conversazioni difficili e navigare attraverso le complessità e le tensioni. Molte volte, ascoltiamo per rispondere anziché concentrarci per capire ciò che ci viene detto. L'ascolto attivo richiede attenzione, energia e concentrazione. I significati che attribuiamo a ciascuna parola, la nostra capacità di usare un linguaggio e i modi di esprimerci con le parole possono essere molto diversi. Comprendersi reciprocamente e impegnarsi in un dialogo generativo richiede un tipo particolare di attenzione. Le competenze nell'ascolto attivo supportano lo sviluppo di questa attenzione.

Padroneggiare Intenzioni ed Impatti

“Riconoscere e discutere quando il benessere di un altro è stato influenzato”

L'impatto delle nostre azioni non è sempre congruente con le nostre intenzioni. Intenzioni positive o neutre possono avere un impatto negativo su qualcuno. Quando le nostre parole o azioni creano un impatto negativo su un'altra persona, non dovremmo lasciare alla persona colpita il compito di affrontare da sola questo impatto - ciò aumenterebbe il danno e riprodurrebbe dinamiche sociali non utili di separazione e marginalizzazione. È cruciale riconoscere il danno causato e ricevere indicazioni dalla persona colpita su come desidera procedere, implementando il principio di riduzione del danno nella pratica. In questo modo possiamo iniziare a trasformare i nostri comportamenti ed espandere la nostra comprensione delle dinamiche sociali in gioco.

Sfida per Scelta

“Abbiamo l'opzione di entrare e uscire”

Il principio che sta alla base di tutto quanto detto sopra è la nostra capacità di valutare e agire nell'ambito delle nostre capacità. Ogni persona che fa parte di uno spazio coraggioso decide autonomamente quanto desidera e quanto può essere coinvolta in attività, conversazioni e compiti; in base alle capacità, all'energia fisica, emotiva e alla posizione sociale. Solo la persona stessa può determinare quanto è pronta per assumere certi rischi o se sta cadendo troppo nella sua zona di panico. Attività e conversazioni diverse avranno un impatto diverso e richiederanno livelli diversi di energia da parte dei/delle partecipanti, a seconda della loro storia, della loro posizione sociale, della loro familiarità con gli spazi educativi e delle loro capacità. È anche un invito a salire o scendere - a seconda dell'accesso al potere e ai privilegi che i/le partecipanti hanno.

Questi principi sono basati sui materiali di Crossroads Antiracism Organizing and Training (<https://crossroadsantiracism.org/>) e riflettono il significato e l'intento espressi nel testo originale.

Formazione del Gruppo, Zona di Apprendimento e Spazio Coraggioso

Prestare attenzione al processo di formazione del gruppo è cruciale per creare uno spazio coraggioso. Dobbiamo pensare consapevolmente a gestire o mitigare le riserve e le aspettative fin dall'inizio, considerando anche fattori come il tipo di gruppo che stiamo riunendo, la cultura esistente, i valori, i bisogni potenziali e una gamma di identità sociali nello stesso spazio, ecc.

Può essere utile dedicare un momento per esplorare i bisogni delle persone nel gruppo - essere curiosi su quali paure e aspettative ci siano, e cosa possa supportare i membri del gruppo a portare il meglio di sé al processo. Queste sono pratiche preziose nelle prime fasi della formazione del gruppo, ma i gruppi e le organizzazioni di lungo termine hanno anche bisogno di rivedere regolarmente queste dimensioni della vita di gruppo.

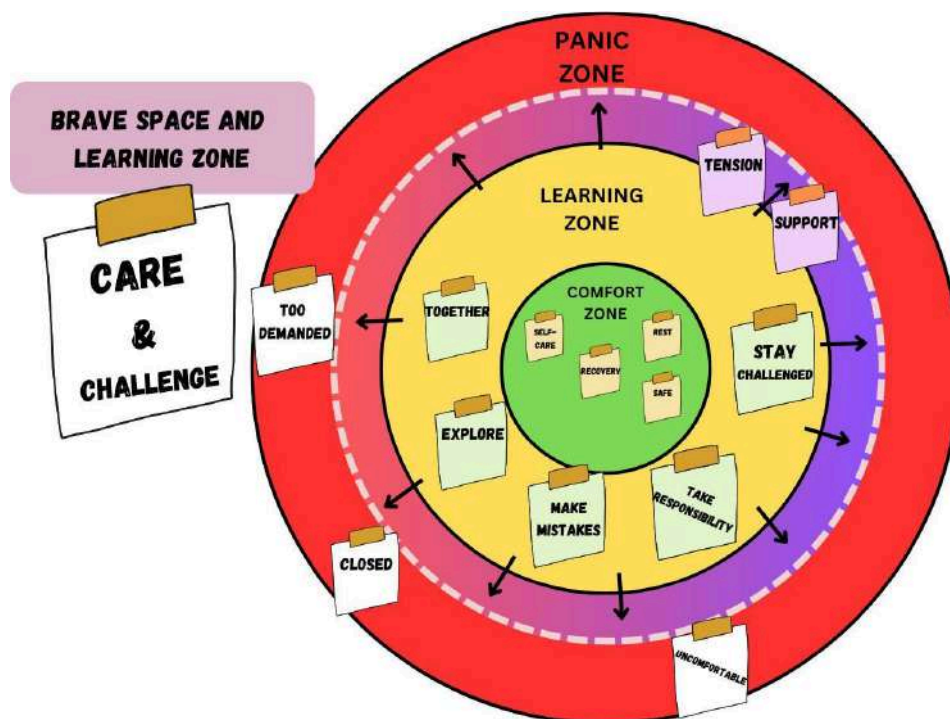
Il modello della zona di apprendimento è uno strumento che abbiamo trovato particolarmente utile nel lavorare alla formazione del gruppo e alla creazione dello spazio coraggioso (vedi diagramma). Una cultura di gruppo che ci sostiene nell'entrare insieme nella 'zona di apprendimento' si basa su una comprensione condivisa che il gruppo è un contesto per l'apprendimento e che la crescita richiede coraggio. Tutti/e possiamo contribuire a costruire un spazio di gruppo, all'interno del quale possiamo esplorare, commettere errori e superarci. Esplorare come possiamo aiutarci a vicenda a entrare nella zona di apprendimento è un modo utile per impostare i discorsi sugli accordi di gruppo o sui codici di condotta; per costruire una cultura che sia attenta e incoraggi l'ingaggio con il disagio e i margini di crescita, che sono valori fondamentali per uno spazio coraggioso.

Il modello della zona di apprendimento può offrire uno schema attraverso cui riflettere sulle nostre esperienze di vita di gruppo e ottenere una prospettiva sui problemi che possono emergere, specialmente nelle aree in cui è probabile che facciamo errori (come ad esempio intorno alla solidarietà attiva).

- Questo modello può essere un modo utile per incorniciare e comprendere noi stessi/e, i nostri spazi di apprendimento e i nostri gruppi.
- Può essere utile spiegare e impostare la cultura dello spazio coraggioso nel gruppo.
- Possiamo applicarlo per aiutarci a pensare a come sostenere al meglio e sfidare noi stessi/e per imparare.
- Quando si è nella zona di comfort ci si sente rilassati/e, sicuri/e, aperti/e e a proprio agio. Detto questo, potremmo anche sentirci un po' "opachi" - non al nostro massimo vigore. È importante poter trascorrere del tempo in questa zona, riposando, recuperando, praticando l'auto-cura, ecc. Ma quando si è in questa zona, probabilmente non stiamo imparando molto. Avremo accesso diverso alla zona di comfort, a seconda della nostra posizione sociale. Per coloro che provengono da contesti marginalizzati, l'accesso a una zona di comfort potrebbe essere raro e prezioso.

- Quando si è nella zona di apprendimento è probabile che proviamo un maggiore senso di sfida. Siamo più coinvolti/e, stimolati/e, ci viene richiesto di fare uno sforzo, di usare la nostra energia e di assumerci delle responsabilità. Stiamo assimilando nuove informazioni/esperienze, creando e dando senso, ecc. Questo richiede sforzo, ma ci dà anche energia. A volte può sembrare impegnativo, ma questo fa parte del modo in cui cresciamo e portiamo a compimento la nostra vita, la nostra vitalità, ecc.
- Se spingiamo troppo in là la sfida e la richiesta, tuttavia, finiremo nella zona di panico. Qui, le cose sono diventate “troppo” per noi, c'è troppa minaccia (per il nostro senso di sé, per la nostra identità, per le nostre opinioni o valori cari, per il nostro senso di sicurezza in qualsiasi modo) e generalmente ci chiudiamo per proteggerci. A questo punto, abbiamo perso le condizioni ottimali per l'apprendimento (perché siamo chiusi/e e in qualche modo 'induriti/e' dai nostri meccanismi di protezione).
- Pertanto, può essere utile chiedersi: quali sono le condizioni che mi aiuteranno a trascorrere più tempo nella zona di apprendimento, sentendomi supportato/a e abbastanza sicuro/a, sfidato/a a sufficienza, senza cadere sistematicamente nella zona di comfort o di panico?
- Nel tempo, è possibile per noi allungare ed espandere la zona di apprendimento, con la nostra tolleranza e capacità di affrontare le sfide (resilienza) che diventano più forti e più consolidate. Ciò ci permetterà di trascorrere sempre più tempo nella zona di apprendimento.

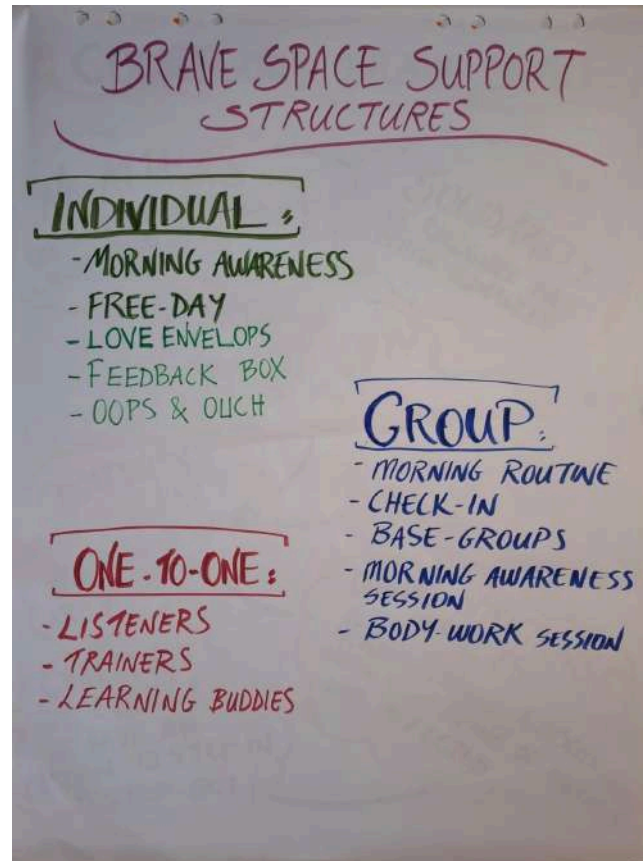
Durante questo allungamento e crescita possiamo sentire la tensione nel nostro corpo, nelle emozioni e nella mente, ma anche nel gruppo. Per sentirsi sicuri/e e sostenere la crescita personale è importante il supporto di chi facilita, ma anche quello tra le persone partecipanti. Perché la crescita è accompagnata da tensioni e l'antidoto alle tensioni, in contesti di apprendimento di gruppo, è il sostegno. Specialmente quando si lavora con argomenti legati alle dinamiche di potere e all'oppressione, gli individui possono sentirsi a disagio, può essere difficile affrontare questi argomenti in un contesto di gruppo. Nel diagramma l'area colorata rappresenta lo spazio tra la zona di apprendimento e la zona di panico, che spesso è un luogo in cui ci troviamo quando discutiamo argomenti legati a potere e privilegio. Se vogliamo portare con successo un approccio anti-oppressione alla formazione, dobbiamo imparare a stare in questa area, a sopportare il disagio per imparare, disimparare, e trasformarci.



Strutture di Supporto e Strumenti per Mantenere uno Spazio Coraggioso

Più lunga è l'attività formativa (come un corso di formazione o un workshop), maggiore è la necessità di strutture per creare una cultura di cura, mantenere uno spazio coraggioso e sostenere il gruppo.

Di seguito troverai alcuni esempi di strutture che aiutano a mantenere e rafforzare il gruppo. Possono essere suddivise in tre categorie: a livello individuale, a livello di gruppo e uno-a-uno.



15

Livello individuale

Pratiche di Consapevolezza

Le pratiche di consapevolezza possono essere proposte dai/dalle facilitatori/ici e/o dalle persone partecipanti. Coltivare pratiche di consapevolezza può includere meditazioni guidate, esercizi di respirazione e pratiche di radicamento. Questi tipi di pratiche permettono alle persone di osservare e connettersi con il proprio stato mentale, fisico e psicologico. Aiutano a sentirsi più radicati e a gestire le varie emozioni senza esserne sopraffatti. Ci sono dei rischi legati all'introduzione e alla conduzione di attività basate sulla consapevolezza. Assicuratevi di comprendere e di sentirvi sicuri/e nell'implementare un approccio alla consapevolezza che tenga conto dei traumi. È inoltre essenziale avere sensibilità riguardo all'appropriazione culturale e ai diversi sistemi di pratiche di consapevolezza e mindfulness.

Giorno libero / Tempo libero

Nelle attività formative di lunga durata, è importante dare spazio ai/le partecipanti per l'auto-riflessione e il riposo. In questo modo, possono riflettere sull'apprendimento, filtrare e digerire ciò che è importante e tornare con menti fresche. Questo permette anche alle persone partecipanti di connettersi tra loro e condividere le proprie esperienze al di fuori del tempo delle sessioni, in modo non strutturato. Come facilitatore/ice, è possibile proporre domande guida per l'auto-riflessione e raccomandare attività come camminate, passeggiate, ecc. Occorre assicurarsi di preparare e sostenere i/le partecipanti durante il tempo non strutturato; offrire supporto aggiuntivo a coloro che potrebbero avere difficoltà e/o sono ai margini del gruppo.

Buste dell'amore

I/le partecipanti scrivono note di apprezzamento l'uno per l'altra e le mettono in una busta (la creazione delle buste può far parte della pratica). Questo richiede un certo livello di familiarità tra i/le partecipanti, quindi è meglio introdurlo dopo alcuni giorni di formazione. Potrebbe non essere lo strumento più appropriato se la durata dell'evento è inferiore a 5 giorni. Incoraggia i partecipanti a praticare l'apprezzamento per gli altri e per se stessi. Può essere visto come un dono, un promemoria. Queste note ci aiutano anche a vedere chi possiamo essere e possono essere potenti promemoria nei momenti di difficoltà.

Scatola dei Feedback

La scatola dei feedback incoraggia la comunicazione con chi facilita e la responsabilità di creare uno spazio coraggioso insieme. Permette la comunicazione su esperienze difficili, bisogni e richieste in modo anonimo, se necessario. Offre un'opportunità in più ai/alle partecipanti per esprimere i propri bisogni durante la formazione. Per alcune persone, ci vuole tempo per sentirsi abbastanza coraggiose da esprimere i propri bisogni davanti agli altri, quindi in questo modo i/le facilitatori/ici possono essere consapevoli di ciò che sta accadendo nella stanza e possono affrontare queste questioni con cura.

Oops, Ouch e Whoa

È un modello per riconoscere e interrompere il danno. È particolarmente utile nel contesto dell'oppressione sistemica, dove grandi forze sociali e modelli ci spingono a partecipare a comportamenti che rafforzano l'oppressione, anche quando potremmo non esserne consapevoli.

I concetti di base:

“Ouch” serve per riconoscere pubblicamente di essere stati danneggiati. Ricorda che sentirsi a disagio è diverso dall'essere danneggiati.

“Whoa” è per quando si assiste a qualcosa che rinforza qualche tipo di oppressione sistemica o disumanizzazione e si vuole attirare l'attenzione di tutti su di esso.

“Oops” serve per riconoscere quando si è fatto qualcosa che ha causato danno o ha rinforzato l'oppressione sistemica. Riconosce che si può aver causato un danno e che si è trattato di un errore o che non si voleva farlo.

Parte della filosofia oops-ouch-whoa è che in un contesto di gruppo, quando si verifica un danno o una forma di oppressione sistemica viene riprodotta, è importante che tutto il gruppo riconosca che c'è stato un impatto, anche se non tutte le persone presenti comprendono appieno cosa è successo. Il danno colpisce tutti i presenti e la nostra risposta al danno in quel momento può normalizzarlo o sfidarlo dentro ciascuno di noi. Conversazioni private e approfondite con gli individui potrebbero essere necessarie per la guarigione, ma il riconoscimento pubblico del danno è importante per diminuire la possibilità di normalizzare le dinamiche.

Livello di gruppo

Routine mattutina

Creare uno spazio più riflessivo nelle mattine di un corso residenziale potrebbe essere un modo utile per sostenere partecipanti (e facilitatori/trici!) nell'elaborare e assimilare i contenuti del corso. Il formato per tenere tale spazio può variare a seconda di ciò che è appropriato per il particolare gruppo con cui si sta lavorando. Potrebbe essere una sessione di pratica meditativa o di consapevolezza come prima cosa al mattino, una sessione di journaling riflessivo, una passeggiata nella natura o mantenere il silenzio negli spazi comuni per una parte della mattinata, prima di iniziare le sessioni formali. È importante valutare quale tipo di attività sarebbe più utile al gruppo con cui si sta lavorando e fornire un senso di ripetizione o routine con essa - per alcune persone avere un ritmo e uno spazio regolare dedicato alla riflessione potrebbe creare un senso di sicurezza e sostenere un coinvolgimento più profondo con i contenuti del corso.

Check-ins

Prima di iniziare a lavorare sui contenuti, è importante creare uno spazio per ascoltare come sta ogni individuo. Questo permette al/la facilitatore/ice e al gruppo di essere consapevoli se ci sono problemi o bisogni emergenti. Permette anche al gruppo di condividere la responsabilità di prendersi cura l'uno dell'altro e supportarsi a vicenda se necessario. Supporta la costruzione di una cultura di cura e aiuta a nutrire le relazioni e un senso di solidarietà e di appartenenza all'interno del gruppo.

Gruppi Base

Questi sono piccoli gruppi di partecipanti creati dal/la facilitatore/ice in modo casuale o basati su identità o bisogni. Un altro nome per questo tipo di gruppo è gruppi di affinità. Questi piccoli gruppi sono un'occasione in cui i/le partecipanti possono creare uno spazio più sicuro per una connessione e una condivisione più profonde. Possono essere visti come gruppi di supporto per i membri dei piccoli gruppi dove cercare consigli, supporto emotivo e riflessioni più profonde. Possono anche essere progettati come parte della co-responsabilità di mantenere la struttura in cui si svolge l'attività formativa. I piccoli gruppi permettono anche ad alcuni/e partecipanti di condividere meglio le proprie emozioni, sfide e pensieri rispetto a un gruppo grande, aiutandoli/e a ingaggiarsi completamente anche se potrebbero non sembrare molto attivi nelle sessioni di gruppo grandi. Il tempo per le riunioni dei gruppi base può essere esplicitamente integrato nel programma.

Sessione di lavoro corporeo

Questo è uno spazio in cui i partecipanti possono condividere le loro pratiche centrate sul corpo. Durante le sessioni di contenuto, principalmente sono attivi i nostri cervelli e le sessioni di lavoro corporeo aiutano i/le partecipanti a lavorare anche fisicamente, a rilasciare qualsiasi tensione accumulata nel corpo, a rilassarsi e permettono anche di scambiare attività per la cura del corpo e la cura mentale. Possono essere sessioni opzionali. Le attività possono includere danza, giochi, yoga, giochi di fiducia, passeggiate nella natura, ecc.

One-to-One

Ascoltatori

Gli ascoltatori sono una pratica in cui i/le partecipanti offrono il loro ascolto a coloro che hanno bisogno di parlare e riflettere su ciò che sta succedendo loro. Gli ascoltatori o ascoltatrici sono anche partecipanti. Ogni giorno dell'attività formativa, a seconda delle dimensioni del gruppo e del contenuto, 2 o 3 persone che si sentono in grado di ascoltare per quel giorno possono rendersi volontarie per ascoltare chiunque si rivolga a loro. In questo modo, le persone che elaborano informazioni ed emozioni parlando possono avere l'opportunità di farlo se ne hanno bisogno, invece di trattenere tutto dentro. Gli ascoltatori/le ascoltatrici offrono solo le loro orecchie. Quando si spiega il ruolo di queste figure, è importante sottolineare che non sono lì per dare consigli o risolvere i problemi delle altre persone, ma solo per ascoltare attivamente.

Formatori / Facilitatori - Formatrici / Facilitatrici

È ovvio, ma anche importante, menzionare che i/le facilitatori/ici possono essere avvicinati dai/dalle partecipanti quando hanno bisogno di riflettere, elaborare o esprimere le proprie necessità. Il ruolo di un/a facilitatore/ice o formatore/ice è di creare e facilitare il processo di apprendimento per un gruppo, che a volte comporta anche il supporto emotivo. Tuttavia, è importante essere trasparenti e onesti su quando i/le partecipanti possono avvicinarsi a un formatore/ice o facilitatore/ice. Poiché il ruolo implica anche la progettazione e la conduzione del programma; per eseguire un buon processo di apprendimento, anche i/le formatori/ici hanno bisogno di prendersi del tempo per la propria cura personale.

Compagni di Apprendimento

Questa è una pratica che si concentra sull'apprendimento in un sistema di coppia. Le coppie possono essere formate con un'attività o casualmente, o in base alla lingua, ecc. Sono lì per supportare il processo di apprendimento. Nuovi contenuti, teorie e modelli possono essere rivisti in queste coppie per essere assimilati, ma anche gli apprendimenti emotivi difficili, a volte i mancati apprendimenti, possono essere condivisi tra compagni/compagne di apprendimento in cui ogni persona cerca di sostenere l'altra nel suo percorso di apprendimento. È utile dare tempo e coinvolgere i compagni di apprendimento alla fine delle sessioni per riflessioni, portando nuove domande o assimilando gli apprendimenti.

