

ALBERO DEI PROBLEMI



CARATTERISTICHE PRINCIPALI

Competenze rafforzate (TASC Cluster)	FISSARE OBIETTIVI, FOCUS SULLE SOLUZIONI
Adatto per	Insegnanti, Studenti
Livello di difficoltà	Basso
Impostazione individuale	No
Impostazione del gruppo	Sì
Numero minimo di partecipanti	3 o più
Durata media	60 - 120 minuti
Attrezzature Speciali	No
Versione online	Sì



1. DESCRIZIONE

Questo esercizio per piccoli gruppi aiuta a esplorare e capire come sono nate le situazioni e gli avvenimenti e come sono una realtà complessa.

L'albero dei problemi è una metodologia di tre passaggi per identificare le principali sfide e problemi, insieme alle loro cause ed effetti. È un tipo di diagramma che consente ai membri del gruppo di analizzare le cause e gli effetti di una particolare sfida e il modo in cui si relazionano tra loro.

Costruito attorno a un problema focale / sfida / problema, le cause di quel problema sono rintracciate di seguito e gli effetti di cui sopra.

Un albero problematico ha tre parti: un tronco, radici e rami. Il tronco è il problema principale, la sfida o il problema. Le radici rappresentano le cause del problema principale, della sfida o del problema mentre i rami rappresentano i suoi effetti.

Gli alberi problematici fanno molto di più che identificare le cause alla radice del problema. Forniscono una ripartizione visiva di problemi, sfide o problemi nelle loro manifestazioni e nelle loro cause, e inoltre creano un output visivo che può essere compreso da chiunque. Il processo può essere un metodo utile per costruire la consapevolezza di un individuo o di un gruppo del problema, di come loro e degli altri contribuiscono al problema e di come influisce sulla sua vita.

2. SCOPO / BENEFICI

Il vantaggio principale è che consente ai partecipanti di analizzare le cause e gli effetti di un particolare problema, sfida o problema.

Nell'albero dei problemi il problema o la sfida è suddiviso in parti gestibili e definibili. Ciò consente di dare priorità ai fattori e aiuta a focalizzare gli obiettivi e a definirli meglio.

Permette di generare una comprensione sempre più profonda del problema, del problema o della sfida in questione, e delle sue cause, che sono spesso interconnesse e talvolta anche contraddittorie. Questo aiuta anche a stabilire chi sono gli attori coinvolti e quali processi sono in gioco.

Lavorare su un albero dei problemi in un gruppo aiuta a creare un senso condiviso di comprensione e creare una base per uno scopo e un'azione comuni per risolvere le cause correlate. Inoltre crea e genera conversazioni (significative) su un particolare problema, sia durante le discussioni nei gruppi che durante le fasi finali e il debriefing dell'attività.

3. CLUSTER DI COMPETENZE CORRELATI

Gli alberi problematici sono progettati per identificare le cause alla radice di un problema, problema o sfida e per definire le conseguenze in quanto tali sono correlati ai cluster che si concentrano sull'identificazione e

la definizione di problemi, problemi e sfide. È legato al definire obiettivi, in quanto possono essere utilizzati per analizzare le conseguenze delle cause di problemi anche ipotetici (e quindi lavorare su ipotesi).

Sono anche utili come punto di partenza, per analizzare lo stato attuale di una situazione o circostanze specifiche, identifica e contestualizza i problemi e i problemi che i partecipanti affrontano in un determinato momento. Può quindi costituire la base per altre attività, non solo l'albero degli obiettivi, ma qualsiasi esercizio relativo all'obiettivo o all'orientamento futuro, che trarrebbe beneficio da un'analisi dei problemi come primo passo.

Gli alberi oggettivi sono progettati per identificare le potenziali soluzioni per un problema, un problema o una sfida in quanto tali sono direttamente correlati al cluster di focus sulle soluzioni e ad entrambe le competenze correlate, ovvero Approccio focalizzato sulla soluzione e Problem Solving rispetto alla mentalità di Solution Building. Gli alberi degli obiettivi sono orientati agli obiettivi, esprimono obiettivi o obiettivi, e come tali riguardano anche l'identificare obiettivi, e in particolare l'approccio orientato agli obiettivi e l'approccio orientato al futuro.

