



Dipartimento di Scienze sociali, politiche e cognitive

Dottorato in

Apprendimento e Innovazione nei Contesti Sociali e di Lavoro

XXXVIII Ciclo

**Esplorare Pratiche Formative attraverso
l'Actor-Network Theory: Un Focus sui comitati
territoriali Arcigay**

Supervisore

Prof. Claudio Melacarne

Candidato

Dott. Davide Ciofi

Anno accademico 2024/2025

Abstract italiano

La presente ricerca esplora le pratiche formative informali all'interno dei movimenti sociali, con particolare riferimento alla comunità LGBTQIA+* italiana e all'associazione Arcigay. Il lavoro si inserisce nel filone degli studi sull'apprendimento adulto informale, un campo in continua evoluzione che, a partire dalle riflessioni di Dewey (1938) sull'esperienza come dispositivo educativo, ha progressivamente ampliato il proprio orizzonte verso contesti non scolastici e non istituzionali, fino a comprendere i movimenti sociali come spazi di produzione e trasmissione del sapere (Jarvis, 2004). Il quadro teorico si articola su tre assi principali. Il primo riguarda l'evoluzione del concetto di apprendimento informale, attraverso i contributi di Knowles (1984) sull'andragogia, di Argyris e Schön (1978) sull'apprendimento riflessivo nelle organizzazioni, e di Marsick e Watkins (1990) sull'apprendimento incidentale nei contesti lavorativi. Il secondo asse mira a tentare di ricostruire la storia del movimento LGBTQIA+* italiano dal dopoguerra ai giorni nostri, dalla nascita del FUORI negli anni Settanta fino allo sviluppo di Arcigay (Prearo, 2015), con attenzione alle prospettive teoriche di Tilly (2020), Melucci (1996) e Della Porta e Diani (2006) sui movimenti sociali. Il terzo asse introduce la prospettiva sociomateriale e l'Actor-Network Theory (ANT) di Latour (2005), rielaborata da Fenwick in chiave pedagogica (Fenwick & Edwards, 2010), come lente attraverso cui leggere i processi educativi come assemblaggi eterogenei di attori umani e non umani. La parte empirica si basa su otto interviste semistrutturate e condotte in profondità con volontari e volontarie impegnati nelle attività formative di diversi comitati territoriali di Arcigay. L'analisi, condotta secondo la prospettiva ANT, ha messo in luce una rete di attori — formatori, partecipanti, spazi, oggetti, tecnologie, istituzioni e linguaggi — che concorrono alla costruzione delle pratiche formative. L'apprendimento emerge come fenomeno distribuito e situato, non riconducibile all'azione di un singolo soggetto, ma come effetto di configurazioni sociomateriali in continua trasformazione (Orlikowski, 2007). I risultati suggeriscono che nei movimenti sociali la formazione coincide con la partecipazione stessa: essa è al contempo condizione e prodotto della continuità

organizzativa del gruppo (Melucci, 1996). Il sapere non è posseduto dai singoli, ma emerge e si stabilizza nelle configurazioni che rendono possibile l'azione collettiva (Latour, 2005), rendendo ogni pratica formativa un processo aperto, situato e irriducibile al solo scambio interpersonale.

Parole chiave: Pratiche formative; Actor-Network Theory; Ecologia della pratica; Arcigay.

Abstract eng

This research explores informal learning practices within social movements, with particular reference to the Italian LGBTQIA+* community and the Arcigay association. The work is part of the field of informal adult learning studies, a constantly evolving field which, starting from Dewey's (1938) reflections on experience as an educational device, has progressively broadened its horizons to include non-school and non-institutional contexts, to the point of encompassing social movements as spaces for the production and transmission of knowledge (Jarvis, 2004). The theoretical framework is structured around three main axes. The first concerns the evolution of the concept of informal learning, through the contributions of Knowles (1984) on andragogy, Argyris and Schön (1978) on reflective learning in organizations, and Marsick and Watkins (1990) on incidental learning in work contexts. The second axis aims to reconstruct the history of the Italian LGBTQIA+* movement from the post-war period to the present day, from the birth of FUORI in the 1970s to the development of Arcigay (Prearo, 2015), with a focus on the theoretical perspectives of Tilly (2020), Melucci (1996), and Della Porta and Diani (2006) on social movements. The third axis introduces the socio-material perspective and Latour's (2005) Actor-Network Theory (ANT), reworked by Fenwick in a pedagogical key (Fenwick & Edwards, 2010), as a lens through which to read educational processes as heterogeneous assemblages of human and non-human actors. The empirical part is based on eight semi-structured and in-

depth interviews with volunteers involved in the training and learning activities of various Arcigay local committees. The analysis, conducted according to the ANT perspective, highlighted a network of actors—trainers, participants, spaces, objects, technologies, institutions, and languages—that contribute to the construction of training and learning practices. Learning emerges as a distributed and situated phenomenon, not attributable to the action of a single subject, but as the effect of constantly changing sociomaterial configurations (Orlikowski, 2007). The results suggest that in social movements, training coincides with participation itself: it is both a condition and a product of the group's organizational continuity (Melucci, 1996). Knowledge is not possessed by individuals but emerges and stabilizes in the configurations that make collective action possible (Latour, 2005), making every training practice an open, situated process that cannot be reduced to interpersonal exchange alone.

Keywords: Learning practices; Training practices; Actor-Network Theory; Ecology of practice; Arcigay.

Ai miei nonni

Ringraziamenti

A conclusione di questo percorso desidero ringraziare coloro che ne hanno reso possibile questo percorso.

Ringrazio il Professor Claudio Melacarne per la guida, la disponibilità e per aver saputo orientarmi nei momenti di incertezza con la giusta dose di rigore e libertà.

Un ringraziamento sincero va a tutte le persone che hanno accettato di essere intervistate, dedicando il loro tempo e condividendo con generosità le proprie esperienze. Senza di loro questa ricerca non avrebbe avuto voce.

Ringrazio Arcigay e tutti i comitati territoriali coinvolti per l'apertura e la disponibilità dimostrata nel corso dell'indagine.

Un pensiero speciale va alle persone che mi sono state vicine durante questi anni di dottorato: colleghe e colleghi con cui ho condiviso dubbi, scoperte e qualche momento di sconforto; amiche e amici che hanno saputo starmi accanto anche quando ero poco presente.

Indice

INTRODUZIONE	11
CAPITOLO 1 L'EVOLUZIONE DEL CONCETTO DI APPRENDIMENTO INFORMALE	15
1.1 Introduzione	15
1.2 L'esperienza come dispositivo di apprendimento	16
1.3 Luoghi e spazi dell'apprendimento adulto	21
1.4 Quando l'apprendimento non è più solo umano	29
1.5 Conclusioni	31
CAPITOLO 2 MOVIMENTO LGBTQIA+*: CENNI STORICI E TEORICI	33
2.1 Introduzione	33
2.2 Prospettive teoriche	34
2.3 Le origini del Movimento	41
2.4 "La rivoluzione è GIOIA"	45
2.5 Arcigay	55
2.6 Conclusioni	59
CAPITOLO 3 LA PROSPETTIVA SOCIOMATERIALE E L'ANT	61
3.1 Introduzione	61
3.2 La prospettiva sociomateriale	62

3.3 L'Actor-Network Theory	64
3.4 Tradurre l'ANT nei contesti formativi	67
3.5 Conclusioni	70
CAPITOLO 4 “LA CARTA IGIENICA È UNO STRUMENTO D'ORO NELLE NOSTRE FORMAZIONI”	73
4.1 Introduzione	73
4.2 Metodologia	75
4.3 Dati emergenti	80
4.4 Conclusioni	83
BIBLIOGRAFIA	87
SITOGRAFIA	96
Appendice	97

INTRODUZIONE

Negli corso del secolo scorso, la pedagogia ha vissuto un processo di continuo cambiamento, cercando di esplorare nuove dimensioni e nuovi contesti, sempre più ampi, accrescendo sempre di più l'idea che l'apprendimento non sia solo relegato ai temi dell'infanzia o della scuola, ma che sia un tema che riguarda l'individuo nell'arco della vita. Tra i maggiori interessi che hanno contribuito all'espansione delle traiettorie della pedagogia, è stato il sempre il maggiore interesse per l'apprendimento informale. L'UNESCO Institute for Lifelong Learning, citando "A Memorandum on Lifelong Learning" (2000) e "Making a European Area of Lifelong Learning a Reality" (2001) della Commissione Europea, riporta così la definizione:

"Informal learning

Informal learning results from daily life activities related to work, family or leisure. It is not structured (in terms of learning objectives, learning time or learning support) and typically does not lead to certification. Informal learning may be intentional but in most cases it is non-intentional (or 'incidental'/random)." (European Commission, 2000; 2001; UNESCO, 2009)

Questa definizione è il frutto di un costante dibattito che ha caratterizzato il Novecento attraverso gli studi di differenti autori e autrici che, svicolando l'educazione dal contesto scolastico, hanno portato la loro visione più ampia cogliendo le potenzialità dei contesti, degli spazi e dei soggetti non tipicamente riconosciuti come luogo d'apprendimento. È in questa cornice che l'educazione degli adulti ha ottenuto maggiore rilevanza come terreno fertile per la riflessione e l'apprendimento dall'esperienza e dalle situazioni non intenzionalmente educativa (Jarvis, 2004).

La seguente ricerca si inserisce in questo quadro teorico, proponendo un' esplorazione dell' apprendimento adulto in uno specifico contesto di analisi che, negli ultimi decenni, è stato sempre più studiato: i movimenti sociali. In particolare, il focus è sul movimento LGBTQIA+* italiano, divenendo così il campo d' indagine per comprendere in che modo le pratiche formative non formali possano configurarsi come luoghi di apprendimento, di costruzione e produzione del sapere. I movimenti sociali non sono da considerare unicamente come fenomeni politici, ma in questo caso vengono assunti come spazi formativi, generatori di competenze e conoscenze, costruite nelle pratiche e nella partecipazione (Fenwick, 2008).

L' attenzione nei confronti dei movimenti sociali come luoghi di apprendimento e di formazione rimane, soprattutto nel panorama italiano, tuttora parziale nonostante lavori significativi che hanno avviato un' riflessione e un' ampliamento del dibattito verso questo senso (Prearo, 2015). Questo elaborato, dunque, non intende colmare alcuna lacuna, ma provare a descrivere in che modo può svilupparsi e trasmettere la conoscenza all' interno di questo contesto cercando di assumere una differente prospettiva.

A guidare questa indagine è, infatti, l' idea che l' apprendimento non sia un processo puramente individuale, ma un fenomeno che emerge da configurazioni di relazioni, pratiche, spazi e strumenti (Fenwick & Edwards, 2010). La prospettiva sociomateriale, e in particolare l' Actor-Network Theory (ANT), consente di poter leggere i processi di apprendimento e le pratiche come risultati di assemblaggi eterogenei tra attori umani e non umani, linguaggi, simboli, corpi, spazi e contesti (Latour, 2005; Fenwick, 2015). L' obiettivo è quindi rivolto al comprendere come si costruiscono e si apprendono i saperi e come vengano trasmessi attraverso la partecipazione all' interno di un movimento sociale; e come questi siano mediati attraverso spazi, oggetti tecnologia, strumenti, oggetti nell' esperienza.

L' uso della prospettiva sociomateriale aiuta, inoltre, a spostare l' attenzione dal singolo soggetto a una visione collettiva e plurale della pratica, considerando l' apprendimento come fenomeno emergente da reti di associazioni (Fenwick &

Edwards, 2010). Questo approccio è un possibile nuovo modo di analizzare i contesti sociali come i movimenti, dove l'apprendimento avviene nell'informalità, in un contesto meno individuale e nel quale si elaborano narrazioni comuni.

L'obiettivo non è quello disegnare una mappa esaustiva e totale di come dell'apprendimento nei movimenti sociali, ma quello di offrire uno sguardo articolato su un caso specifico, mettendo in luce come l'educazione si realizza anche nei luoghi meno visibili e quali attori ne prendono parte. Nel quarto capitolo verranno analizzate in profondità otto interviste, assunte come base empirica della ricerca. Il materiale è reso integralmente disponibile in appendice, così da garantire la trasparenza analitica e del percorso interpretativo (Della Porta, 2010).

Il seguente elaborato si articola in quattro capitoli, oltre all'introduzione e alle considerazioni conclusive. Il primo capitolo ripercorre l'evoluzione delle principali teorie dell'apprendimento informale nel Novecento attraverso autori e autrici che hanno contribuito alla costruzione e agli studi su questo tema, ampliandolo in diversi contesti e a diversi soggetti. Il secondo capitolo è dedicato al movimento LGBTQIA+* come contesto d'indagine; esplorando come sia nato e si sia evoluto in Italia nel Novecento e fino ai giorni odierni (Prearo, 2015). Il terzo capitolo è dedicato alla prospettiva sociomateriale e all'ANT, mettendo in luce le implicazioni nel campo educativo (Fenwick & Edwards, 2010). Il quarto capitolo presenta l'analisi delle interviste svolte e i dati che ne emergeranno da esse.

CAPITOLO 1

L'evoluzione del concetto di apprendimento informale

1.1 Introduzione

L'apprendimento adulto informale è un concetto complesso attorno al quale, da vari decenni, si sono sviluppati numerosi dibattiti e ricerche per comprendere il funzionamento di questo fenomeno. Il concetto di apprendimento ha percorso un'evoluzione significativa nel corso del Novecento, ponendo il dibattito su aspetti sempre più discussi e ampi; stressandolo affinché venisse ampliato lo sguardo verso contesti, forme di apprendimento e di relazione sempre nuove. Il percorso di ricerca di Fabbri e Melacarne mostra efficacemente come il dibattito pedagogico sull'apprendimento si sia progressivamente ampliato. A partire dallo studio delle comunità di pratica e della riflessività nei contesti professionali, in cui la conoscenza è costruita nell'esperienza condivisa (Fabbri, 2007), i loro lavori hanno progressivamente spostato l'attenzione verso i processi di negoziazione di significato nelle relazioni quotidiane e nei contesti di vita (Fabbri & Melacarne, 2020). In questa prospettiva l'apprendimento diviene trasformativo, situato e orientato al cambiamento sociale (Melacarne, 2011; Melacarne, 2022). Successivamente, la riflessività viene riletta oltre la dimensione individuale, come fenomeno distribuito tra pratiche, contesti e mediazioni sociomateriali, anche alla luce di prospettive post-umane (Fabbri & Melacarne, 2023). Ne emerge uno spostamento dello sguardo pedagogico: dai processi formativi delimitati alle ecologie di pratiche e alle forme plurali di apprendimento che attraversano la vita sociale.

Un esempio che vedremo più avanti è il lavoro di Marsick e Watkins che hanno studiato in che modo gli adulti apprendono informalmente nei contesti lavorativi, ponendo l'attenzione su come le organizzazioni potrebbero utilizzare

questa dinamica per favorire lo sviluppo della conoscenza (Marsick, V. J., Watkins, K. E., 2001). Possiamo, oppure, citare gli studi di Argyris e Schön che hanno ampliato il dibattito suggerendo che l'apprendimento informale e incidentale nei contesti organizzativi avvengono in condizioni di sorpresa o circostante fuori dalla routine, richiedendo una maggiore attenzione sul problema e ponendo il focus sulla riflessione (Argyris & Schön, 1978).

Per comprendere in che modo il dibattito e gli studi si siano spostati da una grande attenzione al bambino verso una pedagogia più ampia, allargando la visione anche all'adulto e al mondo organizzativo, nel presente capitolo esamineremo dunque l'evoluzione del concetto di apprendimento informale attraverso il pensiero di autori chiave, mettendo progressi ed eventuali svolte nel modo di intendere l'apprendimento informale e dei soggetti studiati, fino ad arrivare all'apprendimento adulto e alle sue ramificazioni. L'insieme di queste prospettive fornirà un quadro articolato dell'evoluzione storica e concettuale dell'idea di apprendimento informale, utile a comprenderne la rilevanza nei contesti educativi e sociali contemporanei.

1.2 L'esperienza come dispositivo di apprendimento

La contemporaneità è stata caratterizzata da rivoluzioni, scontri, lotte politiche ed esigenze che hanno portato a una svolta rispetto al passato. È proprio in questo periodo che si hanno movimenti di massa che si sono resi protagonisti di tensioni con gruppi dominanti ed elitari. Altresì importante è definire questo periodo come l'età della democrazia, del riconoscimento del potere del popolo come aggiornamento di una situazione politica ancora troppo legata a un centramento del potere in poche mani. È proprio in questi anni che l'attenzione ai modelli organizzativi e politici vengono messi in discussione e, parallelamente, anche la pedagogia e l'educazione acquisiscono un ruolo centrale in questa

dinamica (Cambi, 2014). Tra Ottocento e Novecento la pedagogia e l'educazione iniziano ad acquisire maggiore importanza, ottenendo un ruolo centrale legato alle ideologie di quei secoli, sempre più connesso alla società e all'istruzione. La pedagogia è stata uno strumento utile nella trasmissione di obiettivi ideologici e atteggiamenti mentali per modificare l'assetto della società con una missione evolucionistica di base, come la funzione produttiva nelle società industriali e l'organizzazione scolastica. Gli obiettivi sociopolitici hanno caratterizzato fortemente gli studi pedagogici nel corso del Novecento, soprattutto a partire dalla rivoluzione industriale e portata avanti con il susseguirsi di regimi politici e rivoluzioni sociali. Centrale nel dibattito di inizio secolo fu il rapporto tra pedagogia, scuola e società. Questa dinamica ha portato a una forte politicizzazione della pedagogia, divenendo terreno fertile per i programmi politici e del fare politica (Cambi, 2014). È con la contemporaneità che si ampliano i soggetti dell'educazione: la pedagogia inizia a occuparsi di bambini, donne, disabili e, molto più avanti, di culture e minoranze sociali.

Nei primi anni del Novecento gli studi pedagogici e il dibattito ruotano attorno al rinnovamento del sistema scolastico e la formazione di nuove prospettive culturali e societarie innovatrici, centrate su una visione plurale e in costante trasformazione della società. Tra le principali correnti pedagogiche di inizio Novecento, sicuramente la più influente è stata quella di John Dewey (1859 – 1952). Il suo modello pedagogico è stato caratterizzato da una forte critica al sistema scolastico e al rinnovamento di quest'ultimo in funzione di un'educazione più civile ed emancipativa del bambino e la formazione di una mente più democratica e legata fortemente alla società.

John Dewey, filosofo e pedagogista statunitense, ha avuto un enorme influenza sugli studi dell'apprendimento e dell'educazione in tutto il mondo. Il suo pensiero ha rappresentato una spinta verso nuovi dibattiti, ponendosi al centro di uno sviluppo culturale in chiave educativa e democratica (Cambi, 2014). Nonostante non abbia parlato espressamente di apprendimento informale o apprendimento esperienziale, è considerato come uno degli autori fondanti della

pedagogia attiva e precursore dell'idea che l'educazione sia connessa all'esperienza vissuta e agli interessi dell'individuo. Il suo pensiero, sviluppato nelle sue numerose opere, è attento ai problemi di una società industrializzata e in continua evoluzione. Gli Stati Uniti, infatti, stavano vivendo un profondo cambiamento sociale ed economico, con l'obiettivo di passare da una forma di economia agricola a una produzione industriale e di divenire la prima potenza mondiale (Taroni, Zaganelli, 2004). Il credo pedagogico di Dewey si caratterizza per la sua ispirazione al pragmatismo e quindi attento al "fare", momento centrale dell'educazione, e impegnato a portare la pedagogia in un ruolo chiave nel campo sociale e politico, in quanto capace di incentivare un pensiero democratico e apertura alla collaborazione nella società (Cambi, 2014).

Nelle sue opere, Dewey pone sotto critica il sistema educativo scolastico e la netta separazione tra scuola e vita, tra teoria e pratica: la scuola non educa i bambini e le bambine al pensiero ma si limita a trasmettere informazioni, sostenendo invece che il concetto di educazione dovrebbe essere visto come una continua riorganizzazione dell'esperienza. La scuola, per l'autore, dovrebbe tenere conto delle mutazioni che sta vivendo la società, in continuità con la vita nella società, e proprio per questo dovrebbe crescere futuri cittadini e cittadine che, attraverso laboratori di "attività produttive" (come falegnameria, tessitura, cucina), li renda più attivi, più inclini ad aiutare la famiglia e più consapevoli dei loro interessi (Taroni, Zaganelli, 2004; Cambi, 2014). Colonna centrale del pensiero deweyano è l'importanza dell'esperienza: essa non è una mera azione, ma il momento centrale dell'apprendimento. Dewey non parla espressamente di apprendimento informale, ma è proprio nell'informalità che avviene l'apprendimento e sui cui si dovrebbe concentrare l'educazione. L'apprendimento non è un processo passivo o meccanico ma è sempre legato al pensiero riflessivo e alla rielaborazione dell'esperienza: si apprende attraverso uno scambio continuo tra individuo e ambiente che causa una "crisi" e sulla quale il pensiero ricostruisce un equilibrio, portando un apprendimento (Dewey, 2019; Cambi, 2014). Come detto precedentemente, Dewey

pone attenzione alla trasmissione di valori ben precisi nell'educazione e, proprio nella sua opera "Esperienza e Educazione (1938), egli scrive:

"L'esperienza non si compie semplicemente nell'interno della persona. Essa si svolge lì poiché influenza la formazione di attitudini, di desideri e di propositi. Ma non è ancora tutto. Ogni esperienza autentica ha un aspetto attivo che cambia in qualche modo le condizioni obiettive sotto cui si compie l'esperienza." (2014, p. 38).

Tra i contributi più significativi dell'autore, infatti, vi è l'idea che l'apprendimento è un processo che la persona fa in relazione al proprio ambiente e alla comunità che la circonda. La scuola dovrebbe essere in linea con l'esperienza di vita dove i bambini possono imparare attraverso l'azione, per far sì che l'educazione sia in linea con lo "sviluppo sociale" (Cambi, 2014). La concezione dell'apprendimento come processo sociale è un aspetto innovativo nel dibattito. L'individuo apprende non solo per sé stesso, ma sempre in relazione con gli altri e con la comunità di cui fa parte. L'interazione sociale e la cooperazione sono quindi elementi fondamentali per la costruzione di significati condivisi.

L'esperienza è, nel pensiero pedagogico di Dewey, un elemento centrale. È proprio su questo che si basa la principale critica che muove alla scuola: educare non è un "vivere delle esperienze", ma è guidare l'esperienza in modo che porti apprendimento, curiosità e libertà. L'invito di Dewey è quello di pensare all'educazione in modo riflessivo, non limitando l'educazione a un momento specifico. Dewey, però, fa una distinzione tra esperienze educative, cioè esperienze che stimolano verso nuove ricerche e mosse dalla curiosità; ed esperienze diseducative che, a differenza delle prime, inibiscono la curiosità e fermano la possibilità di intraprendere nuove esperienze; l'educazione, infatti, è autentica solo quando è radicata nell'esperienza della persona:

“Credere che ogni educazione autentica proviene dall’esperienza non significa già che tutte le esperienze siano genuinamente o parimenti educative.” (Dewey, 2014).

E continua:

“Ci sono difatti delle esperienze diseducative. È diseducativa ogni esperienza che ha l’aspetto di arrestare o fuorviare lo svolgimento dell’esperienza ulteriore. Un’esperienza può procurare incallimento; può diminuire la sensibilità e la capacità di reagire. In questi casi sono limitate le possibilità di avere una più ricca esperienza nel futuro. E ancora, una data esperienza può aumentare l’abilità automatica di una persona in una particolare direzione e tuttavia tendere a restringere la sua libertà di movimento: l’effetto è di nuovo di limitare il campo della futura esperienza.” (Dewey, 2014).

Per Dewey, ogni processo educativo autentico trova significato nell’esperienza vissuta. L’educazione non può limitarsi a una trasmissione di nozioni, ma si realizza a pieno solo attraverso le esperienze vissute dalla persona in relazione al mondo. Apprendere vuol dire riflettere, trasformarsi e formare nuove conoscenze. Un’esperienza si può definire educativa se si fonda sui principi di continuità e integrazione: il primo evidenzia che ogni esperienza è collegata alle precedenti e influenza quelle future, creando un processo progressivo che modifica e arricchisce l’apprendimento attraverso nuove esperienze; il secondo sottolinea che ogni esperienza è data dall’incontro tra l’individuo e l’ambiente che lo circonda, creando una relazione continua tra la persona e il contesto sociale, culturale e fisico circostante. L’ambiente non è un elemento neutro, ma parte attiva del processo educativo (Dewey, 2014).

John Dewey, attraverso i suoi scritti, ha fornito una cornice filosofica e teorica in cui l'apprendimento non è rilegato solo all'istruzione formale, ma è presente in tutta la vita intera. Il suo interesse su esperienza, interazione, comunità e democrazia nell'educazione ha contribuito, insieme altri approcci teorici, a legittimare pedagogicamente ciò che oggi chiamiamo apprendimento informale, inteso come apprendimento continuo, integrato nelle attività ordinarie e rilevante per la vita sociale.

1.3 Luoghi e spazi dell'apprendimento adulto

A partire dalla seconda metà del Novecento, a seguito di profondi mutamenti storici e sociali l'industrializzazione avanzata, l'espansione dell'istruzione superiore, l'affermazione del paradigma dell'educazione permanente e la ricostruzione post-bellica, si è reso sempre più evidente l'inadeguatezza del modello scolastico tradizionale nel rispondere ai bisogni formativi degli adulti (Jarvis, 2004). In questo contesto, le categorie concettuali dell'esperienza, dell'indagine e della partecipazione democratica di Dewey vengono progressivamente rielaborate nell'ambito dell'educazione degli adulti. È su questa base teorica e storica che si collocano gli studi di Malcolm Knowles, il quale sistematizza tali istanze in un modello specifico di riferimento, elaborando la teoria che egli chiamerà Andragogia. Attraverso la centralità dell'esperienza, l'auto-direzione del discente e l'orientamento ai problemi reali, Knowles traduce il pragmatismo educativo di Dewey in un quadro metodologico coerente con l'evoluzione sociale del secondo Novecento, segnando il passaggio da una filosofia generale dell'educazione a una teoria dell'apprendimento adulto (Knowles, 1970; Knowles, Holton & Swanson, 2005).

Malcom S. Knowles è considerato il padre dell'educazione degli adulti come disciplina autonoma, teoria che sviluppa a partire dagli anni '70 attraverso le sue

opere. Knowles, in contrapposizione al modello tradizionale pedagogico, propose una serie di assunti chiave sull'apprendimento adulto. Ed è proprio negli anni '70 che sviluppò i primi quattro assunti e poi, in seguito, ne definì sei (Knowles, 1984; 1990).

In primo luogo, la persona adulta ha bisogno di comprendere il perché di ciò che deve apprendere prima di mettere impegno nello studio, fungendo da elemento di motivazione per l'adulto. Esplicitare gli scopi e i benefici di un apprendimento, o mostrando il divario tra le competenze acquisite e quelle richieste dall'obiettivo, permette di percepire l'importanza del colmare quella lacuna (Knowles, 1984).

Il secondo assunto riguarda, secondo Knowles, il cambiamento del concetto di sé del discente: la persona sviluppa un'immagine di sé come autonoma e responsabile col tempo. L'adulto ha necessità di sentirsi ed essere auto-diretto, evitando dinamiche formative etero-dirette nelle quali si sente trattato come un bambino discente. L'attenzione a questo assunto viene dalle sue osservazioni nei contesti formali nei quali gli adulti assumono un ruolo passivo nei confronti dell'apprendimento, rischiando così di portare l'adulto a una disaffezione e a un allontanamento dal percorso formativo. Proprio per questo, Knowles pubblicò nel 1975 una guida per promuovere l'apprendimento auto-diretto, dando consigli a formatori e docenti (Knowles, 1975).

Un terzo assunto cardine è il ruolo che l'esperienza pregressa assume. Gli adulti, a differenza dei bambini, hanno un bagaglio di conoscenze ed esperienza più vasto e differenziato; queste, costituiscono una grande risorsa per l'apprendimento influenzando i loro bisogni, i loro interessi e i loro stili di apprendimento. Per l'autore, è fondamentale che nell'educazione degli adulti l'esperienza venga messa al centro delle metodologie didattiche, privilegiando tecniche attive e che facciano leva sulle conoscenze e le abilità acquisite in precedenza (Knowles, 1984).

Il quarto assunto riguarda la prontezza ad apprendere. Gli adulti diventano pronti ad apprendere quando avvertono la sensazione di bisogno per far fronte efficacemente alle situazioni reali nella propria vita. La motivazione ad apprendere

deriva spesso da esigenze date da problemi riscontrati nella quotidianità, dall'esperienza di compiti evolutivi o cambiamenti, portando alla necessità di acquisire nuove conoscenze. Allineare l'offerta formativa alle esigenze di sviluppo o con interessi immediati dei discenti aumenta l'efficacia dell'apprendimento (Knowles, 1984).

Il quinto principio di base è che l'apprendimento dell'adulto, a differenza di quello dei bambini, è di tipo applicativo e centrato sulla vita reale. Gli adulti imparano meglio quando vedono come una determinata conoscenza può aiutarli a risolvere problemi reali, a svolgere compiti o migliorare la qualità della propria vita. Ciò vuol dire che vedere i contenuti applicati in contesti d'uso pratico, collegati a casi realistici e vedendo quello che è possibile realizzare, è un importante elemento per l'apprendimento adulto (Knowles, 1984).

Ultimo assunto, le motivazioni del discente adulto tendono ad essere per la maggior parte interne. È vero che gli adulti possono essere mossi da motivazioni esterne (come un titolo per uno scatto di carriera o un aumento di stipendio), ma i fattori motivazionali, come il miglioramento delle proprie competenze, l'aumento dell'autostima o la realizzazione del sé, sono più potenti (Knowles, 1984).

Knowles, nei suoi scritti, sottolinea le differenze nell'apprendimento dei bambini da quello degli adulti. In "The adult learner" (2005), Knowles scrive:

"Adults come into an educational activity with both a greater volume and a different quality of experience from that of youths. [...] It also means that for many kinds of learning, the richest resources for learning reside in the adult learners themselves. Hence, the emphasis in adult education is on experiential techniques—techniques that tap into the experience of the learners, such as group discussions, simulation exercises, problem solving activities, case methods, and laboratory methods instead of transmittal techniques." (pp. 65–66)"

Egli osserva come gli adulti tendono a gestire in autonomia i propri apprendimenti: ad esempio, studiando un argomento di loro interesse o formandosi attraverso reti e associazioni in cui condividono conoscenze su un determinato argomento. Grazie ai suoi studi, Knowles ha posto l'adulto e i contesti informali al centro del dibattito, anticipando, insieme ad altri studiosi, quello che oggi chiamiamo "long-life learning".

Questi punti delineano molto chiaramente il profilo di un adulto che impara in contesti informali: orientamento al problem-solving, applicabilità, imparare quando e per ciò che gli è utile. L'adulto diagnostica i propri bisogni e li articola in obiettivi (Knowles, Holton & Swanson, 2005).

Il dibattito sull'apprendimento adulto si è progressivamente esteso e articolato in una pluralità di contesti teorici e pratici nel corso della seconda metà del Novecento. A partire dalla sistematizzazione di Knowles, l'apprendimento adulto viene inizialmente definito in relazione alle condizioni educative che ne favoriscono l'efficacia, in contesti prevalentemente formativi e non scolastici (Knowles, 1970; Knowles, Holton & Swanson, 2005). In seguito, le categorie utilizzate vengono riprese e rielaborate in ambiti differenti, in particolare negli studi organizzativi e professionali, dove l'attenzione si sposta sull'apprendimento come processo immerso nell'azione e nella pratica. In questo quadro, i contributi di Argyris e Schön estendono il dibattito all'analisi delle dinamiche riflessive presenti nell'agire professionale e nelle organizzazioni. Questi due autori hanno condotto i loro studi per comprendere come gli adulti apprendono all'interno delle organizzazioni non solo attraverso corsi di formazione formali, ma quanto, piuttosto, dai momenti informali e dalla riflessione.

La distinzione tra teorie dichiarate e teorie in uso, elaborata da Argyris e Schön, costituisce un elemento centrale per comprendere la differenza tra apprendimento single-loop e apprendimento double-loop. Le teorie dichiarate fanno riferimento ai principi e ai valori che le persone affermano di seguire, mentre le teorie in uso rappresentano i modelli impliciti che effettivamente guidano

l'azione concreta (Argyris & Schön, 1978). Nell'apprendimento single-loop, l'apprendimento si limita alla correzione dell'azione in funzione di obiettivi dati, senza mettere in dubbio le teorie in uso che la guidano. Di conseguenza, eventuali discrepanze tra ciò che viene dichiarato e ciò che viene praticato rimangono invisibili. Al contrario, l'apprendimento double-loop implica un processo di riflessione più profondo in cui gli assunti sottostanti all'azione vengono messi in discussione, rendendo possibile il confronto tra teorie dichiarate e teorie in uso in chiave critica e aprendo la strada a un cambiamento dei modelli di pensiero che orientano l'agire individuale e organizzativo (Argyris & Schön, 1978; Schön, 1983).