Competenze chiave dei/delle facilitatori/ici per una facilitazione reattiva ai problemi legati al potere nello spazio di apprendimento

Questa sezione include alcune abilità chiave della facilitazione, per comprendere e gestire le conversazioni quando si verificano incidenti o questioni legate al potere nello spazio di apprendimento. I conflitti e/o gli incidenti sono una parte naturale di qualsiasi processo di gruppo poiché un gruppo è formato da individui diversi con background, esperienze e conoscenze diverse su un determinato argomento, processo di gruppo e partecipazione. Noi, in qualità di facilitatori/ici ed educatori/ici, dovremmo avere alcune abilità di base per facilitare il processo di apprendimento per un gruppo. Tuttavia, quando si verificano incidenti/conflitti, è fondamentale aiutare il gruppo a comprendere l'evento e trovare un modo costruttivo per affrontarlo e imparare da esso. Queste abilità possono aiutare a gestire questi incidenti/conflitti.

Prima di esaminare queste abilità, vorremmo offrire una comprensione di come si verificano gli eventi scatenanti relativi alle questioni di potere. Noi, in qualità di facilitatori/ici, siamo indubbiamente parte di questo processo: la nostra presenza e il modo in cui gestiamo l'incidente avranno un impatto sulle persone partecipanti e sugli altri formatori/facilitatori. Facilitare queste conversazioni può essere impegnativo e stressante. Comporta l'esplorazione di emozioni e situazioni difficili che di solito non vengono affrontate negli ambienti di apprendimento tradizionali. Che ne siamo consapevoli o meno, facilitatori e partecipanti portano la maggior parte della loro identità, se non tutta, nell'ambiente di apprendimento, comprese le loro paure, pregiudizi, stereotipi, memorie di traumi passati e esperienze di vita attuali.

Di conseguenza, molti facilitatori/ici dichiarano di essere profondamente colpiti/e dai commenti e dai comportamenti dei/delle partecipanti, sperimentando intense emozioni come rabbia, paura, imbarazzo, dolore e tristezza. Molti professionisti del settore utilizzano il termine "trigger" per caratterizzare la reazione immediata e inconscia agli stimoli senza un pensiero cosciente che li accompagna. Il modo più tipico in cui noi facilitatori/ici rispondiamo ai trigger può influenzare la nostra capacità di valutare, diagnosticare e rispondere efficacemente durante dialoghi difficili. È imperativo che noi facilitatori/ici regoliamo in modo efficace quando

veniamo toccati, in modo da mettere in pratica le competenze e gli atteggiamenti che stiamo insegnando durante la sessione e da sostenere il principio del "nessun attacco".

Kathy Obear, formatrice sulla gestione della diversità, l'efficacia del team e dell'organizzazione e la risoluzione dei conflitti, ci offre un quadro concettuale per comprendere profondamente come si verificano gli eventi scatenanti. Propone un modello di "ciclo dei triggering" e intuizioni per navigare nel ciclo. Può aiutare i/le facilitatori/ici a essere consapevoli e intenzionali nel scegliere come rispondere quando si sentono toccati, ed è utile per diagnosticare e interrompere una reazione "trigger". Può anche ristabilire un senso di equilibrio emotivo per scegliere attentamente una risposta efficace al momento.

I Sette Passi del "Triggering Cycle"

1. Si verifica uno stimolo
2. Lo stimolo "scatena" una "radice" intrapersonale** (una memoria, un trauma o un'esperienza passata, una paura, un pregiudizio).
3. Questi problemi intrapersonali formano una lente attraverso cui un/a facilitatore/ice crea una "storia" su ciò che sta accadendo.
4. La storia creata dal/la facilitatore/ice modella le reazioni cognitive, emotive e fisiologiche che egli/ella/essi sperimenta.
5. L'intenzione della risposta dal/la facilitatore/ice è influenzata dalla storia che crea.
6. Il/la facilitatore/ice reagisce allo stimolo.
7. La reazione può essere un "trigger" per i/le partecipanti e/o per un altro facilitatore/un'altra facilitatrice.

Molte volte noi facilitatori non ci rendiamo conto di essere stati "triggerati", ovvero attivati, accesi, colpiti, innescati...scatenati. Leggere l'aula e l'energia è qualcosa che il nostro istinto ci aiuta a fare. Comprendere l'aspetto strutturale e la profondità degli eventi scatenanti (trigger) è fondamentale. Molti facilitatori/trici che intendono creare uno spazio inclusivo possono essere scatenati/e da ciò che accade nello spazio di formazione.

Nella ricerca, Obear identifica chiaramente che i "trigger" comuni sono commenti offensivi da parte di membri del gruppo dominante — spesso uomini eterosessuali bianchi — che si presentano come "vittime" di "discriminazione inversa" o si rifiutano di "riconoscere" i loro privilegi, arroganza, dominio del "tempo di parola", comportamenti prepotenti o di controllo e sfide alla competenza o credibilità del/la facilitatore/ice, che sono abbastanza chiari da vedere l'oppressione strutturale in questi incidenti. Ecco perché dobbiamo creare sufficiente consapevolezza su questi temi per essere in grado di identificare se ci sentiamo scatenati/e e gestire la situazione in modo costruttivo.

Una volta consapevoli, possiamo autoregolare il nostro corpo e le nostre reazioni (si prega di consultare lo strumento di regolazione del sistema nervoso per come fare). Anche centrarsi è una pratica potente per gestire emozioni difficili, e possiamo portare in noi queste emozioni senza esserne travolti.

È fondamentale che i/le facilitatori/ici comprendano come i loro problemi di vita attuali, i sentimenti inconsci e le esperienze passate possano influenzare e guidare le loro percezioni, valutazioni e interventi, e risultare in reazioni inappropriate e controproducenti. Questa consapevolezza ci aiuta a leggere meglio la situazione. Un modo per farlo è l'autoriflessione sulla domanda del perché ci sentiamo scossi/sollecitati. La storia che creiamo dell'incidente ovviamente coinvolge il nostro modo di vedere. In questa situazione, possiamo parlare con altri membri del team per ricevere diverse

prospettive se ce ne sono, possiamo chiedere una pausa per ricentrarci e analizzare i nostri sentimenti e le radici del perché ci sentiamo così.

Quando si verificano eventi scatenanti, è sempre utile ricordare come possiamo affrontarli:

- Aprire una conversazione rispettosa sull'incidente.
- Capire come le persone partecipanti sono state influenzate.
- Quando si dà spazio occorre essere molto attenti/e alle voci marginali nel gruppo (i margini cambiano in ogni contesto di gruppo, se molti/e partecipanti sono a proprio agio nel parlare in inglese, un basso livello di fiducia nel parlare in inglese potrebbe essere un margine, o quando sono presenti molti partecipanti abili, i partecipanti disabili potrebbero essere un margine).
- Utilizzare l'incidente come opportunità di apprendimento trasformativo. Quando il contesto è sufficientemente forte e il gruppo è in grado di sostenere il processo di spaccettamento dell'incidente, i partecipanti si sentono responsabilizzati e si accorgono che c'è un supporto costruttivo quando portano i problemi che li preoccupano senza trasformarli in incidenti; allora troveranno questi momenti trasformativi davvero ovunque.
- Ricordare i principi dello spazio coraggioso per generare sicurezza nel dare spazio a emozioni e opinioni diverse.
- Essere consapevoli di quando utilizzare attività ad alto rischio, verificare se il contenitore del gruppo e la fiducia tra le persone partecipanti sono ben stabiliti prima di utilizzarle e prepararsi a qualsiasi esito
- Utilizzare abilità comunicative coinvolgenti per andare più a fondo, come quelle descritte di seguito.

Abilità trasformative per affrontare conversazioni difficili

Uno degli aspetti importanti nell'utilizzare il concetto di spazio coraggioso è creare un contenitore che ponga al centro cura e supporto per incoraggiare i/le partecipanti a prendere parte a conversazioni difficili riguardanti le dinamiche di potere, per la loro trasformazione. L'idea di "trasformazione" implica che i facilitatori e le facilitatrici inseriscano un piano d'azione nelle situazioni di conflitto. Qui ci concentriamo sugli incidenti/conflitti legati alle dinamiche di potere negli spazi educativi. Questo può già essere un compito difficile per chi facilita. Gestire queste conversazioni difficili e affrontare incidenti critici quando si presentano richiede delle competenze trasformative nella facilitazione e un certo livello di esperienza.

Un/a facilitatore/ice con competenze trasformative:

- Potenzia i/le partecipanti nel rafforzare il loro senso di sé;
- Incrementa la fiducia dei/delle partecipanti nel sentirsi presi sul serio dalle altre persone come individui con una storia, un'identità degna di rispetto e con bisogni che devono essere presi in considerazione;
- Tratta i/le partecipanti in modo che onori e sostenga le loro risorse interne per prendere decisioni e perseguire soluzioni ai loro problemi.

Per potenziare i/le partecipanti in questo modo, è essenziale trasmettere, attraverso sguardi, linguaggio corporeo e tono di voce, un sincero desiderio di comprendere la situazione dal loro punto di vista. Il messaggio dovrebbe essere chiaro nel senso che non li respingeremo in base alle loro opinioni e riconosceremo le loro risorse interne significative per affrontare il conflitto. L'ascolto attivo è una competenza cruciale per comunicare questa comprensione e questo modo di fare. I facilitatori comunemente utilizzano tre specifiche abilità di ascolto: parafrasare, riassumere e riformulare.

Parafrasare

Nella facilitazione di gruppo, parafrasare significa riformulare e ripetere ciò che qualcuno/a ha detto in una discussione di gruppo. Si tratta di riassumere il contenuto del messaggio di un/a partecipante in modo che restituisca che c'è comprensione e incoraggi ulteriori comunicazioni anziché chiudere la conversazione. A volte alcuni messaggi possono avere un impatto negativo su altri partecipanti e il/la partecipante potrebbe non esserne consapevole. In questi casi, parafrasare può aiutare i/le partecipanti a comprendere che il loro commento può essere offensivo senza farli sentire giudicati.

LO SCOPO

La parafrasi aiuta a garantire che facilitatore/ice e membri del gruppo abbiano una comprensione condivisa delle idee espresse. Permette di chiarire eventuali malintesi o interpretazioni errate.

Validazione

La parafrasi può far sentire i/le partecipanti ascoltati e riconosciuti. Dimostra che il/la facilitatore/ice sta ascoltando attivamente e apprezza i contributi dei membri del gruppo

Incoraggiare la riflessione

Quando un/a facilitatore/ice parafrasa, offre a alle persone che stanno godendo della facilitazione l'opportunità di riflettere sui propri pensieri e, eventualmente, di rivederli o ampliarli.

Costruire connessioni

La parafrasi favorisce un senso di connessione all'interno del gruppo promuovendo una comunicazione efficace e una comprensione reciproca. Incoraggia un'atmosfera collaborativa.

Gestire i conflitti

In situazioni in cui potrebbero esserci disaccordi o punti di vista contrastanti, la parafrasi può aiutare a ridurre la tensione. Permette al/la facilitatore/ice di riconoscere le opinioni diverse mantenendo un ambiente rispettoso e inclusivo.

COME PUOI USARLO?

Ascolto attivo: Presta molta attenzione a ciò che i/le partecipanti dicono, concentrandoti sia sul contenuto che sulle emozioni dietro le loro parole

Riformulare in modo sintetico

Dopo che un/a partecipante ha parlato, parafrasa il suo messaggio usando le tue parole. Sii sintetico/a, ma cattura accuratamente i punti chiave. Una parafrasi dovrebbe essere più breve della dichiarazione originale del/la partecipante. Introduci la tua parafrasi con un commento come uno di questi:

"Mi sembra di capire che stai dicendo..."

"Fammi vedere se ho capito bene..."

"Quindi secondo te è vero che..."

Verificare l'accuratezza

Dopo aver parafrasato, verifica con chi si è espresso/a che la tua interpretazione corrisponda al messaggio per come voleva essere inteso. Questo dimostra il tuo impegno a comprendere e valorizzare l'altrui prospettiva.

"È questo che intendi?"

"Ho capito bene?" la persona interessata indicherà verbalmente o non verbalmente se si sente compresa. In caso contrario, continua a chiedere chiarimenti finché non capisci cosa intendeva.

Usa un linguaggio neutrale

Cerca di utilizzare un linguaggio neutrale e non giudicante quando parafrasi, per mantenere un'atmosfera di gruppo positiva e inclusiva.

Non dire:

• "So esattamente come ti senti. Ho vissuto situazioni simili."

Invece, dì:

• "Tu senti che..."

Incoraggiare ulteriori contributi

La parafrasi può servire come un passaggio per invitare altri/e partecipanti a condividere i loro pensieri sul tema. Aiuta a mantenere il flusso della conversazione e incoraggia una diversità di prospettive.

Riassumere

Il riassumere è simile alla parafrasi, ma si concentra sugli elementi chiave di diversi commenti fatti in un periodo più esteso, mentre la parafrasi può essere fatta in qualsiasi momento su qualsiasi commento. I facilitatori possono utilizzare questo approccio per sintetizzare e riflettere sui punti principali delle opinioni di un individuo o del gruppo, creando così una prospettiva condivisa. Inoltre, condensare regolarmente le osservazioni di tutti i partecipanti è una tecnica utile per i facilitatori per assicurare che la discussione rimanga concentrata e mirata.

LO SCOPO	COME POSSO USARLA?
Per concludere una discussione di gruppo e passare al prossimo argomento	<ol style="list-style-type: none">1. Ripetete la domanda che ha avviato la discussione: "Abbiamo parlato delle identità privilegiate e dei ranghi."2. Indicate il numero di temi chiave che avete identificato: "Credo che siano stati sollevati tre temi."3. Nominate il primo tema e menzionate uno o due punti chiave relativi a quel tema: "Il primo tema riguardava come le identità sono costruite. Avete esplorato gli aspetti sociali e individuali della costruzione dell'identità."4. Ripetete questa sequenza per ogni tema: "Un altro tema era il privilegio e le norme."5. Fate una dichiarazione di chiusura che introduca il prossimo argomento: "Abbiamo esplorato come funzionano le identità, il privilegio e i ranghi. Ora discutiamo come possono influenzare le dinamiche di potere in uno spazio educativo."

Validare

La convalida è l'abilità che legittima e accetta l'opinione o il sentimento di un oratore, senza tuttavia concordare che l'opinione sia "corretta". Potremmo chiederci se sia possibile validare l'opinione di qualcuno senza essere d'accordo con essa o prendere posizione. Un/a facilitatore/ice dovrebbe rimanere neutrale gran parte del tempo (a meno che non si tratti di situazioni che richiedono la riduzione del danno e/o sono chiaramente legate ai valori fondamentali del contesto, come la lotta all'oppressione). Validare è un'ottima opportunità per dimostrare questo, riconoscendo semplicemente le opinioni diverse del gruppo senza prendere posizione. Validare significa riconoscere che quella è una prospettiva su un argomento e che ci sono anche altri punti di vista possibili.

LO SCOPO

Per incoraggiare un/a partecipante ad aprirsi di più, specialmente quando si tratta di un argomento controverso.

COME POSSO USARLA?

Validare può essere fatto in 3 passaggi:

1. Parafrasare o chiarire l'opinione o il sentimento di un/a partecipante.
2. Chiedersi: "Questa persona ha bisogno di supporto aggiuntivo? Ha appena detto qualcosa che comporta un rischio?"
3. Offrire quel supporto riconoscendo la legittimità di ciò che la persona ha appena detto. Ad esempio:
 - "Capisco quello che stai dicendo."
 - "Vedo che è importante per te."
 - "Capisco perché questo ti interessa."
 - "Posso capire come sei arrivato a questo punto."
 - "Ora ti capisco meglio."

Lo Spazio Coraggioso come Costruzione- SESSIONE 1

Nome e tempo Materiale necessario

Spazi coraggiosi - 2 ore

- Flipcharts
- pennarelli
- flipchart degli spazi di apprendimento
- flipchart dei principi degli spazi coraggiosi

Benefici e obiettivi principali

- Creare un clima di gruppo forte, per gestire conversazioni difficili sulle dinamiche di potere.
- Incoraggiare i partecipanti a portare il loro sé autentico.
- Lavorare per costruire una cultura di cura e sostegno.
- Raccogliere informazioni su come prendersi cura degli altri/di sé stessi nel contesto di gruppo.
- Considerare ed esplorare le condizioni ideali per favorire l'apprendimento.
- Costruire fiducia di gruppo, connessione e sicurezza.

Note

È molto importante dedicare sufficiente attenzione alla formazione del gruppo poiché questa crea la base per il lavoro futuro. Gestire presupposti e aspettative fin dall'inizio incoraggia i partecipanti a prendersi la responsabilità dei loro processi di apprendimento. Per progettare il processo di formazione del gruppo si deve tenere conto del tipo di gruppo con cui si lavorerà, della cultura esistente, dei valori e dei bisogni dei partecipanti.

Più a lungo si porta avanti un gruppo, più è importante il processo di formazione del gruppo. Quando il "contenitore" non è ben definito e curato, le persone tendono a sentirsi insicure e sono molto più propense a resistere, a reagire negativamente alle cose/ai facilitatori e a trovarsi in conflitto con gli altri membri del gruppo. Questo schema di lavoro è stato progettato pensando a processi di formazione a lungo termine.

In un training che dura una settimana o più, dedicheremo la maggior parte del primo giorno a questo processo! È possibile utilizzarlo come strumento didattico per insegnare e condividere competenze affinché le persone le portino nei propri gruppi o nella propria facilitazione, e contemporaneamente utilizzandolo per costruire il "contenitore" del gruppo con cui si sta lavorando.

In questo schema di lavoro, il concetto di Spazio Coraggioso viene utilizzato per la creazione del gruppo.

Assicurati che, se stai utilizzando questo approccio per la costruzione del gruppo, l'intero gruppo e il team di facilitazione siano presenti per contribuire al processo e ascoltare la gamma di bisogni - altrimenti lo scopo rischia di essere compromesso.

Origine dello strumento

Il concetto di "Brave Space" è nel testo: The Art of Effective Facilitation: Reflections From Social Justice Educators di Brian Arao e Kristi Clemens (2013)

Come usare lo strumento - Istruzioni per le attività

Preparazione dell'attività (5 minuti)

Spiega cos'è la costruzione del "contenitore" e che tipo di cultura di gruppo stai cercando di formare

Introduzione al modello della zona di apprendimento (15 minuti)

Inizia spiegando il modello della "zona di apprendimento" come base per la creazione di uno spazio coraggioso e di una cultura di cura e sostegno. Spiega l'importanza della cura e del sostegno come parte fondamentale nella creazione di uno spazio coraggioso.

Illustra la differenza tra uno spazio coraggioso e uno sicuro e spiega perché proponi di creare uno spazio coraggioso. È importante incoraggiare i/le partecipanti a comprendere questo concetto nella pratica - fornisci esempi di cosa significa trovarsi nella zona di comfort, nella zona di apprendimento e nella zona di panico. Essere nella zona di comfort potrebbe significare fare una passeggiata nella natura, leggere o fare una doccia; le attività nella zona di apprendimento possono includere l'esplorazione di concetti nuovi, la discussione, fare domande e essere curiosi; nella zona di panico, ci sentiamo sotto attacco, bloccati, arrabbiati, ipersensibili, con respirazione affannosa, stressati e sudati, ecc.

In particolare, parla anche di come fare errori e apportare modifiche per incoraggiare i partecipanti a vedere questa esperienza come un'opportunità per imparare e trasformarsi, permettendo così a ciascun/a partecipante di portare il proprio sé autentico nello spazio.

Focalizzati sull'area tra la zona di apprendimento e la zona di panico. È qui che risiedono la maggior parte delle conversazioni e degli apprendimenti riguardanti l'oppressione. Fai riferimento al modello della zona di apprendimento quando introdurrà le attività più avanti durante il training e incoraggia i partecipanti a riflettere sul loro coinvolgimento attraverso questa lente del modello. A volte alcuni esercizi richiedono un certa quantità di sfida e questo è ciò che chiamiamo livello di rischio. Quanto rischio il gruppo sarà disposto a prendere è definito dalla solidità del "contenitore" costruito.

Principi dello Spazio Coraggioso (20 minuti)

Una volta che i partecipanti hanno compreso il modello della "zona di apprendimento" e la cultura necessaria per sostenerlo, introduci i "Principi dello Spazio Coraggioso". Per ciascun principio, se hai tempo aggiuntivo, puoi approfondire ulteriormente, ma in questo schema di lavoro ci limitiamo a introdurli e spiegare cosa sono e perché sono importanti. È anche importante sottolineare che non sono regole, ma principi.

Ascolto dei bisogni del gruppo (30 minuti)

Dopo le presentazioni, passare a un'esplorazione pratica di ciò di cui il gruppo ha bisogno per implementare i principi presentati. Questa attività sarà svolta in piccoli gruppi.

Dividere il gruppo in gruppi più piccoli di 4-5 persone, fornendo a ciascun gruppo un cartellone e alcuni pennarelli. I partecipanti avranno 30 minuti nei piccoli gruppi per discutere e scrivere le risposte alla domanda:

- "Di cosa ho bisogno per entrare nella zona di apprendimento in questo gruppo?"

o, in modo più semplice:

- "Di cosa ho bisogno per poter dare il meglio a questo gruppo?"

(potete proporre loro entrambe le domande... dovrebbero suscitare risposte simili). Nei piccoli gruppi, gli individui non devono condividere gli stessi bisogni per scriverli, anche i bisogni individuali possono essere scritti sui cartelloni, è importante menzionarlo.

Condivideremo queste informazioni nel gruppo più ampio successivamente.

Dopo 25 minuti, dai loro un avviso sul fatto che mancano di 5 minuti e riportali/le tutti/e insieme come gruppo intero.

Condivisione dei bisogni nel grande gruppo (5 minuti per ciascun piccolo gruppo)

Informa il gruppo che ora si ascolterà ciò che ciascuno dei gruppi più piccoli ha prodotto, ascoltando e prendendo in considerazione ciò di cui le altre persone dicono di avere bisogno. Spiega che in questa fase non stiamo cercando di raggiungere accordi definitivi, stiamo semplicemente ascoltando le persone e assicurandoci di capire cosa stanno dicendo o cosa stanno chiedendo.