4. COME SVOLGERE LA PRATICA

Passo 1 / Preparazione:

(OBBLIGATORIO per spiegare come preparare e presentare l'esercizio al partecipante)

Un'analisi dell'albero dei problemi può essere eseguita in 2 modi:

1. Il coordinatore definisce il problema o il problema.
2. I partecipanti definiscono il problema o il problema.

Nel caso 1, il coordinatore introduce il problema che sarà l'argomento o l'argomento dell'albero dei problemi. Lui / lei può utilizzare materiale di contesto aggiuntivo per spiegare questo, ad esempio ritagli di giornale. Il coordinatore spiega l'esercizio ai partecipanti.

Nel caso 2, la sessione inizia con un'attività di brainstorming in cui i partecipanti identificano il problema, la sfida o il problema che vogliono affrontare l'analisi dell'albero dei problemi. Sotto la guida del coordinatore i partecipanti raggiungono il consenso sul problema, la sfida o il problema da affrontare e il coordinatore spiega quindi l'esercizio ai partecipanti.

Il problema o la sfida principale dovrebbe essere formulato dal punto di vista del gruppo target, dovrebbe assumere la forma di una dichiarazione negativa e dovrebbe essere sufficientemente specifico. Il problema dovrebbe cercare d'identificare chi sono le persone colpite (cioè il gruppo di persone o la comunità interessata) e il periodo di messa a fuoco, nella maggior parte dei casi un problema attuale o reale. Tuttavia, l'esercizio è stato anche utilizzato per riflettere sui problemi del passato, per innescare

conversazioni sul passato e analizzare le soluzioni dal senno di poi per estrarre le lezioni apprese (ad esempio nelle lezioni di storia).

Non preoccuparti se sembra un argomento ampio perché l'albero dei problemi aiuterà a scomporlo. Ad esempio, "alti livelli di disoccupazione tra i giovani" è negativo, ma forse non è abbastanza specifico. Significativamente meglio sarebbe: "Dopo essersi diplomati alla scuola secondaria, i giovani non riescono a trovare apprendistato".

Passo 2

Ai partecipanti viene fornito un modello di "albero dei problemi" (vedi esempi sotto).

Il problema, la sfida o il problema è scritto al centro del modello e diventa il "tronco" dell'albero. Questo diventa il "problema focale" oggetto dell'analisi. Sebbene la comprensione di quale sia il problema debba essere condivisa dai partecipanti, la formulazione del problema nel "tronco" stesso non ha bisogno di essere scritta esattamente nello stesso modo e le parole per tutti i gruppi, poiché le radici e i rami lo definiranno ulteriormente.

Passo 3

Quindi, il gruppo identifica prima le cause del problema focale, cioè le "radici" dell'albero, e poi in secondo luogo le conseguenze che diventano i rami. Questo può essere fatto prima individualmente con i partecipanti usando note adesive, quindi raggruppare le note e discutere con i loro coetanei, o iniziare la discussione e raggiungere un accordo tra i membri del gruppo.

Il cuore dell'esercizio è la discussione, il dibattito e il dialogo che si generano quando i fattori vengono organizzati e riorganizzati, spesso formando radici e rami che si dividono. Assicurati che il gruppo si prenda il suo tempo per consentire ai partecipanti di spiegare i loro sentimenti e ragionamenti e registrare le idee e i punti correlati che emergono. Se si consiglia di lavorare con un singolo gruppo il coordinatore di farlo su carta lavagna a fogli mobili separata sotto titoli come soluzioni, preoccupazioni e decisioni, se si lavora con più sottogruppi, il coordinatore dovrebbe chiedere a ciascuno di loro di farlo per le loro idee e punti emergenti durante la discussione.

Le domande da utilizzare nella discussione sono:

- Questo rappresenta il contesto?
- Vengono prese in considerazione le dimensioni economica, politica e socio-culturale del problema/delle sfide?
- Quali cause e conseguenze stanno migliorando, quali stanno peggiorando e quali rimangono praticamente le stesse?
- Quali sono le conseguenze più gravi? Quali sono i più preoccupanti? Quali criteri sono importanti per noi nel pensare a una via da seguire?
- Quali sono le cause più facili / più difficili da affrontare?

- Quali possibili soluzioni od opzioni potrebbero esserci? Dove una modifica potrebbe aiutare ad affrontare una causa o conseguenza o creare una soluzione?
- Quali decisioni abbiamo preso e quali azioni abbiamo concordato?