L'apprendimento a circuito singolo è sufficiente quando la correzione di un errore può avvenire in un quadro costante di valori e norme modificando le strategie e gli assunti organizzativi che ne fanno parte; questo tipo di apprendimento è strumentale e si utilizza soprattutto nei casi di efficacia. L'apprendimento a doppio circuito è necessario quando la correzione dell'errore richiede la modifica dei valori e delle norme organizzative, non sempre giudicati desiderabili (1998).

L'apprendimento organizzativo viene descritto come il processo che un'organizzazione svolge per rilevare e correggere un errore modificando le proprie teorie di fondo, come politiche, pratiche o norme. Il loro assunto di base è che le organizzazioni apprendono attraverso i singoli individui che la compongono, ma per parlare di vero apprendimento organizzativo, ciò che la singola persona impara deve essere incorporato nelle "mappe cognitive" condivise all'interno dell'organizzazione (come procedure, culture o pratiche comuni; Argyris e Schön, 1998). Nel libro "Organizational Learning: A Theory of Action Perspective" (1978), gli autori analizzano il modo in cui un'organizzazione apprende:

“In termini estremamente generali si può dire che un'organizzazione apprende quando acquisisce informazioni (conoscenza, comprensione, know-how, tecniche o pratiche) di qualsiasi tipo e con qualunque mezzo. in questo senso generalissimo,

tutte le organizzazioni apprendono, nel bene e nel male, ogniqualvolta incrementano il loro magazzino di informazioni, senza che vi sia alcun vincolo sulle modalità dell'incremento. (1978, pp. 15-16)

I contributi di Argyris e Schön hanno rappresentato un passaggio decisivo nel dibattito sull'apprendimento adulto, mettendo in luce la dimensione riflessiva implicita nell'azione professionale attraverso i concetti di apprendimento single-loop e double-loop (Argyris & Schön, 1978; Schön, 1983). La loro prospettiva, tuttavia, rimane prevalentemente concentrata sui processi che fanno parte dell'agire individuale e collettivo, tralasciando le condizioni organizzative che possono influenzare o ostacolarne lo sviluppo. È in questa direzione che i lavori di Victoria J. Marsick e Karen E. Watkins, riprendendo e ampliando il lavoro di Argyris e Schön, si muovono. Marsick e Watkins spostano l'attenzione dall'analisi dell'apprendimento nella pratica alla progettazione di contesti organizzativi capaci di apprendere. Attraverso la concettualizzazione dell'apprendimento informale e incidentale e del modello dell'apprendimento organizzativo, Marsick e Watkins cercano di evidenziare il ruolo della cultura organizzativa, della leadership e delle strutture nel sostenere processi di apprendimento continuo (Marsick & Watkins, 1990; 2003).

Un punto di partenza fondamentale è la loro definizione di apprendimento informale, sviluppato in contrasto a quello formale:

“We define informal and incidental learning by contrasting them with formal learning. Formal learning is typically institutionally sponsored, classroom-based, and highly structured. Informal learning, a category that includes incidental learning, may occur in institutions, but it is not typically classroom-based or highly structured, and control of learning rests primarily in the hands of the learner. [...] Informal learning can be deliberately encouraged by an organization or it can take place

despite an environment not highly conducive to learning. (Marsick and Watkins, 1990)”

È da questa definizione che emergono i concetti chiave alla base dei loro studi: l'apprendimento informale non è strutturato e nemmeno progettato a priori, ma avviene spesso in maniera auto-diretta e spontaneamente; può essere intenzionale (se la persona cerca liberamente nuove conoscenze o competenze) o non intenzionale (apprendimento incidentale); a volte può essere immediatamente riconosciuto dalla persona oppure rimanere tacito finché un'altra esperienza non porta alla luce la consapevolezza dell'apprendimento.

Inoltre, definiscono l'apprendimento incidentale come un sottotipo di apprendimento informale, un sottoprodotto di un'altra attività o pratica:

“Incidental learning, a subcategory of informal learning, is defined by Watkins as a byproduct of some other activity, such as task accomplishment, interpersonal interaction, sensing the organizational culture, trial-and-error experimentation, or even formal learning. [...] Incidental learning, on the other hand, almost always takes place in everyday experience although people are not always conscious of it. (Marsick and Watkins, 1990)”

Marsick e Watkins descrivono il processo dell'apprendimento informale e incidentale come radicato nei contesti lavorativi e prodotto da un elemento di quel contesto, come un problema o un cambiamento (Marsick and Watkins, 1990).

Proprio da questo nasce il modello di Marsick e Watkins che si divide in diverse fasi: un evento scatenante nella routine; interpretazione del problema e definizione di un bisogno; la ricerca di una soluzione e la loro sperimentazione; la riflessione sull'esperienza e, infine, la valutazione dell'apprendimento. Questo

modello aiuta a supportare l'apprendimento che avviene naturalmente nei luoghi di lavoro e che, con un ambiente favorevole, le organizzazioni potrebbero potenziare questo aspetto (Marsick, Watkins, 1990; 1999; Marsick, Watkins, Callahan & Volpe, 2006). La riflessione critica è l'elemento più importante di questo processo poiché è in questa fase che l'esperienza diventa apprendimento consapevole.

Nel saggio "The learning organization: An integrative vision for HRD" (1994), con l'arrivo delle nuove tecnologie come computer e dispositivi sempre più smart, arrivano a definire la "learning organization" rispondendo alla necessità di comprendere come le persone avrebbero appreso in contesti lavorativi sempre più rapidi e in continua evoluzione.

Una *learning organization* è un'organizzazione che impara costantemente e aiuta tutti i suoi membri a fare lo stesso. L'apprendimento avviene su più livelli: dal micro dell'individuo, a quello medio di gruppo e a quello macro dell'intera organizzazione. È per questo motivo che Marsick e Watkins muovono un invito alle organizzazioni ad essere sempre più consapevoli degli apprendimenti. La condivisione della conoscenza è fondamentale per incoraggiare gli individui alla riflessione critica e alla collaborazione e mettere in discussione le abitudini e, altrettanto importante, lo sviluppo di una visione sistemica per comprendere le connessioni tra le parti. L'organizzazione deve avere una cultura aperta alla comunicazione e all'apprendimento continuo, dove è possibile sperimentare, commettere errori, imparare da essi e condividere ciò che si è imparato (Marsick & Watkins, 1994).

Il lavoro di Marsick e Watkins ha contribuito in modo significativo ad ampliare il dibattito sull'apprendimento adulto attraverso l'apprendimento informale e incidentale nei contesti organizzativi e lavorativi (Marsick & Watkins, 1990; 2003). Tale prospettiva mantiene tuttavia una concezione prevalentemente centrata sull'organizzazione come soggetto che apprende e sulla possibilità di progettare intenzionalmente contesti favorevoli all'apprendimento, nonostante la dimensione situata dell'apprendimento.

1.4 Quando l'apprendimento non è più solo umano

Sulla base del precedente quadro teorico si sviluppano i contributi di Tara Fenwick che, attingendo alle teorie della pratica e agli approcci socio-materiali, propone una lettura dell'apprendimento adulto come fenomeno emergente dalle pratiche quotidiane e dalle reti di relazioni tra soggetti, strumenti, discorsi e tecnologie (Fenwick, 2001; 2010). In questa prospettiva, l'apprendimento non è più concepito come processo interno agli individui o alle organizzazioni, ma come attività distribuita e situata, che si produce nell'interazione tra elementi umani e non umani, segnando un ulteriore spostamento del dibattito verso una comprensione più complessa e decentrata dell'apprendimento adulto.

Ispirandosi alle correnti teoriche dell'Actor-Network Theory, Fenwick pone lo sguardo oltre la dimensione umana. Uno dei punti centrali della prospettiva sociomateriale è l'assunto che non esiste una delineata separazione tra il sociale e il materiale nella pratica umana, ma ogni azione di apprendimento coinvolge sia interazioni umane che elementi materiali (strumenti, ambienti, corpi e astrazioni). È proprio questo l'assunto di base da cui sviluppa il suo pensiero: l'apprendimento coinvolge tutta la configurazione pratica in cui le persone agiscono (Fenwick, 2008). materiali (cemento, mattoni) e perfino norme di sicurezza e disegni tecnici.

Questa prospettiva mostra l'apprendimento informale da un nuovo punto di vista che non racchiude l'apprendimento nella testa di un individuo, ma la espande a un processo che avviene in una rete di attori che accade nelle pratiche quotidiane. Infatti, la prospettiva sociomateriale attribuisce sia ai soggetti umani che non umani un ruolo di agency nei processi di apprendimento. Fenwick, nei suoi studi, approfondisce il concetto di materialità attiva nell'apprendimento: la materia ha un ruolo di agency nei processi di apprendimento. Un esempio riportato da Fenwick (2014) mostra come nella formazione medica un manichino da simulazione non sia

uno strumento neutro, ma un oggetto con un ruolo fondamentale nella formazione dei tirocinanti: se il manichino non reagisce in un determinato modo, gli apprendisti non apprendono. In questo caso, il manichino assume un ruolo centrale nell'apprendimento, in quanto parte del processo e che, in base al significato che assume, influenza le nozioni apprese. L'apprendimento e gli aspetti educativi, con una prospettiva sociomateriale, non sono da considerare come strumenti di indagine preesistenti, ma come prodotto emergente da una rete interconnessa di attori in relazione fra loro. L'attenzione non è posta sul significato degli oggetti, ma come essi agiscono nella pratica creando una rete fra attori umani e non umani (Fenwick, Edwards, 2019). Proprio per questo Fenwick invita a considerare l'apprendimento come un fenomeno ibrido, nel quale soggetti e oggetti sono intrecciati in interazioni costanti, in rete fra loro e in costante dialogo. Un modo diverso di vedere non solo cosa e come si apprende, ma ampliando lo sguardo anche su chi e in relazione a cosa apprendiamo.

Dal punto di vista pratico, la sociomaterialità invita a porsi domande su come l'apprendimento sia condiviso con la materia che ci circonda, in che modo plasma le nostre esperienze e quali configurazioni facilitano o ostacolano gli apprendimenti. Un ulteriore esempio riportato da Fenwick sono le conformazioni delle aule: un ambiente con tavoli mobili, tecnologie condivisibili tra gli individui promuove interazione e condivisione; un'aula tradizionale a file fisse pone le basi per un apprendimento più formale e frontale, dal docente agli studenti (Fenwick, 2011).

Il contributo che Fenwick e la prospettiva sociomateriale hanno apportato al concetto di apprendimento informale è di aver in quale modo abbattuto la divisione soggetto/oggetto mostrando che nell'apprendimento, sia formale che informale, la dimensione materiale conta tanto quella sociale.

1.5 Conclusioni

Ripercorrendo l'evoluzione dell'apprendimento attraverso il pensiero di autori e autrici, possiamo cogliere un filo conduttore comune: l'apprendimento non avviene soltanto nei contesti formali o scolastici, ma è un processo radicato nell'esperienza quotidiana, nelle pratiche sociali e nell'interazione con l'ambiente circostante.

Dewey getta le basi di questa visione affermando che l'educazione non può essere separata dalla vita vissuta, dalle esperienze riflessive, e che questo è il fulcro di ogni apprendimento genuino.

Marsick e Watkins hanno dimostrato che gran parte dell'apprendimento nelle organizzazioni è spontaneo e incidentale, integrato nell'azione. Le organizzazioni dovrebbero porre più attenzione alla dimensione informale degli apprendimenti promuovendo momenti di riflessione condivisa e riconoscendo l'importanza del contesto per far emergere le potenzialità dei lavoratori.

Infine, Fenwick con la prospettiva sociomateriale amplia ulteriormente l'orizzonte. L'apprendimento non è più racchiuso in una dimensione individuale, ma la materia ne prende parte attraverso reti complesse di elementi eterogenei in interazioni continue dove l'agency è condivisa. La sociomaterialità, con la teoria della complessità, ci fa comprendere l'idea che l'apprendimento è spesso non lineare e imprevedibile: non possiamo controllarlo ma possiamo creare le condizioni per favorire processi di apprendimento.

Capitolo 2

Movimento LGBTQIA+*: cenni storici e teorici

2.1 Introduzione

Nel corso del Novecento fino ai giorno d'oggi, i movimenti sociali hanno attraversato numerosi mutamenti, intraprendendo un'evoluzione strettamente connessa con i cambiamenti politici, sociali, culturali e istituzionali delle società moderne. Basti pensare alle lotte operaie, alle lotte suffragiste, fino ad arrivare ai movimenti sociali contemporanei per i diritti civili e le lotte ambientaliste.

Dal punto di vista storico, l'Italia, a differenza di altri paesi occidentali, è un caso particolare: non avendo avuto movimenti omofili organizzati nella prima metà del Novecento ha comportato un ritardo nello sviluppo di un movimento di liberazione omosessuale (Scaramella, 2016). È durante gli anni '70 che, sulla scia di movimenti internazionali, vediamo prendere forma anche in Italia di un movimento gay e lesbico politico. Da quel momento il percorso storico è stato caratterizzato da fasi di progressi e fasi di arresto, un andamento discontinuo dato da divisioni interne e ricostruzioni strategiche (Prearo, 2015).

Questo capitolo mira a esaminare l'evoluzione dei movimenti sociali su un piano più teorico e a ricostruire l'evoluzione dei movimenti LGBTQIA+* dalla nascita delle prime forme di attivismo fino alla situazione attuale, cercando di porre il focus sull'impatto che hanno avuto sulla società. In particolare, come il movimento è emerso e si è costruito dalla marginalità, ha sviluppato identità e lotte collettive e ha contribuito ai cambiamenti legislativi e culturali. Nei prossimi paragrafi, verranno descritti i principali contributi teorici sui movimenti sociali cercando di descrivere l'evoluzione dei concetti chiave che hanno portato ad un'analisi più approfondita di questi fenomeni, cercando di costruire una base critica per comprendere in che modo il movimento LGBTQIA+* italiano sia nato e

modificato nel tempo, fino ai giorni d'oggi. Nei paragrafi seguenti sarà proprio questo il focus, andando a ricostruire storicamente gli eventi che hanno contribuito alla costruzione di un movimento che tutt'oggi è in costruzione e in evoluzione. Una prima parte sarà dedicata alle origini e agli sviluppi del movimento omosessuale, per poi andare ad approfondire il movimento in un contesto più attuale. Il seguente capitolo non riporterà tutte le istanze portate avanti del movimento in modo esaustivo dato che la storia di quest'ultimo è articolata, profonda e ricca di eventi merita un approfondimento dedicato senza l'intenzione di invisibilizzare o rendere meno importanti altre istanze; ma cercherà di racchiudere l'importanza storica di questa realtà attraverso fatti storici che hanno plasmato l'identità del movimento LGBTQIA+*.

Prima di procedere, è opportuno fare una brevemente nota: il linguaggio che verrà utilizzato sarà coerente con il contesto e il periodo storico che verrà affrontato. Il movimento LGBTQIA+* non nasce con questa sigla, ma si evolve partendo da rivendicazioni e collettivi di uomini omosessuali e, meno visibili, di donne lesbiche con differenti modalità e visibilità. Solo successivamente vedremo un'espansione verso le istanze di persone lesbiche, bisessuali, transgender iniziando così a parlare di movimento LGBT. Negli ultimi decenni sono state aggiunte ulteriori lettere all'acronimo per rappresentare le comunità intersex, non binarie, aromantiche e asessuali, queer e altre minoranze invisibilizzate e, spesso, tuttora invisibili che vengono rappresentate con i simboli “+” e “*”.

2.2 Prospettive teoriche

Per comprendere le dinamiche dei movimenti LGBTQIA+* è utile, prima, richiamare alcune teorie chiave dei movimenti sociali sviluppate nell'ambito sociologico. In particolare, esamineremo i contributi di Charles Tilly (sociologo e politologo statunitense), di Alberto Melucci (sociologo italiano) e di Donatella della

Porta e Mario Diani (rispettivamente docente di scienze politiche e professore ordinario di sociologia).

Le teorie raccolte in questo capitolo ci forniscono concetti e categorie utili per interpretare le mobilitazioni collettive, aiutando a leggere criticamente l'evoluzione del movimento LGBTQIA+* italiano in un quadro più ampio.

Charles Tilly, considerato uno dei padri degli studi sui movimenti sociali, nei suoi studi ha cercato di delineare le caratteristiche dei movimenti sociali moderni inquadrandone l'emergere nella storia a partire dalla fine del XVIII secolo (Tilly, Castañeda, & Wood, 2020). Secondo Tilly, un movimento sociale maturo presenta tre elementi essenziali che distinguono il repertorio d'azione: campagne sostenute, repertori di protesta e dimostrazioni pubbliche di sostegno caratterizzate da WUNC. Per WUNC, Tilly, intende Dignità, Unità, Numero e Impegno (Worthiness, Unity, Numbers, Commitment). In altre parole, i movimenti sociali consistono in campagne protratte nel tempo orientate per rivendicare specifici obiettivi (rivendicare diritti, istanze di cambiamento) utilizzando un insieme circoscritto e diversificato di azioni di protesta (petizioni, manifestazioni in piazza, boicottaggi, ecc.), cioè un repertorio, che li distingue da altre forme di conflitto (Tilly, Castañeda, & Wood, 2020). Ad esempio, l'organizzazione di manifestazioni come parate dell'orgoglio (Pride) con una partecipazione di massa, slogan e bandiere rappresentative può essere vista come una "WUNC display", ovvero una dimostrazione pubblica di unità del gruppo, della "rispettabilità" attraverso slogan potenti di rivendicazione e dall'impegno della causa malgrado possibili stigmatizzazioni. Questa combinazione di elementi di WUNC è, per lo studioso, ciò che storicamente caratterizza un movimento sociale e lo distingue da altre forme di conflitti, come tumulti o cospirazioni clandestine (Tilly, Castañeda, & Wood, 2020). Sottolinea, inoltre, che le forme di azione collettiva non sono create da zero da ogni movimento, ma attingono a una memoria collettiva di eventi storici adattandoli però al contesto sociale che vivono in quel momento (Tilly, Castañeda, & Wood, 2020). Questo spiega perché, tutt'oggi, vengono organizzati pride, marce di protesta, flash mob o forme di attivismo già usate in passato ma con piccole

innovazioni, come possono essere slogan, manifesti, rappresentazioni o performance.

I movimenti sociali, negli studi di Tilly, vengono collocati in un ambito più esteso di teorie della politica conflittuale, ponendo l'attenzione su come essi siano strettamente correlati a fenomeni rivoluzionari, insurrezione, guerre civili, distinguendosi sull'uso di pratiche di protesta perlopiù non violente e per la rivendicazione di un riconoscimento nel sistema politico di quel contesto. I suoi studi, fortemente incentrati sulla storia e orientati alla "politica contenziosa", ci permettono di capire come il movimento LGBTQIA+* italiano abbia adottato forme di azione già utilizzate nel passato (sit-in provocatori, parate, manifestazioni), soprattutto all'estero, adattandole al contesto storico, culturale e politico dell'Italia; una mobilitazione in contrasto alla marginalizzazione attraverso campagne durature (come la battaglia per il riconoscimento giuridico delle unioni civili, durata decenni) per le persone LGBTQIA+*.

Altrettanto fondamentale è il contributo di Alberto Melucci, considerato uno tra i principali studiosi dei "nuovi movimenti sociali". Melucci, sociologo italiano, ha studiato i movimenti sociali a partire dagli anni '70 del Novecento (femministi, ecologisti, studenteschi, per i diritti civili e sessuali) evidenziando come fossero differenti dai movimenti sociali considerati "classici" del passato per forme organizzative e per orientamento (Melucci, 1985). Osservò che i movimenti (come quello omosessuale) non mettevano in pratica azioni di dissenso primariamente per ottenere benefici economici immediati o risorse materiali, ma bensì per affermare nuove identità, rappresentazioni e la liberazione da schemi culturali dominanti (Melucci, 1982; 1996). Egli descrive le società contemporanee come sistemi complessi differenziati, in cui i movimenti nascono attorno alla produzione di significati, piuttosto che alla distribuzione dei beni economici (Melucci, 1996). Con "nuovi movimenti sociali", attraverso questo quadro, possiamo intendere i movimenti che sfidano le norme culturali e le definizioni imposte da una società e una cultura dominante, non limitandosi alla richiesta di riforme politiche o benefici economici, ponendo al centro rivendicazioni legate all'identità, alla qualità della

vita e al riconoscimento delle differenze culturali. I movimenti come quello delle donne o degli omosessuali mettono in discussione concetti ritenuti cardine della vita sociale (famiglia eterosessuale, ruoli di genere, distinzione binarie dei sessi) resistendo e lottando contro istituzioni che entrano nella sfera privata e nei corpi (Melucci, 1984; 1996).

Un contributo chiave introdotto da Melucci è quello di aver posto l'identità collettiva al centro del dibattito sui movimenti: gli attori che costruiscono un movimento creano insieme un'identità condivisa attraverso pratiche di aggregazione, simboli e linguaggi comuni (Melucci, 1989; 1996). Un movimento sociale esiste e perdura nel tempo solo se riesce a costruire un'identità collettiva attraverso un continuo lavoro di negoziazione di significati; questa diventa sia un esito che una condizione, cioè che l'identità è il risultato della partecipazione al movimento e diventa una base essenziale per la costruzione di azioni collettive future. Molti movimenti vivono fasi di latenza e di elaborazione culturale "sotterranea", in cui si creano nuovi significati, e fasi di mobilitazione visibile e attiva, utili entrambe all'evoluzione dell'identità del movimento (Melucci, 1984; 1989; 1996).

Secondo Melucci, movimenti come quello lesbico-gay-trans sono portatori di conflitti simbolici, infatti non mirano solo a nuove leggi, ma a mettere in discussione e ricostruire concetti come normalità, sessualità e genere. È proprio questo che ha portato il movimento LGBT a scontrarsi con la sinistra tradizionale più attenta a questioni di classe ed economiche, marginalizzando il movimento (Melucci, 1982). Come vedremo più avanti, negli anni '70 fu molto evidente lo scontro tra il movimento e la sinistra, ed è la conferma di ciò che osservò Melucci: il FUORI (Fronte Unitario Omosessuale Rivoluzionario Italiano) si definiva rivoluzionario ma le istanze portate avanti sull'identità e la libertà sessuale furono spesso guardate con giudizio dalla sinistra, ancora ancorati a una visione eteronormativa e poco incline a riconoscere nuove soggettività (Mieli, 2017).

Gli studi di Melucci ci aiutano a interpretare il movimento LGBTQIA+* come un nuovo movimento sociale, centrato sulla liberazione individuale e collettiva di una comunità marginalizzata e sulla rielaborazione culturale e simbolica del genere, della sessualità e del privilegio.

Le prospettive di Tilly e Melucci potrebbero sembrare in contrasto tra loro: la prima pone più attenzione alle strutture di opportunità politica e al repertorio storico; la seconda è più focalizzata sull'identità e la cultura condivisa. Queste due visioni sono, in realtà, complementari per comprendere il movimento LGBTQIA+*: da un lato l'ottenimento di alcuni obiettivi del movimento dipendono dall'apertura del sistema politico e istituzionale, dall'altro la capacità di costruire solidarietà e identità all'interno della comunità LGBTQIA+* è ciò che rende coeso il movimento nel tempo.

Una terza prospettiva teorica dei movimenti sociali proviene dagli studi di Donatella della Porta e Mario Diani che, con una visione integrata, sottolineano e uniscono la dimensione strutturale e la dimensione culturale di cui hanno trattato i precedenti studiosi.

Della Porta e Diani evidenziano quattro elementi chiave per poter analizzare un movimento sociale: i mutamenti strutturali che favoriscono l'emergere del movimento (trasformazioni politiche, sociali, economiche); i valori, i significati condivisi dai partecipanti e le credenze; e le reti di relazioni e interazioni attraverso le quali si diffonde la mobilitazione (Della Porta & Diani, 2006).

Diani, e poi ripresa anche da Della Porta, definisce i movimenti sociali come un network informale basato su convinzione condivise dai membri, che si mobilita su conflitti complessi attraverso diverse forme di protesta (Diani e Bison, 2004; Della Porta e Diani 2006; 2020). In questa definizione possiamo ritrovare elementi che abbiamo già affrontato con Tilly e Melucci: l'idea di rete informale e come il movimento sia un insieme di gruppi e individui e non una sola organizzazione gerarchica; l'importanza di un'identità condivisa e della solidarietà che permettono alle persone di sentirsi parte di una comunità unita e rappresentativa; la

condivisione di un conflitto specifico e l'uso di un repertorio di azioni di dissenso non convenzionali. Inoltre, enfatizzano come i movimenti sociali creino forme organizzate flessibili (come associazioni, comitati e collettivi) in evoluzione nel tempo: un singolo movimento può comprendere più organizzazioni ma nessuna di esse da sola coincide con il movimento (Della Porta, Diani, 2006). Questo aspetto è ben evidente nel caso italiano: il movimento LGBTQIA+* non è rappresentato da una sola organizzazione, ma da una rete di gruppi, più o meno grandi, e interconnessi in una rete più ampia. Come vedremo più avanti, intorno negli anni '70 il FUORI aveva sezioni diverse (Torino, Milano, Roma) ma ognuna di esse manteneva una propria autonomia (Pini, 2011). Negli anni '80 il movimento vivrà una frammentazione ulteriore, assumendo una configurazione della struttura a rete della quale Diani ci descrive come tipica dei movimenti.

Un importante contributo, già visto con Tilly e ripreso poi da Della Porta e Diani, riguarda le opportunità politiche: i movimenti crescono o declinano anche in base a quanto il contesto politico sia aperto all'ascolto delle loro richieste (Tilly, Castañeda & Wood, 2020; Della Porta & Diani, 2006). La presenza di alleanze nella dimensione politica, nelle istituzioni, nei partiti di governo e della stampa, è un fattore che può facilitare o meno l'avanzata delle istanze del movimento; viceversa, una chiusura o una forte repressione può essere un ostacolo. Emblematico è il caso della città di Bologna, più avanti affrontato, che negli anni '80 creò dei canali di dialogo col movimento e altre realtà ostili. Questo concetto sarà utile per interpretare i differenti atteggiamenti messi in atto da amministrazioni locali e governi nazionali rispetto alle rivendicazioni e alle istanze dei movimenti LGBTQIA+*.

Va ricordato, inoltre, in linea con il pensiero di Melucci, che Della Porta e Diani attribuiscono una forte centralità alla dimensione identitaria e alla costruzione dei significati: come detto in precedenza, i movimenti producono nuovi linguaggi, quadri interpretativi e culture (Della Porta & Diani, 2006). Basti pensare alla costruzione di un lessico "queer" avvenuta negli anni '90 che vede la

riappropriazione di termini come “frocio” o “lesbica”, diventando simboli identitari e di orgoglio. Diani, e condiviso in altre opere da Della Porta, aggiunge:

“L’”identità collettiva” non implica omogeneità delle idee e degli orientamenti all’interno delle reti del movimento sociale. Un ampio spettro di diverse concezioni può coesistere e conflitti a parte possono emergere in qualsiasi momento. Per questo, la costruzione e la preservazione dell’identità di un movimento implica un processo continuo di “negoziazione” tra le/gli agenti del movimento (Diani, 1992; trad. Prearo, 2015)”

Il quadro teorico proposto da Della Porta e Diani fornisce una cornice più completa per l’analisi dei movimenti sociali, tenendo conto sia della dimensione strutturale che della dimensione identitaria e culturale già affrontate precedentemente da Tilly e Melucci.

Alla luce delle teorie descritte nelle pagine precedenti, possiamo delineare alcune chiavi di lettura generali. Il movimento italiano LGBTQIA+* è un movimento identitario nato dalla scia dei movimenti post-1968. Come i movimenti femministi ed ecologisti, esso ha portato avanti rivendicazioni sui diritti civili e il riconoscimento di una comunità marginalizzata e di un’identità condivisa invisibilizzata, andando contro a norme, pregiudizi e stigmi radicati nella cultura. La sua evoluzione parte da una fase rivoluzionaria negli anni ’70, dove piccoli gruppi e collettivi sfidavano apertamente l’ordine e la morale, rifiutando compromessi. Negli anni ’80 il movimento ha vissuto una fase di partecipazione politica, trovando un dialogo con partiti politici per ottenere riforme legislative (Della Porta, 2013), diventando una sorta di “laboratorio politico” (Prearo, 2015). Questa dinamica ha da una parte permesso a persone attiviste LGBT di poter accedere al Parlamento e di avanzare proposte di legge, ma dall’altra ha scatenato un dibattito interno tra chi preferiva una strada più istituzionalizzata e chi invece temeva la cooptazione e l’eccessiva moderazione delle istanze portate avanti

(Prearo, 2015). Da un punto di vista antropologico, il movimento LGBTQIA+* può essere visto come una contro-cultura che ha messo in discussione la costruzione del genere, della sessualità e dei corpi: facendo riferimento agli studi di Melucci, il movimento ha creato spazi comunitari, linguaggi, significati e pratiche differenti rispetto a quelle della cultura dominante eteronormativa. È sulla base di questo che studiosi e studiose, come Maya De Leo (2021), parlano di storia culturale della comunità LGBTQIA+*, sottolineando come le culture, le sottoculture, le rappresentazioni e i codici condivisi abbiano un importante ruolo quanto il piano politico.

Nei seguenti paragrafi verranno adottate queste lenti per ricostruire la storia del movimento LGBTQIA+* da inizio Novecento ad oggi, attraverso il precedente quadro teorico e fonti documentarie raccolte da archivi, attivisti, attiviste, ricercatori e ricercatrici in ambito accademico. L'obiettivo è quello di definire la storia e l'identità del movimento LGBTQIA+* italiano come contesto nel quale si è mossa la ricerca presentata e i motivi per cui è stato scelto come campo d'indagine

2.3 Le origini del Movimento

Per contestualizzare come sia nato il movimento LGBTQIA+* in Italia, è necessario comprendere le condizioni e il pensiero che la società aveva delle persone omosessuali e tutte le persone che non rientravano nelle categorie considerate "normali" di uomo e donna. Nella prima metà del Novecento non esistevano ancora movimenti organizzati ma, spesso in modo invisibile, iniziarono a crearsi piccole basi socioculturali che si sarebbero poi evolute in una mobilitazione. A differenza di altri paesi europei, l'Italia unificata (1861) vide l'introduzione del Codice Zanardelli (1889) ma in esso non vi era una legge esplicita contro i rapporti omosessuali tra adulti consenzienti. Formalmente, significava che l'omosessualità maschile in sfera privata non costituiva reato già

dalla fine dell'Ottocento; a differenza, invece, di stati come Germania e Inghilterra dove vi erano in vigore pene severe (De Leo, 2021). L'assenza di leggi specifiche contro l'omosessualità non è il risultato di un'accettazione sociale. Al contrario, l'omosessualità era stigmatizzata e subiva persecuzioni attraverso altri canali. In ambito medico, ad esempio, a inizio Novecento, l'omosessualità era considerata una devianza e una deviazione sessuale e veniva spesso studiata in psichiatria e in criminologia sull'influenza delle ricerche portate avanti da Cesare Lombroso che vedevano l'omosessuale come deviato e tarato congenito (De Leo, 2021). La letteratura medico-scientifica catalogava l'omosessualità come casi di "inversione", utilizzando un approccio patologizzante e definizioni come "donne virilizzate" o "uomini effeminati", manifestazioni di atavismo o arresto dello sviluppo (De Leo, 2021).

Con l'avvento del fascismo in Italia (1922-1943), la situazione per le persone omosessuali peggiorò drasticamente nonostante non fossero state emanate leggi esplicitamente contro l'omosessualità. Per Mussolini, gli italiani erano "uomini veri" e per questo non potevano essere omosessuali, negando ogni possibile esistenza dell'omosessualità per non intaccare la "virilità" degli uomini italiani (Pini, 2011; De Leo, 2021). Attraverso il codice Rocco del 1930, il regime fascista attuò persecuzioni attraverso la polizia punendo gli omosessuali per atti contrari alla pubblica decenza e istigazioni a delinquere, arrivando a punire e mettendo uomini "al confino" (Pini, 2011; De Leo, 2021). Il caso avvenuto a Catania del 1938-39 fu quello più emblematico: decine di uomini furono mandati al confino sull'isola di San Domino nelle Tremiti, con l'obiettivo di "ripulire" la città da ciò che era considerato immorale e pericoloso per la "razza" (De Leo, 2021). Le questure, sotto ordine del regime, avevano il compito di schedare e vigilare gli "invertiti" minacciandoli di mandarli al confino e di scatenare scandali pubblici (De Leo, 2021). Nell'Italia fascista, con l'obiettivo di incentivare la natalità, ogni comportamento considerato "sterile" o contrario all'ideale di virilità e fertilità venne represso e occultato, negandone l'esistenza. Dietro questa negazione di facciata, il fascismo, oltre al confino (chiamato poi "soggiorno obbligato"), utilizzò

altre forme di punizione come le ammonizioni e i fogli di via (Pini, 2011; De Leo, 2021). Il regime fascista promosse e portò avanti una cultura omofoba e una propaganda che esaltava la virilità, il maschio guerriero ed eterosessuale; l'omosessualità era invece un vizio borghese e spesso associato ai "nemici della nazione", antifascisti e circoli intellettuali spesso accusati di pederastia.