- Dai la parola a ciascun gruppo per circa 5 minuti, permettendo loro di spiegare e chiarire ciò che hanno scritto sui loro cartelloni. Invita il resto del gruppo a fare domande se necessario.

- Come facilitatore/trice, tu o qualcun altro nel team dovete ricordare o annotare eventuali bisogni che richiederanno un accordo più formale (ad esempio, qualcuno dice che desidera che tutto ciò che viene condiviso nel gruppo sia confidenziale, oppure che desidera fumare in modo che non infastidisca gli altri, ma che non lo/la faccia sentire escluso/a. Queste sono esigenze che non possono essere solo "ascoltate", ma che necessitano di un protocollo su cui il gruppo deve concordare. Tornerai su questi punti alla fine).

- Dopo aver ascoltato e chiarito ciò che tutti/e hanno detto, informa il gruppo di quanto segue:

"In questo gruppo, vogliamo provare un approccio in cui assumiamo che, nella maggior parte dei casi, sia sufficiente aver ascoltato e discusso questi bisogni e preferenze, e che, basandoci su questo, possiamo procedere con un senso di cura, rispetto e comprensione reciproca (come punto di partenza)."

- Non è necessario fare accordi su tutto ora! Ci saranno vari momenti strutturati durante il training che offriranno opportunità per il feedback, per fare richieste, per esprimere ulteriori bisogni, per affrontare eventuali conflitti che potrebbero emergere, e così via.

Questo approccio aiuta a consolidare le informazioni raccolte, promuove la trasparenza e prepara il terreno per un ambiente di gruppo rispettoso e collaborativo durante il training.

Introduci le strutture di supporto dello Spazio Coraggioso (20 minuti)

Spiega ogni struttura di supporto che hai scelto di proporre e illustra come funzioneranno.

Chiusura dei bisogni (20 minuti)

Tuttavia, prima di concludere, potrebbero esserci un paio di cose che le persone hanno menzionato che necessitano di un accordo, quindi ora dedicherete un po' di tempo a questo.

- Nomina le cose che hai annotato e che pensi necessitino di un accordo e verifica con il gruppo che non ci sia altro che potresti aver trascurato.

- Con il tempo rimasto nella sessione, cerca di raggiungere questi pochi accordi. Non dovrebbero essercene più di 2 o 3, e dovrebbe essere possibile risolverli. Se diventa complicato e finisci il tempo, dovrai dire al gruppo che tornerai su questo all'inizio della prossima sessione o al momento più appropriato successivo.

- Se il gruppo non ha spontaneamente menzionato la confidenzialità, probabilmente vale la pena suggerire che venga fatto un accordo a riguardo - è probabile che venga fuori più avanti se non lo fai. Potresti anche menzionare l'approccio alla gestione del tempo se non è stato già affrontato.

SESSIONE 2 - Teatro-Immagine su spazio sicuro e spazio coraggioso e discussione sulle differenze

Nome	Spazio coraggioso
Tempo	2 ore
Materiale necessario	<ul style="list-style-type: none">• Lavagna a fogli mobili, pennarelli, cartellone della “zona di apprendimento” e dei “principi dello spazio coraggioso”
Benefici e obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none">• Esplorare la differenza tra spazio sicuro e spazio coraggioso.• Comprendere il concetto di spazio coraggioso.• Lavorare per costruire una cultura di cura e supporto.• Raccogliere informazioni su come prendersi cura degli altri/noi stessi nell'ambiente di gruppo.• Considerare ed esplorare le buone condizioni per supportare l'apprendimento.• Costruire fiducia di gruppo, connessione e sicurezza.
Note	<p>Questo schema di lavoro si concentra sul concetto di Spazio Coraggioso. Non è una sessione per la costruzione del “contenitore”, anche se aiuterà i partecipanti a comprendere il concetto e può essere utilizzato successivamente per la creazione del gruppo. È comunque possibile combinare questo concetto con il modello della "Zona di Apprendimento".</p> <p>The brave space concept comes from <i>The Art of Effective Facilitation: Reflections From Social Justice Educators</i> by Brian Arao and Kristi Clemens (2013)</p>
Origine dello strumento	
Come usare lo strumento - istruzioni	<p><u>Setting (5 mins)</u> Spiega ai partecipanti l'obiettivo della sessione, che è esplorare il concetto di spazio coraggioso e trovare le differenze con il concetto di spazio sicuro. In questa sessione, utilizzeremo il Teatro-Immagine di Augusto Boal.</p> <p><u>Teatro immagine (70 min)</u> Spiega cos'è il Teatro-Immagine e l'importanza di utilizzare il nostro corpo anziché la mente. Potresti considerare di fare un'attività di riscaldamento per abituare i partecipanti all'uso del corpo e dell'immaginazione. Consulta il libro "Games for Actors and Non-actors" di Augusto Boal per ispirazione.</p> <p><u>Step 1 (10 mins)</u> Dividi il gruppo in due sottogruppi e chiedi a ciascuno di creare un'immagine o una scultura con i loro corpi, che rappresenti il concetto di spazio sicuro, senza molta discussione. Incoraggia i partecipanti a essere creativi e a fare affidamento su ciò che emerge dal corpo e dall'immaginazione.</p> <p><u>Step 2 (15 mins)</u> Una volta create le immagini, chiedi a ciascun gruppo di presentarle al resto del gruppo. Chiedi al gruppo cosa vedono nell'immagine - cosa è interessante, cosa è sorprendente e quali emozioni evoca l'immagine. Invita tutti e tutte a condividere.</p>

Step 3 (10 mins)

Invita i sotto-gruppi a formare un'immagine sul concetto di spazio coraggioso.

Step 4 (15 mins)

Allo stesso modo, chiedi ai partecipanti cosa osservano in questa seconda immagine, quali emozioni sono presenti e cosa stanno facendo le persone nell'immagine. E ancora una volta raccogli tutto ciò che è stato detto.

Step 5 Debriefing (20 mins)

Riporta ora il gruppo insieme e guida una discussione sulle differenze tra i concetti di spazio sicuro e spazio coraggioso. Cosa hanno osservato? Cosa significa per la dinamica di gruppo? Cosa significa per la partecipazione? Cosa significa affrontare i conflitti? Cosa significa affrontare argomenti difficili come i privilegi?

Input (30 mins)

Presenta i principi dello spazio coraggioso e collegali alla discussione che si è appena generata nel gruppo. Se hai tempo, puoi discutere ciascun principio con il gruppo.

Strumenti per Creare Spazi di Apprendimento Coraggiosi e Trasformativi

Benvenuto alla Diversità

Nome e tempo

Benvenuto alla Diversità - 15 minuti, ma può essere più lungo se desiderato

Area di competenza che lo strumento può supportare

Sensibilità alle dinamiche di gruppo.

Riconoscere e gestire la diversità delle identità tra formatori/partecipanti

Materiali

Foglio con note scritte o una memoria eccellente

Abilità di facilitazione necessarie e suggerimenti

Più sei in grado di parlare al gruppo e guardarli (piuttosto che leggere dalle tue note), meglio è - crea più connessione e rende l'apertura più sincera. Rendi questo testo il più possibile "tuo", cercando di assicurarti che non sembri la lettura di un elenco, ma un sincero benvenuto a tutte le parti della diversità del gruppo che vengono menzionate. Portalo nel tuo stile. Tieni presente che l'obiettivo principale di questo esercizio è iniziare a costruire il clima del gruppo creando un ambiente accogliente. Nella tua preparazione per guidare questo esercizio, potresti chiederti cosa ti sembra accogliente?

Fai delle pause dopo alcune parti del Benvenuto e invita i partecipanti ad aggiungere cose, a nominarle loro stessi ("C'è qualcos'altro? C'è qualche altra lingua presente in sala?" ecc.). Assicuratevi di non affrettare i tempi, perché è pensato per essere ripetitivo e spazioso. Spesso crea un senso di tenerezza e può essere commovente per il gruppo. Dategli spazio e godetevelo! Se riesci a ottenere informazioni sul background e le identità dei partecipanti e delle partecipanti prima della sessione/formazione, questo ti aiuterà a strutturare il tuo Benvenuto alla Diversità in modo più mirato. In termini di ordine della lista, puoi nominare le identità marginalizzate o le credenze, i valori e i comportamenti marginali prima di quelli più comuni per dar loro ancora più visibilità.

Prendi in considerazione il contenuto dell'intero workshop/formazione per adattare il testo.

Benefici e obiettivi principali

- Accogliere il gruppo.
- Sostenere le persone affinché si sentano viste/riconosciute nella diversità delle loro identità, comportamenti, esperienze, sentimenti e background, per facilitarne la partecipazione; creare un senso di appartenenza.
- Creare un'atmosfera di cura e sostenere la fiducia nel gruppo (costruzione del "contenitore") e creare uno spazio iniziale per regolare le potenziali ansie legate all'ingresso nello spazio e al fatto di non conoscere le persone.
- Preparare il terreno per il lavoro attivo di solidarietà.

Relazione con lo spazio coraggioso e note

Viene generalmente utilizzato all'inizio di una formazione, riunione o workshop per impostare il tono e creare uno spazio in cui tutti/e si sentano benvenuti/e. Potrebbe sembrare superficiale o puramente simbolico se non si utilizza un approccio generale contro l'oppressione e uno specifico sguardo verso la sessione/formazione. Questo può gettare le basi per la costruzione di una cultura di rispetto e solidarietà. Questa attività rende visibili una vasta gamma di identità, credenze e atteggiamenti presenti nel tuo gruppo. È mirata a far sentire queste identità viste e ben accolte. È una forma di definizione attiva delle intenzioni nei confronti dello spazio e un'espressione di valori.

Come facilitatore/trice, hai un potere significativo per influenzare e guidare la cultura di un gruppo - questa attività aiuta a iniziare a plasmare una cultura di espressione, appartenenza e apprendimento più profondo.

Origine

Questa attività è un adattamento di uno strumento utilizzato da Training for Change.

Come utilizzare lo strumento - Istruzioni per l'attività

Inizia con una storia personale (per testare la sensibilità e l'attitudine al rischio) su ciò che trovi difficile quando ti presenti in uno spazio nuovo o in un nuovo gruppo. In questo modo introduci ciò che seguirà.

Accogli i partecipanti nello spazio, passando in rassegna e nominando alcune delle cose elencate di seguito. Sentiti libero/a di nominare più elementi di quelli elencati qui, secondo quello che ritieni appropriato. Cambia l'ordine se pensi che possa essere più adatto al tuo gruppo.

"Voglio dare il benvenuto a:

- tutte le persone che sono venute da lontano, e anche quelle che sono venute da vicino. Da dove provengono le persone?

- Le diverse lingue parlate in questa stanza: (inserisci le lingue che ti aspetti siano presenti, controlla i moduli di registrazione), lingua dei segni, ... Quali altre lingue parlano le persone in questa stanza?

- Le persone che non si sentono così a loro agio nei gruppi (grandi) o che invece si sentono a loro agio, e tutti coloro che si trovano in mezzo. Coloro che trovano

difficile connettersi con persone (nuove) e coloro che ne sono entusiasti.

- Tutte le età, adolescenti, persone che sentono la loro età, si sentono più giovani/più anziane della loro età. Quale è la gamma di età che abbiamo qui?

- Qualcosa sul contenuto del training, ad esempio i temi su cui lavorano/ si impegnano... e/o temi che verranno affrontati nel training che potrebbero essere o meno familiari alle persone.

- Qualcosa sulle identità legate al contenuto, ad esempio attivisti/e, organizzatori/trici, promotori di cambiamento (o insegnanti, educatori, facilitatori...) e coloro che non si identificano come tali.

- I nostri corpi e i diversi modi in cui li sperimentiamo e ci relazioniamo con essi.

- Le nostre emozioni: gioia, eccitazione, dolore, rabbia, indignazione, soddisfazione, delusione, nervosismo, altre?

- I diversi livelli di abilità: coloro che si identificano come persone con disabilità, visibili o invisibili.

- Condizioni di salute diverse: coloro che si identificano come persone sane o meno sane, coloro che vivono con malattie croniche o dolore fisico.

- I diversi modi in cui funzionano e processano le informazioni i nostri cervelli.

- Background educativo: coloro con esperienza di istruzione formale a diversi livelli e coloro senza tale esperienza, chi ha familiarità con la cultura del workshop e chi non ce l'ha (se stai guidando uno spazio online: familiarità con gli spazi di apprendimento online e no).

- I diversi modi in cui impariamo: apprendimento visivo, verbale, apprendimento attraverso la lettura, facendo le cose, risolvendo problemi, raccontando storie e tutti gli altri modi in cui impariamo.

- Tutti i nostri generi: coloro che si identificano come transgender, non binari, uomini, donne, all'interno o fuori dallo spettro del genere, tutte le variazioni nella nostra esperienza e espressione del genere.

- Tutti i nostri discendenti: discendenza latinoamericana, africana, del Medio Oriente, asiatica e del Pacifico, europea e persone di discendenza mista o multipla.

- Migranti e persone che vivono nel paese in cui sono nate.

- Il nostro background di classe: classe lavoratrice, classe media, classe abbiente, coloro che non sanno dove si collocano in queste definizioni e tutti i diversi contesti di dinamiche di classe da cui proveniamo.

- Le nostre sessualità: coloro che sono sessualmente attivi e non, coloro che usano etichette e non, coloro che si identificano come gay, bisessuali, pansexual, asessuali, eterosessuali e tutti i modi in cui viviamo le nostre sessualità.

- Le nostre fedi, tradizioni religiose e pratiche, coloro che si identificano come atei, cercatori.

- Coloro che ci sostengono ad essere qui: il team dietro questo evento, le vostre organizzazioni, gruppi, famiglie

- genetiche e scelte, amici, sostenitori, antenati e spiriti."

- Alla fine, chiedi ai partecipanti se ci sono altri elementi di diversità nel gruppo che hai trascurato e accoglili mentre li aggiungono.

(Se lo stai conducendo in uno spazio online, puoi anche invitare i partecipanti a scrivere le loro suggerimenti nella chat - leggi ad alta voce i suggerimenti dalla chat, in modo che siano verbalmente riconosciuti e inclusi nel Benvenuto.)

Cerchio delle identità - accoglienza della diversità

Nome e tempo

Cerchio delle identità - accoglienza della diversità- 15 min

Area di competenza che lo strumento può supportare

1. Sensibilità alle dinamiche di gruppo.
2. Riconoscimento e gestione della diversità delle identità tra formatori/partecipanti.
3. Creazione di consapevolezza sulle disuguaglianze strutturali/dinamiche di potere.

Competenze di facilitazione necessarie e suggerimenti

La prima parte della sequenza "cerchio delle identità" è un'attività introduttiva semplice che permette ai partecipanti di conoscersi esplorando gli elementi identitari che condividono tra loro e ciò che li differenzia come individui unici.

La seconda parte della sequenza, "Benvenuto alla Diversità", è un'attività il cui obiettivo è offrire un gesto simbolico di riconoscimento a tutti i membri, in particolare a coloro che rappresentano una minoranza, sia visibile che non visibile.

Note

Il/la facilitatore/ice dovrebbe imparare il più possibile sulla diversità rappresentata nel gruppo.

Il/la facilitatore/ice dovrebbe anche pensare a quale tipo di diversità visibile o profonda possa essere rilevante per il tema della formazione.

Il "Cerchio delle identità" può funzionare anche con persone che si conoscono già. Per rendere l'attività più pertinente all'argomento della formazione, puoi chiedere alle persone di proporre dichiarazioni connesse in qualche modo all'interculturalità (ad esempio: "Non vivo nel paese in cui sono nato/a").

Nella nostra pratica, non abbiamo mai avuto incidenti durante questa attività, ma ce ne è stato riferito uno. In quella situazione, un/a partecipante ha proposto "Mi identifico come nero", di seguito un giovane dall'Albania ha fatto un passo avanti. A questo punto, è scoppiato un dibattito, poiché altri partecipanti che si identificavano come neri non riconoscevano il/la partecipante albanese come nero. Se dovesse verificarsi qualcosa di simile, ti raccomandiamo di non cercare di risolvere immediatamente il dibattito, ma di dare importanza all'incidente e promettere di affrontare la questione in seguito. Invita i partecipanti a prendere nota delle emozioni che l'incidente ha suscitato, in modo che in seguito possiamo utilizzare quelle emozioni come indicatori per esplorare cosa è realmente accaduto.

Dopo l'attività di "Benvenuto alla Diversità", puoi fare la transizione verso le "regole del gioco" necessarie per una buona collaborazione (vedi la rispettiva scheda metodologica)

Origine dello strumento

LaXixa Theatre (Barcellona) – Originariamente sviluppate come due attività separate che abbiamo poi collegato in questa sequenza.

Come utilizzare lo strumento - Istruzioni dell'attività

Step 1:

Invita i partecipanti a mettersi in cerchio e spiega loro che inizierete a conoscervi meglio attraverso il seguente processo: una persona pensa a qualcosa di vero per lei/lui, si posiziona al centro del cerchio e propone una dichiarazione, ad esempio: "Parlo almeno tre lingue." Tutti i partecipanti per i quali la dichiarazione è vera si avvicinano alla persona al centro del cerchio, nella misura in cui la dichiarazione è vera. Proponi un paio di dichiarazioni, quindi lascia spazio ai partecipanti per proporre le proprie. Dopo un paio di dichiarazioni libere, chiedi ai partecipanti di pensare a elementi identitari che ritengono rilevanti per il tema dell'interculturalità.

Step 2:

Una volta che tutti i partecipanti che lo desiderano lo hanno fatto, ringrazia tutte le persone per aver condiviso. Sottolinea che una conclusione dell'attività è che tutti/e abbiamo identità multiple, alcune delle quali ci collegano ad altre persone e altre ci rendono individui unici a seconda del contesto.

Step 4:

Prenditi un momento per accogliere la diversità nel gruppo, con una frase come: "Per concludere la condivisione, vorrei prendere un momento per accogliere tutta la diversità rappresentata nel gruppo."

Elenca gli elementi delle identità che hai esplorato attraverso il cerchio, facendo attenzione a coprire la diversità possibile nelle varie dimensioni che hai menzionato. Ad esempio: "Vorrei accogliere...

- le persone di età superiore e inferiore ai 50 anni
- i partecipanti nati nel paese in cui vivono e quelli nati altrove
- i partecipanti che hanno una religione e quelli che non ne hanno una
- uomini, donne, coloro che non si identificano con nessuno dei due e coloro che a volte si identificano con uno o con l'altro."

Dopo aver elencato alcune dimensioni, chiedi ai partecipanti di aggiungere quale altra diversità dovremmo accogliere. Quando non ci sono più aggiunte, chiudi la condivisione, riconoscendo che tutta questa diversità renderà la formazione più ricca e interessante, ma che occasionalmente potrebbe anche generare sfide. Invita i partecipanti a prendersi cura di questa diversità affinché possa essere una forza stimolante nella formazione.

Caucuses in piccoli gruppi

Nome	Caucusses
Area di competenza che lo strumento può supportare	Riconoscere e gestire la diversità di identità tra formatori/partecipanti
Tempo	65 minuti
Materiale	Nessuno

Benefici e obiettivi principali

- Offre ai partecipanti condizioni più sicure per esplorare argomenti che potrebbero essere più dolorosi o complicati da affrontare in gruppi, soprattutto quando non vi è una condivisione di esperienza di determinati tipi di oppressione, emarginazione o identità.
- Aiuta a ridurre la tensione (legata alla dinamica di potere intorno ai privilegi sociali) se questa si manifesta nel gruppo.
- Offre un'opportunità per connessioni autentiche e vulnerabilità.
- Sostiene i gruppi nell'esplorare temi di solidarietà, inclusività ed equità.

Note

In tutti i nostri gruppi si manifestano inevitabilmente (in un modo o nell'altro) forme di oppressione connesse ai sistemi più ampi di oppressione. A causa della loro natura pervasiva e storica, spesso, portano con sé un dolore significativo. Producono dinamiche visibili o invisibili legate al privilegio sociale, all'influenza, al potere e al diritto.

Essere socialmente privilegiati (come essere socialmente emarginati) non è una caratteristica individuale, ma una caratteristica sistemica che si manifesta a livello individuale. Non è scelta individuale, ma assegnata loro dalla società, basata sull'appartenenza a un (costruito) gruppo sociale. Riconoscere il privilegio non si tratta di incolpare coloro che ne beneficiano, né di provare colpa o vergogna per la propria posizione sociale. Si tratta di prendere consapevolezza delle dinamiche esistenti, per poterle trasformare e sostenere pienamente l'empowerment reciproco e il benessere di tutti/e! La cosa più importante è vedere, riconoscere e nominare il danno causato dai comportamenti oppressivi - e proteggere le persone da ulteriori danni. Questi sono i primi e necessari passi per la guarigione e la ricostruzione della sicurezza in un gruppo. Dovremo valutare se e che tipo di spazio creare

per affrontare la questione. Potremmo organizzare una sessione specifica di lavoro contro l'oppressione o su un tipo specifico di antagonismo o discriminazione; potremmo aver bisogno di uno spazio di risoluzione dei conflitti o di riparazione per il gruppo; potremmo dover tornare ai nostri accordi di gruppo e aggiustarli o migliorarli. In queste situazioni potrebbe essere necessaria una forma di discussione di gruppo (anche se la maggior parte del lavoro di riparazione avviene in contesti più piccoli/meno visibili collettivamente), ma è importante facilitare questo processo senza mettere la responsabilità di educare gli altri su coloro che sono stati marginalizzati o feriti. Dobbiamo utilizzare meccanismi di responsabilità radicati nei valori fondamentali di cura e compassione, anziché riprodurre una cultura di vergogna, colpa e individualizzazione. Spesso il modo in cui affrontiamo le dinamiche di potere intorno a diverse questioni identitarie è quello di fingere che le differenze non esistano. È molto più utile riconoscere l'esistenza di queste differenze e squilibri per poter lavorare con esse. Un buon strumento per offrire alle persone l'opportunità di parlare con altri con esperienze simili è un incontro di caucus (comitati/consigli). Il caucus può riunirsi intorno a un tema: genere, razza, abilità, classe o esperienze condivise di oppressione; ad esempio caucus delle persone di colore, caucus delle donne e delle persone trans, caucus LGBTQ+, caucus dei lavoratori del sesso, ecc. Potrebbe sembrare uno strumento che divide, ma sorprendentemente spesso porta a creare un legame più forte nel gruppo. Le persone spesso si sentono più a loro agio nell'affrontare le sfide e i disagi quando sono in un gruppo di persone che condividono esperienze simili nei confronti dei sistemi di oppressione (compreso il possesso di privilegi). Potrebbe essere solo per un check-in,

per condividere o anche per lavorare su strumenti, metodi e proposte comportamentali per l'intero gruppo per affrontare gli squilibri.

