

GOSSIP DELLE RISORSE



CARATTERISTICHE PRINCIPALI

Competenze rafforzate	FISSARE OBIETTIVI, SUPPORTARE, FOCUS SULLE SOLUZIONI
Adatto per	Docenti, studenti
Livello di difficoltà	Basso
Setting	Di gruppo
Numero minimo di partecipanti	3
Durata media	30 minuti
Attrezzature/materiali speciali	No
Versione online	Sì

1. DESCRIZIONE

Come ha scritto Peter Szabo¹, ideatore di questa pratica: *"Il gossip delle risorse è un'attività di cinque minuti in piccoli gruppi. Può essere utilizzato durante le attività in aula come forma di feedback, o anche in altre tipologie di gruppi all'interno della scuola. In pochi minuti si crea un'atmosfera di reciproco apprezzamento e riconoscimento all'interno di un gruppo, rafforzando allo stesso tempo l'individuo nel fare di più di ciò che funziona. È anche un esercizio meraviglioso per concentrarsi sulle soluzioni esistenti e imparare da quelle".*

L'attività si svolge in piccoli gruppi di tre persone in cui, a rotazione, una persona resta in silenzio ad ascoltare per un tempo stabilito, mentre le altre due parlano delle risorse, dei talenti e delle cose belle che immaginano, vedono o suppongono della persona in ascolto. Per esempio:

- "Il modo in cui è vestito mi ricorda una persona che presta molta attenzione ai dettagli...";
- "Sì, e mi ha fatto impazzire il suo sorriso, sembra una persona che sa mettere a proprio agio le persone che interagiscono con lui...".

2. SCOPO / BENEFICI

L'obiettivo è aiutare i partecipanti a sperimentare il cambiamento di prospettiva dalla logica incentrata sul problema alla logica di miglioramento della soluzione.

Aiuta le persone a essere più consapevoli delle loro risorse e di quanto queste possano essere visibili al mondo esterno.

Questa pratica mira a spostare lo sguardo dalla critica all'apprezzamento, dalla mancanza alle risorse, il tutto in forma colloquiale e trasparente.

La pratica facilita lo scambio di risorse nel gruppo, valorizza gli individui e crea appartenenza, energizzando il gruppo. Inoltre, la pratica consente di fare esperienza del fatto che ci si può concentrare immediatamente sugli aspetti positivi o negativi, a seconda di come ci si avvicina alle persone.

¹ <https://www.peterszabo.ch/en/about>

3. CLUSTER DI COMPETENZE CORRELATI

- Cluster n.3: FISSARE OBIETTIVI. Poiché invita i partecipanti a ipotizzare caratteristiche positive su una persona, l'attività invita ad allenare l'abilità di definizione e **lavorare sulle ipotesi**;
- Cluster n.4: SUPPORTARE. L'attività allena i partecipanti ad assumere una posizione di sostegno nei confronti di altre persone. In questo senso, vengono suscitate tutte le abilità relative a questo costrutto (**evitare la colpa, sospendere il giudizio, empatia, atteggiamento di curiosità**);
- Cluster n.5: focus sulle SOLUZIONI. Invitando i partecipanti a concentrarsi su ciò che sta già funzionando nell'atteggiamento di una persona, l'attività facilita lo sviluppo di un **approccio focalizzato sulla soluzione**.

4. COME SVOLGERE L'ESERCIZIO

Passo 1 / Preparazione:

Il facilitatore crea gruppi di tre partecipanti (meglio se non si conoscono molto bene) e spiega come funzionano gli esercizi. Si suggerisce di sottolineare l'importanza di concentrarsi solo sulle cose buone, sui talenti o sulle risorse che i partecipanti immaginano nell'altra persona.

Il facilitatore spiega che ogni fase dell'esercizio, quando una persona ascolta in silenzio e le altre due parlano delle sue risorse/abilità/talenti, dura da tre a cinque minuti.

Una volta spiegate le regole, i partecipanti (per es., studenti) sono invitati a stare in piccoli gruppi ben distanti e decidere chi va per primo ad ascoltare.