A seguito della caduta del fascismo e della nascita della Repubblica italiana nel 1946, la società italiana post-bellica rimase fortemente conservatrice e molto chiusa nei confronti dell'omosessualità e delle minoranze sessuali. L'influenza della chiesa cattolica, che ottenne di nuovo piena libertà d'azione, influenzò profondamente le leggi e la cultura soprattutto su temi come famiglia e sessualità. L'omosessualità rimase invisibile, tranne nei casi di scandalo. Un caso tragico fu quello del regista e poeta Pier Paolo Pasolini (1922-1975) che nel 1949, allora giovane insegnante e segretario della sezione del Partito Comunista Italiano (PCI) in un piccolo paese del Friuli, venne accusato dal parroco (violando il segreto confessionale) di atti osceni con alcuni ragazzi minorenni durante una sagra di paese. Pasolini perse il lavoro e fu espulso dal PCI, che definì l'omosessualità una "degenerazione borghese" e lo accusò di indegnità morale (Pini, 2011). Lo scandalo lo portò a trasferirsi a Roma e durante la sua carriera molte delle sue opere subirono censure e critiche. Dal 1949 fino a dopo la sua morte (1975), Pasolini subì ben 33 processi per oscenità, scandalo, atti immorali e offesa al pudore (Pini, 2011). In questi anni, dallo scenario internazionale iniziarono ad arrivare le prime discussioni scientifiche, riviste e libri tradotti: nel 1954 venne pubblicata la traduzione dei rapporti Kinsey, scritti dal biologo statunitense Alfred Kinsey (1896-1956), che erano incentrati sulla sessualità umana e la liberazione sessuale (si parlava esplicitamente anche di lesbismo; Scaraffia, 2010); iniziarono ad arrivare i primi studi di psicoanalisi, come quelli di Freud, dove l'omosessualità era giudicata una variante e non una malattia (Mieli, 2017).

A livello di opinione pubblica, l'omosessualità rimase un vizio e uno scandalo tanto che le testate giornalistiche ne parlavano solo nei casi di cronaca nera o scandalistica in modo morboso. Nel 1952, il settimanale "Lo Specchio" pubblicò

un'inchiesta su una serie di arresti a Roma per "atti di omosessualità" con toni allarmanti sulla "perversione dilagante" (Pini, 2011). Caso analogo fu quello della rivista di destra "Il Borghese", che iniziò ad attaccare intellettuali e artisti insinuando la loro omosessualità con il fine di screditarli (De Leo, 2021). Notizia che fece scalpore fu il cosiddetto "Scandalo dei balletti verdi" che vide numerosi uomini accusati di atti osceni per aver partecipato a feste private omosessuali, dove si svolgevano balli in costume e comportamenti licenziosi (Scaramella, 2017). Questo caso dimostra che la società era ancora chiusa nei confronti della morale e della libertà sessuale, ma allo stesso tempo rese noto che negli anni '50 iniziarono a crearsi le prime sottoculture omosessuali informali in città come Roma, Milano e Napoli. A Roma erano presenti le "zie" (gergo utilizzato per uomini omosessuali che si prostituivano) che frequentavano Villa Borghese e Piazzale Flaminio, tollerati* perché discreti (Pini, 2011). Sebbene negli anni '50 (e primi del '60) non si possa ancora parlare di un movimento, possiamo, però, dire che nascono i primi accenni di piccole comunità individuali in crescita. Iniziarono a crearsi le prime reti di informazione internazionale, importando in Italia riviste come ONE Magazine e The Advocate, alcune conosciute anche da intellettuali italiani (Pini, 2011). Molti luoghi divennero punti di incontro clandestini, come Cafè, bagni pubblici o viali discreti, ma, nonostante ciò, subirono ronde dalla polizia e persecuzioni.

Sul finire degli anni '60, l'Italia stava attraversando un periodo di cambiamenti politici e sociali segnato dalla cosiddetta stagione del sessantotto, caratterizzato da movimenti studenteschi e operai che posero le basi per nuove istanze.

Sul piano internazionale, il 1969 fu l'anno dei Moti di Stonewall a New York, uno degli eventi simbolo del movimento LGBTQIA+* nel mondo. La comunità omosessuale fino ad allora vittima di violenze impunte e marginalizzata, insorse nella notte tra il 27 e il 28 giugno 1969. Quella notte, Drag Queen, gay, lesbiche e persone trans fecero resistenza alla feroce irruzione che la polizia fece nello Stonewall Inn., bar gay del Greenwich Village, che diede vita a notti di scontri (vennero lanciati oggetti contro la polizia e, secondo il racconto, un tacco a spillo,

che divenne simbolo di insurrezione). Marsha P. Johnson, donna trans nera, fu una figura importante per quel moto, incitando le persone a resistere e contrastare le violenze (Lepore & Guaiana, 2019). Questa rivolta dimostrò che le persone LGBT non erano più disposte ad essere vittime di violenze e marginalizzate, innescando una “ondata di orgoglio” e autodeterminazione al grido di “Noi siamo ovunque!” (Scaramella, 2016). I moti di Stonewall segnarono simbolicamente la nascita del movimento LGBT contemporaneo.

La notizia dei moti portò coraggio ai collettivi omosessuali in molti paesi esteri (Lepore & Guaiana, 2019; Belmonte, 2020). In Italia, la svolta arrivò sul finire degli anni Sessanta, sull’ondata dei movimenti e delle mobilitazioni internazionali per i diritti civili. Gli anni del 1968 e 1969 furono caratterizzati da un moto di proteste in molti paesi occidentali, mettendo in discussione strutture politiche, sociali e culturali. La sessualità, in seguito all’ondata, divenne una delle istanze emerse e portata avanti del movimento femminista che rivendicava la liberazione sessuale delle donne e metteva in discussione il patriarcato, aprendo spazi e possibilità ad altre soggettività oppresse e marginalizzate sul piano sessuale (Garbagnoli, 2012).

2.4 “La rivoluzione è GIOIA”

Gli anni Settanta furono il decennio in cui il movimento LGBT (anche se si parlava principalmente di movimento omosessuale distinguendo raramente tra gay e lesbiche) iniziò a formarsi e ad evolversi. Soprattutto negli anni tra il 1971 e il 1978, si formarono le prime organizzazioni e collettivi gay e lesbici del Paese che svolsero le prime manifestazioni contro l’omofobia e le violenze strutturali della società e delle istituzioni. Nei prossimi paragrafi vedremo la nascita del Fronte Unitario Omosessuale Rivoluzionario Italiano (FUORI), le sue interazioni con il contesto politico e lo sviluppo di un movimento lesbico all’interno di quello

femminista. Per comprendere meglio le influenze che hanno permesso la nascita di queste mobilitazioni, sarà necessario accennare il contesto internazionale.

In Italia, negli anni intorno al 1970, si percepiva il fermento di una comunità omosessuale marginalizzata e discriminata. Nelle città, soprattutto Milano, Roma e Napoli, vi erano piccole comunità indipendenti che avevano creato degli spazi dove vivere le proprie libertà. Dai paesi europei iniziarono ad arrivare le prime riviste e influenze delle mobilitazioni e manifestazioni pubbliche contro leggi repressive e violenze strutturali, dai quali nasceranno collettivi sulla scia dei moti di Stonewall di New York del 1969.

Nel contesto delle mobilitazioni internazionali degli anni Settanta, in Inghilterra nacque nel 1970 il Gay Liberation Front (GLF), ispirato direttamente ai movimenti statunitensi. La sua fondazione avvenne in un momento in cui l'omosessualità era stata depenalizzata solo di recente, grazie al Sexual Offences Act del 1967. Il GLF, promosso da Aubrey Walter e Bob Mellors, si caratterizzò fin dall'inizio per azioni di protesta e iniziative di visibilità pubblica, come la rivista *Come Together* e le manifestazioni per l'abbassamento dell'età del consenso. Nel 1971 la contestazione all'iniziativa moralista "Festival of Lights" contribuì a rendere il movimento noto all'opinione pubblica, mentre nel 1972 si svolse il primo Gay Pride londinese, segnando l'avvio di un attivismo organizzato per i diritti civili (Bozzo, 2024).

In Francia, nonostante una tradizione giuridica formalmente più tollerante, tra gli anni Sessanta e Settanta si sviluppò un clima repressivo che favorì la nascita di un movimento radicale. Nel 1971 prese forma il Front Homosexuel d'Action Révolutionnaire (FHAR), espressione dell'incontro tra attivismo omosessuale e femminista, in particolare con il Mouvement de Libération des Femmes. Attraverso riviste come *Tout* e manifesti politici quali il "Rapport contre la Normalité", il movimento rivendicò libertà sessuale, autodeterminazione e critica alla famiglia patriarcale, influenzando in modo significativo anche il contesto italiano (Prearo, 2015; Pedote & Poidimani, 2020; Bozzo, 2024).

L'Olanda rappresentò un caso peculiare: già dal secondo dopoguerra si svilupparono club, associazioni e centri culturali omosessuali, tra cui il Cultuuren Ontspanningscentrum (COC). Nel 1951, su iniziativa olandese, nacque l'International Committee for Sexual Equality (ICSE), la prima organizzazione internazionale omosessuale, segno di un ambiente relativamente favorevole all'emancipazione (Bozzo, 2024).

In Germania, invece, il 175 del Codice penale continuò a criminalizzare i rapporti tra uomini per gran parte del Novecento (*Il Paragrafo 175 e la campagna nazista contro l'omosessualità, Enciclopedia dell'Olocausto*, s.d.). Solo tra la fine degli anni Sessanta e l'inizio degli anni Settanta si sviluppò un nuovo attivismo, stimolato anche dal film di Rosa von Praunheim del 1971, che favorì la nascita di collettivi come l'Homosexuelle Aktion Westberlin e altre organizzazioni locali. Le prime manifestazioni pubbliche portarono all'attenzione richieste di depenalizzazione, lotta alla discriminazione e introduzione dell'educazione sessuale (Bozzo, 2024).

In altri paesi europei, come Spagna, Portogallo e Grecia, la presenza di regimi autoritari ritardò l'emergere di movimenti analoghi. Nonostante le differenze nazionali, l'inizio degli anni Settanta segnò in tutta Europa la nascita di un attivismo omosessuale organizzato, destinato a incidere profondamente sulle successive battaglie per i diritti civili.

Il 1971 è stato un anno ricco di mobilitazioni nel contesto internazionale, dato anche dall'influenza dei moti del Sessantotto che hanno smosso collettivi e comunità marginalizzate a portare avanti istanze per i diritti civili.

A differenza delle mobilitazioni che abbiamo visto nel resto d'Europa, in Italia inizia a muoversi in ambienti informali il fermento e la necessità di una movimentazione. Già nel 1971, a Milano, furono gettate le basi di un movimento di liberazione omosessuale a cui erano presenti persone di Milano, Torino e Roma. Il movimento nacque ufficialmente grazie ad Angelo Pezzana, libraio torinese che scrisse una lettera di protesta alla rivista *La Stampa* dopo la pubblicazione di una

recensione dal titolo “L’infelice che ama la propria immagine” di un neurologo torinese, Andrea Romeo, intriso di luoghi comuni sugli omosessuali e con il consiglio di leggere il libro di Daquino in cui si parlava dell’omosessualità in modo patologico; nella recensione si affermava che erano possibili cure per guarire da questo disturbo psicologico e cognitivo che spesso sfociavano in deviate forme di sessualità (Barilli, 1999; Mastroianni & Miranda, 2021). La lettera di Pezzana non fu mai pubblicata, ma fu l’inizio della creazione di qualcosa che avrebbe smosso l’opinione pubblica e reso visibile quello che, fino a quel momento, veniva nascosto. Su questa spinta arrivò la decisione di creare una propria rivista come mezzo di informazione e critica che avrebbe restituito la visione del “problema omosessuale” dal punto di vista degli omosessuali stessi (Barilli, 1999). La rivista prese il nome di “FUORI” e la sua redazione prese luogo a Torino. Nel primo numero della rivista era già chiaro il posizionamento del gruppo redazionale; inoltre, il FUORI cercava sostegno della sinistra italiana rivoluzionaria, aderendo alle istanze contro il sistema capitalista e di lotta contro la morale borghese. La rivista proclamava:

“La rivoluzione è GIOIA e lo è nel momento stesso in cui, superate tutte le barriere di una condizione non vitale, diventa LIBERAZIONE.” (cit. in Barilli, 1999)

La storia del primo movimento omosessuale italiano, è soprattutto la storia del FUORI, vedrà numerose scissioni e divisioni causate dai diversi sguardi politici e militanti che vivevano il movimento stesso. Già nel 1972 si ebbe una prima scissione che portò alla creazione dell’associazione Airdo (Associazione italiana per il riconoscimento dei diritti degli omofili), più moderato.

La prima manifestazione pubblica, definita da molti autori come la Stonewall italiana, vide scendere in piazza il gruppo fondatore, tra i quali Mario Mieli, per

protesta contro il Congresso di Sessuologia ospitato dal Casinò di Sanremo. Nello specifico, al congresso presero parte studiosi che trattavano l'omosessualità in modo omofobo e discriminatorio, nel quale Pezzana riuscì a entrare e prendendo la parola, disse: "Sono omosessuale e felice di esserlo" (Barilli, 1999; Mastroianni & Miranda, 2021). Durante l'evento furono presentate terapie di conversione come elettroshock, ipnosi, iniezioni di ormoni e operazioni chirurgiche per curare l'omosessualità (Barilli, 1999). All'esterno, un gruppo di circa quaranta persone appartenenti ai gruppi del FUORI italiano, del FHAR francese, del MHAR belga e del GLF britannico, contestarono l'evento con cartelloni, slogan, urla e canti; dimostrando la necessità di lottare a volto scoperto come "finocchi e lesbiche" contro l'omofobia (Barilli, 1999). La polizia fece sgomberare la contestazione, sequestrò il materiale e schedò i partecipanti portandone alcuni in questura per altri accertamenti (Barilli, 1999; Mastroianni & Miranda, 2021). A seguito di questo primo moto e di una seconda manifestazione organizzata dal FUORI romano nella capitale, che suscitò contestazioni, giunse un sostegno da parte del Partito Radicale. Quest'ultimo aprì le proprie istanze alla questione omosessuale e lesbica favorendo la formazione di gruppi del FUORI in numerose città come Milano (guidato da Mario Mieli), Firenze, Bologna, Trieste, Trento, Modena, Ancona e Venezia (Barilli, 1999).

Il 2 novembre del 1975, la notizia della morte di Pier Paolo Pasolini scosse il movimento e l'opinione pubblica. A confessare l'omicidio fu Giuseppe Pelosi che venne ritenuto colpevole senza che vi fossero ulteriori indagini sulla dinamica dell'accaduto ignorando la possibilità di un delitto di gruppo. La sua morte e le riflessioni su questo accaduto divennero protagoniste della stampa e dell'opinione pubblica, che arrivarono facilmente alla conclusione che l'omosessualità è sempre legata a fattori patologici (Barilli, 1999). Il giorno dopo la sua morte, Pasolini avrebbe dovuto tenere un suo intervento al congresso del Partito radicale a Firenze. Per l'occasione Pezzana, a nome del FUORI, pronunciò:

“La morte orrenda di Pier Paolo Pasolini ci riporta ancora una volta al discorso della violenza che ogni giorno viene commessa nei confronti degli omosessuali. Ogni giorno vengono assassinati, aggrediti, ‘suicidati’ decine e decine di omosessuali dal nome sconosciuto e che finiscono perciò solo nella cronaca nera. [...] Noi siamo quelli di cui è meglio non parlare, a meno di non essere ammazzati violentemente, noi siamo solo quello che l’immagine pubblica corrente, un’immagine mistificata e manipolata da tutti i mezzi di informazione, vuole che siamo. [...] Chi parlerà, chi scriverà di Pier Paolo Pasolini omosessuale? Chi dirà che è morto come muoiono migliaia di omosessuali? Noi siamo stufi di tutte queste mostruosità. Noi riteniamo responsabili della morte di Pasolini, al di là del criminale che lo ha ucciso, tutti i cittadini che continuano a bearsi della loro ignoranza del problema, o a considerarsi tranquilli solo perché si sentono a posto in quanto ‘democratici’” (Cit. in Barilli, 1999).

L’omicidio di Pasolini smosse anche la politica, portando il partito comunista a una riflessione sugli errori del passato e di ipocrisia, portando all’apertura di un nuovo impegno politico.

La federazione con il Partito Radicale non fu accolta in modo positivo da tutti i membri del movimento, creando tensioni interne e divisioni che portarono al distanziamento di alcuni gruppi causato dalla visione poco moderata della politica portata avanti dal partito. Nel 1976 avvenne un’ulteriore separazione tra gli attivisti che vedevano nel partito radicale la possibilità di un movimento di liberazione omosessuale e chi, come Mario Mieli, era nettamente convinto che la rivoluzione dovesse intraprendere un percorso extra-parlamentare e più popolare (Barilli, 1999; Mastroianni & Miranda, 2021). In quegli anni erano presenti nel territorio italiano altri gruppi minoritari, collettivi omosessuali e riviste alternative: esempi che possiamo riportare sono l’”O-mpo” (organo del Movimento politico degli omosessuali) di Roma e fondato da Consoli, di posizione anarchica e libertaria; e i Com di Milano, un esperimento alternativo di vita e politica basato su gruppi di autocoscienza e di cui faceva parte Mario Mieli (Barilli, 1999).

Anche i rapporti con i gruppi lesbici erano tesi: per le donne lesbiche non era dedicato molto spazio all'interno del movimento omosessuale, portandole a cercare sostegno nelle mobilitazioni femministe nelle quali non trovarono grande appoggio. La conseguenza fu quella di una scissione col femminismo e la creazione di un proprio movimento autonomo, con alcuni spazi dedicati all'interno del FUORI (Barilli, 1999).

Il 1977 fu un anno segnato da numerose rivolte giovanili e politiche che portò fermento anche tra i collettivi omosessuali. È proprio in questo periodo che nacquero numerosi gruppi attivisti in diverse città d'Italia. Tra questi, tra i più importanti possiamo riportare il collettivo Narciso a Roma e che diventò una delle realtà più significative di questi anni; e il Collettivo Frocialista di Bologna che portarono avanti una lotta politica autonoma e impegnata (Barilli, 1999).

Mario Mieli, figura di spicco che abbiamo già visto all'interno del movimento, nel 1977 pubblicò il saggio "Elementi di critica omosessuale" e divenne presto un manifesto dirompente all'interno del movimento. Mieli rielaborò la tesi di Freud sul polimorfismo con un'ottica rivoluzionaria, invitando a liberare e riconquistare la "transessualità" che ognuno di noi ha dentro con il superamento dell'eterosessualità attraverso l'omosessualità: quest'ultima, infatti, è vista come la strada per la liberazione dell'Eros e non deve essere una scelta unica. Se gli eterosessuali dovevano riappropriarsi del piacere anale, allora anche gli omosessuali dovevano riscoprire il piacere del sesso opposto. L'opera conteneva visioni utopistiche ed estreme che non ottennero la scintilla desiderata, cosa che, però, accadde con posizioni più popolari e generalizzate sull'omosessualità e il desiderio e il crollo del sistema fallocentrico e capitalista (Barilli, 1999; Mieli, 2017; Mieli, 2019).

Nel settembre dello stesso anno, in occasione del Convegno contro la repressione, Bologna vide migliaia di giovani (omosessuali e lesbiche) riuniti a sfidare il sistema repressivo e fu l'occasione per chiarire i rapporti col partito comunista che aveva messo in atto un potere di controllo contro il movimento

(Barilli, 1999; Marcasciano, 2015). L'occasione portò alla proposta del Lambda di tenere un incontro nazionale degli omosessuali: il ritrovo si tenne nelle aule dell'università e fu animato da discussioni e litigi, portando alla luce il forte desiderio comune di una libertà sessuale e il rinnovo di una consapevolezza di un movimento più unito. Molti attivisti e attiviste parteciparono al corteo conclusivo dell'evento con striscioni e slogan come "Lotta dura contro natura", "Più devianze meno gravidanze" e "Via anale contro il capitale" (Barilli, 1999). Il termine della manifestazione, durante il comizio, Mario Mieli riuscì a salire sul palco, ad appropriarsi del microfono tenuto in mano da Dario Fo e a urlare: "Combattere per la pace è come scopare per la castità!" (Barilli, 1999).

Il 1977 fu un anno decisamente carico di eventi e mobilitazioni che fecero emergere problemi e desideri. Il FUORI, mentre i rivoluzionari gay partecipavano al convegno a Bologna, si stavano preparando a un nuovo slancio politico.

Nel novembre dello stesso anno, in occasione del XIX Congresso del Partito radicale di Bologna, Pezzana pubblicò un nuovo manifesto politico dal titolo "Gaia Charta" nel quale era racchiuso l'orientamento politico del movimento in linea con quello del Partito radicale come la non violenza, la politica dei diritti civili, la lotta al clericalismo, all'autoritarismo e alla tolleranza repressiva. Il posizionamento del FUORI era significativamente distante dalla visione di Mario Mieli (Barilli, 1999). I rapporti col partito radicale furono longevi: nel 1979, il partito radicale riuscì a ottenere i voti per entrare in parlamento e, grazie alla rotazione dei parlamentari voluta da Pannella, Angelo Pezzana risultò essere il primo parlamentare omosessuale dichiarato ad essere eletto, dimostrando che anche gli omosessuali potevano ottenere spazio nelle istituzioni e abbandonando l'incarico poche settimane dopo (Mastroianni & Miranda, 2021). Al finire degli anni '70 e i primi anni '80 il FUORI entrò in una fase di "crisi", sia politica che organizzativa, che portò allo scioglimento del gruppo nel 1982.

Durante questo decennio ricco di mobilitazioni omosessuali, è giusto ricordare anche le lotte dei collettivi lesbici e trans. La nascita del movimento

lesbico ha una storia differente rispetto a quella che abbiamo visto per il movimento omosessuale. Alcune donne lesbiche avevano partecipato alle prime riunioni del FUORI e avevano pubblicato alcuni articoli nella rivista ma nonostante la loro presenza, rimanevano minoritarie e poco numerose all'interno di questo spazio. Grazie al femminismo, le donne lesbiche trovarono lo spazio per organizzare incontri più visibili, condividendo lotte comuni per l'autonomia femminile (Biagini, 2023). Il primo atto di visibilità lesbica avvenne nel 1972 durante il primo 8 marzo del femminismo, tenutosi a Roma: per l'occasione Maria Silvia Spolato mostrò un cartello con scritto "Liberazione omosessuale" sostenendo che le lesbiche avrebbero dovuto militare sia negli spazi del movimento femminista che in quello di liberazione omosessuale (ibid.). Durante questo decennio vennero organizzate numerosi incontri e raduni femministi nei quali le donne lesbiche trovarono partecipazione, ma furono sempre poste come marginali alle lotte femministe e solo pochi collettivi accolsero le loro istanze (ibid.). Il femminismo degli anni '70 aveva favorito l'emersione di un movimento lesbico più delineato ma, nonostante ciò, le istanze portate avanti dalle donne etero finirono per ostacolare la piena visibilità delle donne lesbiche, creando a volte tensioni interne e divisioni. L'assenza di visibilità è presente anche nel Movimento di Liberazione della Donna (MLD), realtà femminista federata nel 1978 al Partito radicale e al FUORI che non ha mai veramente intrapreso un percorso di tematizzazione della lotta lesbica nonostante fossero numerose le donne lesbiche presenti all'interno del movimento. È sugli inizi degli anni '80 che si sentì l'esigenza di un movimento autonomo e organizzato che sfociò prima in una serie di convegni e successivamente nella creazione di collettivi lesbici come Artemide, Le Furie e poi il Collegamento Lesbiche Italiane vissuti da lesbiche più giovani che vedevano il femminismo opprimente (ibid.).

Anche le origini del movimento trans sono strettamente legate all'ondata di mobilitazione innescata dai moti di Stonewall del 1969 (Pedote & Poidimani, 2020). Analogamente a quanto avvenuto per il movimento lesbico, il movimento trans si è sviluppato all'interno di un contesto politico e sociale parzialmente

distinto da quello del movimento omosessuale, ed è stato inizialmente animato soprattutto da donne trans. Un momento decisivo in questo percorso fu la fondazione, nel 1979, del Movimento Italiano Transessuali (MIT), prima organizzazione italiana esplicitamente dedicata alla tutela dei diritti delle persone trans (*Chi Siamo - Gruppo MIT*, s.d.).

Nel corso degli anni Ottanta il movimento si consolidò attraverso l'organizzazione di incontri, manifestazioni pubbliche e azioni di protesta spesso di forte impatto simbolico. Un episodio significativo è quello riportato dal *Corriere della Sera* nel 1980, intitolato "Uno show transessuale in piscina con FUORI programma della polizia": una quindicina di donne trans sfilarono in topless in una piscina pubblica, alla presenza di adulti e bambini. Di fronte alla richiesta delle autorità di coprirsi, le manifestanti replicarono che, secondo la legge e i documenti d'identità, risultavano ancora uomini. L'azione mirava a richiamare l'attenzione sull'assenza di una normativa che regolasse la rettifica anagrafica del sesso e l'accesso ai percorsi di affermazione di genere, rivendicazioni dettate anche dall'urgenza di contrastare la violenza e la discriminazione quotidianamente subite (Arfini, 2019).

Una risposta istituzionale a tali istanze arrivò nel 1982 con la promulgazione della legge n. 164 del 14 aprile. Questa normativa, articolata in sette brevi articoli, introdusse per la prima volta in Italia il riconoscimento giuridico del diritto al cambio anagrafico del sesso e definì le procedure per l'accesso ai trattamenti di affermazione di genere. Tali percorsi venivano tuttavia subordinati a una diagnosi psichiatrica e a una perizia tecnica, configurando un modello fortemente medicalizzato dell'identità trans (Arfini, 2019; *Chi Siamo - Gruppo MIT*, s.d.).

Tra la fine degli anni '70 e l'inizio degli anni '80 iniziarono gli anni del riflusso e dell'allontanamento dalla lotta politica, segnati anche dall'arrivo dell'AIDS. Il FUORI e i collettivi di attiviste e attivisti più piccoli hanno rappresentato la prima mobilitazione collettiva della liberazione sessuale e identitaria visibile e politicizzata in Italia, rompendo la marginalità e l'invisibilità

che avevano caratterizzato la vita delle persone omosessuali, lesbiche e trans fino agli anni '70. Pur con limiti organizzativi e conflitti politici, seppero portare in piazza e nei media parole nuove sul desiderio sessuale, la libertà, l'identità e la dignità. La sua storia ha posto le basi per le successive forme di attivismo LGBT+, lasciando un'eredità di coraggio, visibilità e lotta che ha preparato il terreno per esperienze più strutturate.

2.5 Arcigay

Dopo una prima stagione militante negli anni '70, il movimento omosessuale italiano entrò in una fase di crisi organizzativa e frammentazione. La progressiva dissoluzione del FUORI, anche a causa di tensioni interne, aprì un vuoto politico che rese evidente la necessità di una nuova struttura più ampia, inclusiva e capace di dialogare con le realtà sociali consolidate. Il delitto di Giarre del 1980 fu la circostanza che smosse il clima politico e sociale, facendo strada all'urgenza di costruire un'organizzazione stabile e nazionale.

Il 31 ottobre 1980, in una contrada di Giarre, in Sicilia, vennero rinvenuti i corpi di due giovani; Giorgio Agatino Giommona e Antonio Galatola, 25 e 15 anni, furono trovati abbracciati e mano nella mano colpiti sotto a un pino marittimo ed entrambi colpiti da un proiettile alla testa. I due ragazzi scomparvero circa due settimane prima e in paese erano conosciuti come "i ziti" (i fidanzati). La loro relazione fu negata dai familiari e gli abitanti del paese erano ostili e indifferenti nei loro confronti, subendo spesso discriminazioni e offese. Accanto ai loro corpi fu trovata una lettera con scritto "Io e Toni abbiamo trovato la pace... Mamma perdonaci" portando subito alla conclusione di un suicidio di coppia. Le indagini iniziali non si conclusero subito e gli inquirenti arrivarono a interrogare Ciccio Messina, nipote di Toni, che prima confessò il delitto e poi ritrattò dichiarando di aver confessato sotto pressioni subite durante l'interrogatorio. Il delitto rimase

senza colpevoli e il fascicolo dell'indagine venne prima archiviato e poi distrutto, non rendendo possibile ulteriori chiarimenti (Lepore, 2021). Il delitto fece emergere nel dibattito pubblico l'idea che l'omosessualità fosse una realtà, un amore affettivo e non solo una devianza sessuale, mostrando l'intolleranza della società. Giorgio e Toni divennero un simbolo di dolore e rabbia che portò alla fondazione del FUORI a Catania e, poco dopo, alle prime tracce di Arcigay (Lepore, 2021).

Già prima del 1980 molti omosessuali orbitavano intorno alla sede di ARCI a Palermo. Bisceglia, di sensibilità comunista e responsabile della "Commissione diritti civili" Arci, si recò a Palermo per proporre il progetto arci-gay. La proposta di Bisceglia venne lasciata cadere dagli esponenti del FUORI di Palermo, gruppo attivo e presente nel territorio dal 1976, e vista come una strumentalizzazione del movimento da parte del Partito Comunista Italiano (Prearo, 2015). Il delitto di Giarre causò una tensione e una divisione politica fra i collettivi di attivisti che portò alla nascita della sezione del Collettivo omosessuale di Palermo aderente all'Arci e poco dopo, su proposta di Franco Lo vecchio, attivista del FUORI di Palermo prima e uno dei primi fondatori della sezione, prese il nome di Arci-gay (Prearo, 2015; Lepore, 2021). Il primo documento informale della nuova sezione Arci venne redatto il 9 dicembre 1980, a poco più di un mese dal delitto di Giarre, e il 22 maggio del 1981 avvenne la costituzione formale con la stesura del primo statuto e le prime cariche formalmente registrate (ibid.).

Con la costituzione di Arci-gay nacque anche un nuovo spazio politico finora dominato dal Partito radicale, confermando la simpatia del movimento omosessuale con la sinistra italiana. Non solo, l'affiliazione ad Arci portò una nuova ondata di collettivi in città che finora non avevano ancora conosciuto gruppi di attivisti, aprendo la strada a nuove forme di attivismo e facendo emergere la necessità di portare avanti le proprie istanze: un esempio è l'apertura di Arci-gay a Ragusa nel 1983 nel quale i militanti del gruppo non avevano mai partecipato e fatto parti di movimenti preesistenti. Inoltre, permise di instaurare nuove alleanze civili e culturali, con un maggiore impegno sulle istanze sociali (Prearo, 2015). La militanza con Arci fornì l'occasione di un maggiore sviluppo politico locale ma

presto si sentì la necessità di agire in un contesto più nazionale, finora costituito dai convegni e dalle attività del FUORI. Su questa spinta Arci-gay Palermo convocò un'assemblea dell'Arci-gay con l'obiettivo di delineare una linea comune sia politica che programmatica per portare il movimento e il fermento in altre Arci nel territorio italiano.

A seguito dell'apertura di nuove sezioni di Arci-gay in altre città, arrivò la creazione dell'organizzazione nazionale Arcigay. L'associazione si adottò di un direttivo con Beppe Romina come presidente e Franco Grillini come segretario nazionale, scegliendo il Cassero di Bologna come sede centrale (*La storia di Arcigay*, s.d.). Fin da subito Arcigay si dedicò alla lotta contro l'AIDS e la narrazione discriminatoria attorno a questa emergenza: nello stesso anno venne pubblicato da Arcigay e il Gruppo Abele di Torino il primo libro sull'AIDS scritto da Giovanni Dall'Orto e inaugurò la campagna di prevenzione distribuendo materiale informativo, profilattici ed erogando consulenze sanitarie (ibid.). Tra il 1986 e i primi anni '90 vennero organizzati numerosi convegni, congressi e incontri con sempre maggiore partecipazione sia di persone LGBT che di politici. Tra questi, arrivò anche una crescente attenzione nei confronti delle donne lesbiche e venne organizzato il primo grande incontro nazionale di lesbiche nel 1989 a Verona. Negli anni Novanta Arcigay si sviluppò sempre di più, allargando la propria militanza e le proprie istanze. Dal quarto congresso, nel 1994, ne nacque la formazione di "Arcigay Arcilesbica" con Graziella Bertozzo come prima segretaria nazionale donna (ibid.); nello stesso anno si tenne il Gay and Lesbian Pride nazionale a Roma con una grandissima partecipazione (ibid.). Arcilesbica si distaccò ufficialmente nel 1996 e vennero create due associazioni autonome. Negli stessi anni, Arcigay iniziò a collaborare con l'Università di Bologna e il Ministero della Salute per la prevenzione all'HIV e la salute sessuale.

Nel 1998 promosse la prima Giornata contro la discriminazione omosessuale di matrice religiosa, mentre nel 1999 organizzò a Como una grande manifestazione nazionale a favore delle unioni civili. Nel biennio tra il 2003 e il 2005 Arcigay promosse una forte campagna a favore dei PACS, raccogliendo circa 100.000 firme

e organizzando iniziative pubbliche come l'evento "Kiss2PACS" del febbraio 2004 tenutosi a Roma, durante il quale migliaia di persone si baciaronο simbolicamente per chiedere pari diritti (ibid.).