Passo finale / Conclusione:

(OBBLIGATORIO spiegare cosa fare per concludere l'esercizio)

I partecipanti esaminano quindi il flusso del pensiero e la logica e le ragioni alla base delle relazioni che hanno stabilito tra le radici e i rami. Verificano anche l'albero nel suo insieme e si assicurano che a loro avviso sia valido e completo. È importante rivedere la sequenza di cause ed effetti per assicurarsi che siano chiari e abbiano un senso logico (ad esempio, questo porta a questo, o c'è un passaggio mancante, ed è questo l'effetto di ciò che accade). È importante garantire che vi sia accordo tra i partecipanti.

Le domande che dovrebbero essere poste qui sono: queste cause sono sufficienti a spiegare perché si verificano queste conseguenze? Se i partecipanti concordano sul fatto che la risposta è sì, il diagramma ad albero del problema è considerato definitivo.

5. RIFLESSIONE FINALE

In caso di ripartizione in gruppi più piccoli, ogni gruppo spiega il proprio diagramma ed evidenzia come si è svolta la discussione, spiegando i punti principali e le idee che portano al contenuto del diagramma (e come indicato sono registrati separatamente). Per prima cosa ai partecipanti degli altri gruppi viene chiesto di fornire un feedback. Il coordinatore riassume quindi l'esercizio, sottolineando i punti in comune tra i diagrammi ed evidenziando eventuali differenze significative.

Quando si lavora con un singolo gruppo il coordinatore riassume il risultato e si concentra anche sulla discussione che ha avuto luogo durante l'esercizio, utilizzando le idee e i punti principali come raccolti nella scheda separata come linea guida.

Il coordinatore dovrebbe essere consapevole dei rischi di pregiudizi, giudizi, biasimo, ecc., che si riflettono, esplicitamente o implicitamente, nell'albero delle sfide e / o che potrebbero essere emersi durante le discussioni. In questi casi, il coordinatore può usarli per iniziare una conversazione su questi argomenti e chiedere ai partecipanti quando sono emersi durante la discussione e cosa è successo quando lo hanno fatto, come si sentono su di loro, come si relazionano con il loro contesto, ecc. Per ulteriori esempi su come elaborare queste domande, fare riferimento al Capitolo 2, dove è possibile trovare molti esempi.

Il coordinatore dovrebbe anche chiedere ai partecipanti

- Cosa è successo durante l'esercitazione (con particolare attenzione ai punti di discussione e all'analisi delle cause del mancato raggiungimento di un accordo);

- Chiedere a ciascun partecipante di dare un feedback sull'attività (come si sono sentiti prima e dopo sul problema, sui loro compagni di gruppo, ecc.) e chiedere loro di evidenziare un "take-away" o una lezione appresa.
- Riassumendo le principali conclusioni e "take-away" basati sull'albero.

Inoltre, dopo l'esercizio, l'albero dei problemi può essere convertito in un albero degli obiettivi riformulando ciascuno dei problemi in risultati positivi desiderabili, come se il problema fosse già stato trattato. In questo modo, le cause e le conseguenze alla radice vengono trasformate in soluzioni alla radice o obiettivi per il cambiamento.

Un albero oggettivo mira a

- Fornire una chiara panoramica della situazione futura desiderata una volta identificati i problemi e riformulare in obiettivi;
- Verificare la gerarchia degli obiettivi;
- Illustrare le relazioni mezzi-fini in un diagramma.

Una volta completato, l'albero degli obiettivi fornisce un quadro riassuntivo di una situazione futura desiderata, compresi i mezzi indicativi con cui i fini potrebbero essere raggiunti. Come per l'albero dei problemi, l'albero degli obiettivi può fornire un riepilogo semplificato della realtà. Può aiutare e supportare l'analisi e la presentazione di idee / obiettivi.

Il modello Albero obiettivo ha lo stesso formato del modello Albero dei problemi, il problema identificato nel tronco rimane lo stesso, ma riformulando le cause (cioè le "radici") dell'albero dei problemi in dichiarazioni positive, queste ora rappresentano "Mezzi". I partecipanti procedono allo stesso modo con gli effetti (cioè i "rami") dell'Albero dei Problemi, che sono attraverso la riformulazione trasformati in fini o obiettivi.

L'esercizio procede allo stesso modo dell'albero dei problemi. La riformulazione può essere fatta prima individualmente con i partecipanti usando note adesive, quindi raggruppare le note e discutere con i loro coetanei, oppure avviare la discussione e raggiungere un accordo tra i membri del gruppo.