Passo 2 / Cicli di gossiping:

Inizia l'esercizio vero e proprio con il primo ciclo di gossiping: una persona del gruppo ascolta senza intervenire mentre le altre due parlano delle risorse, dei talenti e delle cose belle che immaginano, vedono o suppongono di lei o di lui.

Dopo tre o cinque minuti al massimo, il facilitatore invita i membri dei gruppi a cambiare ruolo e ad iniziare un nuovo ciclo di gossip delle risorse.

Quando il secondo turno è finito, il facilitatore invita nuovamente i gruppi a scambiarsi i ruoli in modo da iniziare il terzo ed ultimo ciclo. Dopo questo terzo step, tutti i membri dei gruppi di tre dovrebbero aver sperimentato il ruolo di ascoltatore silenzioso, quando gli altri due discutono tra loro delle risorse, dei talenti o abilità che vedono in lui o lei.

Passo 3 / Condivisione in gruppo:

Una volta terminati i tre cicli di ascolto-gossip, il facilitatore invita i singoli gruppi a scambiare le proprie emozioni, pensieri e idee sulle esperienze appena vissute.

Per facilitare la discussione in ogni piccolo gruppo, è possibile invitare a rispondere a domande del tipo:

- *Cosa ne pensi di questa esperienza?*
- *Com'è stato ascoltare le persone discutere di cose positive su di te?*
- *Com'è stato immaginare le risorse di qualcuno che non conosci o che conosci poco?*

Concedi a ciascun piccolo gruppo un tempo limitato per discutere l'esperienza (da 3 a 5 minuti).

Spiega che ci sarà una fase di debriefing in cui tutti i partecipanti avranno l'opportunità di condividere con gli altri i loro pensieri, sentimenti e idee.

Passo 4 / Conclusione:

Una volta che ogni piccolo gruppo ha discusso l'esperienza, è possibile invitare le persone a rimanere sedute dove si trovano, a stare in cerchio o a trovare un posto in aula come desiderano. Quando tutti hanno preso posto, è possibile iniziare la fase di debriefing.

5. RIFLESSIONE FINALE

Durante la riflessione in plenaria si raccomanda di mantenere l'attenzione sulle risorse e su ciò che ha funzionato.

Il facilitatore può evidenziare che la vita delle persone è sempre più ricca di quanto si pensi, perché ognuno ha sempre un bel lato di se stesso.

L'atmosfera alla fine è di solito molto amichevole e tutti sorridono.

I partecipanti sono spesso sorpresi di quante cose buone gli altri vedono in loro.

Può essere utile aiutare i partecipanti a notare le differenze di stato emotivo nel gruppo dall'inizio alla fine dell'esercizio.

6. MATERIALI SPECIALI

Nessuno in particolare.

7. CONSIGLI E TRUCCHI

Questa pratica potrebbe sollevare qualche imbarazzo nei partecipanti e per questo motivo si suggerisce di invitare all'attività senza tuttavia obbligare alla partecipazione.

Se un partecipante non vuole fare esercizio, il facilitatore può chiedergli di assumere il ruolo di tutor, aiutando gli altri piccoli gruppi a rispettare le regole.

È anche possibile che ciò che viene detto possa scuotere i partecipanti e stimolare reazioni di commozione e/o pianto. In questo caso, un po' di ironia e leggerezza possono essere di grande aiuto.

8. VERSIONE ONLINE

Questa pratica può essere fatta anche online. Hai bisogno di una piattaforma online che ti permetta di dividere il gruppo virtuale in sottogruppi di tre persone. È possibile utilizzare piattaforme come Zoom, Teams. Anche l'uso di lavagne digitali come MIRO (www.miro.com) o MURAL (www.mural.com) può aiutare, ma consigliamo di mantenere l'esercizio a livello di conversazione.

9. BIBLIOGRAFIA - SITOGRAFIA

- Jesper Hankovszky Christiansen. [*Case studies. Solution Focused Future Forum.*](#) InterAction - The Journal of Solution Focus in Organizations, Volume 6, Numero 1, Maggio 2014, pp. 67-74(8). SFCT.
- Great Gatherings. [Resource Gossip - Inspiration. News. Tools.](#)
- Greatness Magnified. [Resource Croaking \(Gossiping\) – Exercise 1.](#)