Il 2005, anno del ventesimo anniversario dell'associazione, rappresentò un ulteriore momento di consolidamento: durante l'undicesimo congresso nazionale, svoltosi a Bologna, Arcigay ribadì l'obiettivo di creare una presenza più capillare in tutto il territorio italiano. In quel periodo l'organizzazione contava oltre 150.000 iscritti e decine di comitati locali, impegnati non solo nelle battaglie politiche ma anche in attività culturali e di supporto alle persone LGBT (ibid.).

Sul piano dei diritti civili, Arcigay ha portato avanti per decenni una costante azione politica. Dalle prime proposte legislative della fine degli anni Ottanta fino alle grandi mobilitazioni degli anni Novanta e Duemila, l'associazione ha contribuito in modo determinante e costante a mantenere vivo il dibattito sul riconoscimento delle coppie omosessuali. Questo lungo percorso avrebbe trovato uno sbocco solo nel 2016, con l'approvazione della legge sulle unioni civili, risultato che può essere letto come l'esito di un cammino iniziato molti anni prima proprio grazie all'impegno di Arcigay (ibid.).

Il Bilancio Sociale 2024 descrive nel dettaglio la situazione attuale di Arcigay: un'organizzazione fortemente radicata nel territorio italiano e attiva. La struttura si articola in 74 sedi totali, divise in 65 comitati territoriali e 9 associazioni aderenti distribuite in 70 città. L'associazione si basa principalmente sul volontariato con oltre 2.200 volontari attivi e 28.221 tesserati (ibid.).

Sul piano strategico, Arcigay porta avanti obiettivi orientati alla promozione dei diritti civili e alla tutela delle persone LGBTQIA+, con particolare attenzione al contrasto delle discriminazioni, alla diffusione di una cultura ampia e inclusiva e allo sviluppo di servizi di supporto e dedicati al benessere della persona. Le attività si concentrano su aree come salute, politiche giovanili, sostegno alle persone trans*, supporto a migranti LGBTQIA+, interventi nelle scuole e tutela legale. Nel 2024

sono stati realizzati numerosi test HIV, percorsi di accompagnamento per persone trans* (ibid.).

Nel complesso, Arcigay emerge come una realtà in espansione, capace di coniugare attivismo politico, presenza territoriale e servizi concreti, consolidando il proprio ruolo centrale nel panorama italiano

2.6 Conclusioni

Come visto nei precedenti paragrafi, la storia del movimento LGBTQIA+* in Italia ha intrapreso un percorso lungo e costellato di costanti cambiamenti politici, culturali e sociali. Il percorso storico del movimento LGBTQIA+* in Italia, insieme alla nascita di Arcigay, costituisce il contesto nel quale si muove la presente ricerca. Arcigay, nata negli anni '80 e divenuta nel tempo una delle principali realtà associative dedicate alla promozione dei diritti civili e alle istanze delle persone LGBTQIA+*, non è solo un'organizzazione istituzionalizzata, ma anche un luogo di produzione culturale, scambio, attivismo e socialità. Proprio per questo motivo, Arcigay viene assunta come campo d'indagine sia per la sua rilevanza storica e per la sua presenza territoriale; sia perché le sue pratiche, i suoi spazi e le sue reti relazionali rappresentano un contesto privilegiato per osservare le dinamiche di apprendimento informale che si sviluppano all'interno dei movimenti sociali. L'obiettivo alla base di questo disegno di ricerca è comprendere e descrivere come si trasmettono e si formano le conoscenze attraverso le pratiche formative informali in spazi come Arcigay.

CAPITOLO 3

La prospettiva sociomateriale e l'ANT

3.1 Introduzione

Negli ultimi decenni abbiamo assistito a un maggiore e crescente interesse verso nuovi approcci teorici che integrano la dimensione materiale e la dimensione sociale alle pratiche educative. La prospettiva sociomateriale e l'Actor-Network Theory (ANT) hanno proposto e offerto nuove modalità e strumenti concettuali per comprendere come oggetti, spazi, tecnologie, e corpi siano parte attiva nei processi di apprendimento; mettendo in luce la loro chiave innovativa nello sfidare le tradizionali dicotomie tra soggetto e oggetto, sociale e tecnico, umano e non-umano (Latour, 2005; Orlikowski, 2007). Questi quadri teorici nascono in contesti disciplinari differenti: la prospettiva sociomateriale nasce negli studi organizzativi e dell'educazione; l'ANT, invece, emerge negli Science and Technologies Studies (STS). Entrambe convergono nel sottolineare come i fenomeni sociali coinvolgano attivamente componenti materiali e, viceversa, come le componenti materiali siano elementi intrisi di relazioni sociali (Law, 1992; Fenwick, 2012).

Nei contesti formativi, organizzativi e di apprendimento sono sempre più presenti tecnologie, strumentazioni e strutture materiali sempre più complesse. Porre il focus sul dialogo fra ciò che è comunemente considerato sociale e ciò che è comunemente considerato materiale può essere rilevante per comprendere e delineare le realtà e i contesti pedagogici attuali (Orlikowski & Scott, 2008).

Nel seguente capitolo saranno approfondite le radici e gli sviluppi di questi quadri teorici, provando a mettere in risalto il come e il perché possa essere utile una lente sociomateriale, aprendo a nuove domande e prospettive (Orlikowski, 2007; Latour, 2005; Leonardi, 2013; Fenwick, 2012).

3.2 La prospettiva sociomateriale

La prospettiva sociomateriale nasce nei primi anni 2000 con l'intento di superare la dicotomia materiale e sociale nei contesti organizzativi. In passato, nelle scienze sociali si tendeva dare per scontato e considerare i fattori "sociali" (come interazioni umane, norme e culture) come separati dai fattori "materiali" (oggetti, spazi, tecnologie). Una conseguenza di questa divisione è stata la visione gerarchica e separata di questi due concetti: il "sociale" veniva inteso come determinante e attivo, mentre il "materiale" era posto come sfondo e passivo. La prospettiva sociomateriale rifiuta questa netta separazione e, al contrario, sostiene che sociale e materiale siano strettamente intrecciati e correlati fra loro in una rete di pratiche.

Il sociale e il materiale coesistono nelle attività quotidiane e ogni azione umana coinvolge e incorpora elementi materiali che acquisiscono significato ed efficacia nelle pratiche (Leonardi; 2013). Secondo questa lente, non esistono nette divisioni tra sociale e materiale, ma ogni fenomeno è un intreccio di elementi umani e non umani.

Wanda Orlikowski è tra le prime a utilizzare il termine "sociomateriale" in modo esplicito sull'influenza degli studi nell'ambito degli Science and Technologies Studies (STS) intrapresi da Barad (2003) e Haraway (2008). In particolare, introducono il concetto secondo cui oggetti e soggetti emergono insieme attraverso le interazioni, mettendo in discussione le dicotomie considerate "consolidate" nell'ambito organizzativo (Orlikowski & Scott, 2013). Come scrive Orlikowski (2007):

"The social and the material are constitutively entangled in everyday life. [...] There is no social that is not also material, and no material that is not also social."

Questo concetto, chiamato *constitutive entanglement* (intreccio costitutivo), è centrale negli studi di Orlikowski: non esistono fenomeni esclusivamente sociali che non coinvolgano in sé anche elementi materiali. Gli oggetti, le infrastrutture tecnologiche, gli spazi non hanno effetto se non attraverso le pratiche sociali messe in atto in cui sono incorporate (ibid.). Il termine “sociomateriale” intende sottolineare proprio questa ontologia, ricordando che materiale e sociale sono continuamente in azione, in relazione e in dialogo coesistendo. Come sintetizza efficacemente Leonardi (2012): parlare di sociomaterialità significa “che la materialità agisce come elemento costitutivo del mondo sociale”.

È da evidenziare che la prospettiva sociomateriale non è una teoria solida e monolitica, ma un campo eterogeneo di diversi approcci che condividono una comune sensibilità poi declinata in diversi accenti. È a tal proposito che Orlikowski & Scott sottolineano spesso la necessità di un pluralismo nelle scienze sociali, mettendo in luce come la sociomaterialità sia una delle possibili linee d'indagine possibili alla sperimentazione e all'apertura, pur riconoscendo che sono necessari ulteriori studi per poter raffinare i concetti e i metodi. Fenwick (2012) osserva che esistono diverse correnti teoriche che esaminano il sociomateriale, trovando diversi scopi ed enfasi. Alcuni esempi che possono essere riportati, tra cui alcuni ispirati proprio all'ANT, sono gli studi di scienza e tecnologia post-ANT, i nuovi materialismi, le geografie post-strutturaliste, le teorie della complessità ed altre ancora (Fenwick, 2012). La peculiarità dell'Actor-Network Theory, in relazione alle diverse prospettive, è la forte spinta radicale sul concetto di simmetria che vedremo più avanti (ibid.).

Adottare un sguardo sociomateriale, come detto in precedenza, significa mettere in discussione le definizioni di materiale e sociale comunemente intese. Nell'ambito pedagogico e nella ricerca educativa, questa lente ha ottenuto una forte applicazione, segnando un'importante evoluzione nei concetti dei processi di apprendimento, degli studi organizzativi e della formazione. Proprio in questo senso, gli studi di Fenwick e colleghi hanno apportato importanti contributi, esplorando ciò che definiscono “approcci sociomateriali nella ricerca educativa”

(Fenwick, Edward & Sawchuk, 2015; Fenwick, 2012). Assumere una lente sociomateriale nei contesti educativi permette di indagare non solo a riconoscere gli attori che ne prendono parte, ma permette di studiare le reti articolate che si vengono a creare attraverso pratica (Fenwick, 2012). Un esempio riportato dalla stessa autrice è proprio l'aula scolastica: la disposizione dei banchi, l'uso degli spazi, la presenza o meno di tecnologie e dispositivi elettronici e altro ancora sono parte attiva delle dinamiche e dei fenomeni presenti. Essi non sono mero sfondo, ma attori attivi (ibid.).

3.3 L'Actor-Network Theory

Bruno Latour pone le basi dell'ANT (Teoria dell'Attore-Rete in italiano) ponendosi una semplice domanda: cos'è "sociale"? attraverso i suoi studi, sintetizzati poi nell'opera organica "Riassemblare il sociale", nel quale descrive e concettualizza l'ANT, cerca di rispondere a questa domanda mettendo in dubbio ciò che la sociologia aveva dato per scontato fino a quel momento (Latour, 2005). Latour, infatti, non concepisce la realtà sociale come semplici interazioni umane, ma come una rete di relazioni eterogenee in cui elementi umani e non-umani sono parte dei fenomeni. Nella prospettiva ANT da egli proposta, nessun elemento viene considerato autonomo: l'umano, il sociale, le strutture o lo spazio non possono essere assunti come preesistenti, poiché essi emergono attraverso le interazioni in reti socio-tecniche (Latour, 2005).

Uno dei pilastri alla base dell'ANT è l'espansione del concetto di attore oltre i soli essere umani. Latour adotta il termine *actant* (attante in italiano) per indicare qualsiasi elemento o entità, sia umana che non-umana, che sia parte di una rete. Nell'ANT, infatti, è richiesta un'analisi simmetrica che attribuisca capacità di agency anche agli oggetti, agli spazi, ai corpi e alle tecnologie oltre ai soggetti umani (ibid.). Latour propone così una definizione di attore: cioè tutto ciò che produce o modifica l'azione messa in atto. L'attore non è altro che un attante già reso noto e il cui ruolo nella rete è già esplicitato. L'attante, diversamente, è

qualcosa che ha il potenziale di agire o di modificare l'azione ma che non è ancora emerso o non è ancora stato riconosciuto (ibid.)

Ed è qui che Latour propone una provocazione:

“L'azione sociale non è solo sorpassata da forze nuove, ma è anche spostata o delegata a diversi tipi di attori che sono in grado di trasportarla più lontano attraverso altre modalità di azione, altri tipi di materia. All'inizio, può sembrare abbastanza banale reintrodurre gli oggetti nel normale svolgimento di un corso d'azione. Dopotutto, non v'è dubbio che i bollitori “fanno bollire” l'acqua, i coltelli “tagliano” la carne, le ceste “contengono” le provviste, i martelli “colpiscono” i chiodi sulla testa, le sponde del letto “impediscono” ai bambini di cadere, le serrature “interdicono” l'accesso di una stanza ai visitatori indesiderati, il sapone “toglie” lo sporco, le fasce orarie “ripartiscono” le aule, i cartellini dei prezzi “aiutano” le persone a fare i calcoli, e così via. Questi verbi non designano azioni? Come potrebbe l'introduzione di attività così umili, banali e onnipresenti portare qualche novità a qualche scienziato sociale?” (Latour, 2005)

In altre parole, se per svolgere una determinata azione con o senza un determinato artefatto non fa alcuna differenza, allora quell'artefatto non avrebbe agency. Come riportato negli esempi dell'autore, spesso non ci soffermiamo abbastanza a comprendere quali sono gli attori presenti ed emergenti in un'azione, spesso considerata banale, ma che senza quegli attori o quegli attanti a mediare l'azione non sarebbe possibile eseguirla.

Questa visione porta al rifiuto di una separazione netta tra soggetti e oggetti, portando ad assumere una lente simmetrica nell'analisi dei fenomeni studiati e negando l'assoluta “tirannia degli esseri umani” (Harman, 2007). Latour scrive:

“Così come il superamento dell'azione da parte di altre *agency* non significa che la società stia prendendo il sopravvento, la palese asimmetria delle risorse non significa che esse siano

generate da asimmetrie sociali. Porta semplicemente alla conclusione opposta: se bisogna produrre asimmetrie così evidenti, ciò è la prova che entrano in gioco altri tipi di attori oltre a quelli sociali.” (Latour, 2005)

Togliendo la distinzione fra soggetti e oggetti e assumendo una “democrazia degli oggetti”, è possibile notare che molte capacità umane siano mediate e rese possibili da reti e assemblaggi di elementi umani e non-umani in relazione fra loro (Latour, 2005); anche l’agency non è più in un singolo attore, ma è condivisa da una rete di attanti in interazione, dislocandola.

Nell’ANT, il termine *network* (rete) indica tutte le associazioni eterogenee nelle quali sono collegati gli attanti e gli attori che generano effetti emergenti nei fenomeni. Una rete non è una struttura fissa ma è, piuttosto, un sistema di assemblaggi tenuti assieme da processi di negoziazione e mediazione (Latour, 2005). Latour introduce così il concetto di traduzione, cioè il lavoro di mutuo adattamento tra attori differenti che convergono in un risultato comune; ossia l’insieme di trasformazioni che avvengono quando elementi differenti, come corpi, spazi, oggetti, strumenti o tecnologie, trovano il modo di allinearsi e cooperare producendo configurazioni stabili:

“Così, la parola “traduzione” assume ora un significato tecnico: una relazione che non veicola causalità, ma induce la coesistenza di due mediatori. Se una forma di causalità sembra essere trasportata in modo prevedibile e abitudinario, allora è la prova che altri mediatori sono stati messi in atto per rendere tale spostamento fluido e prevedibile [...]. Posso ora dichiarare l’obiettivo di questa sociologia delle associazioni più precisamente: non c’è società, né dominio sociale né legami sociali, *ma esistono traduzioni tra mediatori suscettibili di generare associazioni tracciabili* (Latour, 2005, p. 171)”

La traduzione comporta una trasformazione e non trasmissione; ogni attante contribuisce modificando sé e gli altri attanti.

È per questo motivo che l'agency non può essere riconosciuta solo agli attori umani. Essa è il risultato di una configurazione di attanti in interazione e in mediazione: “Non siamo mai soli a portare avanti una linea di azione” (Latour, 2005).

Latour lancia, dunque, un invito e una provocazione ai sociologi, cioè quello di rinunciare alle scorciatoie delle spiegazioni che invocano strutture sociali occulte, e impegnarsi invece in un lavoro paziente di ricostruzione delle reti che effettivamente operano in ogni situazione data. Solo così, sostiene, la “scienza sociale” potrà riguadagnare presa sul mondo contemporaneo, caratterizzato da ibridi uomo-tecnologia-natura sempre più complessi. L'ANT, con la sua evoluzione, diventa quindi non solo uno strumento analitico, ma quasi un progetto di *risanamento concettuale*: rimettere insieme ciò che le dicotomie moderne avevano separato, e dare conto dei collettivi *realmente* esistenti (Latour, 2005). Questa prospettiva ha aperto nuove vie di ricerca empirica. Ad esempio, seguendo oggetti tecnologici per capire come ridefiniscono le relazioni sociali, o includendo gli animali, gli algoritmi, i virus come attori nei sistemi sociali. Gli studi di Latour e la definizione dell'ANT rappresentano un tentativo di “riassemblare” e “rinnovare” il panorama delle scienze sociali stesse: non più arroccate a spiegare il sociale con il sociale, ma aperte a indagare le reti di attanti che formano la realtà del nostro mondo.

3.4 Tradurre l'ANT nei contesti formativi

La prospettiva sociomateriale e l'ANT, già a partire dagli inizi degli anni 2000, hanno iniziato a influenzare diversi contesti della ricerca, tra cui il campo educativo. Tra i principali contributi ad aver introdotto l'ANT in questa dimensione, è significativo quello di Tara Fenwick. Offrendo nuove lenti di analisi ha esplorato

i fenomeni educativi mettendo in luce aspetti e dinamiche spesso rese invisibili dalle analisi tradizionali (Fenwick & Edwards, 2010; Fenwick, 2011). L'utilizzo dell'ANT consente di esaminare i processi di apprendimento e i processi di innovazione educativa analizzando le reti di attori coinvolti e le traduzioni che avvengono tra essi. Un esempio riportato da Fenwick (2011) e che descrive la complessità di ciò che comunemente viene "invisibilizzato" nelle reti è una ipotetica riforma scolastica: quest'ultima può essere essa stessa letta come un attore-rete e vista come qualcosa che viene performato dall'interazione continua tra policy, tecnologie, pratiche educative, resistenze e altri attori che si co-configurano a vicenda.

Fenwick ed Edwards (2010) sostengono che l'ANT può arricchire il dibattito sui contesti educativi mettendo in luce la dimensione materiale, spesso trascurata, delle pratiche di apprendimento. Su questo presupposto, Fenwick riporta un ulteriore esempio di come anche un piccolo oggetto possa influenzare le pratiche quotidiane. La chiave di una sala di strumentazione può modificare la routine di un insegnante: può legare l'insegnante a dei percorsi obbligati per recuperare la chiave della stanza dilatando i tempi della pratica e creando dei possibili disagi e attriti, frammentandone il tempo (come ritardi nelle lezioni). Fenwick sostiene fermamente che oggetti contano, potendo far accadere determinate cose rispetto ad altre e ottenendo, così, possibilità di azione.

Assumendo questa visione, anche il concetto di apprendimento ottiene ulteriori significati. Fenwick non concettualizza l'apprendimento e le pratiche educative come processi esclusivamente interpersonali, individuali o mentali, ma come fenomeni emergenti dati da reti di pratiche e cose (Fenwick & Edwards, 2010). Come detto precedentemente con Latour (2005), il sociale dovrebbe essere costantemente riassembleato e non dato per scontato; ed è proprio partendo da questo assunto che Fenwick afferma che l'apprendimento è il risultato di una configurazione sociomateriale che avviene tra le diverse reti di attori (linguaggio tecnico, strumenti, interazioni, spazi, corpi) rifiutando la netta distinzione fra soggetto/oggetto, sociale/naturale, umano/non-umano e ripensare a tutto ciò come

un assemblaggio pedagogico che rende possibile e fa emergere l'apprendimento (Fenwick & Edwards, 2010; Fenwick, 2011).

Fenwick riprende il termine “assemblaggio” di Latour ma ponendo enfasi sulla sua natura performativa delle connessioni possibili. Un assemblaggio è una configurazione provvisoria di attanti che agiscono insieme. Riprendendo l'esempio della norma scolastica, essa è il risultato di una costante traduzione tra norme, documenti, pratiche, tecnologie e altri attanti ma ogni assemblaggio ha una propria dimensione e i risultati che produce sono situati in quel determinato contesto e momento. Fenwick, sottolineando la dimensione performativa, afferma che non può esistere una conoscenza universale separata dal contesto materiale. Le nozioni e le competenze prendono forma nel mondo attraverso pratiche generate da reti sociomateriali. Ad esempio, le competenze digitali e informatiche si manifestano solo dalle interazioni con dispositivi, strumentazioni, linguaggi codificati e comunità come risultato di particolari assemblaggi (Fenwick, 2011; Fenwick, 2014).

Anche nel contesto della formazione professionale e del workplace learning l'apprendimento avviene attraverso reti complesse sociomateriali (Fenwick, 2010). Anche l'identità professionale di una persona prende forma attraverso l'interazione con strumenti, oggetti, colleghi, spazi, strumenti e altri attanti; configurando così determinate pratiche. Questo contributo teorico mette in luce come identità, soggettività e saperi siano inevitabilmente intrecciati dalla dimensione materiale (ibid.).

In situazione educativa, sia in contesti scolastici che extrascolastici, la dimensione materiale e la dimensione umana agiscono reciprocamente e insieme facendo emergere cambiamenti sia negli umani (apprendimenti, sviluppo di abilità, cambiamento nell'identità) sia negli strumenti (adattamenti, implementazioni, usura). Il contesto ospedaliero è un ottimo esempio di come la strumentazione sia parte attiva nelle pratiche mediche per la definizione di una diagnosi: i protocolli e

gli strumenti non sono neutrali, ma bensì attivano e incidono sull'esperienza e sull'apprendimento delle persone in formazione (Fenwick, 2014).

Gli studi di Fenwick hanno apportato numerose riflessioni nell'ambito pedagogico, delineando delle possibili prospettive future dell'applicazione dell'ANT nei contesti educativi e di apprendimento, e suggerendo nuovi spunti di riflessione. Un primo punto di riflessione riguarda le sfide metodologiche e l'innovazione delle metodologie. Nei primi studi riguardante l'ANT sono state utilizzate metodologie qualitative adatte al contesto; Fenwick ipotizza e propone, oltre ai metodi qualitativi, l'uso di strumenti digitali e di analisi dati con l'obiettivo di indagare e mappare più a fondo le reti di attori (Fenwick & Edwards, 2010); suggerendo di mantenere la sensibilità qualitativa utile a interpretare i dati non come oggetti e entità uniche ma come tracce di associazioni. Una seconda prospettiva è portare avanti studi su fenomeni riguardanti genere, disabilità, globalizzazione e contesti tuttora marginali. Secondo Fenwick ed Edwards (2010), utilizzare una lente sociomateriale offrirebbe un enorme potenziale per gli studi pedagogici mettendo in luce quali realtà emergono nelle pratiche educative e quali, invece, vengano marginalizzate. Oltre a questo, un terzo punto è l'esplorazione di nuovi contesti educativi e di apprendimento; aree emergenti dove la materia è stata finora data per scontata e resa sfondo delle pratiche.

3.5 Conclusioni

Gli studi di Tara Fenwick hanno dimostrato come l'ANT abbia portato nuovi spunti di riflessione e ampliamento del dibattito pedagogico, evidenziando come l'apprendimento e la pratica possano essere visti come assemblaggi di diversi attori, attività e spazi che emergono e si configurano in molteplici possibilità (Fenwick & Edwards, 2010; Fenwick, 2011; Fenwick, 2014). Utilizzando la prospettiva sociomateriale e l'ANT e assumendo un posizionamento che rifiuta le dicotomie

classiche dove il sociale è inteso unicamente come interazione umana, è interessante decentrarsi e assumere un punto di vista “altro”. Come dimostrato da Fenwick nei suoi studi, l'apprendimento può essere considerato come associazione di attori che, secondo i diversi contesti, può far emergere attori e attanti finora considerati di sfondo.

La ricerca che verrà presentata ha l'obiettivo di esplorare e descrivere i processi di apprendimento informale all'interno dei movimenti sociali assumendo l'Actor-Network Theory come lente teorico-metodologica. In particolare, il movimento LGBTQIA+ verrà considerato come campo d'indagine per analizzare come le reti eterogenee di attori, umani e non umani, si configurano e agiscono nelle pratiche di apprendimento. L'adozione della prospettiva ANT permette di interrogare non tanto le cause o i significati astratti dell'apprendimento, quanto il modo in cui esso prende forma attraverso associazioni materiali, dispositivi, discorsi e soggettività.

CAPITOLO 4

“La carta igienica è uno strumento d'oro nelle nostre formazioni”

4.1 Introduzione

Il presente capitolo è dedicato all'analisi delle otto interviste in profondità realizzate con volontari e volontarie attivi nei percorsi formativi promossi da diversi comitati territoriali di Arcigay. Considerato che le pratiche formative non sono svolte da tutti i comitati, la costruzione di un campione estensivo avrebbe prodotto dati scarsamente significativi. Si è quindi scelto di privilegiare la densità informativa dei casi attraverso interviste in profondità, rinunciando alla rappresentatività numerica in favore della pertinenza empirica (Della Porta, 2010). L'obiettivo dell'analisi è comprendere come le pratiche formative si configurano all'interno dei contesti locali, quali attori ne fanno parte, e in che modo tali pratiche si costruiscono, si trasformano e si mantengono nel tempo. Per questo scopo, l'analisi è guidata dall'Actor-Network Theory (ANT), un approccio teorico che, come discusso nei capitoli precedenti, consente di andare oltre la classica separazione tra fattori sociali e materiali e offre strumenti utili per studiare i processi educativi come il risultato di relazioni eterogenee tra attanti umani e non umani (Latour, 2005; Fenwick & Edwards, 2010).

Assumere la lente dell'ANT implica adottare un punto di vista simmetrico, che non attribuisce a priori l'agency ai soli soggetti umani, ma la distribuisce tra i vari elementi – persone, oggetti, tecnologie, norme, documenti, spazi – che insieme compongono una pratica. Questo approccio è particolarmente adatto allo studio delle formazioni nei movimenti sociali, in quanto consente di evidenziare le infrastrutture organizzative, i materiali e le mediazioni che rendono possibile l'azione formativa, spesso date per scontate nella narrazione più tradizionale del lavoro educativo (Orlikowski, 2007; Gherardi, 2017). In questo quadro, l'azione del formatore non è interpretata come gesto individuale, ma come punto di

intersezione di una rete: una configurazione dinamica di vincoli, risorse, linguaggi e strumenti.

Nel caso specifico di Arcigay, i comitati territoriali non si presentano come meri nodi periferici di una struttura centralizzata, bensì come reti locali complesse, in cui si intrecciano saperi esperienziali, storie militanti, richieste istituzionali, linee guida nazionali, strumenti digitali, risorse materiali e tempi organizzativi. La formazione si manifesta così come un effetto di rete, ovvero come il prodotto di relazioni continuamente negoziate e rinegoziate tra attori umani e non umani, visibili e invisibili, stabili e contingenti (Fenwick et al., 2011; Law, 2004).

Le interviste semistrutturate sono state scelte come strumento metodologico principale in quanto permettono di esplorare l'esperienza soggettiva degli attori coinvolti, lasciando emergere non solo contenuti, ma anche relazioni, pratiche, problemi, strumenti e vincoli (Della Porta, 2010; Corbetta, 2015). In un disegno esplorativo, come quello adottato in questa ricerca, tale tecnica si dimostra utile per indagare pratiche ancora poco tematizzate e, al tempo stesso, per seguire le traiettorie degli attori così come suggerito dall'ANT: osservando come si connettono, come si trasformano e cosa emerge da queste connessioni (Latour, 2005; Callon, 1986).

L'analisi non ha come finalità quella di misurare l'efficacia degli interventi formativi, né di verificare l'aderenza a modelli didattici predefiniti. Piuttosto, si propone di rendere visibile come la formazione prende forma nel concreto: quali attori vi partecipano, quali elementi tecnici, organizzativi e materiali la rendono possibile, e quali forme di mediazione o traduzione sono necessarie perché un'attività formativa possa avere luogo (Fenwick & Edwards, 2010). Ciò significa interrogare i dispositivi, gli ambienti, i tempi, le dinamiche interne, ma anche le relazioni esterne, le richieste sociali e le tensioni politiche che attraversano l'azione formativa.

Nel paragrafo che segue, i dati emersi dalle interviste saranno analizzati secondo questa prospettiva, cercando di individuare alcuni temi trasversali e

configurazioni ricorrenti, e mettendo in evidenza le reti – umane e non umane – che sostengono, trasformano o ostacolano le pratiche formative nei contesti osservati.

4.2 Metodologia

Il disegno di ricerca adottato è di tipo qualitativo ed esplorativo. L’obiettivo dell’indagine è comprendere come le pratiche formative si configurano all’interno dei contesti locali, quali attori – umani e non umani – ne fanno parte, e in che modo tali pratiche si costruiscono, si trasformano e si mantengono nel tempo.

Il campione è composto da otto persone volontarie, attive nell’organizzazione e nell’erogazione delle attività formative in diversi comitati territoriali di Arcigay. La struttura dell’associazione, come visto nel capitolo precedente, si articola in 74 sedi totali, divise in 65 comitati territoriali e distribuite in 70 città. La selezione dei partecipanti è avvenuta attraverso un campionamento intenzionale, volto a coinvolgere soggetti “informati”, ovvero direttamente impegnati nella progettazione e gestione delle formazioni all’interno dei comitati territoriali tra nord, centro e sud. Tale scelta metodologica rispecchia l’orientamento tipico delle ricerche qualitative, in cui la priorità non è la rappresentatività statistica, ma la profondità e la pertinenza delle informazioni raccolte (Creswell, 2012).

Per tutelare la riservatezza dei partecipanti, tutte le trascrizioni delle interviste sono state anonimizzate. La tabella seguente fornisce una sintesi del campione intervistato:

PERSONA INTERVISTATA	ZONA DEL COMITATO	DA QUANTO TEMPO	RUOLO
P-01	Nord	~10 anni	Presidente

P-02	Nord	~15 anni	Vicepresidente; Formatore (anche gruppo nazionale)
P-03	Centro	~6 anni	Vicepresidente; formatrice (anche gruppo nazionale)
P-04	Centro	~7-8 anni	Nessun ruolo ufficiale; consulenza/supporto formazione
P-05	Nord	~3-4 anni	Gruppo Scuola e Formazione
P-06	Nord	~20 anni	Gruppo Scuola e Formazione
P-07	Sud	~16 anni	Presidente; segreteria nazionale (politiche di genere/rete donne transfemminista)
P-08	Nord	~13 anni	Presidente

Tabella 1. Campionamento

All'interno delle tecniche qualitative, è stata scelta l'intervista semistrutturata come strumento di raccolta dati, consentendo così di avere una struttura orientativa coerente e flessibilità per esplorare i dati emergenti (Della Porta, 2020). La traccia di intervista è stata costruita a partire dal framework teorico sull'apprendimento informale e non formale, dalla letteratura sui movimenti sociali come spazi formativi e di apprendimento e dalla prospettiva sociomateriale e dall'ANT. Il protocollo è stato così strutturato:

INFORMAZIONI ANAGRAFICHE	Presentazione generale (nome, anni, identità di genere, orientamento affettivo/sexuale, occupazione)
-----------------------------	--

INFORMAZIONI GENERALI	<ul style="list-style-type: none"> - Qual è il tuo ruolo all'interno del comitato? - Da quanto tempo sei coinvolto/a nel comitato? - Qual è l'obiettivo principale del vostro comitato?
PRATICHE FORMATIVE	<ul style="list-style-type: none"> - Potresti descrivere le pratiche formative che avete all'interno del vostro comitato? - Ci sono programmi di formazione formale organizzati all'interno del vostro comitato? In caso affermativo, potresti descriverli?
ORGANIZZAZIONE DELLE PRATICHE FORMATIVE	<ul style="list-style-type: none"> - Chi è responsabile di pianificare e organizzare le attività formative all'interno del comitato? - Come vengono scelte le tematiche e gli argomenti delle sessioni formative? - Quali sono i principali strumenti e risorse utilizzati per supportare le pratiche formative? - Come vengono valutate e come valutate l'efficacia delle attività formative? - Me ne racconti una (chi è stato coinvolto, cosa avete fatto, obiettivi, ecc.)
PARTECIPAZIONE COINVOLGIMENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Chi può partecipare alle attività formative all'interno del vostro comitato?

	<ul style="list-style-type: none"> - Qual è il livello minimo di coinvolgimento richiesto per partecipare alle attività formative? - Come incoraggiate e supportate il coinvolgimento attivo dei membri nelle pratiche formative?
IMPATTO DELLE PRATICHE	<ul style="list-style-type: none"> - Qual è l'importanza delle pratiche formative nel raggiungere gli obiettivi del vostro comitato? - Hai notato cambiamenti nelle conoscenze, nelle abilità o nelle prospettive dei membri a seguito delle attività formative? - Quali sfide avete incontrato nell'implementare e mantenere le pratiche formative all'interno del comitato?
PRATICHE INFORMALI	<ul style="list-style-type: none"> - Oltre agli eventi formativi formali, quali sono gli eventi che vengono organizzati dal comitato? A chi sono rivolti questi eventi? - Come sono organizzati momenti o spazi specifici dove avvengono discussioni informali e condivisione di conoscenze tra i membri del movimento? - Quali sono le figure chiave all'interno del comitato che svolgono un ruolo significativo nel facilitare l'apprendimento informale?