Assicurati di menzionare al gruppo che questo strumento è progettato per supportare la vulnerabilità, l'esplorazione e le conversazioni aperte, piuttosto che dividere e chiudere le discussioni. Lavora con intelligenza emotiva e compassione, supportando le persone che partecipano ai caucus con posizioni privilegiate a rimanere curiose, aperte e a non cadere in schemi di colpa.

Dopo assicurati di riunire il gruppo, in modo che i caucus possano fornire le informazioni che desiderano portare all'intero gruppo - potrebbe sollevare una questione, aprire una conversazione o fare una richiesta concreta al resto del gruppo.

Gli spazi dei caucus supportano l'empowerment e la validazione dell'esperienza. Di conseguenza, la definizione dei confini e il dare e ricevere feedback, assumono un carattere più consapevole e meno impattante, e le persone sono in grado di relazionarsi da uno spazio di centratura.

Puoi proporre "temi" per i caucus o puoi semplicemente inserire uno slot per le riunioni dei caucus nell'agenda del workshop e chiedere alle persone di formare i caucus come preferiscono. Alcuni esempi potrebbero essere: queer, BIPOC, bianchi, TIGV, lavoratori del sesso, persone della classe lavoratrice. Tieni presente che le persone si troveranno all'incrocio di diverse identità e oppressioni, quindi considera questo quando proponi questa attività in gruppi.

Origine dello strumento

Sconosciuto! Probabilmente risale a secoli fa, poiché gli esseri umani si sono sempre riuniti in gruppi per condividere e fare il punto della situazione!

Come usare lo strumento - Istruzioni per le attività

1.

1. Preparazione dell'attività (30 minuti)

Decidi quale processo utilizzerai e se hai abbastanza informazioni sui partecipanti per proporre i gruppi di caucus o se lascerai loro l'organizzazione autonoma. A seconda del gruppo, potresti voler coinvolgere un/una facilitatore/trice nel meeting del caucus, se sta condividendo quell'identità particolare. Tuttavia, non è obbligatorio: i partecipanti possono auto-organizzarsi.

2. Facilitazione dell'attività (60 - 80 minuti)

Di solito, 60 minuti sono sufficienti affinché le persone possano incontrarsi in piccoli gruppi. I partecipanti possono utilizzare questo tempo nel modo che desiderano: discutendo delle loro esperienze in generale o specifiche di questo gruppo.

3. Debriefing dell'attività (tempo - dipende dal contesto e dalla situazione)

Crea spazi durante un check-in del mattino, riunione della comunità o più avanti nella giornata per permettere ai sotto-gruppi di riportare qualcosa all'intero gruppo più grande - potrebbero sollevare un problema, aprire una discussione o fare una richiesta concreta all'intero gruppo.

Punti da evidenziare/domande da porre:

- Sottolinea l'importanza di spazi in cui possiamo rilassarci riguardo alle nostre identità e l'importanza di stare con altri che condividono esperienze simili.
- Sottolinea l'importanza di ritornare da questi spazi per essere con gli altri e costruire fiducia e comprensione tra diverse esperienze.

Nome e tempo

Regolare il sistema nervoso - 110 minuti

Area di competenza che lo strumento può supportare

1. Consapevolezza della gerarchia/status nel nostro stile di comunicazione.
2. Sensibilità alle dinamiche di gruppo.
3. Riconoscimento e gestione della diversità di identità tra formatori/partecipanti.
4. Gestione delle accuse/manifestazioni discriminatorie.
5. Creazione di consapevolezza sulle disuguaglianze strutturali e sulle dinamiche di potere

Materiali

Preparazione anticipata di diagrammi su cartelloni / presentazioni

Competenze di facilitazione necessarie e suggerimenti

- Comprendere le risposte al trauma e/o allo stress e capire quando e come si verificano.
- Apprendere alcune tecniche semplici di regolazione.
- Normalizzare le risposte al trauma e allo stress e adottare un approccio depatologizzante.
- Acquisire una comprensione più profonda del proprio corpo e delle reazioni fisiologiche.
- Essere più preparati per supportare se stessi e gli altri quando sotto stress.

Note

I nostri corpi sono il fondamento di tutto nella nostra vita. Tutta la nostra esperienza è mediata e processata dentro e attraverso il corpo. La nostra capacità di percepire, sentire e intuire risiede lì. Anche la nostra facoltà di "pensare", che potremmo concepire come qualcosa di "diverso" dal corpo, dipende dal nostro tessuto cerebrale, sistema nervoso, capacità di metabolismo, e così via - non esiste un pensiero senza corpo (almeno finora!). I nostri corpi ci forniscono le informazioni di cui abbiamo bisogno per vivere, relazionarci e comprendere. Essi agiscono come la nostra interfaccia primaria con il mondo. La nostra sessualità, genere, abilità e altre identità sono tutte legate al rapporto tra il corpo e come è percepito dalla cultura e dalla società. E il nostro impegno e l'espressione di valori, significato e scopo avvengono attraverso l'azione fisica - anch'essi sono "incarnati".

sessione.

Purtroppo, in questo campo ci troviamo a lottare contro molti. La cultura occidentale dominante ha, in molti modi, privilegiato la razionalità rispetto alle facoltà di sentire, intuire e percepire. Il risultato di ciò è una forma di socializzazione che può disconnetterci dai nostri corpi e dalla sensazione di ciò che sta accadendo. Di conseguenza, spesso non sappiamo come interpretare i segnali provenienti dai nostri corpi o come elaborare le informazioni che ci offrono.

Questi fattori compromettono la nostra capacità di metabolizzare e riprendersi da stress e intensità. Questo tipo di alienazione impedisce anche di raccogliere informazioni somatiche che supportano la consapevolezza di noi stessi e l'empatia verso gli altri. I nostri corpi sono una fonte di informazioni sul nostro stato e quello degli altri.

Per essere in connessione con gli altri, con il nostro ambiente e con noi stessi, dobbiamo riconquistare e ripristinare il collegamento con i nostri corpi.

Essere più connessi ai nostri corpi significherà:

- Essere più in sintonia con informazioni sottili come il "senso viscerale" dell'etica o della giustizia.
- Essere meglio informati e preparati a rispondere ai feedback che ci danno i nostri corpi e attraverso questo prevenire il burnout e il trauma secondario.
- Essere in grado di individuare, trasformare e alleviare i sintomi dello stress.
- Essere meglio equipaggiati per elaborare le emozioni.
- Essere più capaci di riposare e ripristinare le energie.
- Liberarsi dalle oppressioni sistemiche che plasmano i nostri corpi in modi particolari e recuperare più potere nell'affermare l'autorità sui nostri corpi, personalmente e collettivamente.
- Essere in grado di comunicare e lavorare con gli altri in modo più autentico e trasformativo.
- Incarnare più pienamente i nostri valori e non solo connetterci ad essi a livello cognitivo.

Questo processo di diventare più consapevoli delle sensazioni e dei sentimenti nel nostro corpo, che in precedenza erano meno consci, così come essere più connessi ai nostri corpi, è ciò che intendiamo per "incarnazione".

Assicurati di praticare le tecniche menzionate da solo/a prima di portarle in gruppo. Non è necessario essere un esperto/a, dato che sono tecniche semplici, ma provarle ti aiuterà a comprendere l'esperienza corporea che i partecipanti attraverseranno e ti supporterà nel condurre la

Come usare lo strumento - Istruzioni per le attività

1. Presentazione sulla fisiologia dello stress (20 minuti)

Allestimento dell'attività

Facilitazione dell'attività (10 minuti)

Utilizzando il diagramma qui sotto, parla con parole semplici di ciò che accade nel nostro corpo quando proviamo stress.

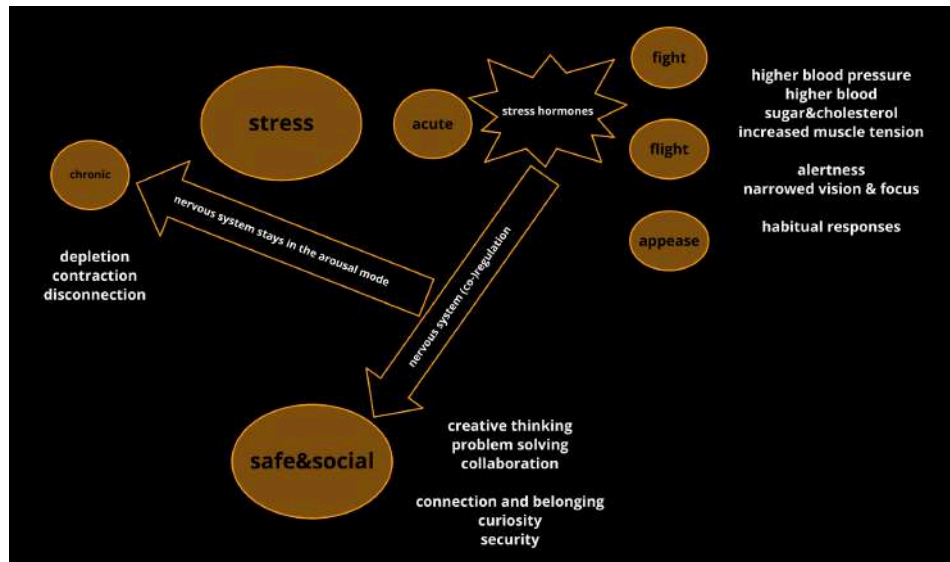
Tutti noi sentiamo le emozioni nel nostro corpo. Esse devono essere pienamente sentite affinché il corpo possa elaborarle.

Elaborare lo stress NON è collegato alla presenza di un fattore di stress - affrontare il fattore di stress non significa affrontare la risposta allo stress. Questi sono due processi separati. Possiamo gestire bene una situazione impegnativa - come un'interazione con la polizia o un insulto per strada (fattori di stress), ma ciò non significa che abbiamo affrontato l'esperienza nel nostro corpo (stress). Ecco perché spesso sentiamo le reazioni nel nostro corpo molto tempo dopo che il fattore di stress è sparito - la conversazione è finita, l'interazione è passata. A volte un'interazione di 5 minuti può portare a un'elaborazione che dura mesi o anni.

Il grafico qui sotto mostra in modo semplificato cosa accade nei nostri corpi quando proviamo stress.

È importante sottolineare che quando siamo sotto stress agiamo in modi automatici e limitati. Non abbiamo scelta riguardo alle nostre reazioni perché sono condizionate molto profondamente. Solo quando siamo in uno stato di sicurezza e socialità possiamo essere più flessibili nel nostro pensiero e nelle nostre azioni, creativi/e e curiosi/e. Essere in risposta allo stress non ci supporta nel relazionarci con le altre persone. È per questo che la risposta allo stress spesso porta a conflitti e tensioni nei gruppi.

Un'altra cosa importante da sottolineare è la differenza tra le reazioni allo stress 'acuto' e 'cronico'. È sano e buono per il nostro corpo sperimentare lo stress! I cosiddetti 'ormoni dello stress' ci aiutano a prenderci cura di noi stessi e a raggiungere obiettivi - come lavorare duramente per una scadenza o saltare via da un'auto in avvicinamento. Abbiamo bisogno di questo tipo di reazioni. Diventano inutili quando non possiamo regolare il nostro sistema nervoso tornando a sentirci sicuri/e e presenti nella società. Perdere la capacità di regolazione può essere collegato a diversi fattori. Spesso traumi non elaborati o il funzionamento sotto oppressione sociale determinano uno stato di stress cronico per la maggior parte del nostro tempo. Questo è debilitante per i nostri corpi e menti e spesso interconnesso con il burnout.



Domande e commenti (10 minuti)

- Punti da evidenziare/domande da porre:
- Tutti noi abbiamo una saggezza nel nostro corpo, a volte dobbiamo solo attingere ad essa.
- Lo stress e il trauma non sono sconosciuti ai nostri sistemi.
- Non è necessaria alcuna conoscenza medica per riconoscere la risposta a un trauma o allo stress.
- Poiché queste reazioni ci sono familiari e fanno parte del nostro funzionamento corporeo, abbiamo anche modi per navigare attraverso di esse nel nostro corpo. Spesso non utilizziamo queste risorse a causa del condizionamento sociale o perché abbiamo imparato un meccanismo di coping specifico che diventa il nostro in maniera automatica, ma che non è sempre il migliore da adottare in tutte le situazioni.
- È molto comune per la maggior parte delle persone portare ed esperire alcune risposte a traumi/stress. Poiché è così comune, dobbiamo trovare modi per affrontarlo senza una patologizzazione medica, in modo da poter guarire collettivamente.
- Essere in uno stato di risposta allo stress limita le nostre capacità sociali e la nostra creatività. Questo, a sua volta, influenzerà il modo in cui lavoriamo insieme e il modo in cui immaginiamo possibili futuri. Occuparsi della guarigione individuale e collettiva, portando il tema del trauma nei nostri gruppi e comprendendo come si manifesta nel più ampio contesto sociale, ci aiuterà a smantellare le dinamiche di potere oppressive, a occuparci dei conflitti e trasformarli, e a promuovere la crescita personale e collettiva.

2. Pratica delle tecniche (80 minuti)

- **Allestimento dell'attività (5 minuti)**
- Comunica loro che presenterai 4 tecniche di regolazione del sistema nervoso. Tutte sono progettate per supportare la connettività/consapevolezza del corpo, la presenza e la regolazione. Alcune di queste tecniche coinvolgeranno il tocco di un'altra persona e dimostrerai le attività che coinvolgono il tocco, in modo che possano scegliere se partecipare o meno.
- Ribadisci che chiunque può scegliere di non partecipare o fermarsi in qualsiasi momento, se ne sente il bisogno/desiderio.

Dovrai:

- * Spiegare e/o dimostrare ogni attività prima di invitare i/le partecipanti a provarla da soli/e.
- * Dare loro l'opzione di decidere dopo la dimostrazione se partecipare o meno all'attività.
- * Chiedere loro di trovare un/una partner dopo la dimostrazione dell'attività (quando serve).

Facilitazione dell'attività (1 ora e 5 minuti - 1 ora e 25 minuti)

Tecnica 1: Orientamento / Nominare 3 Cose nello Spazio (5 - 10 minuti)

- Questa è una tecnica molto semplice che aiuta il nostro corpo ad ancorarsi e orientarsi nello spazio. Calma il sistema nervoso e aiuta il corpo a recuperare un senso di connessione e consapevolezza spaziale.
- Incoraggia i partecipanti a guardare lentamente verso destra, osservando tutto ciò che vedono mentre muovono la testa. Fai lo stesso con il lato sinistro. Poi invita a guardare intorno, verso il davanti, aprendo la visione e prendendo tutto ciò che possono vedere di fronte a loro. Poi invita a guardare indietro, sopra la spalla sinistra e destra. Poi invita a guardare verso il soffitto/cielo. Incoraggia movimenti molto lenti e uno sguardo morbido e aperto mentre guardano intorno.

Dopo aver esplorato tutte le direzioni, chiedi ai partecipanti di trovare 3 cose/oggetti/elementi nel paesaggio/ambiente e prendere nota mentalmente di questi 3 elementi, che possono essere situati in qualsiasi direzione.

Ogni volta che sentono di aver bisogno di ancoraggio durante la sessione, possono tornare a quei 3 elementi nello spazio, come se stessero facendo una 'checklist': questo è ancora qui, questo è qui, questo è qui.

Sarà un modo rapido per recuperare un senso di connessione con lo spazio più ampio e l'ambiente, incoraggiando la presenza, il radicamento e la connessione.

Tecnica 2: Centratura (25 minuti)

La centratura è una tecnica semplice che può essere utilizzata per regolare i nostri stati emotivi, aiutarci a navigare in situazioni stressanti o accese, o semplicemente come pratica quotidiana per entrare in contatto con noi stessi, con il nostro senso di valori e appartenenza. Puoi usarla nelle sessioni per interrompere le attività e far staccare dalla dimensione mentale. Si può usare dopo un evento stressante o impegnativo per favorire l'assestamento e il rilassamento. Puoi usarla per esplorare temi di consapevolezza e alfabetizzazione emotiva. È molto versatile e può essere utilizzata ripetutamente, come pratica.

Questo esercizio proviene da diverse forme di movimento - la centratura è un esercizio di teatro fisico, modificato ma derivato dalla tradizione teatrale post-Grotowski. La postura di base e la centratura somatica provengono dalle tecniche di autodifesa femminista, che a loro volta derivano da diverse tradizioni di arti marziali.

Troverai riferimenti al centro di gravità e alle tecniche di centratura in tutti i tipi di pratiche di movimento - dalle arti marziali alla danza.

L'esplorazione delle direzioni nel corpo proviene dal metodo Feldenkrais - una pratica somatica sviluppata per supportare il recupero dai traumi.

Per poter guidare queste attività, è necessario avere una certa consapevolezza corporea e averle praticate personalmente. I partecipanti copieranno il modo in cui usi il tuo corpo (per coloro che possono vedere il tuo corpo), quindi è importante che tu stesso alleni la postura, idealmente con qualcun altro che possa darti feedback.

Allestimento dell'attività (3 minuti)

- Se non hai già fornito loro una cornice teorica sull'incorporazione e simili (volendo iniziare direttamente con il gioco), potresti proporre in questo momento qualche spiegazione teorica.
- Fai sapere ai/alle partecipanti che starai in piedi (o seduto/a, se necessario) per circa 10-15 minuti. Consigli loro di fare domande durante l'attività, se qualcosa risulta scomodo, non del tutto giusto o se hanno qualche dubbio. Incoraggiali/le a cercare il comfort e a fare un check-in con sé stessi/e mentre partecipano all'attività (forse ricordando loro il modello della zona di apprendimento se l'hai introdotto in precedenza).
- Incoraggia i partecipanti a farlo con gli occhi aperti, se si sentono a loro agio. Questo ci permette di praticare la centratura in connessione con l'ambiente e tra di noi, rendendo la pratica utilizzabile in qualsiasi momento senza condizioni speciali.
- Poi chiedi loro di unirsi a te - puoi spiegare e dimostrare mentre lo fanno insieme a te.

Facilitazione dell'attività (10 - 15 minuti)

- Mostra la postura di centratura e invita i partecipanti a unirsi a te mentre lo fai, facendo l'esercizio con loro e spiegando la tua pratica (mantenendo consapevolezza di loro).
- Inizia con i piedi - piatti a terra, incoraggiando il massimo contatto possibile con il pavimento, permettendo ai piedi di affondare nel pavimento e di radicarsi fortemente (potresti suggerire di immaginare radici che crescono dalla pianta dei piedi e si radicano profondamente nella terra sotto il pavimento). Invita a sentire come la forza di gravità crea una base solida da cui crescere e raggiungere l'alto/a.
- Spostati verso le ginocchia e suggerisci di trovare la giusta quantità di tensione/estensione - non troppo dritte e non troppo piegate - in modo che mantenere la postura sia più o meno senza sforzo. È possibile dover piegare e raddrizzare le ginocchia più volte per trovare il punto giusto, forse scuotendo un po' il corpo attraverso piegamenti vigorosi delle ginocchia.
- Spostati verso il bacino. Invita a portare il coccige verso il basso (immaginando di avere ancora una coda e di volerla portare tra le gambe e verso il davanti) e il pube in alto. Questo aumenterà la tensione nei glutei e nelle cosce, creando una base forte e attiva per la postura.
- Da lì chiedi di allungare la colonna vertebrale, permettendo alla parte inferiore di allungarsi verso il pavimento e alla parte superiore della colonna di allungarsi verso il soffitto. Sentire come la base forte delle gambe permette di allungare la parte superiore del corpo, incoraggiando sia il radicamento che la spinta verso l'alto, crescendo.
- Invita a portare leggermente il mento verso il petto, incoraggiando l'allungamento del collo.
- A lasciare cadere le spalle e permettere loro di riposare sullo scheletro. Incoraggia un senso di apertura equilibrata tra le scapole e il petto.
- Dimostra l'eccesso (eccessivo allungamento, petto troppo aperto, ecc.) e ritorna alla posizione neutra, centrata, in modo che i partecipanti possano vedere la differenza. Correggili se necessario.

Dopo aver impostato la postura di base, guida i partecipanti attraverso una breve pratica di centratura profonda.

- Incoraggia il radicamento verso il basso e la crescita verso l'alto, verso il soffitto. Invita a creare più spazio nella colonna vertebrale, tra le vertebre, tra le costole, rilassando l'addome, permettendo alle spalle di cadere. Aprire la mascella. Espandere la lunghezza del corpo - verso l'alto, verso il soffitto e verso il basso, verso il pavimento.
- Incoraggia i partecipanti a notare cosa cambia nel corpo mentre lo fanno, quali sensazioni e sentimenti emergono. Rassicurali/le che va bene se non notano molto e, se notano, qualsiasi cosa emerga va bene - stiamo solo osservando. Ricorda loro che possono interrompere l'esercizio in qualsiasi momento se inizia a essere troppo scomodo o spiacevole. Incoraggiali/le a prendersi cura di sé e a muoversi verso il piacere/il divertimento/il benessere del corpo (se c'è).
- Incoraggia i partecipanti a espandere ora il corpo un po' di più verso i lati, permettendo/immaginando un senso di spazio nelle ascelle, nella gabbia toracica, nei fianchi, tra le orecchie. Ancora una volta, invita a notare cosa succede mentre permettono al corpo di crescere un po' di più in questa direzione.
- Incoraggia i partecipanti a sentire i confini del loro corpo - il punto in cui la pelle finisce e incontra l'ambiente. Invitali ad aprirsi un po' di più alla visione periferica, se si sentono a loro agio.
- Chiedi loro di rilassare un po' di più la parte anteriore e posteriore del corpo e di permettere ai loro corpi di occupare spazio in questa direzione - davanti verso dietro, dietro verso davanti. Permettendo al petto e all'addome di aprirsi completamente e di muoversi con il respiro - per quanto si sentano a loro agio. Non è necessario alterare il modo in cui il respiro si muove attraverso il corpo. Incoraggia i partecipanti a cercare spazio tra la fronte e la parte posteriore della testa, nella gola e in tutta la parte superiore del corpo e le gambe, permettendo al corpo di occupare un po' più di spazio, nella misura in cui si sentono a proprio agio.
- Infine, chiedi loro di posizionare la mano appena sotto l'ombelico - sul centro - sentendo il punto in cui tutte quelle dimensioni esplorate si incontrano e si incrociano.
- Dopo un paio di respiri, chiedi di lasciare andare la mano e la postura, di muoversi delicatamente verso i lati, muovere le dita delle mani e dei piedi e passate verso il debriefing.