Anche qui, cuore dell'esercizio è la discussione, il dibattito e il dialogo che si genera dalla riformulazione degli elementi inclusi nelle radici e nei rami.

6. MATERIALI SPECIFICI

Avrai bisogno di:

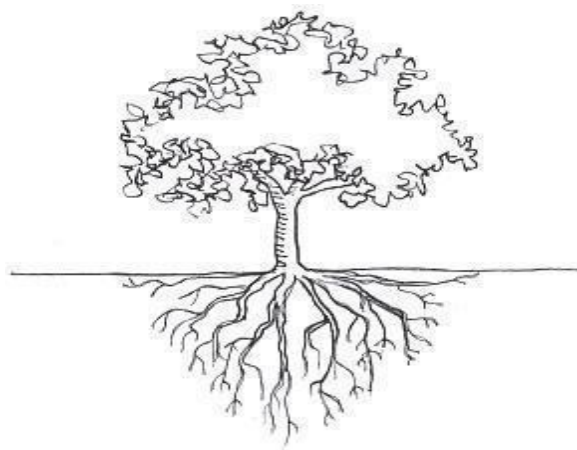
- Lavagna a fogli mobili, lavagna o carta grande;
- Sticky notes o carte
- Nastro o perni

- Penne, matite, ecc...

7. SUGGERIMENTI

- Tieni presente che condurre un'analisi dell'albero dei problemi richiede facilitazione e tempo sufficiente (la discussione nei gruppi potrebbe richiedere molto tempo, quindi assicurati di avere abbastanza tempo pianificato per questo).
- Scrivere ogni problema/ causa/effetto su una nota o una scheda post-it separata durante la sessione di brainstorming consente di (ri)organizzare in seguito una logica causa-effetto.
- Dove le cause o le conseguenze sono molto simili, raggruppare per rappresentarle tutte.
- Probabilmente ci saranno più cause per ogni effetto e più effetti per ogni causa. Alcune cause (come la povertà) possono essere sia cause fondamentali che effetti principali – in questo caso può essere presente sia nelle cause che nelle conseguenze.
- Sia per l'albero dei problemi che per l'albero degli obiettivi, è importante che tutti si sentano a proprio agio nel mettere in avanti il proprio punto di vista. In alcuni casi può essere utile suddividere in gruppi più piccoli, ognuno dei quali produce un albero separato e quindi confrontare i risultati. Questo potrebbe essere consigliabile, ad esempio, quando il gruppo che prende parte all'esercizio è numeroso, o quando ci sono partecipanti che possono essere meno vocali di fronte ad altri (ad esempio madrelingua contro non nativi; minoranze, ecc.).
- Per l'albero degli obiettivi: la riformulazione dei problemi in obiettivi deve essere fatta con molta attenzione. Se un'istruzione non ha senso dopo la riformulazione, scrivere un obiettivo di sostituzione o eliminarlo o lasciare invariato il problema. È importante rivedere gli obiettivi formulati e l'albero degli obiettivi risultante

Esempio di albero dei problemi e modello di albero degli obiettivi



8. VERSIONE ON-LINE

L'esercizio non è facilmente adattabile a un contesto online, sebbene le discussioni possano svolgersi in un ambiente online utilizzando la videoconferenza, questo non genererà gli stessi benefici di un ambiente faccia a faccia, poiché la comunicazione online è meno ricca di elementi di comunicazione non verbale e della loro trasmissione. In ogni caso, se necessario, dovrebbe essere fatto solo con un singolo gruppo moderato dal coordinatore (e non utilizzando gruppi più piccoli).

9. BIBLIOGRAFIA - SITOGRAFIA

Albero dei problemi

- Wasike Wilberforce Walubengo, D. Kyalo, A. Mulwa. (2019). *Analytical Review of Application of Problem Tree Analysis As a Project Design Tool For Enhancing Performance of Community Based in Kenya*. European Journal of Business and Management Research ([link](#)).
- Step 1: Identifying the focal issue with 'Problem Tree Analysis' technique ([link](#))
- Planning tools: Problem Tree Analysis ([link](#))
- Problem tree @engageplus.org ([link](#))

Albero degli obiettivi

- Liza Groenendijk (2003). Planning and Management Tools. ITC-ISBN: 9061642191 ([link](#)).
- Using a Problem and Objective Tree to Set Realistic Goals ([link](#)).
- Objective tree method ([link](#))
- European Commission. *Aid delivery methods - Project cycle management guidelines*. EU Publications. ([link](#))