	<ul style="list-style-type: none"> - In che modo le relazioni interpersonali e la coesione del gruppo contribuiscono alle pratiche formative informali? - Quali sono gli strumenti o le piattaforme utilizzati per facilitare la condivisione informale di conoscenze ed esperienze all'interno del movimento?
<p>ATTORI UMANI E NON UMANI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quali strumenti, oggetti e spazi sono rilevanti nelle vostre pratiche formative all'interno del movimento sociale? - In che modo strumenti, tecnologie o risorse materiali influenzano la configurazione e l'efficacia delle vostre pratiche formative? - Quali strategie vengono adottate per garantire una collaborazione efficace tra le persone e gli strumenti coinvolti? - Come gestite il cambiamento e l'adattamento delle vostre pratiche formative in risposta alle nuove sfide, opportunità, persone e strumenti emergenti all'interno del vostro comitato?

Tabella 2. Protocollo di intervista

Le macro aree individuate per sviluppare il protocollo hanno l'obiettivo di indagare ed esplorare i momenti formativi come pratiche situate; come esse

vengono mantenute e lo sviluppate nel tempo; le relazioni interpersonali e con enti esterni; gli strumenti, le tecnologie, gli spazi, gli oggetti e gli attanti non materiali che prendono parte come attori nei fenomeni formativi.

4.3 Dati emergenti

A seguito della trascrizione delle interviste e a più letture, sono stati individuati numerosi attori presenti nelle narrazioni dei volontari e delle volontarie del campione. La seguente tabella sintetizza per categoria gli attori e gli attanti emersi, mettendo in luce le funzioni che svolgono nelle reti e gli affetti che ne risultano:

CATEGORIA	ATTORI	FUNZIONE NELLA RETE	EFFETTO PRODOTTO
RESPONSABILI DELLA FORMAZIONE	Formatori, tutor, direttivo, volontari	Mediazione relazionale, guida attività	Attivazione del processo formativo
PARTECIPANTI	Volontari, studenti, professionisti, utenti	Interazione e negoziazione	Produzione condivisa di significato
ATTORI ISTITUZIONALI	Enti pubblici, servizi, scuole, certificazioni	Legittimazione e target	Formalizzazione della formazione
SUPPORTI PER LA SCRITTURA	Cartelloni, post-it, fogli, penne, pennarelli	Esternalizzazione cognitiva	Memoria e stabilizzazione concetti
OGGETTI PER ATTIVITÀ	Carte, fili, giochi, carta igienica	Coinvolgimento corporeo	Esperienza pratica dell'apprendimento

TECNOLOGIE	Slide, proiettore, piattaforme digitali	Strutturazione temporale, autorevolezza, contenuti	Percezione di “formazione ufficiale”
SPAZI	Aula, sede, tavoli, cerchio	Distribuzione del potere comunicativo	Partecipazione o frontalità
FACILITATORI INFORMALI	Cibo, bevande, ambiente informale	Regolazione emotiva	Possibilità di parola
MATERIALI DISCORSIVI	Questionari, moduli, materiali informativi	Stabilizzazione istituzionale	Riconoscimento e continuità
CONOSCENZE PREGRESSE	Formazioni precedenti, professione, esperienze	Legittimazione, sviluppo di capacità	Costruzione delle attività

Tabella 3. Attori umani e non umani

La tabella mette in evidenza come le diverse categorie di attori partecipino, con funzioni differenti, alla costruzione delle pratiche formative, configurando un’agency distribuita e condivisa. Le persone che conducono la formazione, come formatori, tutor e figure di coordinamento, non si limitano a trasmettere contenuti, ma operano principalmente come mediatori che regolano i tempi, introducono le attività e orientano l’interazione, rendendo possibile l’avvio stesso del processo formativo. I partecipanti, a loro volta, non assumono una posizione passiva, ma contribuiscono alla definizione dei significati attraverso confronto, narrazione e negoziazione, producendo una conoscenza che emerge dall’interazione.

Accanto agli attori umani intervengono elementi istituzionali che conferiscono riconoscibilità e legittimità all’attività, trasformando un incontro in pratica formativa formalizzata. Gli oggetti di supporto per la scrittura aiutano a rendere visibili i pensieri e i concetti affrontati durante le formazioni, costruendo

una memoria condivisa e divenendo strumenti di feedback. Gli oggetti per le attività, invece, coinvolgono l'attenzione e i corpi nell'esperienza, permettendo ai partecipanti di apprendere attraverso l'azione. Le tecnologie introducono, invece, una dimensione temporale che orienta l'attenzione, attribuendo autorevolezza al discorso e scandendo i tempi. La configurazione dello spazio influisce sul ritmo e sulla gestione della parola: disposizioni circolari favoriscono la partecipazione, mentre assetti frontali la centrano sul formatore.

Infine, i facilitatori informali favoriscono i momenti di convivialità, incentivando le interazioni e lo scambio al di FUORI dell'incontro. Nel loro insieme, questi attori non operano separatamente ma in coordinamento: la formazione emerge dall'allineamento delle loro funzioni e non dall'azione di un singolo soggetto, configurandosi come un processo sociomateriale in cui la conoscenza prende forma attraverso la cooperazione tra persone, oggetti, spazi e dispositivi istituzionali.

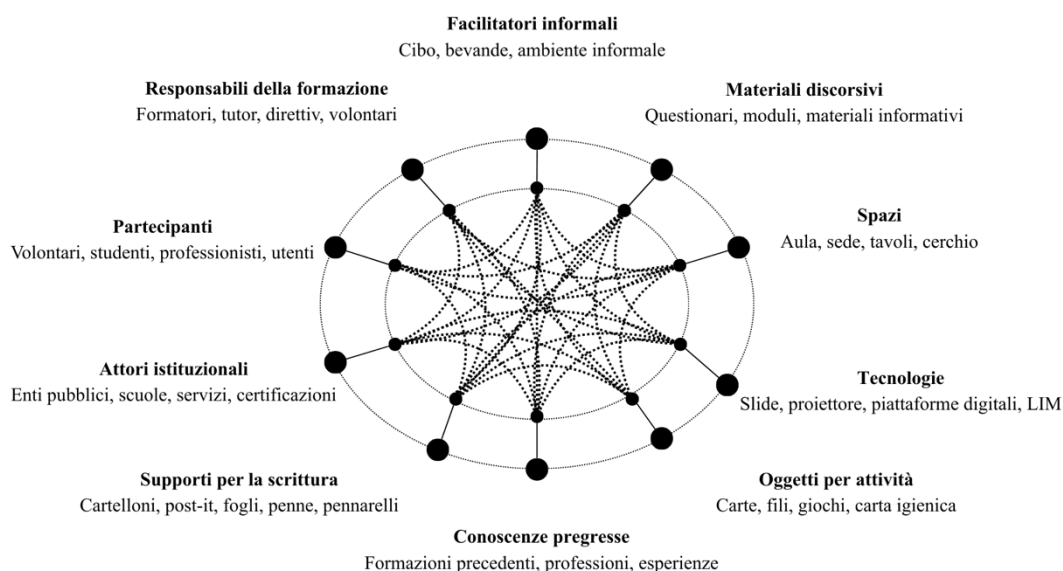


Figura 1. Rappresentazione grafica

Il diagramma evidenzia una configurazione relazionale in cui attori umani e non umani si connettono in una rete eterogenea, all'interno della quale l'agency non è prerogativa esclusiva delle persone, ma è distribuita e condivisa tra tutti gli elementi coinvolti (Fenwick & Edwards, 2010). In questa prospettiva, ogni elemento – che sia un oggetto didattico, uno spazio fisico o una persona – partecipa attivamente alla costruzione della pratica, contribuendo alla sua configurazione e trasformazione. La rete non è dunque uno sfondo neutro, ma un insieme dinamico di relazioni performative che rendono possibile l'azione educativa stessa.

4.4 Conclusioni

L'analisi eseguita non restituisce solo i contenuti delle pratiche formative e gli attori che ne fanno parte, ma permette di osservare come vengono progressivamente composte. Le attività formative non emergono solo come trasferimento di conoscenze, ma piuttosto come configurazioni differenti attori e attanti che si associano per rendere possibile l'esistenza stessa del collettivo. La formazione viene più volte descritta come una modalità di "fare gruppo", cioè un processo attraverso il quale essa si costruisce. Ciò che viene appreso diventa efficace e contribuisce alla operatività del gruppo. Il linguaggio assume una funzione di coordinamento. Esso non agisce come semplice descrizione della realtà ma, bensì, opera come strumento di allineamento di significati che rende le pratiche fruibili. Le persone intervistate hanno sottolineato la difficoltà di costruire un vocabolario e un linguaggio comune e condiviso: quando i significati non sono condivisi da tutti gli attori, l'efficacia si interrompe. La stessa dinamica si può ritrovare nell'oscillazione tra modalità formali e informali. La stessa logica emerge nell'alternanza continua tra modalità formali e informali. Le attività non seguono uno schema fisso: possono assumere la forma di lezioni, giochi, discussioni o simulazioni, e gli intervistati sottolineano esplicitamente la necessità di bilanciare questi approcci. Questa variabilità non è un semplice adattamento organizzativo,

ma il modo in cui la pratica riesce a funzionare. Ciò che produce apprendimento non è il formato dell'attività, ma la possibilità di mantenere attive le relazioni tra i partecipanti. La formazione, quindi, non si presenta come una struttura predefinita ma prende forma di volta in volta nella situazione concreta, in base alle persone coinvolte e alle interazioni che si creano. In questa configurazione, gli oggetti intervengono come mediatori. Cartelloni, post-it, video, slide e strumenti digitali sono elementi che modificano la partecipazione e l'attenzione. La materialità non solo supporta l'apprendimento, ma lo rende possibile favorendo l'interazione, la parola, il posizionamento e la predisposizione. Le pratiche formative si realizzano nella mediazione tra gli attori umani e gli attori non umani.

In questa prospettiva, la formazione coincide con la partecipazione ai comitati stessi: è allo stesso tempo effetto e condizione della continuità organizzativa che, formando nuove persone, si amplia la capacità operativa del gruppo creando circolarità.

Anche il contesto esterno partecipa alla configurazione delle pratiche definendo le tematiche da approfondire attraverso le richieste mosse da scuole, enti o altri. La formazione non prende forma anche in base all'ambiente e il contenuto viene modulato in risposta alla situazione che, di volta in volta, ridefinisce le pratiche.

Prima ancora dei contenuti, infine, viene costruita una condizione relazionale di sicurezza. Stabilire regole di ascolto e ridurre la paura di esporsi è considerato necessario perché la partecipazione possa attivarsi. L'apprendimento si distribuisce così nelle pratiche quotidiane e non coincide con un singolo evento formativo, ma prende forma laddove le relazioni diventano praticabili.

Nel complesso le interviste mostrano che la formazione non può essere descritta come trasmissione di saperi, ma come un processo di composizione e mediazione continua. Attori umani e non-umani, linguaggi, spazi e situazioni si associano progressivamente fino a rendere possibile l'azione collettiva. Il sapere non è posseduto dai singoli partecipanti ma emerge e si stabilizza solo all'interno

delle configurazioni che permettono al gruppo di operare. L'apprendimento appare quindi come un effetto delle associazioni attraverso cui la pratica prende forma e si mantiene nel tempo.

L'analisi delle pratiche formative osservate suggerisce che la formazione nei movimenti sociali emerge come un processo sociomateriale in continua composizione dato dai continui intrecci tra partecipanti, formatori, oggetti, spazi, tempi, norme e relazioni. L'apprendimento non avviene prima della pratica per poi essere applicato, ma prende forma all'interno della pratica stessa ed emergendo mentre attori umani e non umani interagiscono. L'apprendimento si stabilizza quando le modalità di interazione si ripetono in modo riconoscibile nel tempo, mentre si trasforma quando mutano le relazioni tra gli attori coinvolti.

Considerare la formazione come effetto di una rete sociomateriale comporta un ripensamento del ruolo educativo. La figura del formatore non appare più come colui che trasmette contenuti né come facilitatore, ma come un attore che contribuisce alla stabilizzazione temporanea della pratica. Il suo lavoro consiste nel predisporre condizioni di possibilità: gestire tempi, rendere disponibili oggetti, regolare l'interazione, sostenere continuità tra incontri. In questo senso, l'azione educativa assume una funzione ecologica più che didattica.

Da questa prospettiva ne deriva anche una diversa concezione della progettazione formativa. Progettare non significa definire obiettivi di apprendimento da raggiungere, ma configurare ambienti capaci di generare partecipazione e negoziazione di significati. L'efficacia dipende dalla stabilità delle relazioni tra attori umani e non umani. Ne consegue che la valutazione della formazione non può limitarsi alla verifica di competenze individuali, ma dovrebbe considerare la continuità delle pratiche, ossia la possibilità che quanto costruito collettivamente venga riattivato e riorganizzato in nuove situazioni.

In questo quadro, i movimenti sociali appaiono non solo come luoghi in cui si apprende, ma come contesti che rendono visibile una dimensione spesso implicita in ogni educazione: l'apprendimento è sempre distribuito, situato e materialmente

mediato. La prospettiva sociomateriale non aggiunge dunque un nuovo oggetto alla pedagogia, ma modifica il suo punto di osservazione, spostandolo dall'individuo alla relazione e dalla trasmissione alla composizione.

Bibliografia

Arcigay. (2007). *La storia di Arcigay*. Archivio storico dell'associazione. <https://www.arcigay.it/en/archivio/2007/12/la-storia-di-arcigay/> [ultima consultazione: 05/01/2026]

Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley. (Trad. it. *Apprendimento organizzativo: teoria, metodo e pratiche*, Milano: Guerini e Associati, 1998).

Argyris, C., & Schön, D. A. (1998). *Apprendimento organizzativo: teoria, metodo e pratiche* (F. Carmagnola, Trad.). Milano: Guerini e Associati.

Arfini, E. A. G. (2019). La prima protesta trans, 4 luglio 1980. *Il Mulino*, 1-2.

Barad, K. (2003). Posthumanist performativity: Toward an understanding of how matter comes to matter. *Signs: Journal of women in culture and society*, 28(3), 801-831.

Barilli, G. R. (1999). *Il movimento gay in Italia*. Feltrinelli Editore.

Bellatalla, L. (2012). Educazione e storia: la lezione di John Dewey. *Studium Educationis – Rivista semestrale per le professioni educative*, (2), 7-14.

Biagini, E. (2023). Grazie al femminismo e nonostante il femminismo: la soggettivizzazione politica delle lesbiche. In *Anni di rivolta: nuovi sguardi sui femminismi degli anni Settanta e Ottanta* (pp. 149-170). Storia delle donne e di genere, 15.

Bove, C. (2019). Sulla necessità e l'utilità dell'educazione del pensiero. In J. Dewey, *Come pensiamo* (pp. 9-20). Milano: Raffaello Cortina Editore.

Bozzo, G. U. (2024). *Le radici dell'orgoglio: La storia del movimento e della comunità LGBTQIA+ in Italia. Vol. 1: 1960-1972*. Edizioni Le Radici dell'Orgoglio.

Bracci, F. (2017). *L'apprendimento adulto. Metodologie didattiche ed esperienze trasformative* (pp. 1-198). Unicopli.

Brookfield, S. D. (1986). *Understanding and facilitating adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass.

Cambi, F. (2014). *Manuale di storia della pedagogia*. Gius. Laterza & Figli Spa.

Cavaliere, M., Piazzoni, G., Sorbara, F., Biancone, P., Secinaro, S., Brescia, V., & Bassano, F. (2025). *Bilancio Sociale 2024 Arcigay*. *European Journal of Volunteering and Community-Based Projects*, 1(4), 98–137.

Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Pearson.

De Leo, M. (2021). *Queer. Storia culturale della comunità LGBTQ+*. Torino: Einaudi.

Della Porta, D. (2010). *L'intervista qualitativa*. Laterza.

Della Porta, D. (2013). *Can democracy be saved?: participation, deliberation and social movements*. John Wiley & Sons.

Della Porta, D., & Diani, M. (2006). *Social movements: An introduction* (2nd ed.). Blackwell Publishing.

Della Porta, D., & Diani, M. (2020). *Social movements: An introduction* (3rd ed.). Wiley Blackwell.

Dewey, J. (1916). *Democracy and education*. New York: Macmillan. (Trad. it. *Democrazia e educazione*, Firenze: La Nuova Italia, 1992).

Dewey, J. (1933/2019). *Come pensiamo* (C. Bove, Ed.). Milano: Raffaello Cortina Editore.

Dewey, J. (1938/2014). *Esperienza e educazione* (F. Cappa, Ed.). Milano: Raffaello Cortina Editore.

Diani, M. (1992). The concept of social movement. *The Sociological Review*, 40(1), 1–25.

Diani, M., & Bison, I. (2004). Organizations, coalitions, and movements. *Theory and society*, 33(3), 281-309.

Engeström, Y. (1987). *Learning by expanding: An activity-theoretical approach to developmental research* (2nd ed., 2015). Cambridge: Cambridge University Press.

European Commission. (2000). *A memorandum on lifelong learning* (SEC (2000) 1832). Commission of the European Communities.

European Commission. (2001). *Making a European area of lifelong learning a reality* (COM (2001) 678 final). Commission of the European Communities.

Fabbri, L. (2007). *Comunità di pratiche e apprendimento riflessivo. Per una formazione situata* (pp. 1-199). Carocci.

Fabbri, L., Striano, M., & Melacarne, C. (2014). *L'insegnante riflessivo. Coltivazione e trasformazione delle pratiche professionali: Coltivazione e trasformazione delle pratiche professionali*. FrancoAngeli.

Fenwick, T. J. (2001). *Experiential learning: A theoretical critique from five perspectives*. ERIC Clearinghouse on Adult, Career, & Vocational Education, No. 385.

Fenwick, T. J. (2003). *Learning through experience: Troubling orthodoxies*. Malabar, FL: Krieger Publishing.

Fenwick, T. J. (2007). Reclaiming and re-embodiment experiential learning through complexity science. In S. B. Merriam (Ed.), *Non-Western perspectives on learning and knowing* (pp. 535–558). Malabar, FL: Krieger.

Fenwick, T. (2008). Workplace learning: Emerging trends and new perspectives. *New directions for adult and continuing education*, 2008(119), 17-26.

Fenwick, T. (2010). Re-thinking the “thing”: Sociomaterial approaches to understanding and researching learning in work. *Journal of Workplace Learning*, 22(1/2), 104–116.

Fenwick, T. (2011). Reading educational reform with actor-network theory: Fluid spaces, otherings, and ambivalences. *Educational Philosophy and Theory*, 43(S1), 114–134.

Fenwick, T. (2012). Mattering of knowing and doing: Sociomaterial approaches to understanding practice. In *Practice, learning and change: Practice-theory perspectives on professional learning* (pp. 67-83). Dordrecht: Springer Netherlands.

Fenwick, T. (2014). Sociomateriality in medical practice and learning: Attuning to what matters. *Medical Education*, 48(1), 44–52.

Fenwick, T. (2015). Sociomateriality and learning: A critical approach. *The SAGE handbook of learning*, 83-93.

Fenwick, T., & Edwards, R. (Eds.). (2010). *Actor–network theory in education*. London: Routledge.

Fenwick, T., Edwards, R., & Sawchuk, P. (2015). *Emerging approaches to educational research: Tracing the socio-material*. Routledge.

Garbagnoli, S. (2012). Denaturalizzare il normale: l'interrogazione paradossale degli studi di genere e sessualità. *Genesis: rivista della Società Italiana delle Storiche: XI, 1/2, 2012*, 193-229.

Haraway, D. (2008). Companion species, mis-recognition, and queer worlding. *Queering the non/human*, xxiii-xxxvi.

Harman, G. (2007). The importance of Bruno Latour for philosophy. *Cultural studies review*, 13(1), 31-49.

Henderson, T. L., & Boje, D. M. (2016). *Organizational development and change theory: Managing fractal organizing processes*. London: Routledge.

Jarvis, P. (2004). *Adult education and lifelong learning: Theory and practice*.

Knowles, M. S. (1970). *The modern practice of adult education: Andragogy vs. pedagogy*. New York: Association Press.

Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning* (Vol. 291). New York: association press.

Knowles, M. S. (1984). *The adult learner: A neglected species* (3rd ed.). Houston: Gulf Publishing.

Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2005). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (6th ed.). Elsevier Butterworth-Heinemann.

Latour, B. (2005). *Riassemblare il sociale* (D. Caristina, Trad.). Milano: Meltemi.

Latour, B. (1992). Where are the missing masses? The sociology of mundane artifacts. In W. Bijker & J. Law (Eds.), *Shaping technology/building society* (pp. 225–258). Cambridge, MA: MIT Press.

Law, J. (1992). Notes on the theory of the actor-network: Ordering

Leonardi, P. M. (2012). Materiality, sociomateriality, and socio-technical systems: What do these terms mean? How are they different? Do we need

them. *Materiality and organizing: Social interaction in a technological world*, 25(10), 1093.

Leonardi, P. M. (2013). Theoretical foundations for the study of sociomateriality. *Information and organization*, 23(2), 59-76.

Lepore, F. (2021). *Il delitto di Giarre*. Milano: Rizzoli.

Lepore, F., & Guaiana, Y. (2019). *Stonewall. Memoria e futuro di una rivolta*. Villaggio Maori Edizioni.

Marcasciano, P. (2015). *AntoloGaia. Vivere sognando e non sognare di vivere: i miei anni Settanta*. Roma: Edizioni Alegre.

Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. London: Routledge.

Marsick, V., & Watkins, K. (1994). The learning organization: An integrative vision for HRD. In *Academy of human resource development conference proceedings* (pp. 129-134).

Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1999). *Facilitating learning organizations: Making learning count*. Gower Publishing, Ltd..

Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2001). Informal and incidental learning. In S. B. Merriam (Ed.), *The new update on adult learning theory* (pp. 25–34). San Francisco: Jossey-Bass.

Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: the dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in developing human resources*, 5(2), 132-151.

Marsick, V. J., Watkins, K. E., Callahan, M. W., & Volpe, M. (2006). Reviewing Theory and Research on Informal and Incidental Learning. *Online submission*.

Marsick, V. J., & Volpe, M. (1999). The nature and need for informal learning. *Advances in Developing Human Resources*, 1(3), 1–9.

Mastroianni, R., & Miranda, C. (Eds.). (2021). *FUORI! 1971–2021: 50 anni dalla fondazione del primo movimento omosessuale in Italia*. Torino: Hopefulmonster.

Melacarne, C. (2011). Apprendimento e formazione nella vita quotidiana (pp. 1-170). Liguori.

Melacarne, C., & Fabbri, L. (2020). Apprendere e disapprendere nei contesti di vita quotidiana: il caso di un quartiere multietnico. *Educational reflective practices: 1, 2020*, 18-54.

Melacarne, C., & Fabbri, L. (2023). Una epistemologia post-umanista della riflessività?. *Educational reflective practices: 1, 2023*, 5-21.

Melucci, A. (1982). L'invenzione del presente: movimenti, identità, bisogni, individuali. (*No Title*).

Melucci, A. (1985). The symbolic challenge of contemporary movements. *Social research*, 789-816.

Melucci, A. (1989). *Nomads of the present: Social movements and individual needs in contemporary society* (J. Keane & P. Mier, Eds.). Hutchinson Radius.

Melucci, A. (1992). Liberation or meaning? Social movements, culture and democracy. *Development and Change*, 23(3), 43–77.

Melucci, A. (1996). *Challenging codes: Collective action in the information age*. Cambridge University Press.

Merriam, S. B., & Baumgartner, L. M. (2020). *Learning in adulthood: A comprehensive guide*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Mieli, M. (2017). *Elementi di critica omosessuale* (G. Rossi Barilli & P. Mieli, Eds.). Milano: Feltrinelli.

Mieli, M. (2019). *La gaia critica: Politica e liberazione sessuale negli anni settanta. Scritti (1972-1983)*. Marsilio Editori spa.

Orefice, C. (2020). *Lo studio della cura educativa in un'ottica complessa*. Lecce: Pensa MultiMedia

Orlikowski, W. J. (2007). Sociomaterial practices: Exploring technology at work. *Organization Studies*, 28(9), 1435–1448.

Orlikowski, W. J., & Scott, S. V. (2008). 10 sociomateriality: challenging the separation of technology, work and organization. *Academy of M*

Pedote, P., & Poidimani, N. (Eds.). (2020). *We will survive! Storia del movimento LGBTIQ+ in Italia*. Milano: Mimesis.

Pini, A. (2011). *Quando eravamo froci. Gli omosessuali nell'Italia della dolce vita*. Il saggiatore.

Prearo, M. (2015). *La fabbrica dell'orgoglio. Una genealogia dei movimenti LGBT* (pp. 1-156). Edizioni ETS srl.

Scaraffia, L. (2010). Lo scenario culturale: la rivoluzione sessuale e i progressi scientifici. In *Custodi e interpreti della vita* (pp. 53–64).

Scaramella, T. (2016). La storia dell'omosessualità nell'Italia moderna: un bilancio. *Storicamente*, 12, 1-21.

Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. New York: Basic Books.
(Trad. it. *Il professionista riflessivo*, Bari: Dedalo, 1993).

Taroni, P., & Zaganelli, L. (2004). *Appunti di storia della pedagogia* (2ª ed.). Allori Edizioni.

Tilly, C., Castañeda, E., & Wood, L. J. (2020). *Social movements, 1768–2018* (4th ed.). Routledge.

UNESCO. (2009). *Review of contexts and structures for education for sustainable development*. Paris: UNESCO.

Yorks, L., O’Neil, J., & Marsick, V. J. (1999). Action learning: Theoretical bases and varieties of practice. In L. Yorks, J. O’Neil, & V. J. Marsick (Eds.), *Action learning: Successful strategies for individual, team, and organizational development* (pp. 1–25). San Francisco: Berrett-Koehler.

Sitografia

Chi Siamo - Gruppo MIT. (s.d.). Gruppo MIT. <https://gruppomit.com/chi-siamo/>

Il Paragrafo 175 e la campagna nazista contro l'omosessualità |
Enciclopedia dell'Olocausto. (s.d.). Holocaust
Encyclopedia. <https://encyclopedia.ushmm.org/content/it/article/paragraph-175-and-the-nazi-campaign-against-homosexuality>

La storia di Arcigay. (s.d.).
Arcigay.it. <https://www.arcigay.it/en/archivio/2007/12/la-storia-di-arcigay/>

Appendice

Intervista P-01 e P-02 – COM-01

[Int]

Io inizierei da una vostra presentazione generale

[P-01]

Ciao. Io sono P-01, lavoro in un policlinico, e sono attualmente presidente di COM-01. Mi occupo, vabbè, della parte amministrativa, direttivo, progetti, formazione, tra le altre cose, che in questo momento è interna, dovrebbe da dire, e a periodi va in esterna, in base alle richieste. Poi sono una persona nerd, mi piace giocare, anche usare il gioco per, diciamo, secondi fini, esplorazione di temi e creazione di gruppi. Per ora può bastare così, forse.

[P-02]

Io sono P-02, pronomi maschili, sono attualmente vicepresidente di COM-01, sono anche in ambito, vabbè, non dico l'età perché domani cambia, quindi evitiamo di dire. Ecco, così siamo onesti. No, niente, vabbè, io mi occupo di, lavoro attualmente in un'azienda di localizzazione. Ma in realtà vengo da un altro ambito, quindi ho cambiato un po' il mio mondo. All'interno di Arcigay, appunto, oltre a essere vicepresidente di COM-01, sono anche nel gruppo formazione nazionale; quindi, faccio anche la parte di formazione per nuove persone formator*, come diciamo, per stare nel neutro. E poi, vabbè, a livello locale, attualmente stiamo facendo formazione, appunto, interna, quindi per nuove persone volontarie o anche per arricchimento, in realtà, delle conoscenze tecniche nostre. Tenzialmente mi occupo più della parte di linguaggio, perché, appunto, sono in esperienza lavorativa, e anche un po' team building, eccetera. A livello nazionale, attualmente, appunto,

mi sto occupando più per la parte di formazione di nuove persone, però stiamo vedendo di, appunto, ampliare un po' gli ambiti anche di supporto ad altri comitati, team building o qualcosa di questo tipo. Oltre a poi dare una mano nelle formazioni, come diceva anche P-01, a enti o realtà esterne, diciamo, ad Arcigay, che lì può variare da qualunque cosa, da proprio la formazione base, alfabetizzazione base o all'elaborazione un po' più complessa, in base a quella che è la richiesta.

[Int.]

Da quanto tempo siete parte del vostro comitato e come definireste l'obiettivo del vostro comitato, se ne avete uno condiviso, uno vostro.

[P-01]

Devo fare i conti. Dieci anni circa nel comitato, a partire dalla prima conoscenza fino a poi a passaggi vari, fino a questo. Obiettivi del comitato? Sì, ce ne siamo dati alcuni quest'anno, nell'ultima assemblea. Allora, c'era l'esplorazione delle possibilità sociali del comitato tornare ad essere uno spazio di socialità a confronto anche raggiungibile e aperto. Quindi questo vuol dire anche capire fisicamente dove siamo, dove dobbiamo essere o dove vorremmo essere, come vorremmo essere come spazio. A partire dalla sede e come usiamo gli spazi della sede. Obiettivo? Continuare a fornire servizio sempre più omogeneo con la vita associativa e non esclusivamente a uno spazio amministrativo e funzionale o settoriale. Un'ultima parte era un'acquisizione di conoscenze e competenze per lo sviluppo, quindi progettazione e sostenibilità, ricerca fondi e possibile creazione di attività, di circolo, eventualmente anche, non so ancora se definire attività commerciale o che abbia delle entrate sostenibili e che permettano all'associazione di sostenersi. Dimmi P-02, se erano queste tre o se perdo qualche pezzo.

[P-02]

In realtà io sono in Arcigay da una vita, ho fatto la mia prima testa nel 2009-2010 e ce l'ho da 15 anni, però qua dovrei aver chiesto il trasferimento mi sembra 9 anni fa, causa di forza maggiore, quello che ai tempi era il presidente, quello che abita due stanze più in là; quindi, ovviamente mi ha un po' obbligato al trasferimento, ma battute a parte, perché prima avevo la tessera di un altro comitato, una tessera importante. Le attività, più o meno ha detto tutto P-01, quindi sicuramente puntare molto su socializzazione, in realtà da un punto di vista formativo abbiamo un po' una doppia richiesta, da una parte quella che diceva P-01 è acquisire delle competenze, quindi intanto aumentare le nostre conoscenze in ambito delle tematiche LGBT più o meno, quello penso che sia abbastanza normale, ma anche poter acquisire altre competenze appunto in ambito più di circoli, attività che possano aiutare un po' a raggiungere il primo obiettivo che è quello della socializzazione, perché questa è una cosa che in città ci stanno chiedendo tantissimo, più spazi sociali, friendly, più spazi sociali sicuri soprattutto, che è una cosa non così ovvia, soprattutto nell'ultimissimo periodo, e l'altra richiesta che è molto interessante è fare formazione proprio sulla base, ripartire dall'alfabetizzazione sia interna che esterna, perché tutte queste realtà che in realtà noi probabilmente che viviamo anche nazionali consideriamo abbastanza ormai acquisite anche soltanto il significato di persona asessuale, persona intersessuale, persona queer, oppure tutti i nuovi tipi di relazioni, non monogamie consensuali, eccetera, sono tutte situazioni che in realtà noi probabilmente ce le conosciamo, ma che in realtà buona parte dell'associazione non ha presente chiaramente, della totalità mettiamoli tutto in generale, non sono qualcosa e qualcosa meno, e ovviamente poi all'esterno a malapena siamo arrivati alla T, nel senso della sigla, ma proprio quando va bene, spesso con un sacco di errori. Infatti, poi in realtà un altro obiettivo che ci piacerebbe anche molto fare è lavorare molto su formazione in ambito per esempio professionale, non solo in ambito sanitario, che la stiamo già facendo, ma anche per esempio contatti di tipo media, informazione, giornalisti e giornaliste, giornaliste e giornaliste, perché è ovviamente importante avere una

comunicazione, un'informazione corretta nel linguaggio, nelle parole, nei termini utilizzati. Un po' questi sono i nostri obiettivi.

[Int.]

Potreste descrivermi le pratiche formative che avete nel vostro comitato?