Debriefing dell'attività (5 minuti)

Ask participants how they felt, what was easy or difficult. What did they notice?

Chiedi ai partecipanti come si sono sentiti/e, cosa è stato facile o difficile. Cosa hanno notato?

Punti da evidenziare/domande da porre:

- Questa postura sembrerà innaturale e difficile all'inizio, ma con il tempo cambierà.
- A volte piccoli aggiustamenti fanno una grande differenza - muovere leggermente i fianchi in un modo o nell'altro o spostare leggermente il peso da dietro a davanti o viceversa.
- Ogni corpo troverà il proprio modo di assumere questa postura con il tempo.
- Questa è una pratica che diventerà sempre più facile con il tempo e può diventare uno strumento accessibile e rapido per situazioni e conversazioni difficili.
- È facile da praticare ovunque ci troviamo, poiché non abbiamo bisogno di molto per farlo - solo del nostro corpo!
- Il suo obiettivo principale è creare un senso di spaziosità radicata nei nostri corpi, in modo da sentirci più supportati/e e consapevoli di ciò che ci sta accadendo in quel momento.

Tecnica 3: Sedersi Schiena a Schiena (10 minuti)



Dimostra come sedersi schiena a schiena con il proprio partner sul pavimento. Se sedersi sul pavimento non è fattibile/comodo per loro, offri l'opzione di usare sgabelli o sedie con gli schienali posti di lato/al di fuori del percorso, in modo che ci sia ancora contatto tra i corpi.

Incoraggiali/le a trovare una posizione comoda, equilibrata e facile - staranno seduti così per circa 10 minuti - non dovrebbe essere faticoso per i muscoli.

Una volta che tutti sono in posizione, utilizza circa 10 minuti per fare commenti, suggerimenti e riflessioni, per aiutarli/le a essere presenti con la loro esperienza. Non parlare continuamente, ma non lasciare il silenzio troppo a lungo perché le persone finiranno per distrarsi. Suggerimenti possibili potrebbero essere:

Cerca di rilassarti. Nota qualsiasi tensione, preoccupazione o imbarazzo che potresti sentire o trattenerne e cerca di rilassarti e prendertela con calma - concediti il permesso di appoggiarti al/alla tuo/a partner.

Nota come si sente il tuo corpo, nota cosa sta succedendo con il tuo respiro.

Nota il respiro del tuo partner... Com'è?

Nota com'è essere supportati... E che stai anche supportando qualcuno...

Vieni con un atteggiamento di apertura/curiosità - non c'è alcuna aspettativa su che tipo di esperienza qualcuno dovrebbe avere... Cosa sta succedendo... Cosa porta stare seduti così con qualcuno, oggi, proprio ora?

Continua a tornare alle sensazioni... Com'è il corpo fisicamente? Cosa sta succedendo emotivamente? Cosa ti viene in mente?... Per quanto possibile cerca di rimanere presente nella stanza.

È possibile avere una consapevolezza/attenzione non giudicante - notando se ci sono idee e preferenze sulla nostra esperienza, cosa è una buona/cattiva esperienza, ecc... cosa succede se le lasciamo andare per un po' e lasciamo che l'esperienza sia solo esperienza?

Cosa succede se cerchi o ti appoggi a un senso di comfort? Facilità? Divertimento? Calore? Piacevolezza?

Nota quali cambiamenti stanno avvenendo. Come fai a sapere che c'è un cambiamento?

Com'è stare seduti qui, semplicemente, appoggiati al calore di un altro essere umano, senza dover 'fare' nulla... Solo due animali umani, a terra, schiena a schiena, respirando, vivi...

Dove sorge tensione o dolore nel corpo, invita a vedere cosa succede a rilassarsi con esso. È veramente continuo? Come cambia?

Fai sapere loro che possono passare dolcemente a qualche minuto di debriefing (punti come sopra).

Tecnica 4: Percussioni sul Corpo (5 minuti)

- Questo esercizio è utilizzato come riscaldamento in molte pratiche basate sul movimento, come la danza contemporanea o le arti marziali. Favorisce il flusso di sangue e altri fluidi e rinvigorisce il corpo. Può essere uno strumento molto utile per mettere in moto un corpo che è 'bloccato' o per trasformare una reazione di 'congelamento'.
- Prima dimostra tu stesso/a, battendo sul tuo corpo, spiegando su quali parti agirai e la pressione applicata:
- Usa il pugno per battere sulle parti del corpo più muscolose e le dita per il collo, la testa e il viso. Puoi regolare la forza - fai ciò che è più gradevole per il tuo corpo.
- Battere il corpo dai piedi, attraverso le gambe, fino ai fianchi e ai glutei, attraverso la pancia, la parte bassa della schiena, il petto e le spalle, le braccia e i palmi delle mani, risalendo verso il collo, la testa e il viso.
- Puoi saltare qualsiasi parte del corpo se ti senti troppo a disagio nel farlo.
- Decidi se vuoi partecipare all'esercizio e ricorda che puoi interromperti se in qualsiasi momento non ti sembra più utile.
- Invita il gruppo a stare in cerchio e portali/e a seguirti mentre batti il tuo corpo.
- Inizia con il battito con uno o entrambi i pugni sul piede sinistro. Puoi farlo in piedi, ma se è una posizione difficile da mantenere, siediti a terra o su una sedia. Batti il piede e dopo un po' passa al polpaccio, batti davanti e dietro al polpaccio, poi passa alla coscia e fai lo stesso. Passa all'anca sinistra e al gluteo sinistro.
- Ripeti sul lato destro.
- Muoviti verso la pancia - incoraggiando i partecipanti a essere molto più delicati qui.
- Passa alla parte bassa della schiena - nuovamente con molta delicatezza e consapevolezza.
- Sali verso il petto e verso le clavicole, batti lungo le clavicole.
- Usa il pugno destro per battere sulla spalla sinistra, davanti dietro. Cambia lato.
- Usa il pugno sinistro per battere sul lato interno del palmo della mano, passa alla parte esterna e poi risali lungo l'avambraccio e il braccio fino alla spalla. Cambia lato.
- Ora usa le punte delle dita per battere sul retro del collo, risali verso il cranio e batti sulla parte superiore e laterale del cranio. Scendi verso le orecchie e più in basso sulla mascella. Risali di nuovo e poi sulla fronte. Batti intorno agli occhi, sul naso, sugli zigomi e intorno alla bocca.
- Per concludere, "spazzola" (strofina vigorosamente) il corpo con i palmi aperti - spazzola attraverso ogni gamba, pancia, petto, spalle e braccia e attraverso la testa e il viso.
- Durante tutto l'esercizio incoraggia il gruppo a trovare il proprio ritmo, ad adattare la forza che stanno usando a ciò che fa bene e ad andare solo nei luoghi che sentono giusti. Ascoltare il corpo/esperienza e pratica l'adattamento e la risposta (piuttosto che ignorare o sovrascrivere).
- Debrief

Riflessione sull'intera attività (15 - 20 minuti)

Dopo aver svolto le attività, invitali/e a trascorrere 5-7 minuti in coppie per una riflessione finale - come hanno trovato gli esercizi, quale ha risuonato di più con loro, cosa hanno notato.

Riflessione con tutto il gruppo:

- Invita i partecipanti a condividere qualsiasi riflessione che desiderano condividere.
- Chiedi loro se qualcosa è emerso durante le attività.
- Quali effetti hanno avuto le attività sul loro stato emotivo? Sul loro corpo? Sul loro umore?
- Verifica se ci sono domande da affrontare.
- Concludi questa parte della sessione dicendo che ci sono molte tecniche ed esercizi diversi che le persone possono fare. Alcuni funzioneranno meglio per alcune persone e altri per altre, l'importante è trovare quelli con cui ci sentiamo a nostro agio e che sono efficaci per noi.
- Chiedi al gruppo di nominare altre pratiche e tecniche di regolazione e co-regolazione che conoscono o di cui beneficiano. Puoi usare un cartellone per annotare queste idee così che siano documentate per il gruppo.

Punti da evidenziare/domande da porre:

- I nostri corpi sono molto saggi! Se riusciamo ad accedere alla loro saggezza, saremo in grado di ricevere molte informazioni importanti su ciò che sta accadendo per noi e per gli altri.
- Più ci impegniamo con i nostri corpi, più ci sentiremo a nostro agio con essi. Siamo socializzati a disconnetterci dai nostri corpi e trattarli come qualcosa di separato che dobbiamo controllare, piuttosto che essere incoraggiati a abitarli completamente. Ci vuole tempo per dismettere questo condizionamento.
- Potrebbe essere difficile entrare nei nostri corpi se conserviamo molto stress/emotività non elaborata. In qualsiasi attività corporea, incoraggia sempre con chiunque tu stia lavorando ad andare verso il comfort. Forzarsi potrebbe essere più dannoso che benefico. Se qualcuno non è abituato alle pratiche corporee, permettilgli di provarle a piccoli passi, con spazio sufficiente per digerirle e riflettere sulle varie attività.
- Anche se la riflessione verbale sull'attività, dopo che l'abbiamo svolta con i nostri corpi, potrebbe portarci fuori dal processo corporeo, è un elemento cruciale per la digestione e l'integrazione dell'attività. È anche uno spazio di sollievo per coloro che non sono così abituati a impegnarsi con i loro corpi. È un meccanismo di sicurezza che dovrebbe essere integrato in qualsiasi attività che facciamo durante i training. Per coloro che desiderano rimanere con la loro esperienza corporea piuttosto che verbalizzarla, è possibile portare con sé le attività e praticare da soli, al di fuori del contesto di gruppo.

Dare e ricevere feedback

Nome	Dare e ricevere feedback
Quale competenza può supportare lo strumento?	area di Sensibilità alle dinamiche di gruppo. Riconoscere e gestire la diversità delle identità dei formatori/partecipanti. Creare consapevolezza delle disuguaglianze strutturali/delle dinamiche di potere. Gestire le accuse/manifestazioni discriminatorie
Tempo	60 minuti - 85 minut'
Materiali	Lavagna a fogli mobili e/o dispense preparate in anticipo
Benefici e obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none">• sviluppare la consapevolezza/conoscenza di sé.• Rafforzare la solidità personale/emotiva.• Fiducia nel gruppo e costruzione di relazioni.• Sostenere i cicli/strutture/meccanismi di feedback.• Sviluppare le capacità di ascolto.• Sviluppare le capacità di comunicazione.
Note	<p>Per quanto si possa riflettere e analizzare se stessi/e, spesso è molto difficile rendersi conto dei propri "punti ciechi", dei comportamenti non utili e delle abitudini ostruttive. Il feedback delle altre persone può spesso essere il modo più efficace per imparare e trasformare il nostro comportamento. Abbiamo bisogno di colleghi/e e amici e amiche che ci aiutino a riflettere su questi aspetti.</p> <p>È quindi fondamentale creare una cultura di gruppo in cui le persone siano a proprio agio e abili nell'offrire e ricevere feedback. Se riusciamo a creare una cultura dell'attenzione, ovvero se le persone si sentono sufficientemente sicure e sono invitate/incoraggiate a offrire feedback, se riusciamo a rendere queste pratiche la norma nei nostri gruppi - supportate da pratiche di autoconsapevolezza e di alfabetizzazione emotiva - facciamo molto per mitigare le inevitabili tensioni e i conflitti che si presenteranno nel tempo. Perché il feedback sia utile, deve essere la verità. Affinché la verità venga fuori, è necessario che ci sia un rapporto forte e di fiducia. Con la fiducia è facile avere una discussione sul feedback costruttivo e nessuno/a si offenderà, in quanto il feedback ha un valore e crea un'opportunità di crescita.</p> <p>Tuttavia, per farlo bene sono necessarie abilità e comprensione. Ecco una serie di semplici linee guida che possono aiutarci a garantire che il feedback sia dato e ricevuto in un modo più utile.</p>

LINEE GUIDA PER DARE E RICEVERE FEEDBACK

OFFRIRE FEEDBACK

Controllare e dichiarare la propria intenzione

Spiegate perché state dando questo feedback. Il feedback costruttivo nasce quasi sempre dalla volontà di migliorare qualcosa, ad esempio la vostra relazione, la dinamica del gruppo o l'efficacia. Spiegare questo all'inizio aiuterà davvero ad aprire uno spazio più sicuro per la persona in grado di ascoltarvi e, auspicabilmente, a ridurre al minimo la sua difensività dovuta all'ipotesi che stiate cercando di danneggiarla in qualche modo. Se, riflettendo, vi rendete conto che la vostra intenzione non è costruttiva, è improbabile che il feedback sia utile.

Assumersi la responsabilità delle proprie esigenze nella situazione

Una situazione molto comune è che il nostro bisogno di offrire un feedback a qualcuno/a sia dettato dal fatto che uno o più dei nostri bisogni non vengono soddisfatti. Se spiegherete qual è il vostro bisogno che non viene soddisfatto a causa del comportamento di una persona, questo aiuterà molto la persona che riceve il feedback ad ascoltare ciò che state dicendo senza mettersi sulla difensiva. Spiegando questo aspetto, la aiuterete a provare compassione per la vostra situazione, anziché porre l'accento sulla colpevolizzazione, che probabilmente scatenerà vergogna e quindi difensività.

Offrire apprezzamento fin dall'inizio

È molto più facile che qualcuno/a si fidi del fatto che non state cercando di danneggiarlo/a e che la vostra intenzione è benevola se prima di affrontare il problema esprimete qualcosa di positivo su di lui/lei o sulla vostra relazione. Naturalmente fate questo solo se vi sembra autentico, ma se non provate alcun apprezzamento autentico per la persona, potreste chiedervi se è davvero il momento giusto per parlarle della situazione. È probabile che in questo caso siate ancora in qualche modo "triggerati/e" da ciò che sta accadendo e che non vi assumiate pienamente la responsabilità del vostro carico emotivo. Un qualche tipo di pratica di consapevolezza, prima di avvicinarsi alla persona in questione, può essere di inestimabile aiuto in questo caso.

Assumersi la responsabilità del proprio bagaglio emotivo

È raro che le situazioni siano interamente "colpa" di una sola persona. Le situazioni che si creano tra noi e gli/le altri/e, quasi senza eccezioni, contengono al loro interno il nostro bagaglio emotivo. Per poter offrire un feedback veramente costruttivo, dobbiamo essere in grado di assumerci la responsabilità delle nostre "cose" o del nostro bagaglio emotivo nella situazione e nel gruppo più in generale. Più esploriamo il nostro mondo interiore, più siamo in grado di assumerci la responsabilità del nostro comportamento e delle nostre reazioni al comportamento degli altri. Comprendere le nostre "cose" e ciò che portiamo nelle dinamiche di gruppo è un viaggio che dura tutta la vita. Pertanto, è saggio avere una certa dose di umiltà quando si offre un feedback e riconoscere che, sebbene non si sia consapevoli del proprio ruolo nella situazione, si sa che queste cose sono complicate e coinvolgono dinamiche tra persone, piuttosto che una sola persona che "sbaglia".

Timing

Se possibile, è consigliabile aspettare un po' prima di offrire un feedback, in modo da poter riflettere su alcuni degli aspetti sopra citati e arrivare con un punto di vista più integrato e costruttivo possibile. Essere costruttivi non significa non portare le proprie emozioni, ma significa portarle in modo "pulito", assumendosi la responsabilità del proprio bagaglio emotivo. Il pericolo dell'attesa è che tendiamo a razionalizzare le nostre emozioni e a reprimerle. Non è questo lo scopo dell'attesa. In effetti, è saggio non aspettare troppo a lungo: è facile dissuadere noi stessi dall'offrire un feedback quando può essere scomodo e doloroso per noi. Una volta trascorso un po' di tempo, è facile pensare che il "momento sia passato".

Dobbiamo anche considerare se si tratta di un momento appropriato per l'altra persona. È un momento in cui la persona a cui vogliamo offrire un feedback sarà in grado di essere ricettiva? Ha troppe cose da fare? Ha la capacità di ascoltare?

Rispondere in modo costruttivo alle difese.

È raro che qualcuno non si metta sulla difensiva quando gli viene presentato un feedback impegnativo. È molto probabile che un feedback che mette in discussione il "senso di sé" o l'"ego" di una persona scateni la sua difensiva.

Quando la difensività si manifesta, sostenete la persona con compassione ed empatia. In primo luogo, riconoscete che la difensiva proviene da parti della persona che sono vulnerabili e fragili. Cercate di immaginare come potreste sentirvi nella loro situazione e cosa potrebbe essere utile per aiutarvi ad ascoltare ciò che viene detto senza stare sulla difensiva. Forse potete anche dare voce a questo processo... spiegando che non è vostra intenzione causare loro dolore o danno e che vi sentite un po' confusi su come dire ciò che provate in modo che possano sentirlo. Essere onesti/e su come ci si sente di fronte al loro atteggiamento di difesa può essere molto utile. Tenete presente che la difensività nel momento in cui ascoltate il feedback non significa che in seguito queste persone non riceveranno ed elaboreranno ciò che state offrendo.

RICEVERE FEEDBACK

Ascoltare; cogliere il dono

A common tendency when faced with challenging feedback is to close down and Una tendenza comune, quando ci si trova di fronte a un feedback impegnativo, è quella di chiudersi e cercare di allontanare l'altra persona mettendosi sulla difensiva. Poiché la persona che vi sta dando un feedback può aver avuto bisogno di molto coraggio per avvicinarsi a voi, mettersi sulla difensiva serve spesso a chiuderla. Ma se ciò accade, avrete perso l'opportunità di imparare e crescere e di approfondire il vostro rapporto con questa persona. In effetti, un feedback di qualsiasi tipo è sempre utile, per quanto possa sembrare impegnativo. È molto raro che non ci sia assolutamente nulla di utile in ciò che la persona vi sta dicendo.

52

Il feedback è un dono in quanto è una ricca opportunità per imparare a conoscere se stessi/e in gruppo e per trasformare le proprie tendenze. Purtroppo è raro che il feedback venga fornito in modo da essere facilmente ascoltato, anche con le migliori intenzioni. Dobbiamo quindi essere pazienti e scegliere di (tentare di) imparare da questa situazione, per quanto impegnativa.

Spesso può essere difficile discernere tra ciò che è in realtà il "bagaglio emotivo" dell'altra persona e quali parti si riferiscono davvero al vostro comportamento non efficace o poco utile. Anche in questo caso, ascoltate con attenzione e confidate che c'è sempre qualcosa da imparare dalla situazione, anche se si tratta semplicemente di osservare la vostra reazione a ciò che ha da dire.

Cercate di essere consapevoli della tendenza a mettervi sulla difensiva e/o a chiudervi e scegliete invece di cogliere l'opportunità di imparare e crescere e di ascoltare pienamente ciò che viene detto. Spesso, quando ascoltiamo davvero, invece di metterci sulla difensiva, scopriamo che ciò che stanno dicendo è estremamente ricco e complesso e non è così offensivo come potrebbe sembrare se ci perdiamo nelle nostre reazioni.

Assumersi la responsabilità delle emozioni che si manifestano

Se sentite nascere delle emozioni, esprimetevi in modo da assumervene la responsabilità (anziché incolpare l'altra persona). Questo può aiutare a mantenere la situazione autentica e a far sì che l'altra persona si immedesima nel vostro stato d'animo. Ad esempio, "Sto notando che mi sento ferito/a da questa situazione e come se non fossi considerato/a per gli sforzi che faccio", piuttosto che "Stai davvero ferendo i miei sentimenti, non apprezzi mai o non noti nulla di ciò che faccio!".

Chiedere spazio per riflettere

Se la situazione vi sembra troppo impegnativa in quel momento o non siete d'accordo con quello che le persone vi stanno dicendo, allora va benissimo spiegare che avete bisogno di un po' di tempo per riflettere su quello che hanno detto. Questa potrebbe anche essere l'occasione per verificare con altri la loro opinione (in modo costruttivo e non pettegolo). Assicuratevi di tornare da loro in seguito e di condividere qualsiasi riflessione abbiate fatto - anche in questo caso, vedendola come un'opportunità per imparare e crescere.

Esprimere gratitudine, se autentica

Può essere molto utile esprimere gratitudine alla persona che vi sta dando un feedback, come riconoscimento della sua buona intenzione e del coraggio che può aver avuto nel parlare.

Esprimere gratitudine invia un messaggio forte alla persona che vi ha dato il feedback, che la state ascoltando e che la rassicurate sul fatto che intendete agire in base al suo feedback. Naturalmente, in situazioni più accese potrebbe non sembrare autentico ringraziare la persona... rimanete autentici/autentiche, ma con i piedi per terra e consapevoli del bagaglio emotivo che potreste proiettare sull'altra persona.

Non fingete "gentilezza", ma siate consapevoli di quanto sia facile per la nostra rabbia essere fuorviante e dannosa. Non c'è nulla di sbagliato nella rabbia, ma molto spesso, poiché viviamo in un mondo che ci dice che è sbagliato provarla, possiamo avere molta rabbia repressa che può scoppiare o fuoriuscire in situazioni come questa.

LA SESSIONE

In questa sessione, potete offrire queste linee guida al gruppo e creare un'opportunità per esercitarsi a usarle. Questo può essere fatto in piccoli gruppi di tre o quattro persone.