[P-01]

Allora, non è facilissimo secondo me, perché non so se abbiamo già un impianto di pratiche consolidate, ma ci sono dei punti fermi e una modalità di fare formazione che prevede secondo me sia nella modalità operativa sia nella modalità relazionale alcuni elementi caratterizzanti. Non penso che nessuno di noi sia mai messo a metterli per iscritto, per dire quando facciamo formazione si fa così, ma è un modo di tentare prima di tutto di fare un gruppo, persone o gruppi, diciamo così, che propongono una formazione o che tengono o che offrono una formazione a un gruppo di persone che la riceve in qualche modo, anche nei più pari delle situazioni c'è un po' questa struttura, c'è una persona che te la chiede e qualcuno che te la offre. Se penso alle formazioni alle formazioni più informali c'è un po' di programmazione, di strutturazione di cosa vogliamo portare come temi e capire come portarli, attività, laboratori, una lezione frontale, un gruppo di confronto a cui poi si riconsegnano degli elementi più strutturati. Oppure, in una struttura più formale, allora la stesura di un programma, di una offerta formativa, forse, cioè la presentazione di chi siamo, chi è COM-01, chi sono le persone che stanno tenendo la formazione e dei moduli tematici con la descrizione un pochino più dettagliata di cosa porteremo in questo modulo e perché serve. Questo mi sembra che sia l'esperienza che ci restituisce un po' la richiesta di formazione esterna perché ha bisogno che tu gli dica prima cosa porti e qual è il movente, la rationale. Nelle formazioni interne, che sono in realtà secondo me quelle un pochino più frequenti,

ma anche molto più elastiche, c'è avere idea prima di che gruppo andiamo ad incontrare, farsi un'idea di come entrarci in relazione, se è un gruppo conosciuto, se è un gruppo mediato, o se è un gruppo esterno all'associazione e quindi tarare un po' il modo in cui entriamo noi come persone formatrici in quel gruppo. Un momento è molto gioco, molto icebreaking, attività, muoversi, vedere qualcosa, osservare, disegnare anche forse un cartellone con delle parole chiave. E allora poi proporre un approfondimento che può essere anche un po' più teorico, un po' più strutturato. Questa parte la vedo sempre che arriva dopo. Anche in alcuni incontri progettuali recenti non è detto, mi viene da dire, non è detto che sia, ma può servire di più solo l'incontro, la discussione, il parlare di temi a partire dalle domande del gruppo, dei gruppi che si incontrano. Però tendenzialmente se dovessi pensare alla struttura base di un nostro intervento formativo, presentazione, icebreaking, nodo dell'attività centrale che è tutto da lavorare, può essere proprio quella che chiamiamo l'attività, e poi un po' di spazio di briefing con emersione delle domande, delle impressioni, un po' di andare in chiusura. Dipende poi se è un percorso a step, ci rivediamo tra un po', oppure se è una volta. E lì cambia un po' il modo forse di incontrare sia un gruppo che una classe. In linea di base, direi questo. Poi vediamo se c'è qualcos'altro.

[P-02]

Sì, non c'è molto da aggiungere. Si cerca di capire qual è il target, si lavora il gruppo, si cerca di lavorare subito con tutto il gruppo che dovrà partecipare alla formazione, si cerca di distribuire il tempo che si usa della formazione con tutte le persone del gruppo, in modo tale da variare un po'. Stiamo introducendo anche in un ambito più formale, soprattutto con grossi gruppi, che è di solito difficile, per esempio anche quando facciamo formazione all'ASL, delle attività non formali. Quindi laboratori, lavoro di gruppo interno, quindi con simulazioni o cose di questo tipo, viene ovviamente più facile nel momento in cui il gruppo è un po' più rispetto all'interno, diciamo per esempio con le nuove persone volontarie che stanno

formando, anche se tendenzialmente lo teniamo più per la parte di team building e formazione un po' iniziale, perché anche se poi per esempio con la parte di accoglienze invece facciamo molte attività non formali, quindi con simulazioni di attività, per altre ci tocca un po' rimanere sull'ambito formazione più diretta dalla cattedra, perché appunto quando bisogna spiegare i termini diventa un po' difficile fare delle attività, ecco. In realtà ci sono degli esercizi che si potrebbero sviluppare, ma alla mancanza di tempo, perché tendenzialmente abbiamo notato che la richiesta per questi incontri è magari 3-4 incontri, ma da 2 ore, quindi ovviamente fare un laboratorio tipo free classroom diventa un po' complicato, perché nel momento in cui trovate il materiale, fate la formazione, riportate tutto il resto del gruppo, diventa troppo dispersivo non si ha il tempo di parlarne, potrebbe essere, questo lo aggiungo già per finire, una cosa da dire e la si lancia da una settimana all'altra, tipo preparatevi su questi argomenti, perché poi vedremo che non succederà. Niente, però più che altro ecco, in realtà poi si mette anche un po' in sicurezza il gruppo, perché ovviamente non tutte le persone sono abituate a raccontarsi, a parlare, a prendere la parola nel gruppo; quindi, questa modalità tendenzialmente che da una parte fai delle attività di gruppi più ristretti e dall'altra la classica attività formale permette un po' a tutte le persone di partecipare. Per esempio anche quest'anno abbiamo avuto al secondo gruppo serie di incontri abbiamo avuto persone straniere con una conoscenza della lingua abbastanza limitata e quindi ovviamente veniva un po' complicato fare delle attività in cui si chiedeva a loro di raccontare tanto, di parlare tanto, quindi variano molto, però tendenzialmente la struttura base è capire qual è il target, le funzioni, cercare di dividerlo con persone ovviamente imparate e cercare di equilibrare un po' la formazione formale con quella informale per evitare di farli morire tutti dalla noia dopo otto ore magari di corso soprattutto quelli dell'ASL che sono abbastanza lunghi.

[Int.]

Nel vostro comitato chi è responsabile della pianificazione delle attività formative?

[P-01]

Sarebbe bello avere un responsabile della pianificazione delle attività formative. Io mi sono occupato dei piani formativi per l'ASL strutturandola - porto l'esempio ASL perché abbiamo fatto due anni e tre formazioni abbastanza strutturate con una o due giornate di corso da sei, otto ore oppure due giornate cioè un ciclo da due giornate con una o due edizioni. Vuol dire - per me ha voluto dire oltre la presentazione, la stesura del documento, anche prendere contatto con le persone formatrici da parte mia che poi entrava nel contatto con ASL che creava un sacco di questioni perché come se io mi ingaggiavo però poi il rapporto era personale, diretto però c'era un rapporto di - vabbè - quindi da un lato quella parte lì l'ho gestita - l'avevo gestita in passato per la gestione del gruppo giovani o delle attività realizzate nel gruppo giovani parliamo già di un po' di anni fa. In realtà più di sei anni fa, sei, sette anni fa - avevo ventotto anni quando ho cambiato, sono uscito dal gruppo giovani e poi, sì, ci siamo interfacciati direi io prima con una persona del nostro comitato poi con P-02. Questa persona, P-01 ed P-02. Con cui ho tenuto per un po' le attività formative poi è arrivato P-02 abbiamo iniziato abbiamo seguito FISC insieme e un po' il percorso per persone volontarie l'abbiamo un po' immaginato noi in realtà con una pianificazione, in realtà proprio di base mi sembra. La strutturazione delle date del programma, gli appuntamenti, la comunicazione. Mi sembra che diamo un po' per strutturato il tema che portiamo io so che posso portare questo ed è come se sapessi P-02 viene porta il suo modulo - ok - quella roba lì. Cioè stiamo sul momento, mi sembra, testiamo sul vedere come va, come va in quel momento, se c'è qualcosa da aggiungere, da togliere, da tarare diversamente.

[P-02]

Sì, diciamo. Per riassumere, in realtà P-01 come Presidente raccoglie un po' tutte le richieste che arrivano, soprattutto quelle esterne e quelle ovviamente in realtà sono poco pianificabili da un certo punto di vista perché dipende appunto da quando arriva la richiesta esterna anche quelle dell'ASL come abbiamo già avuto due anni e più volte all'anno fatte le date specifiche delle richieste dei corsi arrivano nel tempo quindi non possiamo programmarle. Stiamo iniziando a fare una programmazione interna invece su quello sì e in quel caso io mi affianco un pochino a P-01 anche su questa parte qua e poi nel momento in cui in base alla stesura del programma contattiamo quelle persone appunto o contatto contattiamo le persone che sono poi da coinvolgere per i vari moduli e le varie richieste, ecco.

[P-01]

Ho, personalmente - cioè, avvio le comunicazioni con, per esempio, i progetti che chiedono formazione. Anche lì abbiamo pensato insieme agli altri enti coinvolti o i progetti, le progettualità in corso, che tipo di formazione fare allora poi passo la palla di nuovo P-02 e P-01. Penso - come si chiama, l'annaffiatoio, ai centri educativi, centri socio educativi.

[P-02]

Ma appunto anche quelle sono più programmazioni che arrivano da richieste esterne ecco anche se in questo caso però fanno parte di un progetto finanziato. Però, sì.

[Int.]

E di solito come vengono scelte le tematiche o gli argomenti delle varie formazioni

[P-01]

A volte ci sono delle richieste specifiche. Parlateci di. Eh, sto pensando, per esempio, spessissimo a questa formazione di base che è un po' un pacchetto pronto da rimodulare ogni tanto è una richiesta. Cioè, vogliamo sapere affrontare i temi dell'orientamento dell'identità quando la persona che la chiede non sa in realtà cosa sta chiedendo. Cioè, noi possiamo poi fare un ragionamento su identità genere, sesso, orientamento, identità e così via. Ma la persona vuole esplorare questo spazio quindi a volte eh c'è un'intervista un colloquio con la persona che ti chiede no ma vorrei affrontare - c'è stato un episodio di discriminazione, di linguaggio scorretto, sessista, omofobo. Ah ok, allora magari ragioniamo su stereotipi e pregiudizi senza fare tutto lo spiegone sull'LGBT. A volte invece è proprio un 'vogliamo capire', altre volte ehm trattiamo l'identità T e i percorsi di affermazione di genere oggi. Questo, se ovviamente ci arriva una richiesta di questo tipo vuol dire che è già un livello più studiato di richiesta, non è una richiesta a caso. O perché c'è qualcosa o qualcuno che chiede qualcosa lì. Noi proponiamo temi di - abbiamo deciso l'anno scorso e quest'anno di riproporlo - questa modalità di affrontare un tema molto ampio dalla attività associativa, identità, sesso, genere, orientamento, linguaggio e accoglienza. In modo da dare proprio un po' gli strumenti proprio base. Poi ci sono delle richieste specifiche o meglio avremmo anche degli approfondimenti da portare. Persone con background migratorio, persone LGBT con background migratorio e l'identità di genere è tantissimo cioè se si vuole approfondire c'è tanto sia dal punto di vista tematico di riflessione sia dal punto di vista tecnico. Percorsi di affermazione, questioni legali, mediche. Si apre - si, due ore dedicate, non solo per parlarne in mezzo ad altro. Poi c'è un tema un po' più trasversale che è stereotipi, pregiudizi. Mi verrebbe da dire anche un po' soft skill, che è anche un po' creare il gruppo, stare insieme, che possono essere fornite anche a realtà diverse, sia interne

come gruppo, sia esterne. La richiesta arriva a noi, perché c'è un aspetto magari legato all'identità, a un episodio di omo-lesbo-bi-transfobia, ma poi è far vedere, far conoscere due persone, due o tre persone LGBT che vengono a parlarti e aprì qualcosa. Sai che lì puoi chiedere e poi in realtà fai un'attività di abilità prosociali e basta, semplicemente. Penso all'incontro che abbiamo avuto nelle scuole medie, che è uno dei più bassi gradi che abbiamo incontrato. Non è che abbiamo fatto molto altro se non fare riflettere sullo stare insieme come gruppo e incontro con la differenza. Potevano essere Arcigay, è stato Arcigay a portarla, potevano essere altre realtà, ovviamente noi abbiamo avuto l'opportunità di fare un po' di focus sui nostri temi.

[P-02]

No, era elementari, abbiamo fatto anche un elementare recentemente.

[P-01]

Elementari? Eh, sì, vero, elementari.

[P-02]

Siamo riusciti anche ad entrare lì una volta, giusto. Perché è un'insegnante illuminata. No, come diceva P-01, alla fine è una situazione in cui le tematiche che vengono scelte dipendono davvero tanto dalla richiesta. Tendenzialmente il nucleo base c'è sempre, perché purtroppo è fondamentale perché sono identificazioni, cioè i termini, il linguaggio eccetera, poi lo adeguiamo in base alla richiesta formale. Internamente è un po' il corso che ripetiamo di più, stiamo mantenendo sempre a questo livello un po' di base, di linguaggio e conoscenza della storia del movimento e di accoglienza. E poi stiamo, in realtà, la volontà nostra è anche di passare a

formazioni un pochino più strutturate, come diceva anche P-01, perché grazie al centro abbiamo una serie di competenze tecniche molto elevate, appunto su migranti e persone T, però non stiamo ancora riuscendo ad arrivare a quel livello da poter affrontarle. E anche quando ci capita di incontrare realtà che magari si occupano tanto di persone migranti, appunto loro in realtà hanno bisogno dell'alfabetizzazione base sulle questioni LGBTQIA+. Quindi in realtà ritorniamo sempre a parlare di quello e non di...

[P-01]

In questo momento fatico un po' a immag- Mi è capitato di recente di andare all'accademia di Belle Arti perché stanno lavorando su una campagna proprio di promozione di Arcigay, cioè fare un progetto, diciamo prendono un ente del terzo settore, ad esempio, per creare una campagna e c'è stato bisogno di mandargli un po' di scritto e fargli vedere sito e social, di incontrarli. Lì non ho tenuto una formazione di base, ma sarebbe stato comunque necessario. Abbiamo sorvolato e toccato un po' di temi senza entrare in nessuno e quindi ogni persona avrà il suo bagaglio di conoscenza sulle questioni, davvero sulla sigla LGBT e le userà per creare un materiale. Ma è complesso creare un vocabolario condiviso perché in modo che io quando parlo di persone transgender, di persone trans, la persona che riceve sa di cosa sto parlando. Se parlo delle difficoltà del documento anagrafico sa di cosa parlo. Se parlo di un luogo sicuro in cui presentarsi coi propri pronomi oppure di un luogo in cui il background culturale della famiglia di provenienza conta, ma lì posso esprimermi liberamente nel genere, nell'espressione, nell'orientamento sessuale, non so se l'altra persona recepisce o ha in mente quello che ho in mente. Invece affrontando un po' di pari passo, un po' in modo accademico, partiamo dal sesso, affrontiamo allora l'identità e l'orientamento, allora si crea un pochino un bagaglio condiviso a cui fare riferimento. È complesso quando questo percorso si salta e si vuole lavorare su uno di questi temi in modo più approfondito. Anche affrontare un tema del linguaggio, perché il linguaggio neutro,

ampio o che comprenda più generi. Perché? Se non abbiamo parlato prima di alcune cose ti resta un po' più di domanda.

[Int.]

Dopo torno un attimo su alcuni punti che avete toccato e, rimanendo invece più su proprio le pratiche formative, quali sono i principali strumenti o le risorse, oggetti, materiali che utilizzate sia per supporto che anche nella costruzione delle formazioni?

[P-01]

Lavagna, cartelloni, pennarelli. Secondo me questa roba qua, qualcosa da toccare o da costruire insieme durante le ore di lavoro piace sempre. Sarà che forse piace a me e quindi è una modalità che rispecchia a me e mi ci trovo. Non è detto che lo sia sempre. Consegnare qualcosa, penso alle persone giovani dei centri socio-educativi, quando abbiamo dato un foglietto con la carta d'identità del personaggio misterioso, questa roba qua. Qualcosa che tu puoi vedere o toccare. Oppure io gioco con i fili, con l'asta, con il banchetto. Qualcosa con cui puoi giocare, con cui ti puoi intrattenere. Un pochino anche il video. Mi sto accorgendo che un cortometraggio che abbiamo realizzato per Generazione Queer è molto fruibile. O dei corti animati che abbiamo portato giù. Non so se poi li avevamo portati agli elementari o forse no. Per spezzare un po' i tempi, la mia voce. La mia voce che parlo sempre tantissimo con quella di qualcun altro, alternarsi, vedere. Le slide, sì, sono una roba. Le diapositive sono ancora una, PowerPoint. Serve, funziona. A volte crea un po' questa cosa di stacco. Soprattutto nell'informale, sedersi attorno a un tavolo e fare un gruppo che parla e che poi ti deve restituire qualcosa, ti può stimolare. Però sì, la cassetta degli attrezzi c'è sempre, lo scotch per scrivere il proprio nome, il colore

o i poster sul muro, i post-it per scrivere come stai o per aggiungere le tue idee sul cartellone. Fisicamente è qualcosa che facciamo anche solo a parole.

[P-02]

Io parlo a punti perché mi sono venute in mente delle cose che dovremmo implementare, quindi adesso ci sto pensando. Con P-01, tendenzialmente cerchiamo nei momenti più formali di fare un mix di tecnologia, di slide e presentazione orale, a cui aggiungiamo come- vorremmo implementare. Ci sono anche sistemi informatici tipo Kahoot, Mentimeter, ogni tanto viene utilizzato, e poi cos'altro? Altri supporti informatici come video, eccetera. Per il resto sì, tendenzialmente abbiamo notato che ancora i cari vecchi cartelloni operali sono ancora molto richiesti, più per le attività informali, ovviamente lì ci si sbizzarrisce in base a quello che vogliamo fare - dalla carta igienica al filo di lana, abbiamo fatto di tutto. La cosa che stavo segnando, che era un po' persa, ma sarebbe utile fare un po' di... Una cosa che si utilizzava ai tempi era il box delle domande anonime; quindi, lasciare uno spazio anche per poter fare domande senza dover affrontare la sala, che può essere molto utile, secondo me, da lasciare tipo... Magari lascia qua le domande e le risponderemo una volta dopo; quindi, magari per la volta dopo iniziare con le domande che sono sorte nell'incontro precedente, in quelli in cui si può fare, ovviamente. Come altri materiali di supporto, vabbè, soprattutto per icebreaker e cose di questo tipo internet abbiamo manuali specifici di attività.

[P-01]

Per qualche manuale, sì, ce l'abbiamo da preso, abbiamo pescato proprio alcune attività, diciamo, non è che ne usiamo... Però...

[P-02]

Per il resto, vabbè, essendo molto materiale di alfabetizzazione, ci basiamo su conoscenze personali acquisite, e quindi acquisite poi con testi, saggi, vita personale e cose di questo tipo, ecco. E vabbè, ovviamente poi molte tecniche le abbiamo prese anche dal nazionale, per esempio, ovviamente ho uno spazio di confronto e di scambio di questo tipo di idee, P-03, soprattutto. Ma diventa divertente creare cose, attività. Ogni tanto ci si manda avvocati di cinque minuti, sto pensando di fare un'attività e cos'è? No, ma fanno così, fanno così, e poi ci si incastra in questo modo. Molto scambio informale, anche qua diretto, aiuta un sacco da questo punto di vista. All'analogico proprio. Sì, sì, sì. Perché Mentimeter, infatti, era molto... Ma poi non so, ti dico, l'ultimo percorso Peer, in particolare, avevamo una serie di persone molto creative, molto grafiche, per cui avere il cartellone, i pennarelli, hanno permesso sicuramente di esplodersi in un modo che la tecnologia non avrebbe mai permesso di fare. Quindi, da una parte, puntiamo sempre a un'attività di questo tipo, perché poi alla fine diventa molto interessante, perché poi si sciolgono, si vede proprio che partono in una maniera molto... Così. E soprattutto il doppio scopo è non soltanto lavorare sul tema, sulla tematica specifica, ma è proprio il lavoro di team building che si crea, perché permette davvero di disinibirsi tanto e quindi spesso si sviluppano cose, rapporti, che poi vediamo sono molto utili per il dopo.

[P-01]

Su questo riporto, diciamo, uno step che abbiamo saltato un po' nella pratica formativa, nella prima domanda che hai fatto, quali sono i nostri step per presentarsi. Mi capita spesso di mettere delle premesse, delle clausole all'inizio. Premettere che portando questi temi ogni persona ha un bagaglio ed è lecito che non siamo d'accordo su alcune cose o che ci sono delle cose conosciute e non conosciute e l'unica regola, diciamo, dello stare in gruppo a volte è solamente l'ascoltare con rispetto il parere dell'altra persona, nonostante le proprie posizioni.

Questa regola e postilla, già setta un pochino il gruppo, soprattutto in gruppi disponibili ma esterni. La dichiarazione di intento iniziale è proprio, secondo me, necessaria. È una roba che non do più di essere scontato neanche nel gruppo interno, perché altrimenti resta, quello che diceva P-02, cioè la paura di chiedere o di esporsi mentre stiamo lavorando e allora non posso dire perché sennò sembra che non ne so, non posso chiedere perché è scontato che io sappia o non sappia un termine. Invece no, dichiarare proprio che va bene così su questi temi, soprattutto ma in generale da qui in poi se avete domande potete farle.

[Int.]

Certo. Prima P-02 ha nominato la box delle domande. Mi viene in mente sulla mia esperienza che spesso viene utilizzata anche per avere dei feedback. Voi avete delle modalità o se avete magari dei sistemi per raccogliere questi feedback, se avete un modo per valutare l'efficacia delle formazioni?

[P-02]

Lo stiamo implementando nel senso che per esempio nelle due formazioni che abbiamo fatto, diciamo dipende dai casi perché le formazioni esterne tipo ASL tendenzialmente i moduli li fanno già loro. Perché serve a loro proprio come percorso interno di valutazione, quindi di solito abbiamo già una serie di classiche valutazioni da 1 a 5, chiarezza, tutte quelle cose lì. Per i percorsi interni devo dire la verità, l'avevamo fatto il primo percorso, lo chiamiamo percorso peer, questo percorso di formazione per nuove persone volontarie. Nel secondo non l'abbiamo tanto implementato perché siamo andati a finire oltre tutti gli orari possibili immaginabili e quindi non siamo riusciti a farlo.

[P-01]

C'era un questionario diciamo progettuale, costruito solo per rispondere al progetto che chiedeva proprio quanto hai aumentato le tue conoscenze su questi temi.

[P-02]

Era una serie di domande classiche da 1 a 5 su queste cose, poi c'erano un paio di domande aperte che sicuramente comunque erano un feedback utile. Diciamo che il feedback interessante che abbiamo è una questione puramente numerica, cioè che più del 50% delle persone che frequentano questi corsi rimangono costanti poi nel tempo dopo; quindi, già questo per noi è una buona cosa. Nel senso che giusto per capire un po' la situazione del comitato, noi non siamo una città grande che facciamo la call per 300 persone, fino a un anno e mezzo fa praticamente eravamo il direttivo e poco altro. Attualmente abbiamo un gruppo di volontari di 12-14 persone che si è formato nel giro di neanche un anno, e con questi due percorsi che uno è stato di 6-7 persone e l'altro di nuovo di una decina, quindi comunque su 16 persone che hanno partecipato quasi 12 si sono fermate, quindi già solo questo dato per noi è un ottimo feedback, considerando che poi tendenzialmente le persone che hanno ridotto a frequentare, perché poi tendenzialmente cerchiamo di contattarle anche personalmente, sono più per motivazioni di distanza, perché questa città è un territorio molto complesso, molto lungo, quindi capita che arrivino magari o da quartieri molto lontani o addirittura da FUORI città e quindi tendenzialmente hanno più difficoltà a seguire l'attività dell'associazione. Quindi sì ci manca effettivamente forse un modulo, dovremmo trovare un po' il modo di elaborarlo senza che diventi però troppo una questione proprio rigida di dare una votazione da 1 a 10 sulla chiarezza di chi ha parlato, sui contenuti, eccetera eccetera. Però sì, il box delle domande diventa un po' un sistema per avere anche un feedback sulla qualità dei contenuti, la chiarezza

[P-01]

Secondo me ti offre anche dei pretesti per recuperare qualcosa. "Abbiamo visto una domanda che" e poi ci metti quello che vuoi, che vuoi approfondire, se hai sentito una parola o un'espressione che avverti che c'è qualcosa che non va, dici ok lo riprendiamo, te lo prendo come se fosse, come se arrivasse dallo stesso gruppo a cui stai rispondendo.

[Int.]

Alle formazioni chi può partecipare tendenzialmente? È richiesto un livello minimo di coinvolgimento?

[P-01]

In queste ultime che abbiamo fatto no, cioè quella che abbiamo fatto l'anno scorso, le due che abbiamo fatto, c'è stata una versione diciamo primaverile, adesso ci sarà di nuovo, slegata dal progetto, ma che prosegue.

No, è stata una call aperta, persone interessate ai temi che avevano voglia di - dichiarando un percorso per noi persone volontarie, lasci un po' qualcosa - questo era una formazione proposta da noi. Abbiamo realizzato in realtà anche dei momenti formativi/divulgativi aperti al pubblico. Penso agli aperitivi tematici, abbiamo fatto la sessualità, bisessualità, diritti trans; quindi, non lo so se vale nell'impianto formativo, ma è fare una divulgazione dei temi, fare formazione in un modo un po' non formale, ma magari portando un testimone, una persona che testimonia e dà qualcosa anche degli elementi che portiamo in una formazione più frontale. Quindi sono tutte un po' aperte al pubblico. Quando ci invitano invece partecipa il gruppo che è invitato, e lì comunque sono gruppi ampi, un'intera classe, quindi c'è dentro chiunque, o un'intera struttura professionale o professione.

[P-02]

Sì, in realtà, solo per fare un chiarimento, sta diventando quasi il contrario, cioè questo percorso base di formazione sarà praticamente obbligatorio per chiunque voglia fare qualunque cosa all'interno dell'associazione, perché è vero che all'interno di questo progetto, con l'ottica anche un po' di trovare persone volontarie per la parte dei servizi centro - proprio del centro associazione antidiscriminazioni, ma in realtà partecipando abbiamo notato un notevole potenziale per tutto il resto del gruppo e quindi abbiamo iniziato a chiedere anche - visto anche questo sviluppo dell'associazione che sta arrivando, cioè che è sempre meno sulle persone del direttivo un po' responsabili di vari gruppi, soprattutto nel gruppo giovani, perché attualmente non c'è nessuno del gruppo giovani all'interno del direttivo, e stanno arrivando anche persone nuove, avere un linguaggio comune, ma anche avere gli strumenti appunto sull'accoglienza, sull'attenzione verso l'altra persona che arriva, ci siamo detti che sono fondamentali e quindi più che avere dei requisiti per entrare nel percorso di formazione è il contrario, cioè il percorso di formazione è fondamentale per poter fare liberamente altre attività e abbiamo notato come questo abbia implementato molto la vita all'interno dell'associazione, non ci aspettavamo anche da questo punto di vista un feedback così positivo, una maggior apertura nel parlarsi anche fra persone che sono responsabili dei gruppi con noi del direttivo, ma anche fra di loro, abbiamo notato...

[P-01]

A nascita di idee proprio, che poi restano idee, ecco. Poi sviluppano, un nuovo appuntamento ricorrente, una nuova uscita

[P-02]

Anche per noi è fondamentale. Poi per esempio stiamo facendo partire nuovi gruppi di incontro, di chiacchiere proprio a livello di socializzazione base, proprio perché tramite queste formazioni sono emerse anche queste richieste, quindi proprio avere dei spazi in cui posso parlare, discutere, raccontarmi senza che ci sia, persone che gestiscono i gruppi, senza che ci sia bisogno di strutture o di tematiche particolari, ma anche persone che fanno relazioni, però ecco, quindi è stato anche da questo punto di vista la crescita che è per noi che è sembrata importante

[P-01]

Poi sembra una cosa un po' boomer da dire, ma che prima del 2020 era normale vedersi, socializzare, fare un aperitivo eccetera, dopo non è stato così scontato a riprendere, per noi è coinciso con un trasloco, uno spazio nuovo e appena un po' più distante dal centro. Ma tutto fa, ecco, anche quella cosa lì, chissà, non so, è una questione però prima c'era, dopo no. Punto di domanda. Potrebbe? Potrebbe anche non. Però c'è stato qualcosa lì in mezzo. Nostro oppure in generale.

[Int.]

In che modo cercate di incoraggiare il coinvolgimento delle persone a partecipare proprio alle pratiche formative?

[P-01]

Cibo e alcol.

[P-02]

Quello fa tanto. Ma, dirti la verità, siamo incredibilmente stupiti - parlo al maschile, perché siamo più giovani di P-01 in questo caso, siamo un po' noi due che guardiamo queste cose - dalla risposta che riceviamo ogni volta, perché c'è davvero voglia di approfondire, acquisire nuovi strumenti, nuove cose, nuove conoscenze; quindi, non stiamo ancora imponendo a nessuno la partecipazione in realtà. Anche se, appunto, vista l'esperienza, per esempio, chiederemo all'ultimo responsabile che è rimasto della gestione dei gruppi, di un gruppo che è quello dei gruppo giochi, che in realtà ha già una forte preparazione di suo, non ne avrà tanto bisogno, però giusto per mantenere questa cosa lo faremo. Ma per il resto stiamo trovando davvero una continua richiesta da parte di diverse persone, perché, a quanto pare, anche l'idea, cioè, la cosa che secondo me chiede è proprio l'idea di dire, vi spieghiamo, cioè, vi spieghiamo, parliamo delle basi, quindi proprio la tematica, il modo in cui viene presentato, probabilmente attira molto, perché l'idea di dire partiamo da zero assieme attira, attira tanto, e poi da lì richiedi approfondimenti, cioè, arriva, finiamo l'intervento sulla storia del movimento, e ci dice "no, due ore erano poche, vogliamo sapere di più di quello che è successo recentemente", poi, vabbè, quest'anno sono anche i 40 anni di Arcigay, quindi dovremmo fare sicuramente dei momenti di formazione e crescita, cioè, di formazione sulla storia del movimento. Però, sì, non c'è bisogno di convincere la gente.

[P-01]

Secondo me anche definire bene i tempi dell'incontro è una delle maggiori, iniziamo alle sei, abbiamo usato questa formula, no, ci vediamo alle 18 e 15, perché l'incontro inizia alle 18 e 30, fino alle 20 e 30. Incontri un pochino più brevi, il calendario fisso, cioè il calendario dichiarato, a inizio del corso, non è solo invogliare, ma favorisce la programmazione, e dire prima qual è il giorno con anticipo, no? Però di solito riuscire a mettere insieme, tipo, riunione, che è la modalità che stiamo usando in queste ultime settimane, riunione, cena, serata, serata

sociale, ok, mettiamo insieme le cose. Questo non invoglia solo le persone a venire, invoglia noi a fare due appuntamenti in una sera sola, ed è, c'è uno sgravio da un impegno, una necessità di doversi muovere due volte in orari verso la sede o in due serate diverse.

[Int.]

Quanto è importante la formazione per raggiungere gli obiettivi che vi siete imposti nel comitato?

[P-01]

Per raggiungere?

[Int.]

Per raggiungere gli obiettivi che vi siete prefigurati.

[P-01]

È indiretto. In questo momento la formazione che stiamo facendo permette di creare un gruppo che sostiene chi sostiene l'associazione, cioè che lavora per l'associazione, no? Che costruisce attività, rende viva l'associazione, e tu prendi quella roba lì e ci si porta là, verso l'obiettivo, no? Altrimenti, fino a un po' di tempo fa, eravamo noi che pensavamo a dove voler andare con le forze degli stessi che stavano pensando a dove voler andare e poi dicevi "ma è per noi". Invece hai, secondo me, un gruppo che si sta formando e ti dà un po' di prospettiva - la sostenibilità che ti può dare un gruppo formato è la sostenibilità di un'associazione,

di energie, presenze, aiuti concreti, aiuti a fare un evento, a fare un'attività, una grafica, ad incontrare una persona. E purtroppo se manca un momento formativo, formale, non formale, pari o no, non c'è passaggio di conoscenze o competenze sugli aspetti, anche sul fare accoglienza all'associazione, se non può esserci una sola persona capace di fare, capace dico tra virgolette no, formata per fare accoglienza, tante persone in più momenti permettono, tante persone formate, che sono presenti in più momenti della vita associativa, accoglieranno più persone, otterranno, oppure otterranno semplicemente degli spazi più attivi, più ingaggiati in qualche modo, e in questo modo speriamo che vadano a crescere. Dal punto di vista più formale, diciamo, se io formo una persona - è una logica un po' aziendalista - ma riduco l'errore, riduco l'errore o il danno, perché se ho una persona non formata sui temi che noi affrontiamo, e beh, se mi risponde male a una persona, oppure dà un'informazione sbagliata, o semplicemente non ha un'attenzione alla sua identità, e cacchio, quella persona non viene più. E, in una logica un po' capitalista, vuol dire che è una persona che non si avvicina più al mio spazio, che non lo frequenta, che non usufruisce dei servizi, che non partecipa alle sue attività, che non fa crescere l'associazione. È vero, non è uno sguardo solo economico, ma abbiamo bisogno che il nostro spazio sia uno spazio sicuro, e questo la formazione è una delle parti che permette di poterlo fare. Poi ci sono un sacco di altre cose che non si possono formare così in automatico, però mi sembra che sia tutto questo.

[P-02]

È una parte di risposta, che è tantissimo ovviamente, ho detto che fai parte del gruppo Nazionale, se non ci credessi. No, nel senso che la formazione serve tantissimo su tantissimi aspetti, ha tanti scopi, nel senso che intanto è un ottimo mezzo per conoscere le persone che vogliono interagire con l'associazione, e nel caso specifico dei percorsi peer, che vogliono anche rappresentarla da un certo punto di vista, dare un loro contributo, fare delle loro attività. E questo permette di, intanto, a noi essere come associazione più sicure, di dire, la persona che mettiamo

li, che sia anche semplicemente al banchetto, porta avanti quali sono gli obiettivi primi dell'associazione, che è, "questo è uno spazio sicuro", questo è uno spazio per associare tutte le persone LGBTQIA+, ma non solo, quindi anche se arriva la persona migrante, anche se non è LGBTQIA+, non verrà apostrofata con termini razzisti, o comunque con delle modalità che sono proprio di allontanamento, perché non fanno parte delle pratiche che questa associazione vuole portare avanti. Quindi anche l'ottica intersezionale. È sicuramente fondamentale, perché la cosa interessante che abbiamo visto è che molte persone vorrebbero fare attivismo, vorrebbero fare volontariato con noi, ma si sentono insicure sulle loro conoscenze, sui loro, appunto, sui termini, su come approcciare una persona che ti viene a fare una domanda, quindi fornire strumenti di, come si dice, conoscenza tecnica, ma anche proprio simulazione, e secondo me anche, che è un'altra cosa che questi incontri permettono di fare, uno spazio appunto di confronto, da quella sicurezza a queste persone di acquisire, di potercela fare, e quindi anche allo stesso tempo abbiamo notato proprio anche un approccio poi anche al di FUORI dell'associazione di queste persone molto più tranquillo. Cioè ci capita sia con persone della comunità, ma anche persone etero, abbiamo questo gruppetto di persone etero che ci vuole dare una mano, e già solo il fatto secondo noi anche solo di dire potete fare volontariato attivismo all'interno dell'associazione LGBT+ anche se non lo siete, assolutamente non è una cosa negativa, ci fa piacere, e anzi un contributo, una persona nel direttivo, una persona etero da anni e il supporto è fondamentale, quindi siamo convinte che tutto questo è proprio un strumento fondamentale. Ma non solo, anche nel raggiungere i nostri obiettivi di pratica e socializzazione, ma anche a garantire che le modalità siano quelle che sono comuni e concorde con tutte le persone dell'associazione. In questo momento ci sono tanti modi di fare attivismo, tanti modi di fare attivismo LGBT può più anche, non dico che uno sia migliore dell'altro, assolutamente, la nostra associazione si basa molto sui servizi, su un certo tipo di attivismo. Quindi secondo me fare formazione è anche raccontarsi noi, e quindi vedere se le cose matchano anche da questo punto di vista, e se hai un tipo di attivismo che non ti piace, perché preferisci un attivismo più anarchico, più reazionario, rivoluzionario, prego, ci sono altre associazioni che lo fanno, però

intanto secondo me è anche un modo, in questi casi, di creare dei punti anche con questa realtà qui, perché comunque dici alla fine va. Quindi ritengo la formazione, questo è internamente, esternamente secondo me, anche lì è fondamentale, perché ci permette di creare punti con altre realtà, magari che si occupano di territori con periferia, quindi con forti magari mancanze, disagi, e quindi all'arricchimento per entrambe le parti, in ambiti più istituzionali, sono canali che ci permettono poi, dal punto di vista soprattutto dei servizi, di aumentare la nostra qualità dei servizi, e sapere che l'istituzione crea dei servizi più adatti alla qualità. Stiamo andando alle elezioni comunali, sia alle regionali, che abbiamo fatto l'anno scorso, che alle comunali quest'anno, la prima cosa che abbiamo chiesto è la formazione al personale, è la prima cosa che chiediamo, perché mi rendo conto che ci sono dei limiti, per cui certe leggi non le puoi provare, certe cose non le puoi fare, ma soltanto sapere che la persona va là e verrà parlata, si parlerà con il genere corretto, l'identità corretta, se ho delle situazioni, se sono una coppia omosessuale, quindi non si stupirà se dall'altra parte parli con un compagno o un uomo, fa già tantissimo, e in questo momento nella nostra zona serve e anche tanto, quindi formazione è fondamentale.

[P-01]

Mi faceva venire in mente quello che diceva P-02, che sicuramente il "facciamo finta che", la simulazione è molto richiesta, "ma come faccio se mi chiedono" o comunque fare la prova di una situazione relazionale tendenzialmente è un'esperienza. Tante insicurezze nel proporsi anche come persone che tengono uno spazio viene un po' da lì, e quindi sapere di poter provare in uno spazio controllato, sicuro, una roba, comunque non ti solleva dalle questioni emotive che ti fa immaginare di avere di fronte una persona che ti sta chiedendo informazioni, che è preoccupata o che è al contrario troppo disinibita. Poi dirò anche due cose che non so se vengono comodo, non sono lecite in questa ricerca, però per me, per come la vedo, la formazione è utile anche perché io entro soprattutto in uno spazio interno,

entrare con la sua e uscire con la nostra. Entrare con "ti faccio un po' di formazione" e uscire con "ti ho conosciuto, so chi sei, ti ho un po' tarato, ti inquadro, so se posso chiederti o non chiederti delle cose, so se voglio o non voglio vederti in certi spazi e posizioni". Anche se ti arrivi, sembri la persona perfetta, ma dopo quattro incontri di formazione ho dei campanelli di allarme, sono quattro incontri in cui ho delle red flag che dico "ok, bella la prima impressione, ma stiamo su un livello più di fruizione di spazi, ma come utenza e non come erogazione di spazi e servizi".

[P-02]

Questo vale anche dall'altra parte, nel primo percorso che abbiamo fatto di formazione che era molto orientato per persone volontarie e servizi, molte persone hanno finito dicendo "io mi rendo conto che questo tipo di attività non sono sicura di poterla portare, perché è impattante emotivamente, perché mi tocca delle corde, però se c'è da fare, servire da bere, oppure stare a banchetto a vendere gadget, quella per esempio già sarebbe una cosa che volentieri posso fare". Quindi questo in realtà permette anche alle persone che vengono di avere uno spazio per cui iniziare a capire, a tarare che tipo di attivismo vogliono fare, che tipo di volontariato vogliono fare. È una crescita da tanti punti di vista, puramente di pratiche che si acquisiscono, anche se poi speriamo un giorno di poter fare delle formazioni per formazione, perché allargare il gruppo ci piacerebbe tanto, è molto arricchente.

[P-01]

C'è sempre un po' il timore di inserire una persona nuova, però un percorso interno, secondo me, dà delle possibilità anche in questo senso. Se la prima volta ti ho spiegato io cos'è, posso farti fare un'attività perché tu vada a spiegare cos'è, sempre in uno spazio un po' sicuro, un po' guidato, anche dichiarando che - sono tutte idee- che la persona che tiene oggi la formazione e ha ricevuto la formazione

ve la porta, così poi noi potremmo anche supervisionare e chiudere, che è un'attività per più gruppi a più livelli di formazione, ma fa anche avvertire il senso del tempo necessario a maturare una formazione e una presenza, una possibilità di stare in un certo spazio. Non è che non è automatico che io seguo un incontro e il giorno dopo tengo io l'incontro, ma che lo devo provare così come si provano i discorsi delle testimonianze, che la testimonianza non è raccontarsi senza freni e senza una guida, ma che il senso della testimonianza devi anche capire a chi la porti e perché, anche nel modo più informale o più laboratoriale di ogni momento di incontro. Perché tutto è un po' pensato, anche il momento più semplice del confronto.

[P-02]

Sì, anche perché questo è importante anche in momenti che spediamo subito che anche cose che sembrano molto più tranquille come potrebbe essere un gruppo ludico, comunque è già uno spazio di accoglienza in cui ci sono persone nuove che arrivano; quindi, anche solo far capire che quello è un momento. La bancarella che magari stai vendendo è soltanto il ciondolino rainbow, però in realtà potrebbe essere uno spazio in cui contattano persone sia che hanno bisogno, sia che magari ci vogliono anche un po' attaccare; quindi, da questo punto di vista avere questi momenti di formazione e di crescita aiuta anche loro a capire. Aggiungerei anche un'altra cosa, che questa invece è più che formazione che facciamo, è formazione che stiamo richiedendo, perché nell'ultimo anno stiamo cercando molti progetti che si basano proprio su un aumentare le nostre capacità sia di formazione ma anche proprio di comitati di terzo settore e altro. La cosa che stiamo notando è, un po' per mancanza di forze nostre, però coinvolgere queste persone nelle formazioni le fa sentire molto più valorizzate e partecipi. Oltre appunto a una distribuzione di competenze e conoscenze che ci permette di distribuire meglio il lavoro e quindi poi dopo portare anche nuove idee, nuova linfa vitale. Quindi lo strumento della formazione sia da parte nostra ma anche dall'esterno verso l'interno si sta

dimostrando secondo me un modo per fare sia una crescita numerica ma anche soprattutto qualitativa delle persone che frequentano l'associazione.

[Int.]

Avete notato dei cambiamenti nelle conoscenze o nelle abilità, nelle prospettive pregresse delle persone che partecipano alle formazioni? Se volete spiego meglio la domanda.

[P-02]

No, io penso di aver capito magari se vado FUORI me lo dici. Come dicevo prima, sicuramente un senso di autostima maggiore più fermezza nella conoscenza dei contenuti e anche queste simulazioni di contatto con le persone hanno trovato diverse persone che si sono sentite molto più sicure sia di farlo e di come farlo. Altre formazioni, sto pensando più che altro anche queste sterne che stiamo ricevendo secondo me stanno arricchendo molto le persone quindi nel punto di vista proprio dei - ecco, voglio portare un esempio e anche un'altra cosa rispetto ad alcune persone che hanno partecipato al primo percorso, quindi quasi un anno fa ormai, è di marzo dell'anno scorso; quindi, anche più di un anno fa ha iniziato il primo percorso. Sono persone che erano utenti, quindi, partecipavano puramente come usufruttori e usufruttrici della cosa - da quando hanno fatto quel percorso hanno iniziato a prendere ruoli di responsabilità all'interno della associazione con ovviamente crescite da fare, ancora. A gestione però abbiamo proprio trovato un livello di volontà di passare a fare di più e soprattutto più sicurezza nel farlo e gestirlo quindi sicuramente qualche cosa è passata poi anche solo nell'ottica di gestione gruppi tendenzialmente. Una formazione che potrebbe essere da fare un po' più specifica per chi gestisce gruppi è proprio quella di come fare team building, come gestire un gruppo, cose di questo tipo. Però ho notato sia - ma anche una

predisposizione nei confronti dell'associazione del direttivo molto più diretta molto più aperta sarà perché nel primo percorso per esempio avevo partecipato anche io nel secondo l'abbiamo tenuto io e P-01 e abbiamo cercato di metterci tra i momenti formali, di metterci molto allo stesso piano ha migliorato anche proprio la comunicazione interna e quindi stiamo lavorando anche più su creare momenti di connessione più ampia al di FUORI del direttivo e queste persone partecipano volentieri quindi secondo me anche pratiche proprio di lavoro di gruppo stanno passando. Pian pianino, sono da crescere, perché ovviamente sono persone che non sono abituate però sì, diciamo che anche questa la diamo formazione perché nel momento in cui inizio un percorso di dire "ok, le persone responsabili dei gruppi si 'barbano' regolarmente, si inizia a dire come si gestisce una riunione con persone quindi i tempi, le modalità, l'attenzione da seguire infatti quello che diceva anche prima P-01 del fatto di dire abbiamo unito attività diverse nella stessa giornata sì è vero, mi dice ok io dalle 6.30 alle 10.30 inizierò sul bloccato di ma è due ore di gruppo, un'ora e mezza di lavoro di gruppo, due ore e poi dopo c'è un'attività ludica, questo permette anche a loro di dire "ok raga, concentratevi queste due ore e poi dopo facciamo quello" quindi anche questa sta pian pianino passando come formazione e noi vediamo appunto i feedback necessari per poter dire nella prossima riunione intervenire in questo modo o in quest'altro. Quindi no, pratiche secondo me stanno passando cose, tante non so se P-01 ha qualcosa di più specifico

[P-01]

Io mi lascio più beneficio del dubbio su lungo periodo nel senso che è vero, ci sono degli effetti immediati e poi il radicamento del cambiamento secondo me è - lo direi con più sicurezza o con più consapevolezza se fossero persone che conosciamo da più tempo. Ci sono state, adesso un po' meno forse persone con cui abbiamo lavorato per molto tempo e si vede davvero un po' un percorso sia di formazione personale che di formazione sul tema o sui temi trattati. Comunque, in questo senso sì parlando di persone fresche, giovani o che arrivano da poco entro

in punta dei piedi quindi esplorando, mi sento a mio agio a esprimermi, non ho paura di dirlo sento che non ho non c'è una difficoltà a dirti solo perché tu c'eri già prima per l'anzianità. Invece nelle situazioni informali di formazione la mia sensazione è che quando parliamo di enti che chiedono la formazione c'è la sensazione di permettere il lavoro su un macro tema enorme spesso sentito come intoccabile o non lavorabile perché è troppo strano, è troppo FUORI dal mio contesto, dal mio vocabolario e noi facciamo questa opera di riportarlo a una dimensione gestibile, posso parlare di questo tema, di questo, girarlo e parlare in un altro modo cade, si rompe lo rimetto insieme, ne parlo bene, ne parlo male. Si può dire questa cosa qua possiamo parlare di questa roba qua e anche voi potete dire parlate con quello che sapete o dire avete delle competenze in un determinato ambito tiratele FUORI e declinatele in questo ma non è una roba intoccabile. Facciamo un'opera di svelamento, togliere e rimuovere il tabù parlare chiaramente, usare una terminologia che non si ha se non quella da bar; quindi, dire ok questa roba si può parlare e anche in modo competente

[Int.]

Prima abbiamo parlato dell'alfabetizzazione come tema più richiesto. Almeno io, ditemi se sbaglio, l'ho percepita quasi come anche una sfida sociale, il fatto che venga richiesta tanta alfabetizzazione. A proposito di questo quali altre sfide avete incontrato sia nel mantenere che nell'implementare le formazioni che erogate

[P-01]

A livello tematico?

[Int.]

Anche in generale, che può essere a livello territoriale, a livello di conoscenza a livello di spazi, quello che -

[P-01]

Parto da delle concretezze. La concretezza dello spazio. Se vagamente hai l'immagine della nostra regione, la città al centro, ed è tutto lì. La possibilità di muoversi in altri spazi regionali per ora è nulla. Non sappiamo, a volte non sappiamo o sappiamo che non avviene qualcosa oltre e quindi c'è una forte disparità tra il modo di affrontare dei temi o di richiederli nel capoluogo e FUORI. E soprattutto FUORI quando si parla di entroterra, valli. Anche scuola del centro, scuola della periferia, scuola del FUORI città o scuola della provincia. Questo è tanto perché poi le persone in realtà c'è un momento in cui si incontrano e vengono da mondi diversi. La seconda è: fare formazione o portare dei temi soprattutto in uno spazio professionale richiede delle energie che non vengono valorizzate dal punto di vista economico o per l'associazione dal punto di vista di un contributo che può essere un contributo volontario o una retribuzione alle persone che lo fanno. E questa è una questione perché la formazione normalmente è molto cara negli enti. Io parlo della sanità, e le persone - è vero, siamo un ente di promozione sociale e quindi abbiamo come intento anche la divulgazione, ma ci sono enti che ce lo chiedono in un modo estremamente professionale. E lì entra un po' in gioco un rapporto professionale o la necessità di un corrispettivo di quel tipo. Secondo me è un elemento che sta venendo al petto un nodo la necessità di creare un ente formativo centrale o disseminato sul territorio della rete Arcigay che permetta da un lato il riconoscimento del lavoro fatto dall'altro anche il sostentamento. Cioè il sostentamento proprio di dire cacchio io a volte devo prendermi un giorno libero per andare a fare formazione all'ASL e non è il mio lavoro. E a volte devo anche dire "questo non è il mio lavoro". Cioè, io vi porto un'esperienza formata e competente diciamo nonostante io non lo faccio di professione poi ovvio che se chiedete a me o alle persone che indico, c'è un razionale, c'è un motivo. Però non si

può neanche aspettare, per esempio, che un volontario stenda un piano dell'offerta formativa triennale. Non lo so, ognuno ha le proprie competenze, mi verrebbe da dire, no? O i propri spazi. Quella è una roba, è qualcosa, a volte anche lo spazio fisico in cui tenere la formazione non è scontato, devo dire che noi siamo abbastanza fortunati su questo perché la sede ha permesso di realizzare delle formazioni abbastanza ampie e uno spazio anche caldo. Non necessariamente dal punto di vista di temperatura, ma caldo nel modo in cui si è. Si capisce dove si entra, si capisce che tema si affronta lì dentro rispetto a delle aule più o meno adeguate in altri enti o in altri spazi. Queste sono proprio le questioni tecniche, sulle tematiche, non lo so, ci penso ma alcune le abbiamo trattate. I tre grandi temi migrazione, identità di genere, formazione di base

[Int.]

Tu P-02 vuoi aggiungere qualcosa?

[P-02]

Scusami, fammi la domanda un attimo giusto per capire meglio il focus

[Int.]

Quali sfide avete incontrato sia nel mantenere che nell'implementare le formazioni

[P-02]

Certo, intanto parlando di una cosa molto pratica è il tempo a disposizione perché è anche nostro. Quindi, vorremmo fare anche molto di più attualmente le persone che lo fanno sono due del direttivo, presidente e vicepresidente, e quindi ovviamente abbiamo mille cose da seguire. L'altra cosa che però in realtà ha molte difficoltà a trovare spazi e volontà che vogliamo fare, soprattutto a livello istituzionale, ma anche a livello in realtà, nonostante abbiamo già proposto, anche a livello per esempio di sindacati, partiti, diciamo - giustamente quando soprattutto si avvicinano verso il periodo elettorale magicamente siamo i loro nuovi migliori amici e quindi ci vengono a chiamare. Però, noi ci saremmo anche magari dopo le elezioni, ci siamo ancora - l'altra cosa che un po', penso invece più per la parte degli enti, un progetto un po' più strutturato perché spesso sono appuntamenti, un incontro da otto ore e dici "bellissimo, facciamo un sacco di roba", "facciamo cose" ma non c'è modo di rivedersi se non magari uno o due anni dopo con quelle persone. Quando magari avere la possibilità di fare un percorso più, magari non otto ore, ma magari quattro ore oggi, quattro ore fra due mesi, permette anche di svilupparlo meglio e andare un po' più in profondità perché - anche l'altra cosa che abbiamo notato, per esempio, è che noi da un anno all'altro non siamo, magari - ci dicono è per quel gruppo lì, per quell'ordine professionale lì, va bene. Nessuno ci dice se le persone sono le stesse che hanno già frequentato l'anno prima, quindi. Quello che mi è capitato è che, ad esempio, adesso è già due o tre anni che lo facciamo quest'anno, c'erano alcune persone che avevano già partecipato perché poi vale ovviamente come ECM; quindi, giustamente loro partecipano anche con questo obiettivo qua e non sai neanche quanto cambiare. Cioè lo fai esattamente uguale perché c'è alfabetizzazione e tutte queste cose e sai che ci sono persone completamente nuove e quindi devi partire da zero? Però poi ci sono anche persone che hanno già frequentato, in realtà poi ci è capitato anche persone con cui magari sappiamo già perché abbiamo già collaborato anche in altri ambiti sono più straprepagate e allora magari quelle ti piacerebbe fare anche, sia da parte nostra che da parte loro, qualcosa di un po' più approfondito, qualcosa magari un pochino più interessante. Un secondo livello, diciamo. Quindi, ecco la cosa è anche quella che spesso purtroppo ci si ferma a progetti proprio di livello base, non poter andare oltre

non poter più approfondire che secondo me soprattutto in certi aspetti con certi ordini professionali sarebbe davvero una richiesta che loro magari - sono loro le prime persone che lo fanno perché notiamo che poi quando portiamo le simulazioni da fare, che si confrontano, se le domande che ci fanno si vorrebbe andare oltre però diventa con mancanza di tempo. Quindi principalmente queste. Sugli strumenti nostri probabilmente ce ne sono tanti che noi dobbiamo ancora acquisire proprio onestamente

[P-01]

Io aggiungo scusami se mi è venuto in corsa l'esperienza ASL mi ha suggerito, appunto, questa cosa che diceva P-02 che "ti chiamano di nuovo" ma a metà ti dicono "ah ma abbiamo già seguito quello dell'anno scorso" quindi le persone si aspettano qualcosa di nuovo. La sensazione era un po' è che vogliono quel tipo di formazione che portiamo su tutti i temi. Cioè, ok, ci hanno chiesto - il primo anno ho fatto la formazione di base, secondo il bullismo - però era proprio la richiesta di affrontare il bullismo. Che d'accordo puoi chiederla a me ma io ovvio che ti devo portare delle persone che su quella roba lì sono più preparate di me. O che l'hanno lavorata in altri modi. Poi io ti posso portare il mio, la specificità, eccetera. Ma non potrò parlarti per sempre e di tutto, con gli occhiali lgbt. Perché c'è la sensazione che tutti i temi possono essere affrontati anche con gli occhiali lgbt e quindi chi chiamano? Arcigay. È vero, ma dobbiamo verificare se possiamo farlo, se in questo momento ci sono le persone che si occupano di quei temi e che possono proporti in una formazione. L'altra sfida è sicuramente sono le scuole. L'abbiamo citata, ma entrare nelle scuole attualmente è una sfida, è un calvario. Siamo in periodo - intanto, non ci chiamano più tanto. È anche vero che, con le persone giovani che incontriamo - non sono un campione statistico - ma hanno un livello di consapevolezza molto alto o già molto polarizzato sui temi, ma ha una capacità di parlarne che entra nell'immaginario, nelle rappresentazioni. Non c'è più neanche la questione matrimonio egualitario, le persone omosessuali si sposano in qualche

modo, da qualche parte e quindi a volte oggi dire "ma forse no" è un motivo di dibattito. Però entrare nelle scuole è un problema per tutte le questioni genitori, minori quando si parla di minori soprattutto. E invece sul rinnovo delle nostre - penso ai materiali - è stato un po' necessario rinnovare il materiale dal punto di vista, non tanto di contenuti ma del modo in cui lo presenti, il formato in cui lo presenti, il PowerPoint di dieci anni fa non va più bene. Già tanto se si usa ancora PowerPoint, forse. Devo trovare un po' il modo di renderlo interessante, accattivante, seguibile. Crearne poi un documento di qualche tipo. Ma in realtà il contenuto non cambia ma fino a un certo punto. Non posso più parlare di un acronimo o di questioni LGBT ignorando l'ultima parte gli ultimi anni del movimento. Questo è complesso, perché se dentro è un tema che posso esplorare, FUORI meno. Dentro possiamo parlare di asessualità, romanticismo, poliamore, chemsex e prep. Di chemsex e prep posso parlare di sanità, forse, se già mi sposto appena appena - il rischio è quello di aprire delle voragini in cui la gente poi si perde e confonde un sacco di roba che riguarda le IST oppure la libertà sessuale, delle relazioni. E dici "cacchio". C'è bisogno di tanto tempo per affrontare temi grossi che dentro stiamo affrontando e macinando dal tempo, FUORI invece c'è una persona che non ne sa niente e se le sbrodolo tutto in otto ore di lezione poi esce nel pallone. E quindi FUORI sembra sempre di portare una formazione di due anni fa, di dire "ok, c'è un momento in cui devo sorvolare", sorvolare in senso buono, "di rimanere in superficie" su alcune cose. E anche lì quando si affronta temi come anche il non binarismo crea delle questioni. Ma si può iniziare a introdurre. Poi rientri dentro la bolla e altro che elaborazioni, cioè è una roba che proprio devi lavorare a fondo e cambia il modo di fare formazione al gruppo a cui ti ritrovi. Quella è un po' una sfida. Tarare il gruppo a cui parli. Se sei a una presentazione e di fronte vedi un gruppo pubblico preparato o si o parli in un certo modo se invece c'è età media e 60, perché c'è la presentazione di un libro particolarmente che attira quel pubblico, è lì che forse posso limitare un po' e quello si fa anche all'interno dei gruppi formativi per capire un po' chi si è parlato.

[Int.]

Prima avete nominato gli aperitivi tematici che sono un altro tipo di formazione abbiamo visto che è una formazione molto informale ma considerata di tutt'altro genere. Quali altri eventi organizzati dove si può in un certo modo scambiare le conoscenze, si può creare un dibattito e a chi sono rivolti questi eventi?

[P-01]

Presentazioni di libri in libreria. Non tutti sono tematici, però alla fine partire da un tema scritto o che tratta di persone LGBT ti permette di esplorare qualcosa o anche un libro che tratta della storia del regime nazifascista ti permette di recuperare delle informazioni e scambiare cose che sono per lo più sconosciute ai più eppure lì passi. Penso a questo. L'aperitivo era un evento in sede che usava quella modalità. La musica può essere un'occasione però è più complesso bisogna accostare un evento - il concerto non è proprio qualcosa che ci appartiene in pieno. Però sì, incontri i classici incontri di parola le chiacchiere queer, gruppo di riflessione, gruppo di autoscienza. Sono momenti in cui c'è un passaggio ma non è strutturato.

[P-02]

Mi permetto di aggiungere che gli eventi che avevamo fatto tempo fa su bisessualità, asessualità, diritti trans e sul consenso erano aperti a chiunque. Non sono formazioni interne però aperti e facciamo anche ogni anno un festival in cui portiamo tematiche su una serie di incontri aperti al pubblico in una piazza su un palco classico e cerchiamo di portare tematiche come la prevenzione delle MST, migranti LGBTQI+, ecc. Cerchiamo di fare momenti molto aperti di discussione. Cerchiamo di partecipare a eventi, anche per la questione dei libri c'è un festival che si chiama Pride delle parole, cerchiamo di partecipare a quello cerchiamo di partecipare tramite eventi ludici tipo Megacon Città Comics. Queste cose qua

proprio perché abbiamo tavoli dei nostri queer games che fanno principalmente gioco di ruolo ma comunque è creazione di spazi in cui puoi raccontare cose. E poi stavo pensando, tramite i social adesso stiamo pensando di iniziare a fare una campagna di formazione sulle tematiche e poi stavo pensando ad altri momenti un po' aperti

[P-01]

In effetti anche la creazione di contenuti diventa una modalità formativa, mi sembra eccessivo ma divulgativa, sì.

[P-02]

Un anno abbiamo provato a partecipare ad un festival della musica che si tiene qui in un posto molto figo perché fanno raccolta di - tramite la musica tu accendi dando soltanto beni primari che poi vengono spediti in Sudan, in Palestina. E solo avere il banchetto, di fare la presenza fare alcune attività che facciamo di solito FUORI è stato un momento di scambio e arricchente. Sia per noi che per le persone lì ed è stato interessante perché loro sono molto avanti, molto progressiste, molto aperte però già si sono bloccate su cose come l'adesivo a forma di cazzetto sulla scatola di preservativi cioè, panico totale. Quindi è interessantissimo vedere questi spazi che sono quasi centro sociali dici "cavolo vado tranquillo lì tanto non mi dicono nulla" e poi improvvisamente ti accorgi di questa roba qua. Quello che stiamo cercando di fare è contaminare fisicamente gli spazi poi da lì con la presenza e le domande capita che ci siano molte possibilità di veicolare informazioni

[Int.]

Come organizzate gli spazi solitamente quando fate questi momenti più informali?

[P-01]

Dipende. Informali, tipo l'aperitivo. Le presentazioni hanno un po' l'aspetto classico. Abbiamo usato i divani, piuttosto che le poltroncine per mettere a proprio agio le persone ospiti, le persone moderatrici. Soprattutto se nella modalità aperitivo, invece di avere le file di sedie hai magari un tavolino, delle seggiole a gruppetti, per abbassare un po' la seriosità dello spazio. Se sono gruppi o incontri di solito usiamo la modalità cerchio. Devo dire che anche nelle aule dell'università abbiamo fatto fare cose assurde con le sedie. Tipo la prima lezione della psicologa che faceva un po' di riscaldamento ha fatto spostare tutte le sedie e c'erano queste persone perse. "oddio stiamo facendo una cosa". Invece nei gruppi nell'attività, boh è uguale. C'è la disponibilità di mettersi come si vuole. Però di solito è impostato, o ci sono le file o c'è il cerchio.

[Int.]

All'interno del vostro comitato quali sono le figure che considerate chiave per lo scambio di conoscenze proprio all'interno del vostro comitato

[P-02]

Ne abbiamo diverse secondo me. Abbiamo anche un po' la fortuna di avere molte competenze da questioni professionali. Per esempio, in realtà una serie di competenze che vogliamo usare per le formazioni, sono le professionalità che il centro sta sviluppando, c'è anche molta pratica su queste tematiche sicuramente per le questioni un po' più avanzate di secondo o terzo livello, quello. Abbiamo Claudio

che dal punto di vista della storia e della cultura non possiamo assolutamente dire nulla; quindi, lo sfruttiamo spesso su queste tematiche. E poi in ambito sanitario, naturalmente, l'infermiere dovrebbe fare di più ma lo dobbiamo frustare un po'. Per esempio, il percorso di Healty peer non è riuscito a seguirlo. Ho provato a seguirlo io avendo una laurea specifica, appunto. Però stiamo un po' allargando perché, ad esempio, quella persona che ti dicevo prima è psicologa quindi nella parte di accoglienza e gestione del gruppo è molto di aiuto. Noi non abbiamo figure particolarmente specifiche che dici "ommioddio ci deve essere assolutamente quella" ma in base alle richieste e alle tematiche che vogliamo affrontare abbiamo un pool abbastanza variegato di persone da poter contattare. Quindi cerchiamo di farlo. Però la parte organizzativa che invece siamo due. Quindi cerchiamo di essere presenti sempre però per il resto... Questo percorso che facciamo con il nuovo volontario siamo a quattro incontri e siamo 4-5 persone diverse che li tengono. Quindi è abbastanza, molto ampio. Anche per non caricare troppo le persone. Quindi cerchiamo di distribuirci un po' da questo punto di vista.

[Int.]

E in che modo la coesione tra le persone che fanno parte del gruppo formazione contribuisce poi a rendere queste pratiche efficaci.

[P-01]

Io e P-02 stiamo bene nella formazione e ci divertiamo a farla. Cioè, ci piace farla. E, boh. Poi metti una pezza su tutto quello che può venire FUORI, una cosa emotivamente pesante, un contrasto, una cosa che emerge dal gruppo. Cioè, se davvero - se le persone che sono lì a seguire una formazione sono in qualche modo, in quel momento lì almeno, un po' sintonizzate, stanno guardando la stessa cosa, stanno guardando lo stesso gruppo, stanno ascoltando - anche in modi diversi, eh.

E le persone, secondo me, un po' avvertono questo feeling. Almeno sulla modalità di tenere la formazione. D'altra parte, tra persone del gruppo formazione, che siamo in due. Però sapere che io posso dirti "io questa cosa non la so, la chiediamo", "rispondi tu" oppure "aspettiamo il prossimo incontro e ce la facciamo dire".

[P-02]

Sì, diciamo che essendo persone che da tanto tempo lavorano assieme non dobbiamo fare troppi discorsi, troppi incontri prima. Però, sicuramente è fondamentale. All'interno del gruppo formazione, sono convinto che si veda anche FUORI. Cerchiamo di organizzare prima, preparatorio, ma soprattutto anche di feedback dopo il gruppo. "come ti è andata", "come ti sembra che quella persona abbia reagito". Infatti, cercheremo di essere sempre almeno due o tre, se non di più, anche con gruppi più piccoli nelle formazioni, proprio per avere una di queste figure che sia un po' FUORI per aiutarci a capire come sta la gestione. La coesione del gruppo è un elemento fondamentale proprio perché anche il tipo di formazioni che portiamo, essendo molto identitaria, è molto legato anche alla parte emotiva. Richiede che ci sia un gruppo solido che lo coordini, che lo gestisca.

[Int.]

Quali strumenti, piattaforme o altri dispositivi utilizzate per condividere all'interno del vostro comitato la vostra cultura, la vostra conoscenza, le vostre pratiche.

[P-02]

Non abbiamo ancora allestito nulla di particolare a questo punto di vista. Le slide, per quanto vituperate da P-01 che dice che sono brutte, cattive e vecchie, in

realtà sono, sia esternamente che internamente, elementi molto utili perché li vogliono a fine corso da riguardare. Stiamo sviluppando su competenze più ampie, su tematiche più specifiche, ma lì esula un pochino dalla formazione, anche dei manuali che, però, ovviamente, per quanto magari siano tematici su - per esempio i migranti LGBTQ o le persone trans - veicolano anche un po' i nostri obiettivi, le nostre modalità, attraverso queste cose. Quindi attualmente non abbiamo dei sistemi particolarmente - non abbiamo un contenitore di formazione, ma più che altro perché forse lo vediamo, molto, come una cosa quasi davvero di livello 2. O addirittura già di persone che vogliono entrare nel mondo della formazione e quindi a quel punto, quando arriverà la richiesta, cercheremo di fare un sistema di condivisione materiali. Per esempio, sfruttiamo gli elementi del nazionale. FISC è stato un percorso che abbiamo fatto per primi io e P-01. Questo anno ha partecipato questa psicologa e cercheremo di mandare altre persone. Sia perché troviamo un modo per arricchire la strumentazione del gruppo, ma proprio perché le competenze di gestione di gruppi eccetera che riceviamo anche dalla formazione nazionale ha un impatto comunque positivo anche per chi non fa formazione poi a livello locale ma comunque nelle pratiche e modalità con cui ci si interagisce nei gruppi, per esempio, la prossima persona che manderemo fa parte anche della rete trans-femminista. Quindi ovviamente ha già delle pratiche, delle formazioni che nascono dalla formazione nazionale anche lì però - quindi non abbiamo dei contenitori nostri interni ma sfruttiamo un po' quelli comuni che sono quelli che abbiamo acquisito noi.

[Int.]