È importante sottolineare le qualità di gentilezza e costruttività nell'inquadrare l'attività e dare un modello nel modo in cui si comunica. Il feedback non serve a dare torto agli altri, ma a sostenersi a vicenda per crescere, a sostenere i nostri gruppi e i nostri sforzi per prosperare, al servizio dei nostri obiettivi più grandi. Probabilmente sappiamo tutti che è una cosa buona e necessaria, ma quasi a nessuno di noi piace! Questa è una grande opportunità per esercitarsi, auspicabilmente in un ambiente più sicuro: incoraggiate il gruppo a sfruttarla al meglio.

ALTRE CONSIDERAZIONI

Questa sessione presenta alcuni rischi evidenti. State dando al gruppo strumenti/suggerimenti per dare/ricevere feedback in modo costruttivo, ma non avete il controllo su quanto i singoli riusciranno a metterli in pratica. Se qualcuno preme accidentalmente i tasti dolenti di qualcun altro, o comunica in modo maldestro o non utile, o i livelli di difensività di qualcun altro vanno in tilt, si crea un potenziale conflitto o una rottura che richiede attenzione per essere risolta. Per questo motivo è bene considerare chi del gruppo lavora con chi:

- ci sono tensioni nel gruppo per cui sarebbe meglio che certe persone non lavorassero insieme? Oppure sarebbe opportuno suggerire loro di lavorare insieme?

- Si è stabilito un livello di relazione tra loro che può comportare qualche rischio/difficoltà?

- Volete fidarvi del fatto che il gruppo prenda questa decisione in base alla propria percezione o volete essere più direttivi come facilitatori?

Una consapevolezza generale dei livelli di attenzione, empatia e maturità del gruppo informerà le vostre decisioni anche su questo aspetto. E, ovviamente, non vale la pena di organizzare questa sessione se le persone non si conoscono affatto! (Anche se in questo caso potreste comunque introdurre i principi).

In generale, potete fidarvi del fatto che il gruppo si collochi a un livello appropriato per loro. A volte capita che un piccolo gruppo decida di darsi solo feedback "positivi", ad esempio. Anche se questo può sembrare un po' un peccato dopo averli incoraggiati a sfruttare al massimo lo spazio più sicuro per esplorare le sfide; si può anche considerare che il gruppo si prende cura di se stesso. Se siete particolarmente preoccupati, potete sempre tenere i gruppi nella stanza con voi, in modo da poter tenere d'occhio chiunque sembri trovare l'attività disturbante/destabilizzante.

Origine

È difficile dirlo, ma dopo la seconda guerra mondiale si è iniziato a utilizzare la logica del sistema di feedback meccanico in relazione allo sviluppo personale.

Come usare lo strumento - Istruzioni per le attività

Preparazione dell'attività (20 mins)

- Introducete il tema e i concetti in modo esauriente, come descritto sopra, con l'aiuto di una lavagna a fogli mobili e/o di dispense, che mostrino i punti chiave. (I partecipanti avranno bisogno di una copia di questo documento da portare con sé quando si divideranno in gruppi più piccoli, quindi se utilizzate solo una lavagna a fogli mobili, dovrete chiedere loro di copiare le indicazioni).
- Quando siete convinti/e che il gruppo abbia compreso a sufficienza ciò che state condividendo con loro, comunicate loro che trascorreranno i prossimi [X] minuti in gruppi più piccoli per provare questo metodo.
- Riconoscete che questa può essere un'area impegnativa. Se non l'avete già fatto, sottolineate l'importanza di enfatizzare le qualità di gentilezza e costruttività. Questa è una grande opportunità per esercitarsi, si spera, in un ambiente più sicuro
- Verifica delle domande/chiarimenti
- Divisione in gruppi di quattro

Esercitarsi a dare e ricevere feedback in piccoli gruppi (60 minuti)

- I partecipanti si eserciteranno con una persona che dà un feedback a un'altra, mentre le altre due persone assistono e poi offrono un feedback su come è stato dato il feedback. Ogni persona deve avere l'opportunità di offrire e ricevere un feedback.

Debriefing (10-15 mins)

Esplorare il privilegio, il potere e il rango



Nome

Esplorare il privilegio, il potere e il rango

55

Quale area di competenza può supportare lo strumento?

Consapevolezza della gerarchia/status nel proprio stile di comunicazione.

Sensibilità alle dinamiche di gruppo.

Riconoscere e gestire la diversità di identità tra formatori e partecipanti.

Creare consapevolezza delle disuguaglianze strutturali/delle dinamiche di potere.

Tempo

105 minutes - 120 minutes

Materiali

- flipchart paper
- markers

Competenze di facilitazione

Per evocare un'energia di fiducia e di apertura, potreste far precedere questo momento da un esercizio di costruzione della fiducia e/o da una spiegazione dell'apprendimento attraverso il disagio..

Benefici e obiettivi principali

- Creare una consapevolezza dei privilegi e delle dinamiche di potere nei gruppi.
- Diventare più consapevoli del potere e del privilegio che gli individui detengono nei gruppi e considerare i modi per muoversi bene in questo ambito.
- Sviluppare abilità, alfabetizzazione e coraggio nel parlare di questi temi.
- Consapevolezza di sé e alfabetizzazione emotiva.
- Rafforzamento della fiducia e di una connessione più profonda nel gruppo.

Considerazioni sul suo utilizzo

Parlare di potere e di privilegi potrebbe suscitare resistenze nei partecipanti e potrebbe essere difficile dal punto di vista emotivo, soprattutto per coloro che non hanno avuto modo di approfondire l'argomento in precedenza. Assicuratevi di incoraggiare la gentilezza verso se stessi e verso gli altri mentre il gruppo si impegna nella sessione e riconoscete che l'argomento potrebbe comportare delle sfide.

Sottolineate che l'obiettivo della sessione non è quello di far emergere il senso di colpa o di vergogna, ma di avviare una riflessione che contribuisca ad aumentare la consapevolezza, il benessere, la resilienza e la capacità di prendersi cura e di potenziare gli altri e noi stessi.

Potrebbero emergere reazioni di vergogna e senso di colpa: incoraggiate i partecipanti ad accoglierle il più possibile e a normalizzarle, in quanto sono qualcosa da cui siamo fortemente condizionati.

Svolgete la sessione solo con un gruppo in cui ci sia un senso di fiducia sufficiente per affrontare conversazioni impegnative.

Origine

Basato sulla metodologia del lavoro di processo e derivato dal libro di Arnold Mindell "Sitting in the Fire: La trasformazione dei grandi gruppi attraverso il conflitto e la diversità". + Manuale sul rango e il privilegio a cura di Training for Change

Note

Questa sessione aiuterà i partecipanti a esplorare i privilegi e il potere che detengono nei gruppi. La sessione si concentra soprattutto sull'auto-riflessione e su come gestire la questione del potere in modo utile a livello individuale, in modo da utilizzare al meglio le nostre risorse per servire lo scopo del gruppo e contribuire al benessere di tutti. Un uso improprio del potere e dei privilegi può spesso essere fonte di conflitti e di mancanza di resilienza nei movimenti sociali. Imparare a riconoscere i modelli non utili e a lavorare con il potere al di là della vergogna e del senso di colpa renderà i nostri movimenti più efficaci e duraturi.

Che cos'è il rango? Il rango può essere descritto come la somma dei privilegi e del potere di una persona in un determinato momento.

Il rango si riferisce ai privilegi che abbiamo gli uni rispetto agli altri nelle relazioni, nei nostri

gruppi/comunità e nel mondo.

Il privilegio si riferisce all'accesso a benefici e risorse che derivano dall'appartenenza a determinati gruppi, come ad esempio l'essere bianco, l'essere nato uomo e l'aver ricevuto un'istruzione elevata.

Le classifiche sono complesse, in quanto in qualsiasi momento avremo un mix di posizioni alte e basse in relazione tra loro. È anche contestuale. Spesso non siamo consapevoli dei nostri ranghi elevati e ce ne accorgiamo più facilmente quando abbiamo ranghi bassi. Quando vengono ignorati, causano conflitti nelle relazioni e nei gruppi.

Tipi di rango:

Rango sociale - è il potere che si ha (o che non si ha) in base a identità come la razza, l'etnia, il genere, l'età, la posizione economica, la nazionalità, la religione, l'orientamento sessuale, l'istruzione, la salute, le abilità fisiche e la lingua. Può essere globale o dipendere dal contesto.

Rango strutturale - è il potere che appartiene alla propria posizione in un'organizzazione. Si riferisce anche alla gerarchia nascosta o non dichiarata, come la leadership informale. Determina quali opinioni vengono rispettate e quali no.

Rango psicologico - è il potere personale che si acquisisce attraverso le esperienze della vita. Si riferisce al sentirsi sicuri/e di sé, alla consapevolezza di sé, al superamento delle difficoltà e all'essere più forti o alla fiducia sviluppata dall'infanzia (amore e feedback positivo da parte di amici e familiari). La sicurezza di parlare e di sapere che ciò che si dice sarà apprezzato.

Rango di contesto - Ogni gruppo e organizzazione ha le proprie strutture di rango, basate sulle norme e sui valori che stabilisce. Per esempio, in alcuni contesti si può avere un rango elevato come uomo, in altri basso (questo non nega il privilegio di essere uomo in tutti i contesti, sotto il sistema del patriarcato). Ci accorgiamo del rango contestuale quando ci spostiamo in un altro contesto e siamo visti e valutati in modo diverso.

Rango spirituale - un senso di potere che deriva dall'essere connessi a qualcosa di più grande di noi (non necessariamente inteso in termini religiosi) o qualcosa che ci mantiene centrati e a nostro agio in mezzo alle difficoltà. Questo è legato ai sistemi di credenze e alla saggezza interiore che si possiede.

È importante capire che il rango e il privilegio sono strutturali e non individuali. Non hanno nulla a che fare con l'essere buoni o cattivi. Non si tratta di colpa o di vergogna.

Non possiamo liberarci del rango o fuggire da esso mentre questi sistemi di oppressione rimangono in vigore. Ma possiamo diventare consapevoli delle dinamiche di rango e dei privilegi nelle nostre interazioni con gli altri. E possiamo imparare a usare il nostro rango e i nostri privilegi con maggiore saggezza, a beneficio degli altri.

Come usare lo strumento - Istruzioni per le attività

Preparare l'attività (5 mins)

Introdurre l'attività nel contesto della sessione/tema che si sta utilizzando. Sottolineate con forza lo scopo di parlare di rango: costruire connessioni più profonde con se stessi e con gli altri; trasformare le dinamiche non utili che limitano il potenziale del gruppo invece di contribuire allo sviluppo e alla resilienza del gruppo

Facilitazione (80 - 90 mins)

a. Introduzione teorica (15 - 20 mins)

Spiegate la teoria del rango, attingendo ad alcuni dei materiali precedenti, dando definizioni chiare di privilegio e rango e della differenza tra loro. Fate molti esempi tratti dalla vostra esperienza personale e lasciate spazio alle domande e ai commenti del gruppo. Se l'argomento è nuovo, può essere difficile da affrontare. Non si tratta di "azzeccare" le cose, ma di stimolare il più possibile la curiosità e le domande. Alcuni punti essenziali da sottolineare sono:

- il rango è un'abilità/potere sociale e personale, consapevole o inconsapevole, che deriva dalla cultura/società, dal sostegno della

comunità, dalla forza personale e dal potere spirituale.

- Il rango è fluido, cambia. Esistono diversi tipi di rango.
- Alcuni ranghi non sono guadagnati (essere di un certo sesso, razza, classe, ...).
- Alcuni ranghi sono guadagnati (risultati, servizi resi, lavoro interiore).
- Non si può nascondere il rango. Percepriamo il rango degli altri attraverso il linguaggio del corpo, gli stili di comunicazione, i modi di relazionarsi, ecc.
- Di solito non siamo consapevoli del nostro rango elevato, ma siamo spesso consapevoli delle aree in cui abbiamo un rango inferiore rispetto agli altri.

Ribadite lo scopo di parlare di questo argomento, riconoscendo che potrebbe essere difficile parlare del potere che deteniamo come individui e sottolineate che il potere in sé è neutro: è quello che ci facciamo e come lo usiamo che conta!

b. Riflessione individuale
(15')

1. Date le istruzioni:

- "Avrete circa 10 minuti per riflettere su alcune domande che vi porrò. Mostrerò le domande su una lavagna a fogli mobili mentre procediamo."
- "Mentre riflettete, usate il mezzo della scrittura/diario per aiutarvi."
- "Pensate a un contesto di gruppo specifico - può essere un contesto storico o un contesto in cui vi trovate attualmente - e poi rispondete alle seguenti domande:..."
- "Esaminate l'elenco dei cinque diversi tipi di rango e identificate nel contesto che avete scelto se avete un rango alto o basso per ciascuno di essi."
- "Ora scegliete due tipi di rango dall'elenco:
uno che vi fa sentire a vostro agio
uno che vi mette a disagio (indipendentemente dal fatto che sia alto o basso!).
- "Riflettete su quali privilegi (vantaggi) vi dà quest'ultimo. Che cosa ne ricavate? Che cosa vi dà il vantaggio e sostiene la vostra posizione? Come uso questo potere/influenza? È consapevole?"

2. Rispondete alle domande che emergono:

riflessione individuale: "Come è stato per voi?". Invitate i partecipanti a rimanere con i propri sentimenti/domande. Il desiderio di parlare con gli altri potrebbe essere un modo per sfuggire a questa situazione. Se qualcuno ha una domanda, alzi la mano.

c. Esplorazione di gruppo
(50 minuti)

Invitate i partecipanti a formare gruppi di 4 persone (possono essere casuali, ma più diversi saranno i gruppi, più interessanti saranno le conversazioni). Lavoreranno in gruppo per circa 45 minuti, esplorando il tema del rango.

A seconda della consistenza e della forza del clima di gruppo, potreste optare per gruppi di caucus invece che per gruppi casuali.

Una volta in gruppo, date le istruzioni:

- Ogni persona avrà a disposizione 10 minuti per essere al centro della conversazione e il resto del gruppo la sosterrà nella sua riflessione ponendole delle domande.
- Ogni persona sceglie un'area in cui ha un rango alto e lo racconta al gruppo: Qual è l'area in cui ho un rango elevato? Quali sono i rischi e come potrei abusare del mio potere in quel gruppo? Come potrei usarlo per il bene del collettivo nello specifico contesto di gruppo a cui sto pensando?
- Il resto del gruppo pone domande aperte che aiutino la persona che è al centro ad approfondire la sua riflessione. Cercare di evitare di dare consigli o di condividere la propria esperienza; rimanere curiosi/e nei confronti dell'altra persona!
- Assicuratevi che le domande siano scritte e visibili ai gruppi.
- Tenete d'occhio i gruppi e ricordate loro di passare alla persona successiva dopo ogni intervallo di 10 minuti. Riunite le persone per il debriefing.

Debriefing (15 mins) - Lasciare spazio alle persone per condividere il modo in cui hanno affrontato gli argomenti dell'intera sessione. Punti da evidenziare/domande da porre:

- Come è stato riflettere sull'argomento del rango?
- Come è stato condividere questo lavoro con gli altri/le altre? Come è stato ascoltare le riflessioni degli altri/delle altre e sostenerli/e nell'esplorazione?
- Cosa ha fatto emergere la sessione?
- Cos'altro?

nb! Riconoscete che idealmente richiederebbe molto più tempo e che questo è un lavoro che potrebbero scegliere di continuare da soli/e. Questo tipo di esercizio può essere svolto anche in un gruppo che lavora insieme.

COMMENTI CONCLUSIVI/PUNTI SIGNIFICATIVI DA PORTARSI VIA

Detenere potere, privilegi e rango spesso ci fa sentire colpevoli e ci fa provare vergogna, soprattutto negli ambienti in cui si parla di giustizia sociale. Essere in grado di spostare il pensiero che abbiamo sul potere che deteniamo da atteggiamenti di chiusura, rifiuto e vergogna, a un pensiero più aperto/neutrale sul potere come risorsa che possiamo usare per il bene dell'insieme o rischiare di abusarne se non ne siamo consapevoli e non lo gestiamo con abilità, è una competenza chiave per sostenere la crescita della resilienza e dell'efficacia dei nostri movimenti - vogliamo che si esprima sia il loro potere che quello degli altri!

Idealmente, questo tipo di esplorazione dovrebbe essere un processo continuo nei nostri gruppi e movimenti - non è mai "finito".

Esplorare i temi del potere e del privilegio richiede fiducia, consapevolezza emotiva e coraggio!

Alternativa

1. Iniziare con un esercizio esplorativo sul potere

Questo può essere fatto attraverso un'attività del Teatro dell'Oppresso chiamata "Il grande gioco del potere". Si tratta di un'attività che esplora le rappresentazioni del potere attraverso la costruzione di un'immagine visiva fatta di oggetti di uso quotidiano. In questo caso, utilizzeremo delle sedie.

- Chiedete a un/a partecipante di disporre 5 sedie dello stesso tipo per creare una costellazione in modo che una sedia diventi più potente delle altre. Chiedete alla persona che si è offerta volontaria per iniziare, di spiegare perché ha fatto questa costellazione e quale sedia rappresenta per lui il potere maggiore.

- Discutete con le altre persone presenti su quale sedia ritengono abbia più potere e perché.

- Chiedete a qualche altro/a partecipante di creare nuove costellazioni di potere.

- Continuate a esplorare.

- Riflettete su queste domande:

- * Quali sono i diversi modi in cui abbiamo visto rappresentato il potere in questa attività?
- * Cosa rende potente qualcuno o qualcosa?
- * Chi o cosa è potente nel nostro mondo oggi/era potente allora? Perché?

Spiegare i diversi modi di esercitare il potere:

- I. Potere su (POWER OVER)
- II. Potere con
- III. Potere di
- IV. Potere in (all'interno)

Power Over - Potere su

Il potere su è il modo in cui il potere è più comunemente inteso [I,II]. Questo tipo di potere si basa sulla forza, sulla coercizione, sul dominio e sul controllo [I,IV] e motiva soprattutto attraverso la paura [IV]. Questa forma di potere si basa sulla convinzione che il potere sia una risorsa limitata che può essere detenuta dagli individui e che alcune persone abbiano potere e altre no.

Power with - Potere con

Il potere con è un potere condiviso che nasce dalla collaborazione e dalle relazioni. Si basa sul rispetto, sul sostegno reciproco, sul potere condiviso, sulla solidarietà, sull'influenza, sulla responsabilizzazione e sul processo decisionale collaborativo. Il potere con è legato al "potere sociale, l'influenza che esercitiamo "tra pari". Invece di dominare e controllare, il potere con porta all'azione collettiva e alla capacità di agire insieme.

Power to - Potere a

Il potere di si riferisce al potenziale "produttivo" o generativo del potere e alle nuove possibilità o azioni che possono essere create senza ricorrere a relazioni di "dominio". È il potere di fare la differenza, di creare qualcosa di nuovo o di raggiungere degli obiettivi.

Power within - Potere in

Il potere in è legato al "senso di autostima e di conoscenza di sé; include la capacità di riconoscere le differenze individuali nel rispetto degli altri". Il potere in implica che le persone abbiano un senso delle proprie capacità e della propria autostima. Questo tipo di potere consente alle persone di riconoscere il proprio "potere di" e "potere con" e di credere di poter fare la differenza.

2. Esplorare poi in gruppo ciò che provoca disagio (10 min)

- In cerchio chiedete ai partecipanti di condividere un'affermazione che si applica a loro, come ad esempio: "Mi piace più ascoltare che parlare".
- Gli altri partecipanti possono fare un passo avanti se l'affermazione si applica anche a loro, oppure non intervenire se non si applica.
- In seguito, chiedete ai partecipanti di condividere un'affermazione che li fa sentire a disagio in un gruppo.
- Gli altri partecipanti fanno un passo indietro se l'affermazione si applica anche a loro, o non si muovono se non si applica.

3. Spiegare il legame tra rango, potere e privilegi. Approfondire i diversi tipi di rango (20 minuti)

4. Chiedere ai partecipanti di riflettere sul loro rango in un gruppo specifico (50-60 minuti)

- Prima riflessione individuale;
- successivamente condividerla in piccoli gruppi.

Risorse utili

- Leticia Nieto, Beyond Inclusion, Beyond Empowerment
- Arnold Mindell, Sitting in the Fire: Large Group Transformation Using Conflict and Diversity
- Neon Introductory Guide: Power and Privilege, A handbook for political organisers

Mappatura del mainstream e dei margini nei gruppi



Nome	Mappatura del mainstream e dei margini nei gruppi	
Quale area di competenza può supportare lo strumento?	Consapevolezza della gerarchia/status nel nostro stile di comunicazione. Creare consapevolezza delle disuguaglianze strutturali/delle dinamiche di potere.	61
Tempo	60 - 70 minuti	
Materiali	<ul style="list-style-type: none">• lavagne a fogli mobili già preparate (di seguito), carta per lavagne a fogli mobili, pennarelli	
Benefici e obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none">• Comprendere la dinamica di Mainstream e Margini.• Mettere in pratica la teoria del Mainstream e dei Margini.• Scoprire le tensioni esistenti nel gruppo.• Approfondire la fiducia tra i partecipanti.• Sviluppare le capacità di risoluzione dei conflitti e delle tensioni.	

Considerazioni

Questa sessione comporta alcuni rischi. Richiamare l'attenzione e parlare di questo tipo di dinamiche può essere doloroso e/o scatenante per le persone, può creare danni. Se non è condotta bene, può finire per lasciare il gruppo polarizzato, esposto e ferito. È quindi importante mantenere una forte focalizzazione sui modi in cui l'analisi di questi aspetti ci aiuterà a diventare più abili, inclusivi/e e resilienti nei nostri gruppi. Non si tratta di svergognare il mainstream "sprovveduto", né di vittimizzare i margini, ma di attirare l'attenzione su qualcosa che è sempre presente, in qualche misura, nelle dinamiche di gruppo, in un modo che può aiutarci a rendere più forti le nostre relazioni e i nostri gruppi.

La sensibilità e l'attenzione sono quindi fondamentali e devono essere modellate dal/dalla facilitatore/ice. Allo stesso tempo, entrare con fiducia - che le dinamiche ci sono e che non dobbiamo avere paura di parlarne o di girarci intorno in punta di piedi - aiuterà il gruppo a sentirsi più sicuro e incoraggiato a fare un salto.

È importante anche considerare quando (nel corso di una formazione) si potrebbe organizzare una sessione di questo tipo. Ovviamente, il gruppo deve avere un senso di sé, e delle persone che lo compongono, per poter parlare di sé. Allo stesso tempo un'attività come questa, se verrà utilizzata in un gruppo di persone che lavorano insieme, può essere un modo utile per aiutare u a conoscersi meglio e a formarsi come gruppo. In ogni caso, prima di provare a svolgere questa attività, è necessario che ci sia un buon livello di sicurezza e di protezione (cioè che si sia già lavorato sulla "conoscenza reciproca" e sulla costruzione del gruppo e sulla sicurezza, come ad esempio lo Spazio Coraggioso).

In seguito alla forza del "contenitore" di gruppo (e alla sua diagnosi) si decide quale versione dell'esercizio proporre. In pratica, la quantità di rischio che chiedete ai partecipanti di correre per far progredire il loro apprendimento e che ritenete possano correre senza entrare completamente nella zona di panico. Un "contenitore" abbastanza forte è fondamentale per questo scopo. In caso contrario, iniziate con una versione a rischio minore.

Come linea guida generale (da valutare con attenzione) si potrebbe dire:

Rischio basso: portare l'esperienza al di fuori dell'aula (in un gruppo di cui fanno parte) attraverso la mappatura, le scenette, ...

Rischio medio: fare esperienza al di fuori dell'aula ricordando una situazione in cui si sono sentiti al margine.

Rischio elevato: fare esperienza all'interno dell'aula per mappare questo gruppo.

- Rischio maggiore: portare l'esperienza all'interno della stanza per posizionarsi (sociogramma) in termini di posto in cui ci si sente in questo gruppo.
- A seconda dello stile di apprendimento prevalente nel gruppo (quello più apprezzato), è importante portare gli stili di apprendimento che sono complessivamente al margine (forse strutturalmente), ma soprattutto che sono al margine per quello che è lo stile di apprendimento per il gruppo con cui si lavora in quel momento (per esempio, per un gruppo di terapisti del movimento, l'apprendimento auditivo potrebbe essere al margine).
- In breve, per qualsiasi strumento/esercizio, ponetevi le seguenti domande:
 - chi è attualmente al margine/mainstream del gruppo?
 - La scelta del momento e dello stile di apprendimento può potenzialmente danneggiare i partecipanti? Soprattutto coloro che sono ai margini.
 - Chi (in base alla scelta dell'esercizio e dello stile di apprendimento) potrà trarre i maggiori benefici da questo esercizio? Sono attualmente nel mainstream o ai margini del gruppo?
 - C'è il rischio che il mainstream possa trarre beneficio dal suo apprendimento basato su esperienze/processi emotivi delle persone che stanno ai margini?
 - Il "contenitore" costruito è sufficientemente forte per sostenere i processi? Avete predisposto delle strutture di supporto?
 -
- E a seconda della vostra attuale capacità (di reggere), chiedetevi infine:
 - questa scelta è potenzialmente nella mia zona di comfort, disagio o panico? Prendete in seria considerazione la risposta.
 - Come sempre, è indispensabile la presenza di un co-facilitatore/trice che sostenga chiunque ne abbia bisogno.

Note

La dinamica Mainstream & Margin fa parte della vita di ogni gruppo. Per quanto un gruppo o un'organizzazione siano omogenei, un'osservazione attenta mostrerà che alcune caratteristiche o qualità del gruppo sono emarginate. Ad esempio, in un gruppo che ha la reputazione di avere eventi sociali vivaci e di organizzare grandi feste, può esserci un margine che ama la tranquillità. Man mano che un gruppo si evolve nel tempo, diverse qualità si spostano tra il mainstream e i margini, quindi la dinamica è sempre in evoluzione. Ogni persona del gruppo potrebbe avere alcune caratteristiche dei margini e altre del mainstream, e anche queste cambieranno.

L'apprendimento di questa dinamica ha il vantaggio di portare consapevolezza, comprensione e offre la capacità di fare scelte su come partecipare al gruppo. Ci permette di tollerare meglio e persino di accogliere alcune delle tensioni che queste dinamiche producono. Senza il mainstream un gruppo non esisterebbe, ma senza i margini un gruppo non crescerebbe. A breve termine, un gruppo può crescere aumentando le dimensioni del suo mainstream, ma per una sostenibilità a lungo termine, un gruppo crescerà sostenendo i suoi margini a partecipare alle proprie condizioni.

I margini (o "bordi", se siete appassionati di permacultura) del gruppo possono essere il luogo più fertile per la crescita. Il mainstream è identificato dalle qualità, dai comportamenti e dai valori sostenuti e ritenuti degni dal gruppo. Il mainstream stabilisce il tono, lo stile di comunicazione e il modo di lavorare del gruppo. Il mainstream non significa necessariamente una maggioranza numerica. Alcune caratteristiche del mainstream :

- sentirsi a casa nel gruppo.
- Assumere lavori più visibili o "di responsabilità".
- Utilizzo di espressioni come "tutti pensiamo che...". "tutti sanno che..." "questo è normale..." "questo non è appropriato...".
- Forse non si accorgono che alcune persone hanno esperienze o convinzioni diverse dalle loro.
- Parlare con sicurezza nel gruppo ed essere ascoltati dagli altri.
- Impegnarsi molto nel gruppo e sentirsi coinvolti in esso.

Il mainstream svolge un lavoro essenziale per tenere insieme il gruppo. A volte le persone che fanno parte del mainstream possono sentirsi in colpa per avere questo potere. È normale che il mainstream sia "all'oscuro" dell'esistenza dei margini. Se la dinamica inizia a cambiare e i margini acquistano potere, il mainstream può sentirsi confuso e avere l'impressione che nuove opinioni o comportamenti siano spuntati dal nulla. Il mainstream spesso si sforza di rimanere a proprio agio e può rifiutare le sfide provenienti dai margini, sentendosi attaccato e alienato. Questo non significa che siano diventati improvvisamente emarginati! È necessario esercitarsi a sopportare il disagio di ciò che viene segnalato e ad ascoltare. Se il mainstream di un gruppo si rifiuta di coinvolgere positivamente i margini, alla fine il gruppo non

riuscirà a prosperare, quindi il mainstream ha una grande opportunità (e responsabilità) se riesce a sviluppare la consapevolezza di questa dinamica. I margini sono le qualità, i comportamenti e i valori che vengono spinti alla periferia del gruppo. Quando il mainstream di un gruppo non è consapevole, e finché i margini del gruppo non trovano il loro potere, le caratteristiche dei margini possono essere le seguenti:

- Lasciare una parte della propria identità "alla porta" per adattarsi al gruppo.
- Sentire di non essere inclusi nel processo decisionale (perché probabilmente non lo sono!).
- Svolgere un lavoro sottovalutato, non notato dagli altri o non accettare affatto i lavori.
- Perdita di fiducia nel gruppo.
- Sentirsi isolati e non ascoltati.
- Esprimere opinioni che potrebbero sembrare "irrilevanti" o "oltraggiose" per il mainstream.

Essere ai margini del gruppo può sembrare alienante. Tuttavia, man mano che i margini acquistano potere e chiedono di essere visti e ascoltati di più, è anche un luogo potente in cui trovarsi. I margini hanno una libertà che il mainstream non ha. Poiché l'attuale esistenza del gruppo non dipende dai margini, questi hanno la libertà di partecipare o di andarsene a loro piacimento. È molto comune che le persone ai margini abbiano una comprensione molto più chiara della dinamica rispetto alle persone del mainstream. Come si relaziona questa dinamica con il privilegio?

Ci sono molti fattori sociali che influenzano il potere che abbiamo, o non abbiamo, nella società. Per quanto un gruppo sia "giusto", questi sistemi di oppressione, vecchi di centinaia o migliaia di anni, influenzano senza dubbio il modo in cui interagisce. Può accadere che le persone che fanno parte del mainstream di un gruppo abbiano anche potere nella società in generale, ma non è necessariamente così. Per esempio, se in un gruppo c'è un misto di persone della classe media e della classe operaia, è probabile che alcune delle caratteristiche principali assomiglino alla cultura della classe media.

Tuttavia, questa non è una regola: è meglio osservare ciò che accade effettivamente nel gruppo piuttosto che fare ipotesi su come ci si aspetta che sia la dinamica.

Come usare lo strumento - Istruzioni per le attività

1. Introduzione alla teoria - presentazione (20 minuti)

Oppure iniziare con un esercizio esperienziale (vedi in fondo) e introdurre la teoria nella fase di generalizzazione.

Impostazione dell'attività (5 minuti)

Inquadrate la sessione, facendo capire al gruppo cosa tratterete e perché. Collocare la sessione nel contesto della formazione nel suo complesso.

Facilitare l'attività (15 minuti)

Introducete la teoria del Mainstream e dei Margini utilizzando una rappresentazione visiva (vedi sotto).

Potete attingere alla teoria nelle note del/la facilitatore/ice. I punti chiave da menzionare saranno:

Che cos'è la dinamica Mainstream-Margini? Cosa intendiamo con questo termine?

Perché è utile parlarne?

Cosa caratterizza il mainstream?

Cosa caratterizza i margini?

Come si relazionano questi aspetti con il potere/influenza e il privilegio?

Per aiutarvi a spiegare la teoria, potete utilizzare una lavagna a fogli mobili già pronta, come questa:



- Poi potete tracciare - mentre parlate - un diagramma simile, ma con esempi concreti di comportamenti/visioni/pratiche/identità/ecc. che potreste trovare nel mainstream o ai margini della cultura occidentale



...si può anche chiedere al gruppo di contribuire a questo, man mano che si procede.

2. Esplorare il mainstream e i margini per questo gruppo (40 - 45 mins)

-Impostazione dell'attività (5 minuti)

Spiegate al gruppo che farete qualcosa di simile al diagramma precedente, ma per questo gruppo. Tornate al diagramma e fornite alcuni esempi che potreste trovare più specificamente in questo gruppo, ad esempio una pratica tradizionale come alzarsi presto o essere puntuali alle sessioni, oppure un'identità marginale come quella di "genitore" o una pratica come quella di mangiare carne.

Fate in modo che sappiano come lavoreranno:

Saranno in gruppi di 4-5 persone.

Avranno a disposizione 25 minuti.

Disegneranno i loro diagrammi su una lavagna a fogli mobili, mentre discutono, per condividerli in seguito.

-Facilitare l'attività (25 minuti)

Fate partire i gruppi, tenendo d'occhio i progressi - potete andare ad assistere i gruppi che sembrano in difficoltà.

Fate sapere loro quando sono a metà strada e quando hanno ancora 5 minuti a disposizione.

Dopo 25 minuti, chiedete ai gruppi di scambiare la loro lavagna con un altro gruppo, in modo da guardare il lavoro di un altro gruppo.

Poi chiedete loro: "Quali sono alcuni strumenti/approcci che potremmo usare per affrontare alcune di queste polarità? Quali pratiche o strumenti potremmo usare per aiutarci a notare e includere meglio coloro che sono ai margini del gruppo?".

Invitateli a scrivere sul diagramma dell'altro gruppo, attingendo a strumenti o pratiche che potremmo aver già esaminato durante la formazione o ad altri di cui sono a conoscenza.

Potete proporre loro uno o due esempi come: Dare e ricevere feedback, o un esercizio come Step with me. Possono anche essere pratiche più "informali", come "esercitarsi a essere onesti" o "rafforzare le amicizie".

Fate sapere loro che avranno 25 minuti per discutere e scrivere, e che il lavoro sarà condiviso.

Anche in questo caso, tenete d'occhio il gruppo e fornite l'assistenza necessaria. Informateli a metà percorso e quando hanno ancora 5 minuti a disposizione.

Infine, concedete al gruppo circa 10 minuti per passeggiare nello spazio e godersi una "galleria di flipchart", guardando e imparando dal lavoro degli altri gruppi.

3. Debriefing (10 - 15 mins)

Dedicate una buona quantità di tempo alla valutazione e al debriefing di questa sessione, aiutando il gruppo a elaborare tutto ciò che potrebbe essere emerso.

Punti da evidenziare/domande da porre:ù

- La seduta è andata come vi aspettavate? Come vi sentite ora? Le persone si sono sentite a disagio? Avete trovato il modo di gestire/tenere a bada il disagio?

Se il gruppo si sente un po' teso o ha l'impressione che ci siano fili o frammenti irrisolti, può valere la pena di dire che queste cose sono complicate, non si risolvono in una sola sessione (o probabilmente in una vita intera!) e richiedono un po' di coraggio per essere raccontate. Ribadire che l'intenzione non è quella di puntare il dito o di "sistemare" le persone in particolari posizioni/dinamiche (i M&M non sono statici), ma di costruire la nostra capacità di avere conversazioni trasparenti su queste cose, in modi che non devono essere necessariamente contrastanti o conflittuali - in fondo, tutti noi vogliamo il meglio per noi stessi/e, per gli altri e le altre e per il gruppo...Confermare le persone per la loro disponibilità e attenzione.

Alternativa

1. Un esercizio per iniziare (10 minuti):

La persona al centro dice "il sole splende su..." seguita da un'affermazione relativa all'essere in un gruppo, che sia fedele a se stessa.

- Se qualcun altro si sente rappresentato, si sposta dal suo posto e cerca di conquistare un altro che si è liberato.
- Non è possibile scambiare il posto con i propri vicini di destra o di sinistra, quindi le persone per spostarsi in un altro posto devono usare lo spazio centrale.

2. Condividere un'esperienza personale (5 minuti)

Scegliere una storia che rifletta come gli elementi che giocano nella società tendono a riprodursi in un gruppo.

3. Guida ille partecipanti attraverso una esperienza a occhi chiusi (10 minuti)

- Chiedete loro di trovare una posizione comoda.
- Portateli a un momento della loro vita in cui non si sono sentiti/e parte di un gruppo.

4. Chiedere ai partecipanti di condividere le loro esperienze in piccoli gruppi (10 minuti).

5. Invitate i partecipanti a discutere le somiglianze, i modelli e le qualità e a rilevare i comportamenti e gli atteggiamenti (30 minuti).

- Prima in piccoli gruppi... e poi con tutti gli altri/le altre.
- Scrivere le conclusioni su una lavagna a fogli mobili.

6. Dopo queste conclusioni, spiegare come funzionano le dinamiche Mainstream e Margini (15 minuti)

7. Discutere in silenzio con l'intero gruppo (15 minuti)

- Mettete un grande foglio di carta al centro del cerchio e chiedete ai partecipanti di scrivere le cose che potrebbero fare nelle loro organizzazioni per creare spazio per le persone ai margini.

Agenti e Target-Set di competenze



Nome	Agenti e Target-Set di competenze
Quale area di competenza può supportare lo strumento?	<p>68</p> <p>Affrontare accuse/manifestazioni discriminatorie.</p> <p>Creare consapevolezza delle disuguaglianze strutturali/delle dinamiche di potere.</p>
Tempo	150 min
Materiali	<ul style="list-style-type: none">• Schemi/presentazione su cartelloni già preparati, pennarelli, penne e carta per lavagna a fogli mobili.
Benefici e obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none">• Comprendere una serie di abilità diverse necessarie per navigare nella realtà dei sistemi di oppressione e delle dinamiche di privilegio.• Trarre nuove conoscenze da esperienze passate di conflitto/tensione intorno alle dinamiche di potere e privilegio.• Creare un vocabolario condiviso.

Origine dello strumento

Leticia Nieto, Beyond Inclusion, Beyond Empowerment;
<https://beyondinclusionbeyondempowerment.com/about-the-book>

Note

È importante tenere a mente la complessità, le varie identità che si intersecano.

I set di competenze servono ad aumentare la capacità di scelta.

Quando parliamo di "oppressione", la intendiamo in termini di sistemi di potere strutturale che si sono affermati storicamente e che conferiscono a determinati gruppi costituiti di persone influenza e dominio su altri e a spese di altri. Questi sistemi di potere sono strutturali nel senso che sono costruiti e perpetuati attraverso istituzioni specifiche e norme culturali di rinforzo.

Queste istituzioni possono includere forme di governo, sistemi educativi, strutture economiche, religioni e leggi. All'interno dei nostri gruppi, si manifestano nei modi in cui vengono prese le decisioni, nella distribuzione del potere, nelle relazioni economiche e nel modo in cui alcune voci vengono valorizzate rispetto ad altre.

Le strutture istituzionali tendono a incarnare particolari convinzioni sul mondo e sull'umanità, che spesso si coagulano sotto forma di ideologie. Mentre le ideologie sono generalmente consapevoli, i sistemi sociali sono anche sostenuti da tendenze e presupposti meno consapevoli che si manifestano attraverso le norme culturali (ad esempio attraverso l'assegnazione di ruoli di genere o la competitività individualistica). Attraverso il processo di socializzazione, interiorizziamo inconsciamente queste norme in modi che modellano la nostra persona e le riproducono ulteriormente nella società.

SKILLSETS MODEL

Il modello degli skillset non descrive "stadi" di sviluppo.

Man mano che cresciamo e pratichiamo le nostre abilità anti-oppressione, le abilità apprese in precedenza non scompaiono, ma vengono incluse in un repertorio.

I set di competenze più ampi ci danno più scelte, più possibilità di azione e un senso più vero di noi stessi e degli altri. Le abilità precedenti, però, sono ancora con noi e le useremo ancora per molto tempo.

Come con l'alfabeto!

Un flusso di oppressione - un insieme di abilità, dobbiamo svilupparle di nuovo in relazione a un altro flusso (ovviamente sarà più facile e ci sono sovrapposizioni).

Agent Skillsets

* *Indifferenza:*

Siamo in grado di non accorgerci dell'esistenza dei Target, delle loro condizioni di vita e dell'intero sistema del rango

Può essere innocente come dire: "Non conosco nessuna persona _____", "Non lo so", "Non è un mio problema".

* *Distacco*

permette di tenere i membri del gruppo Target a distanza, di tenerli "lontani" da noi.

Enfatizzare le differenze:

prendere le distanze: "Non ho nulla contro.... ma"

distanziandosi: "Dovrebbero essere in prigione. Questo è sbagliato"

(può apparire come un desiderio di aiutare)

distanziamento verso l'alto: "Sono speciali!"

(spesso collegato all'appropriazione)

* *Inclusione*

Ci concentriamo sulle somiglianze tra i membri del gruppo Target e noi stessi e sottolineiamo la somiglianza e la connessione ("Siamo tutti figli di Dio", "Fondamentalmente siamo tutti uguali").
Come agenti, viviamo l'inclusione come una liberazione.
Ci sembra di essere finalmente usciti dall'oppressione. Possiamo apprezzare i membri del gruppo Target. Questo ci sembra fantastico.
Siamo felici di accogliere i Target, ma inconsciamente ci aspettiamo che si conformino alle nostre aspettative e che ci mettano a nostro agio.

* *Coscienza*

Richiede di uscire dalla nostra zona di comfort.
È un passaggio difficile, che difficilmente riusciremo a fare senza una forte motivazione.
La consapevolezza viene inizialmente vissuta come sgradevole.
Ci sentiamo freddi, paralizzati e persino disorientati da emozioni come il senso di colpa e la vergogna.
Ci rendiamo conto di non sapere cosa significhi vivere l'oppressione in questa particolare categoria di rango.

* *Alleanza*

C'è piena consapevolezza della realtà dell'oppressione e del privilegio che riceviamo nell'ambito del sistema dei ranghi.
Riconosciamo che non potremo mai comprendere appieno l'esperienza dei bersagli in quell'area di rango.
Vediamo il sistema dei ranghi operare in noi e negli altri e riconosciamo l'effetto disumanizzante che ha su tutti noi.
Allo stesso tempo, siamo in grado di pensare e agire. Non siamo paralizzati/e; possiamo scegliere di lavorare contro l'oppressione, una crescente sensazione di sentirsi a proprio agio quando si è a disagio

Target skillsets

Sopravvivenza:

ci permette di rimanere in vita conformandoci. Approssimarsi all'organismo o adattarsi allo stereotipo. Obiettivo: far sentire gli Agenti a proprio agio. Accordo inconscio con le norme. Esauriente (costante cambiamento di forma).

Confusione:

iniziamo a vedere le dinamiche del privilegio, ma non abbiamo il linguaggio/il supporto per dargli un senso compiuto. Contraddizioni, dubbi: "Non mi sembra giusto, ma ci deve essere una spiegazione".
"La sto prendendo sul personale".

Empowerment:

richiede molto lavoro. Potrebbe essere necessario accedere a spazi non misti o a spazi misti scelti. Necessità costante di parlare dell'esperienza dell'oppressione.

Strategia:

scegliere le nostre battaglie, meno reattività, più libertà di scelta. Conservare le competenze e massimizzare l'efficacia. Allearsi con altri gruppi Target. Complessità.

Ricentramento:

forte connessione con il senso interiore dei valori. Essere guidati da un sistema etico interiore, non reattivo al sistema di oppressione. Centrare i nostri valori, il nostro benessere e la nostra bussola verso la trasformazione sistemica.

Istruzioni

1. Presentazione del modello di set di competenze

(35 minuti)

Setting (3 mins)

Comunicare ai partecipanti che dedicherete una quantità significativa di tempo all'esplorazione del skillsets model. Spiegate che vi concentrerete sulla teoria e sulla presentazione del modello per i primi 30 minuti e che il resto del tempo della sessione lo dedicherete all'applicazione delle conoscenze riflettendo su casi-studio specifici derivanti dalla loro esperienza.

Riconoscete che parlerete di esperienze di oppressione e che per la maggior parte delle persone presenti questa sarà la loro vita vissuta e la loro realtà quotidiana e che potrebbe far emergere emozioni di dolore, rabbia e tristezza, ma anche un linguaggio utile per dare un nome alle nostre esperienze e intuizioni che ci aiutino a dare un senso alla nostra esperienza.

Facilitazione (30 minutes)

Presentare il modello dei set di competenze, iniziando con i set di competenze degli Agenti dell'Oppressione. Mentre lo fate, prestate molta attenzione e fate pause frequenti affinché le persone possano prendere parola o prendere appunti e porre domande/fare commenti. Invita i partecipanti di tanto in tanto a respirare e muovere il corpo. Anche sentire parlare del modello di set di competenze degli Agenti dell'Oppressione potrebbe essere difficile per alcuni, poiché le persone potrebbero essere state le vittime dei comportamenti descritti e ciò potrebbe far riaffiorare ricordi difficili.

Fornire esempi è utile, ma assicuratevi di non riprodurre un linguaggio dannoso. Se fornite esempi, fornite esempi della vostra vita e di gruppi che non sono presenti nella stanza (es. Se ci sono persone con disabilità nella stanza, non fornite esempi di comportamenti dannosi nei confronti di quel gruppo di persone). Quando spiegate il modello di set di competenze dei Target dell'Oppressione potete anche utilizzare esempi tratti dalla vostra vita, anche se ci sono persone nella stanza che potrebbero condividere quell'esperienza. Potreste far sapere al gruppo che utilizzerete i vostri esempi relativi a un certo flusso di Oppressione in modo che sappiano che sta arrivando. Se non avete alcuna esperienza vissuta da Target di Oppressione, è meglio non presentare questo modello al gruppo e trovare un/a co-facilitatore/ice che possa farlo.

Debriefing (10 minutes)

È meglio fare piccole e frequenti pause durante la presentazione per vedere se ci sono domande o commenti. Inoltre, lascia spazio per commenti e domande alla fine della presentazione. Se notate che il gruppo è silenzioso o molto colpito dalla presentazione, potreste invitarli/e a rivolgersi al vicino/a e a chiacchierare per qualche minuto su come hanno ascoltato la presentazione.

2. Esplorazione di casi-studio (110 minuti)

Setting (10 mins)

Chiedete ai partecipanti di pensare a una situazione di cui facevano parte e che comportava tensioni o difficoltà legate alle dinamiche di oppressione e privilegio. Chiedete loro di scegliere una storia che su una scala da 1 a 10, dove 1 non è intenso e 10 è molto intenso, sia "un 3-4". L'idea è che non scelgano la storia più difficile che hanno vissuto, ma qualcosa di abbastanza lieve da poter riflettere e su cui lavorare, senza essere riattivati. Saranno nella posizione di Target o di Agente di oppressione in quelle storie (anche se erano testimoni di una situazione). Se state proponendo una formazione più lunga, è bene far sapere alle persone un giorno prima che lavorerete su casi-studio, in modo che possano pensarci e arrivare alla sessione preparat/e. È inoltre possibile informare i partecipanti in anticipo rispetto al lavoro svolto sul caso-studio e chiedere loro di venire alla formazione con uno già preparato.

Facilitazione (100 minutes)

Formazione dei gruppi (15min)

Quando (la maggior parte) dei partecipanti ha una storia in mente, chiedete loro di dividersi in due gruppi, in base alla posizione in cui si trovavano quando la storia ha avuto luogo: Target o Agenti di Oppressione. Se le persone non hanno una storia su cui vogliono lavorare, chiedete loro di scegliere un gruppo, in base alla loro posizione generale: sono più spesso Agenti o Target di Oppressione?

All'interno di questi due gruppi dividete ulteriormente i partecipanti (se necessario, a seconda delle dimensioni del vostro gruppo), in modo da ottenere gruppi di 4-5 persone. In questi piccoli gruppi, concedete loro 10-15 minuti per condividere brevemente le loro storie e sceglierne una su cui si concentreranno per il resto della sessione. Chi fornisce il caso deve essere pronto/a a lavorare sul proprio caso, poiché dovrà essere fortemente coinvolto/a nel processo.

Sottolineate che, anche se non si lavorerà direttamente su tutte le storie, impariamo ascoltando le esperienze delle altre persone.

Primo passaggio del processo di riflessione (30 mins)

Ora chiedete ai partecipanti di esplorare il caso utilizzando le domande seguenti. Il referente o la referente del caso-studio fornirà informazioni, mentre il ruolo del resto del gruppo sarà quello di essere curioso, porre domande e approfondire la riflessione. Astenetevi dal dare consigli o sintetizzare a questo punto. L'idea è quella di aprire uno spazio di riflessione, dove nuove informazioni possano entrare in gioco.

Domande:

- Cosa è successo?
- Incidente + sviluppo.
- Cosa ha portato a tutto questo?
- Come è stata gestita la situazione? Cosa è stato fatto/non fatto?
- Cosa è stato utile o inutile?
- Contesto
- Dove è successo?
- Contesto culturale e organizzativo.
- Chi è coinvolto?
- Chi altro?
- Come sono stati coinvolti?
- Quali delle competenze stavano utilizzando?
- Se avessi esplorato il concetto di rango con i partecipanti, potresti anche chiedere: qual era il loro grado in quella situazione e contesto?

Secondo passaggio (15 mins)

Riportate il gruppo in plenaria e chiedete loro di esprimere i sentimenti e le reazioni corporee che sono stati nominati nei gruppi: un brainstorm.

Trascriveteli su un cartellone.

Chiedere al gruppo cosa è stato utile e cosa non è stato utile nel modo in cui è stata gestita la situazione, sempre in modalità brainstorming e registrando le cose su un altro cartellone. Potrebbero esserci cose che appariranno su entrambe le lavagne a fogli mobili e va bene così.

Punti da evidenziare/domande da porre:

- Non esistono soluzioni magiche o universali per affrontare le situazioni di tensione legate alle dinamiche di oppressione e privilegio
- Queste situazioni di solito fanno emergere stress ed emozioni difficili nel nostro corpo. Le strategie di regolamentazione e coregolamentazione sono cruciali per trasformare e prendersi cura di tali situazioni.

Terso passaggio (40 mins)

Chiedete ai/alle partecipanti di tornare ai loro gruppi ed esplorare le domande di follow-up: una serie di domande diverse per i gruppi di Agenti e Target dell'Oppressione. Chiedi a ciascun gruppo di terminare con un cerchio in cui tutti/e (chi ha donato il caso-studio e le altre persone del gruppo) condividono come si sentono dopo averlo fatto e quali sono i loro insegnamenti, le lezioni apprese e le intuizioni acquisite attraverso questo processo.

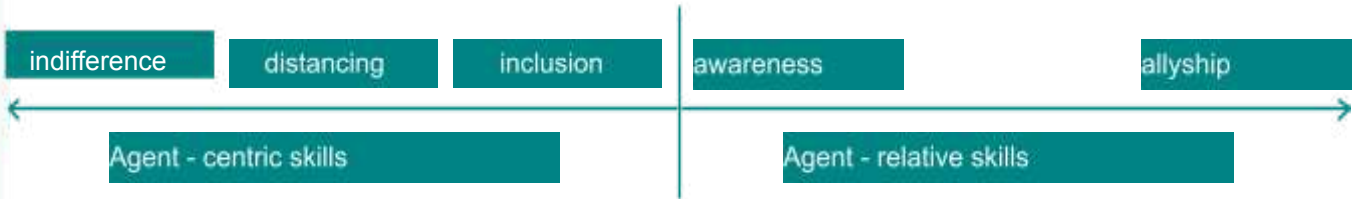
Domande di Follow-up:

- Target dell'oppressione
- Quali richieste hai/hai avuto nei confronti del/i gruppo/i di Agenti?
- Cosa hai fatto per prenderti cura di te?
- Di che tipo di altro supporto/risorsa avresti beneficiato?
- Agenti dell'oppressione
- Quali domande ti restano?
- Cosa hai fatto per gestire la situazione?
- Cos'altro si sarebbe potuto fare o fare diversamente?
- Qual è il tuo progetto di apprendimento a lungo termine qui?
- A che tipo di risorse hai avuto accesso? Quali altre risorse ci sono?

3. Debriefing the activity (15 minutes)

Chiedete ad alcune persone di condividere ciò che hanno imparato, ai membri del gruppo Target di condividere alcune delle richieste nei confronti degli Agenti che hanno nominato nell'esplorazione del loro caso di studio.

Potete terminare con qualcosa di incarnato, come sedersi schiena contro schiena, l'esercizio della centratura o dello scuotimento per aiutare i/le partecipanti a superare eventuali emozioni difficili e supportare l'integrazione dell'apprendimento.



INDIFFERENCE

we are able to not notice the existence of Targets and their life conditions, and the whole system of Rank.

It can be as innocent as saying,
«I don't know any people.»
«I don't know.» «It's not my problem»

DISTANCING

allows us to hold members of the Target group at arm's length, to keep them «away» from ourselves emphasizing differences

distancing out: «They should be in jail. This is wrong»
(may show up as wanting to help)

distancing up «They are special!» (often connected with appropriation)

INCLUSION

we focus on the similarities between Target group members and ourselves and emphasize similarity and connection («We're all children of God,» «fundamentally, we're all the same.»)

As agents, we experience inclusion as liberating.

It feels like we've finally gotten out of the oppression business. We can appreciate members of the Target group. This seems terrific, to us.

We feel happy to welcome Targets - but we unconsciously expect them to conform to our expectations, to make us comfortable

AWARENESS

requires us to move well out of our comfort zone

It's a difficult transition that we're unlikely to make without a powerful motivation.

Awareness is initially experienced as unpleasant.

We feel cold, paralysed and even disoriented by emotions such as guilt and shame.

We realize that we don't know what it's like to experience oppression in this particular Rank channel

ALLYSHIP

Fully aware of the reality of oppression and of the privilege we receive under the rank system.

We acknowledge that we can never fully understand the experience of Targets in that rank area.

We see the Rank system operating within us and in others, and we recognize the dehumanizing effect this has on all of us.

At the same time, we remain able to think and to act. We are not paralyzed; we can choose to work against oppression,

a growing sense of being comfortable when being uncomfortable

Alternativa

1. Presentare il modello di set di competenze di Leticia Nieto e spiegare il concetto di sistemi di oppressione (5 minuti).
2. Chiedere ai partecipanti di nominare alcuni sistemi di oppressione (5 minuti).
3. Invitare i partecipanti a riflettere su una situazione in cui hanno sperimentato la tensione legata al privilegio e all'oppressione (30-40 minuti).
4. Chiedere a coloro che hanno inventato una storia se vorrebbero approfondirla.
5. Creare piccoli gruppi attorno a chi ha narrato la storia.
6. Esplorare i casi-studio in questi gruppi utilizzando domande di riflessione.
7. Riunire il gruppo e raccogliere alcuni dei sentimenti e delle reazioni corporee che hanno identificato nelle loro storie.
8. Spiegare il modello di set di competenze di Leticia Nieto per gli Agenti (20 minuti).
9. Spiegare il modello di set di competenze di Leticia Nieto per i Target (20 minuti).
10. Invitare i partecipanti a tornare nei piccoli gruppi per riflettere su come le abilità del Target e dell'Agente erano presenti nelle loro storie (30 minuti).
11. Quali competenze sarebbero state più utili e cosa li avrebbe supportati nell'utilizzo di un diverso insieme di competenze nel lungo e nel breve termine?
12. Invitare l'intero gruppo a fare una riflessione finale (10 minuti).

TARGET SKILLSETS by Leticia Nieto
(THOUGHTS, COMMUNICATION, BEHAVIOURS, BODY REACTIONS & USE)

← SURVIVAL	CONFUSION	EMPOWERMENT	STRATEGY	RE-CENTERING →
<ul style="list-style-type: none"> • ENABLES US TO STAY ALIVE BY CONFORMING • APPROXIMATING AGENCY/ FITTING THE STEREOTYPE • GOAL: MAKE THE MAINSTREAM FEEL COMFORTABLE • UNCONSCIOUS AGREEMENT WITH NORMS • EXHAUSTING (CONSTANT SHAPE SHIFTING) 	<ul style="list-style-type: none"> • WE BEGIN TO SEE BUT LACK LANGUAGE/SUPPLY • CONTRADICTIONS, DOUBTS • THAT DOES NOT SEEM FAIR BUT THERE MUST BE AN EXPLANATION • "I AM TAKING IT PERSONALLY" 	<ul style="list-style-type: none"> • REQUIRES A LOT OF WORK • WE NEED ACCESS TO NON-MIXED SPACES • CONSTANT NEED TO TALK ABOUT THE EXPERIENCE OF OPPRESSION 	<ul style="list-style-type: none"> • CHOOSING OUR BATTLES • LESS REACTIVE • MORE FREEDOM TO MAKE CHOICES • CONSERVING SKILLS AND MAXIMISING EFFECTIVENESS • ALLYING WITH OTHER TARGET GROUPS 	<ul style="list-style-type: none"> • CONTINUOUS HEALING • COMING BACK TO OUR CENTER • STRONG CONNECTION TO INNER SOURCE

by Leticia Nieto
 "Beyond Inclusion, Beyond
 Empowerment"

AGENT SKILL SETS

(THOUGHTS, COMMUNICATION, BEHAVIOURS, BODY REACTIONS / BODY USE)

AGENT-CENTRIC SKILLS

AGENT-RELATIVE SKILLS

← INDIFFERENCE	DISTANCING	INCLUSION	AWARENESS	ALLYSHIP →
<ul style="list-style-type: none"> • NOT ABLE TO NOTICE TARGETS THEIR LIFE CONDITIONS • SYSTEM OF POWER/RANK • "I DON'T KNOW ANY _____ PEOPLE" • MIGHT BE "INNOCENT" 	<ul style="list-style-type: none"> • HOLDING TARGETS AT ARMS LENGTH • EMPHASISING DIFFERENCE • DISTANCING OUT <ul style="list-style-type: none"> • "I DON'T HAVE ANYTHING AGAINST... BUT." • DISTANCING DOWN <ul style="list-style-type: none"> • "THEY SHOULD BE IN JAIL" • DISTANCING UP <ul style="list-style-type: none"> • "THEY ARE SO SPIRITUAL" ↳ CULTURAL APPROPRIATION 	<ul style="list-style-type: none"> • EMPHASISING SIMILARITIES <ul style="list-style-type: none"> • "WE ARE ALL ONE / CHILDREN OF GOD" • LITERATING EXPERIENCE FOR AGENTS • EXPECTING TARGETS TO CONFORM TO EXPECTATIONS & • MAKE AGENTS COMFORTABLE 	<ul style="list-style-type: none"> • MOVING WELL OUT OF COMFORT ZONE • UNPLEASANT PARALYSING DISORIENTING • GUILT & SHAME • WE REALIZE WE HAVE NO IDEA 	<ul style="list-style-type: none"> • FULLY AWARE OF REALITY OF OPPRESSION • WE RECOGNIZE RANK SYSTEM IN OURSELVES AND OTHERS • WE ARE ABLE TO THINK & ACT • BEING COMFORTABLE WITH BEING UNCOMFORTABLE

Esplorare il senso di colpa, la vergogna e il rimorso

Nome

Esplorare il senso di colpa, la vergogna e il rimorso

Area di competenza che lo strumento può supportare

Affrontare accuse/manifestazioni discriminatorie

Tempo

90 - 100 min

Materiale

- Cartelloni già predisposti (per piccoli gruppi), lavagna a fogli mobili con domande già predisposte, cartelloni, pennarelli.

Benefici e obiettivi principali

- Riconoscere le dinamiche inutili legate alla vergogna e alla colpa nel contesto del cambiamento sociale, soprattutto nel contesto della gestione dei privilegi sociali, dell'essere ai margini delle società e delle nostre reazioni emotive a queste situazioni.
- Trovare modi per muoversi verso una compassione e una solidarietà più profonde.
- Costruire una cultura della cura.
- Sviluppare la consapevolezza di sé e l'alfabetizzazione emotiva.

Note

Attraverso la società neoliberista occidentale siamo socializzati in una cultura di successo e perfezionismo, così come nella maggior parte delle culture sono presenti i meccanismi della vergogna e della punizione. Ciò crea, nei nostri gruppi e movimenti, la paura di commettere errori e limita la nostra capacità di affrontare situazioni difficili o di creare processi di responsabilità non basati sulla punizione. A ciò si aggiunge la cultura che creiamo attorno ai privilegi sociali: molti e molte di noi si sentono personalmente responsabili e si vergognano di detenere privilegi sociali, piuttosto che pensare in modo creativo a come potremmo essere solidali gli uni con le altre utilizzando i nostri privilegi (e allo stesso tempo ritenendoci responsabili e lavorando verso processi trasformativi di riconoscimento dei privilegi). La vergogna e la colpa si manifestano come contrazioni nel nostro corpo. Connessione e apertura sono antidoti a questa contrazione. Fondamentali per trasformare i meccanismi di vergogna e colpa sono pratiche come: lavorare per aumentare la nostra tolleranza al disagio permettendogli di essere presente, coltivando la curiosità verso gli errori, sviluppando la nostra capacità di lavorare con il cambiamento, lasciando andare una nozione fissa di sé e creando spazio per la vulnerabilità e il coraggio nelle nostre relazioni con noi stessi e con gli altri .

I meccanismi di vergogna e colpa portano alla mancanza di resilienza, attraverso questi fattori:

- incoraggiare una cultura del superlavoro e del sacrificio personale.
- Contribuire alla stanchezza e alla contrazione, al dolore e alla sofferenza.
- Quando proviamo vergogna abbiamo meno risorse per impegnarci nell'azione, meno energia creativa.
- Incoraggiandoci ad agire spinti da un senso di inadeguatezza e paura piuttosto che da un sentimento aperto di generosità e ispirazione che ci dà la volontà di continuare a provare a cambiare il modo in cui sono le cose.

La sessione può far emergere esperienze difficili. Incoraggiate i/le partecipanti a prendersi cura di se

stessi/e e ricordate loro di iniziare questo lavoro con esperienze che sembrano lievi e non troppo impegnative. Incoraggiate la gentilezza e date un modello di attenzione e di non giudizio.

Affidatevi alla conoscenza collettiva e alle esperienze delle persone su come la vergogna e la colpa si manifestano nelle nostre organizzazioni: non devi essere un esperto!



Definizioni:

Vergogna

Sentire che c'è qualcosa che non va in te. Relativo a cosa o chi sei e al senso di sé. La vergogna afferma la normatività (della cultura dominante).

Senso di colpa

Un'emozione vissuta quando pensi di aver fatto qualcosa di sbagliato e ti senti personalmente responsabile dell'azione. La colpa afferma la moralità.

Rimorso

Rammarico costruttivo per aver commesso un errore. Il rimorso afferma i sistemi di valori interni.

Istruzioni

1. Building shared definitions and locating experience (30 - 35 mins)

Impostazione dell'attività (5 minuti)

Inquadrate l'attività in modo appropriato, assicurandovi che il gruppo capisca cosa si sta trattando e perché. Potete attingere al materiale precedente.

Facilitazione (20 minuti)

Dedicate 5-10 minuti al "brainstorming" di tutte le associazioni che le persone hanno con le parole "vergogna" e "colpa", annotandole su un cartellone mentre le persone dicono le cose.

Una volta ottenuta una serie di associazioni, chiedete loro:

Quale pensiamo sia la differenza tra vergogna e colpa?

Come si manifestano?

... di nuovo, scrivete le risposte su un cartellone.

- Dividete i partecipanti in gruppi di quattro e invitateli a dedicare 30 minuti a parlare di:
- Quali sono le convinzioni più vergognose della vostra vita?
- In che modo la vergogna e il senso di colpa si manifestano nella vostra vita in relazione al privilegio/alla posizione sociale?
- Quali sono alcune delle convinzioni legate a questo?

Debriefing (5 - 10 minuti)

Chiedete al gruppo che cosa ha notato - potrebbero voler condividere alcuni dei loro scritti/disegni.

Punti da evidenziare/domande da porre:

- La vergogna e la colpa si basano sulle nostre convinzioni...
- Provare vergogna è spiacevole e spesso la trattiamo con avversione, è difficile essere curiosi al riguardo! Esplorarla è già, quindi, iniziare a "disfarla".

- Sia la vergogna che la colpa sono meccanismi di protezione molto automatici e profondamente radicati. Spesso possiamo caderci dentro senza sapere che sta accadendo. Pertanto, una maggiore consapevolezza del modo in cui le sperimentiamo ci permetterà di avere più scelta sulle nostre reazioni.
- Le pratiche di lavoro corporeo/embodimentario aiutano molto in questo senso, così come le attività di tipo relazionale/feedback in cui si può ascoltare, comprendere, rassicurare e aiutare a riformulare l'altro.

Input

Presentate come il sistema di oppressione utilizza la vergogna e il senso di colpa.

Chiedete al gruppo come possiamo superare la vergogna e il senso di colpa. Raccogliere le idee e presentare le pratiche mancanti con dei cartelloni.

Potremmo provare molta vergogna per i nostri privilegi sociali,nsoprattutto se lavoriamo con comunità meno privilegiate di noi.

Essere in grado di identificare come si creano le dinamiche di vergogna e di colpa nei nostri gruppi e movimenti, quali sono le condizioni che le determinano e quali sono le conseguenze, è un primo passo verso il cambiamento delle dinamiche e la ricerca di nuovi modi creativi di essere.

Non ci sono soluzioni fisse e dobbiamo impegnarci molto per rielaborare i vecchi schemi in cui siamo stati socializzati. La consapevolezza, la discussione e il feedback sono di grande aiuto.

I principi della giustizia trasformativa potrebbero essere utili per approfondire il tema della responsabilità anziché della punizione.

Alternativa

1. Iniziate la sessione chiedendo al gruppo se hanno provato sensi di colpa o vergogna in relazione al privilegio sociale. Invitateli/le a discuterne in piccoli gruppi. (30 minuti)
2. Chiedete ai/alle partecipanti di creare due gruppi e invitateli a discutere il significato di colpa per loro. (15 minuti)
3. Poi, chiedete a ciascun gruppo di creare una scultura che rappresenti il senso di colpa.
4. Invitate l'altro gruppo a condividere ciò che vede nella scultura.
5. Chiedere ai partecipanti che hanno realizzato la scultura come si sono sentiti nel farla.
6. Ripetere con l'altro gruppo
7. Introdurre al gruppo il concetto di rimorso. (5 minuti)
8. Chiedete ai partecipanti di ripetere l'esercizio di scultura che rappresenti questa volta il rimorso. (15 minuti)
9. Spiegate ai partecipanti la differenza tra senso di colpa e rimorso. (15 minuti)
10. Chiedete ai partecipanti come affrontano questi sentimenti e aprite una discussione sul rimorso. (30 minuti)
11. Stilare un elenco di pratiche utili e aggiungere altre idee di pratiche per andare verso il rimorso.

Power dynamics
in education
revisited