Prima avete portato l'esempio di Mentimeter, utilizzato in un gruppo di persone più creative, quindi, poteva essere un limite Mentimeter quando poteva essere meglio poi un cartellone. In che modo gli strumenti le tecnologie o qualsiasi altra risorsa influenza poi la configurazione o anche l'efficacia della formazione stessa

[P-02]

Secondo me sono strumenti che sono più o meno efficaci in base a chi hai davanti. Nei gruppi di formazione peer interna, essendo gruppi tendenzialmente massimo di una decina di persone, rischiano di essere un divisore perché a meno che non sia una cosa molto specifica, molto breve, il tirar FUORI il cellulare rischia di essere un momento in cui distrae le persone. Nei gruppi molto grossi, in realtà, soprattutto quando c'è molta formazione formale, sono invece i modi per interrompere questo tipo di flusso monodirezionale. Tanto i cellulari li hanno FUORI perché al momento in cui hai 80 persone davanti non puoi controllare che tutte 80 seguano attentamente tutta la formazione. A quel punto diventa anche un modo per attivare. Quindi, secondo me, dipende davvero tanto dal tipo di formazione che si sta facendo, dal tipo di gruppo che si ha davanti e anche l'età media sicuramente varia molto

[Int.]

P-01 ho chiesto a P-02 in che modo dato che prima avete portato l'esempio di Mentimeter come limite poi in una formazione perché essendo un gruppo creativo magari avevano bisogno di un cartellone in che modo gli strumenti, le tecnologie o le varie risorse influenzano poi l'efficacia di una formazione

[P-02]

Mi permetto di aggiungere che dall'altra è un tipo di approccio che essendo ormai - siamo tutti molto abituati ad avere il cellulare o il computer davanti, cioè la soglia di attenzione ormai è tale per cui hai bisogno del contenuto multimediale per poter trasmettere cose. La classe di bambini alle elementari probabilmente ha fatto

molto più video di dieci minuti animato e ha permesso di sintonizzarsi meglio su anche aspetti più emotivi, cose di questo tipo, che un discorso non avrebbe mai potuto fare. Quindi sicuramente sono risorse utili. Bisogna purtroppo che diventi difficile nelle formazioni molto grosse trovare il modo di capire quando il gruppo è utile o no

[P-01]

Infatti, a volte si fa in corsa. A volte la sensazione di dire "guarda, adesso guardiamo questo video". Cioè, avere in mente quali possono essere gli strumenti e dire - eh, è un po' complesso nelle formazioni strutturate - però dire "guarda, 10 minuti guardiamo il video". Ti cambia un po' magari la scaletta, però a volte sentire che quella roba li può essere utile in quel momento. Però cambia tanto. Il video, in particolare, le testimonianze o un piccolo cortometraggio, basta. E fa anche un po' l'effetto diverso dalla persona che fa testimone. Perché sentire un'altra persona che parla è comunque sentire un'altra persona che parla. Invece, l'effetto schermo, musicchetta, stacca un po'. Spegni le luci, le accendi, poi parli.

[Int.]

Certo, è un po' tipo cassetta degli attrezzi pronta all'uso

[P-02]

Infatti, in realtà - ecco, sicuramente una cosa che dovremmo fare noi è quella di dire - averli comunque sempre dietro. In modo tale che dici, a un gruppo che non conosco, basta cartellone e pennarelli o magari preferisco un approccio un pochino più quiz, che anche quello fa secondo me molto di particolare formazione.

[P-01]

Semplicemente per tornare alla formazione di base, io avevo già interframezzato la parte intersex con un breve video tratto da internet, sottotitolato. Credo che farò la stessa cosa dopo l'identità di genere con i video della campagna "chiedimi se sono felice" perché sono fatti bene. E vedere due persone che mi parlano delle loro esperienze e ne parlano, di persone di giovani, due bambine che parlano delle loro esperienze. Posso fare mille discorsi e diventa il video di una persona che parla e di un testimone diventa meno attaccabile. Tu puoi attaccarmi la teoria ma sarai una persona meno propensa ad attaccarmi se devi attaccare me o quella persona che ha appena parlato. Diventa uno strumento per rimanere un po' più attaccati al reale delle storie, delle persone, non solo i temi. A volte ti accorgi subito che lo strumento è andato male. Tipo, quando il Mentimeter è incasinato, è usato malamente, dici "non era la classe giusta", abbiamo sprecato dieci minuti di gioco per una roba che non torneremo mai più su quella roba lì. È proprio avere un po' di morbidezza nel prepararsi agli step di quella giornata, dall'altra dire "ok, abbiamo tutto" e se ci serve qualcosa lo prendiamo. A volte anche come tempi serve. Hai 2 ore di intervento e non sai bene quanto dura l'attività e poi ci metti lo slot che occupa più o meno quella spazio lì

[Int.]

Io ho l'ultima domanda. Quali strumenti, oggetti, tecnologie, quello che vi viene in mente, di cui non potete fare a meno per una formazione o per costruirne una.

[P-02]

Noi. Le persone. Siamo noi i primi strumenti che siamo fondamentali. Per me la formazione che ho ricevuto è fondamentale. Per il resto, sembra strano da dire, ma fra tutte le cose che ritengo fondamentali - però, come anche io gestisco la formazione, per me personalmente, il primo strumento penso che siano proprio Pennarelli e Cartellone

[P-01]

Sì, dipende quale. Però, un po' quello. Io poi a volte sono molto più - alcune formazioni più formali, andrei con il mio portatile, la mia pennetta, il mio mouse senza fili per far scorrere le slide e queste cose sono un po' le coperte di Linus. Il terrore che poi ti manca uno strumento su cui invece hai preparato la formazione, quindi, sono caricate online così se serve le vado a recuperare. Cioè, alcune cose di concretezza, di materialità. Per non rimanere, come si dice, "in braga di tela" e trovarsi a dover fare una lezione senza neanche - mi stampo le slide perché non si sa mai che se non le riesco a vedere o non mi ricordo una cosa. Però, queste sono magari mie. A volte, invece, dici "no vabbè basta", sappiamo qual è il tema, le slide sono quelle da due anni, e quindi va bene così. L'importante è più sapere da chi sto andando. Se sono venti o cinquanta, quanti anni hanno e perché ci avete chiamato. Poi un pochino, se è una formazione molto informale, lo scotchino col nome e se dura più di due ore.

[Int.]

Io non ho altre domande, vi ringrazio tantissimo per il tempo che mi avete dedicato.

Intervista P-03 – COM-02

[Int.]

Ah, inizierei con una tua presentazione generale.

[P-03]

Allora, io sono P-03, mi occupo di ricerca, in questione di trasmissione di ricerca nell'università della mia città. Mi occupo principalmente di metodologie per il core-design all'interno di tutto il contesto di ricerca e comunicazione ampia. FUORI dall'università faccio molte cose, tra cui essere un'attivista del Comitato Arcigay della mia città, di cui sono la vicepresidente, dove si fa ciò che c'è da fare; quindi, per il Comitato mi occupo sia dell'organizzazione degli eventi, della gestione delle persone volontarie. Collaboro con lo sportello Spazio Sicuro, che è lo sportello di ascolto e prima accoglienza finanziato dall'UNAR. Mi occupo di formazioni interne, quindi formazioni sia del personale di sportello che poi formazioni o comunque eventi che facciamo per le scuole o FUORI dalle scuole, anche in contesti sia formali che informali. In questo momento, sempre come COM-02, stiamo facendo una formazione ad Arti, che è l'insieme di un bando regionale all'interno dell'università, per fare formazioni per discriminazione di genere alle persone che si occupano dei centri dell'impiego, che lavorano nei centri dell'impiego. A livello nazionale, sempre come attivista di Arcigay, mi occupo appunto di formazione; quindi, sono una formatrice del gruppo nazionale e facciamo sia formazione interna; quindi, adatte a persone di Arcigay che per la loro volta andranno a fare formatori e formatrici, che ad altri comitati di Arcigay, piuttosto che a istituzioni pubbliche e private che ci chiedono questa cosa qua. Facciamo anche proprio progetti che prevedono qualche riforma, progetti finanziati. L'ultimo progetto che abbiamo fatto l'ho fatto con la rete Donne

transfemminista di Arcigay, che quindi è la rete che mette insieme donne lesbiche, bisessuali, eterosessuali, non binari di Arcigay ed è stata ad esempio sull'advocacy politica. Quindi per un progetto come questo ci occupiamo sia della costruzione delle FAD; quindi, proprio materiale informativo e formativo per distribuire alle persone socie, che poi incontri in presenza e in cui si attraversano le tematiche della formazione. Faccio giochi, vorrei farne di più. Faccio giochi per il cambiamento, quindi giochi che trattino comunque le tematiche sociali e che siano al di là di esperienze piacevoli di intrattenimento, delle esperienze che possano rilasciare chi ne gioca - cioè, che possono far innescare un qualche cambiamento che sia a livello valoriale, che sia a livello anche di comportamenti, atteggiamenti o anche sensibilità rispetto a questioni sociali. Direi che ci siamo.

[Int.]

Da quanto tempo fai parte del tuo comitato?

[P-03]

Allora, io sono entrata in COM-02 nel... Proprio prima della pandemia. Per caso, per un incontro che è stato fatto proprio sulla formazione delle scuole. Quindi ho partecipato a questo incontro perché a quel tempo lavoravo come assistente all'infanzia sugli scuolabus e mi sembrava interessante l'idea di poter avere degli strumenti per trattare anche questi argomenti con ragazzi e ragazze.

[Int.]

Qual è l'obiettivo del vostro comitato?

[P-03]

Allora, in questo momento l'obiettivo principale è creare degli spazi di benessere per le persone LGBTQIA+ e le persone amiche e alleate attraverso una serie di servizi che per fortuna siamo in grado di offrire e proprio una serie di attività ed eventi che invece proviamo a poter erogare anche per facilitare la socializzazione e l'incontro di persone LGBT della città e Provincia, e non solo, naturalmente.

[Int.]

Ok, potresti descrivermi le pratiche formative che avete all'interno del vostro comitato?

[P-03]

Come comitato, facciamo soprattutto due tipi di formazione. Una delle cose che cerchiamo di fare più spesso che sono le formazioni interne quindi negli ultimi anni, avendo avviato lo sportello, adesso siamo al terzo rinnovo, quindi, sono ormai più di tre anni che facciamo sportello. Grossa parte della formazione è dedicata a volontari e volontarie che a loro volta poi saranno volontari di sportello. Quindi si tratta di... In alcune case sono già persone attiviste, quindi diciamo che non ci sarebbe bisogno di ripetere l'alfabetizzazione ma spesso collaboriamo anche con altre associazioni e magari si occupano di tematiche affini. Ad esempio, associazioni femministe e quindi già sanno come si fa uno sportello d'ascolto, però magari hanno più lacune rispetto al linguaggio e l'alfabetizzazione della comunità. Quindi questo è sicuramente gran parte della formazione che facciamo e poi appunto attività nelle scuole, le attività sono a chiamata cioè sono molto spesso studenti e studentesse che ci invitano a scuola per parlare e quindi a volte possono essere formazioni specifiche, a volte invece di entrare in progettualità più ampia quando ci chiamano gli insegnanti e quindi di entrare un po' di più

nell'alfabetizzazione. Quando ci viene data la possibilità facciamo formazione anche alle pubbliche amministrazioni. Noi facciamo parte della rete ready quindi per fortuna ci dà la possibilità di fare questo tipo di lavoro anche con le pubbliche amministrazioni che stanno dentro la rete ready. Oppure appunto a persone che tendenzialmente lavorano, se non nel terzo settore, ma lavorano molto a contatto col pubblico come appunto questa formazione arti di cui parlavo prima

[Int.]

Ci sono all'interno del vostro comitato delle formazioni formali?

[P-03]

No, noi non abbiamo attivato nessun percorso che in questo momento ci dia possibilità di rilasciare certificati o quant'altro. È una cosa con cui a livello nazionale stiamo riflettendo c'è sulla possibilità di trasformare le formazioni di Arcigay in qualcosa che possono rientrare nelle formazioni di questo tipo

[Int.]

Chi è la persona responsabile della pianificazione e dell'organizzazione delle attività formative nel vostro comitato?

[P-03]

Allora, è un ruolo un po' variabile a seconda del contesto in cui poi vengono svolte le formazioni. Perché noi abbiamo una persona che è responsabile della formazione generale e quindi fa un po' da hub per le varie richieste. Però abbiamo ad esempio anche una persona che è responsabile delle scuole quindi magari lei fa da hub per quanto riguarda la formazione richiesta dalla scuola. E poi le formazioni

sono inserite all'interno dei progetti e chi è che in questo momento sta gestendo il progetto quindi chi iscrive il bando che poi predispone anche un nuovo modo di disponibilità o comunque i temi delle formazioni che sono più inerenti a quel bando quindi. È un ruolo che è abbastanza variabile a seconda del contesto della formazione

[Int.]

Come vengono scelte le tematiche delle varie formazioni?

[P-03]

Allora in maniera abbastanza funzionale direi. Cioè per lo sportello abbiamo comunque dei moduli tra virgolette standard che poi possono variare a seconda delle persone che hai davanti. Però vanno appunto - alfabetizzazione, linguaggio, accoglienza sportello. Quindi sono questi tre macro moduli che poi vengono un po' modificati ma questo è il core. Noi lavoriamo molto anche su formazioni specifiche. Proprio all'interno di un bando il tema era quello proprio della creazione di comunità intorno all'ambito sportivo quindi lì oltre all'alfabetizzazione di base è stato aggiunto un modulo specifico su comunità e sport. Quindi sia a livello di discriminazioni ma anche di possibili soluzioni. Quindi dipende sempre molto dal - cioè, appunto, dipende sempre molto dal contesto però poi ci sono le macro formazioni. Poi naturalmente, per esempio, nelle scuole facciamo molti di più formazioni per quanto riguarda il bullismo, il cyberbullismo, i discorsi d'odio. Se non ci sono stati magari dei casi specifici da cui puoi far partire delle formazioni specifiche quindi se ad esempio la scuola gli insegnanti o gli studenti ci chiedono un incontro, l'incontro tendenzialmente è trasversale su questi argomenti se c'è poi una cosa specifica - molto bello in un progetto che abbiamo fatto sulle scuole qualche anno fa, abbiamo fatto un incontro formativo dedicato solo alla storia.

Quindi vedere la prospettiva storica di come il movimento è nato è cambiato e a quale istante è portato nel tempo. Quindi è molto cioè non ci sono diciamo dei filoni principali, sicuramente cerchiamo sempre di partire da una parte di alfabetizzazione in quasi tutte le formazioni perché questo mette un po' le conoscenze al pari. Quindi indipendentemente poi da chi è davanti sappiamo che lavoriamo sullo stesso registro linguistico e abbiamo comunque le etichette e certe definizioni chiare tutte quante

[Int.]

Quali sono i principali strumenti o risorse anche che vi supportano poi nel fare formazione?

[P-03]

Allora, al livello di strumenti proprio pratici oltre naturalmente a post-it e cartoncini, che sono sempre un risorsa utilissima, noi abbiamo utilizzato - adesso stiamo utilizzando molto Padlet come piattaforma. Perché soprattutto quando ci troviamo a fare formazioni a distanza, quindi non c'è la possibilità di interagire con uno spazio fisico condiviso, quelle sono utilissime. Usiamo vari strumenti per fare quiz quindi per inserire anche delle dinamiche ludiche all'interno della formazione e quindi quelle molto spesso le usiamo come verificare i contenuti appresi quindi piuttosto che chiederci "questa cosa l'hai capita?" Magari facciamo un quiz in cui ci divertiamo perché è tutto più leggero però alla fine tu riesci comunque a vedere se le cose sono passate. A volte le utilizziamo anche come rompighiaccio, cioè giochiamo in base alle varie domande poi inseriamo moduli formativi. Altri strumenti che poi utilizziamo, ma sono questi. La carta igienica. La carta igienica è uno strumento d'oro nelle nostre formazioni, cioè cerchiamo sempre di utilizzare cose che stemperino un po' a volte anche l'impatto, l'ambiente formativo soprattutto

se le persone non si conoscono. Ad esempio, molto spesso facciamo attività di collage. Quindi anche utilizzando strumenti che magari risalgono alla nostra infanzia ludica, quelle cose che facevi a scuola che per tutti abbiamo fatto però partire da qualcosa di irrazionale, di più emotivo per poi arrivare a parlare degli argomenti di formazione. Utilizziamo la musica, utilizziamo moltissimo la musica. Sia anche qui per fare delle attività di alleggerimento ma anche solo per fare delle attività formative. Una delle attività che ho fatto nell'ultimo FISC era la silent disco. Quindi le persone avevano un qr code. Cioè avevo dato un qr code alle varie persone, quindi ognuna con le sue cuffie doveva ballare e trovare nel gruppo le persone che stavano ascoltando la stessa canzone. Il problema o meglio la cosa divertente è che alla fine erano tutte versioni di stili diversi di Toxic di Britney Spears. Quindi anche questo è stato usato diciamo come escamotage proprio per una parte di formazione. Cioè nel momento in cui tu hai a che fare con tante persone ci saranno persone che la stessa cosa la interpretano in maniere diverse. Però stiamo andando tutti nella stessa direzione, quindi stiamo ascoltando tutti la stessa canzone ognuno poi la farà a suo modo diverso ma quello che ci dobbiamo ricordare è che stiamo ascoltando tutti la stessa canzone. Quindi anche in questo caso c'è la musica lo strumento che dà un sacco di opportunità per fare questo tipo di attività

[Int.]

Prima mi hai descritto alcune attività usate ai quiz per avere un feedback. Quali modi utilizzate oltre a quello per valutare l'efficacia delle vostre formazioni

[P-03]

Allora anche ci dipende un po' dai contesti. Cioè nel momento in cui magari sono in formazione su scuola, parlare con le insegnanti. Cioè capire se effettivamente dopo un intervento molto banalmente c'è stato qualcosa. Se è

cambiato qualcosa nello stare in classe, nell'abitare nello spazio. Quando c'è tempo di solito l'ultima parte della formazione si fa trasformare quasi in un focus group. Quindi magari anche in una restituzione immediata rispetto a certe cose e sicuramente - cioè, una parte fondamentale della nostra formazione come formatore e formatrice è proprio quella dell'ascolto attivo, anche un feedback molto importante è anche proprio le domande che ti vengono fatte, sia nella naturalezza con cui ti vengono fatte, cioè il fatto di aver creato un contesto in cui si sentono disposte le persone a farti domande, sia proprio nella tipologia di domande che fanno. E questo si vede tantissimo rispetto a se è passato o meno il contenuto formativo. Ci ho fatto caso ultimamente perché in queste formazioni di arti noi abbiamo appunto più di 30-40 persone online. Naturalmente, come succede sempre in questi gruppi e come succede sempre online, ci sono formazioni obbligatorie; quindi, loro non possono scegliere di non farle quindi tu hai davanti persone interessate, persone a cui non viene frega niente, persone che potrebbero anche avere proprio sentimenti negativi rispetto a quello che stiamo facendo. E l'ho visto negli interventi delle persone - la formazione di oggi è una formazione molto bella perché ho visto proprio delle domande comunque molto attinenti, molto pertinenti agli argomenti di discussione. Quindi non ho dubbi che quelle persone - sono sicura che hanno preso qualcosa. Poi vediamo come li agiranno però sono sicura che certi concetti, certi valori che erano fatti nella formazione sono passati. Dopo l'intervento c'è stata una persona che anche solo nel modo in cui ha espresso la domanda era chiaro che non era rimasto proprio niente, cioè era venuta probabilmente alla formazione già convinta di sapere le cose e da lì non si è spostata questa persona. Quindi noi siamo molto attenti al linguaggio che usiamo. Quindi se io ti dico che non si dice transessuale, si dice transgender o trans e tu alla fine in una formazione continui a ripetermi transessuale, io so che tu da quella formazione te ne vai a casa con quasi niente. Se invece vedi le persone che prima di dire una parola hanno quell'attimo di titubanza, eh lì tu quindi sai che hai agito. Perché quella è già un feedback molto forte rispetto a qualcosa che è passato o che non è passato. E quindi appunto questi sono strumenti di feedback molto utili per noi. Difficilmente facciamo poi dei questionari - non c'è mai uno strumento formale di validazione e

di valutazione della formazione perché, cioè, facendo analisi, lo sappiamo quanto poi un questionario, comunque queste tipologie di valutazione, siano difficili da fare e soprattutto dovrebbero essere fatte in due momenti. Uno subito dopo l'intervento e poi avere la possibilità di riprendere quel gruppo e farle magari anche molto dopo e vedere cosa effettivamente è rimasto. Però molto spesso questi feedback a lungo termine danno alcune iniziative. Tu magari hai fatto una formazione in una certa scuola o hai fatto una formazione con una pubblica amministrazione e poi magari vai l'IDAHOBIT dell'anno dopo e vedi con che comunicazione escono. Sembra una cavolata ma anche per noi è una forma di feedback, una forma di valutazione per vedere se quello che effettivamente hai fatto ha avuto un impatto meno su un punto, su una pubblica amministrazione piuttosto che su una singola persona.

[Int.]

Certo. Prima hai parlato della formazione con Toxic di Britney Spears. Mi racconteresti in che modo avete costruito quella formazione, cioè la parte organizzativa dietro, quali strumenti, cosa avete fatto, qual era l'obiettivo principale.

[P-03]

Ok. Il contesto era una formazione per formatori e formatici. Quindi diciamo che era un contesto di persone che avevano già un'alfabetizzazione e che sicuramente non avevano necessità di quella formazione di base. Era un livello di persone che si occupavano già di attivismo, che già lo fanno che in alcuni casi avevano già esperienze di formazione. Era un contesto in cui il gruppo - diciamo che era una formazione molto concentrata sulle dinamiche di gruppo. Perché erano emerse nell'incontro precedente delle problematiche e la tendenza a dei gruppi di andare in autodifesa, quindi difficoltà di gestire i feedback e dall'altra parte una

scarsa attenzione all'interno dei gruppi. Molto spesso in formazione si lavora in gruppi perché poi è difficile gestire venti persone contemporaneamente, quindi fai 4-5 gruppi e ognuno lavora nel suo. E lì proprio quello che emerso era una spinta fortissima alla produttività. Mi dai un compito e io quel compito come gruppo te lo porto in fondo ma nell'attraversare questo fare una scarsissima attenzione rispetto alle singole parti del gruppo. Quindi la persona che sta in silenzio, la persona che non partecipa, senza neanche chiedersi o indagare se quella persona non ha voglia o non se la sente, è timida e quindi magari ha bisogno di essere - perché queste poi sono cose che nelle formazioni capitano, no? Cioè avere persone che vivono quello spazio in maniera estremamente diversa. E quindi quella in generale era tutta una formazione molto legata alla dinamica di gruppo e questo era stato pensato proprio per dare un momento di stacco, rispetto anche - è un'attività che prevede il movimento e quindi era fondamentale avere un momento nel corso - perché questo si parla di una formazione intensiva che durava tutta una giornata. Quindi anche pesante per le persone. E quindi doveva essere una cosa che fosse leggera, che obbligasse a muoversi perché naturalmente anche il posizionamento è un'attività importante rispetto alla giornata e questa è stata pensata come attività per il post pranzo. Quindi anche un momento in cui magari ti prende un po' l'abbiccchetto, per la stanchezza della mattina, siamo stati FUORI, ci siamo rilassati, quindi devi rientrare nel momento formativo, che però non fosse nuova. Perché ti poteva anche far ballare e basta e avrebbe avuto comunque un suo scopo e una sua efficacia. Però era stata pensata per dire "ok ti faccio fare un'attività divertente" perché poi anche gli stili erano country, heavy metal quindi cose che se volevi ti potevi proprio sfogare fisicamente cioè anche liberatoria da un punto di vista fisico. Quindi ti facesse un po' da valvola di scoppio, ti facesse attivare ma allo stesso tempo ti lasciasse con un retro-pensiero, con un concetto che è quello poi che dovrebbero avere tutte le attività formative anche quelle stupide di icebreaking per dire o quelle di rottura tipo questa di riattivazione, come le chiamiamo noi. Quindi appunto è stata un po' progettata in base alle necessità generiche di dire "ok noi sappiamo che a quest'ora abbiamo bisogno di un'attività che abbia delle caratteristiche di riattivazione". Il tema, il macro tema della formazione, comunque, diciamo il

mandato formativo, gli obiettivi sono quelli di lavorare sulle dinamiche di gruppo, sulle tensioni e sull'osservazione soprattutto cioè noi era importante quella cosa perché volevamo che si guardassero. Si guardassero senza parlarsi. Quindi che facessero attenzione proprio ai movimenti delle altre persone per distinguersi e trovarsi e quindi sviluppassero - non sviluppassero - ma mettessero in campo quel tipo di sensibilità. Quindi tu non è che soltanto mi ascolti per quello che ti dico perché io potrei anche non dire niente ma proprio a prescindere mi devi guardare. Quando lavori all'interno di un gruppo devi stare attento anche a tutto quello che è una comunicazione non verbale e quindi era proprio identica proprio a mettere insieme in maniera leggera tutte queste cose qua. Quindi senza dirtelo direttamente ma facendo proprio esperire in prima persona perché tu l'hai fatta quella cosa, tu l'hai guardata e le hai riconosciute, hai letto i movimenti dell'altra persona, bene, ora che andiamo a lavorare in gruppo, in un'attività formale cerca di metterci lo stesso sguardo

[Int.]

Ok. Chi può partecipare alle formazioni e se è richiesto un livello minimo di coinvolgimento

[P-03]

Allora ti rispondo prima la seconda. No, nel senso che cerchiamo sempre di far sì che gli spazi della formazione siano spazi safer e quindi tu decidi come starci. Noi, infatti, di solito facciamo sempre delle premesse quando inizia la formazione rispetto anche all'attività che proponiamo dicendo proprio - cioè questo prova a essere uno spazio sicuro, cerca di essere uno spazio sicuro, cosa vuol dire? È uno spazio di non giudizio, è uno spazio di ascolto reciproco, è uno spazio in cui le idee degli altri, le opinioni degli altri servono per costruire. Decidi come vuoi partecipare

a questa co-costruzione. Cioè può essere una partecipazione tra virgolette passiva poi magari gliela diciamo meglio sta cosa però comunque quindi tu stai e ascolti intervieni se hai voglia di intervenire. Se a un certo punto per qualsiasi momento cosa stiamo facendo non ti fa star bene ti puoi addirittura allontanare dalla formazione. Quindi c'è la possibilità anche appunto di allontanarsi. L'unica cosa appunto che chiediamo è di non disturbare tra virgolette la formazione. Cioè nel senso. Ti faccio un esempio banale perché a volte può capitare a seconda dei contesti, no? Io faccio un'attività che mi mette a disagio. Non la voglio fare. Io posso star lì e polemizzare e quindi bloccare il lavoro di tutti, oppure posso dire io questa cosa non mi sento di farla. Sono in uno spazio che mi permette di fare un passo indietro e non essere giudicato o giudicata per questo. Poi naturalmente secondo le attività, secondo le tipologie di formazione, è per questo noi di solito non facciamo mai formazioni da soli ma siamo almeno in due. C'è una persona che conduce l'attività e una persona che è disposta a gestire anche questo tipo di cose, no? Perché per noi è importante il benessere delle persone prima di tutto quindi perché quella persona sta in quel modo ma soprattutto come sta, ha bisogno di attraversarla quella cosa da sola oppure ha bisogno di attraversarla insieme a un'altra persona. Però ecco non c'è un obbligo assolutamente di partecipazione. L'obbligo tra virgolette, molto tra virgolette, ci può stare nel momento in cui tu stai facendo una formazione per lo sportello. Cioè tu ti sei candidato o candidata per essere volontario allo sportello, volontario allo sportello, in quel caso mi aspetto una partecipazione più attiva. Ma perché quella è una formazione molto più strutturata. È funzionale al fatto che poi tu debba andare a fare assistenza ad altre persone e lì anche il mio compito come formatrice è molto diverso, io devo essere sicura che tu non misgenderi una persona o non mi fai dead naming o che banalmente ti assicuri che le seggiole che c'hai allo sportello non abbiano i braccioli. Sono delle piccole cose ma io queste cose devo essere - devo essere sicura che passino ecco. Dipendono proprio poi per la sicurezza delle persone che ti vengono al sportello e quindi in quel momento io sono un po' garante anche di chi è presente allo sportello. Però diciamo che sono diversamente responsabilizzanti. Se faccio una formazione nella scuola e c'è un ragazzino che non ha voglia e non vuole ascoltar, "chi se ne frega", nel senso, ci sta, fa parte di

quello spazio e va benissimo in quel modo. Se questo qui si alza e mi si offende la gente, mi diventa un problema, ma lì è un problema che non devo gestire io in quel caso ma deve gestire l'insegnante. Quindi c'è comunque un livello di responsabilità diversa se sto facendo una formazione appunto che quelle persone poi andranno a formare o interagire con altre persone, ci stiamo un po' più attente. E non mi ricordo la prima una domanda, scusa.

[Int.]

Chi poteva partecipare alle attività formative

[P-03]

Anche qui dipende. Nel senso che ci sono alcuni appuntamenti che noi abbiamo fatto proprio aperti. Cioè ad esempio la formazione sport era aperta fondamentalmente a chiunque e noi abbiamo invitato persone che si occupano di politiche sportive. A livello appunto di comuni, abbiamo invitato chi gestisce palestre, abbiamo invitato chi pratica sport o allena squadre a qualsiasi titolo o con qualsiasi esperienza. Quindi l'invito è, per tante formazioni soprattutto quelle che facciamo online, molto aperto. Il più delle volte ci abita di fare formazioni tra virgolette su richiesta e quindi naturalmente di fare la formazione sulle pubbliche amministrazioni è dedicata alle pubbliche amministrazioni, quindi, è chiusa a quelle persone là. Poi aspettiamo il momento in cui ci chiederanno di fare formazioni pubbliche in piazza del Campo ma lo vedo lontano

[Int.]

Qual è l'importanza della formazione legata agli obiettivi che ha il vostro comitato?

[P-03]

Allora. Secondo me è un asset fondamentale. E infatti mi dispiace che non riusciamo a strutturare più momenti aperti di formazione. Perché io sono convinta, altrimenti non lo farei e non mi dedicherei così tanto poi in generale alla formazione, è proprio il passo. È il primo passo. Cioè il primo passo per qualsiasi cosa, cioè è il primo passo per creare una cittadinanza consapevole. È il primo passo per creare una società civile e sia davvero civile. Ma per assurdo all'interno dei nostri unitati è anche il primo passo per creare un attivista. Perché i nostri comitati sono fatti di persone socie, non tutte le persone socie sono attiviste, e secondo me il passo lo fai grazie alla formazione, cioè quando capisci, perché questo è una cosa che secondo me è molto importante della formazione, quando capisci l'impatto che puoi avere. E molto spesso purtroppo l'impegno d'attivista capita perché ti è successo qualcosa di brutto. Cioè nel nostro contesto capita molto spesso per questo. Cioè tu hai subito una discriminazione, hai subito una violenza o ci hai assistito molto dal vicino, qualcuno a te vicino ha subito una violenza o una discriminazione e questa cosa ti ha andato il "la" per dire "io voglio fare qualcosa di concreto". Però sarebbe bello che non dovesse essere per forza così. Cioè che alla fine, cioè io lo dico sempre, uno dei motivi per cui mi rendo conto che per me fare attivismo è molto importante - è un motivo molto egoistico, però è anche questo - è proprio la possibilità di usare bene il mio privilegio. E questo lo può fare chiunque, cioè perché tutti in qualche modo abbiamo rispetto ad altre persone dei privilegi. E secondo me la formazione fa emergere questa possibilità. Cioè perché ti fa vedere - cioè, non solo io ti provo a dare una lente con cui leggere il mondo, ti da degli strumenti per farlo, e se vuoi ti da anche delle competenze e delle consapevolezze per agire nel mondo. E quindi ecco, ti direi veramente secondo me è fondamentale cioè se noi vogliamo un'associazione il nostro obiettivo principale è quello del benessere delle persone, il benessere passa da una società più formata. Io anche oggi l'ho ripetuto un sacco di volte questa roba, voi siete persone che andate a comprare con altre persone, cioè che accorgono persone in un momento di

bisogno, perché si fa la ricerca del lavoro. E purtroppo perché tutti non ci scriviamo lo sugar daddy o la sugar mama, avremo tutti bisogno di lavorare. E è un bisogno che a volte è un bisogno anche impellente. Cioè magari c'è chi cerca lavoro ma c'ha comunque un tetto sopra la testa, una sostenibilità perché magari è data da un compagno o una compagna o da una famiglia, c'è chi ha bisogno di lavorare perché sennò va per strada. Quindi è un momento di vulnerabilità altissima e io quello che ho provato a far passare oggi a queste persone e spero che sia arrivato è proprio questo, cioè che loro possono fare differenza, non nel garantire un lavoro a queste persone, perché questo potere non ce l'hanno. Cioè nel senso è un'altra cosa, ma nel farle sentire considerate, parte, rispettate da questa parte di mondo e già se tutti riuscissimo a fare questo passettino, il mondo sarebbe il posto un pochetto migliore. E su questo ecco, secondo me puoi fare tutte le campagne di comunicazione, puoi fare tutte le piazze che ti pare ma il potere nella formazione in questo non ce l'ha nient'altro

[Int.]

Hai notato dei cambiamenti nelle conoscenze e nelle prospettive che hanno i membri delle formazioni

[P-03]

Sì. Cioè, allora secondo me la cosa più interessante - perché secondo me anche una cosa ottima, un obiettivo ottimo - è la curiosità. Cioè il fatto che molto spesso le persone dopo una formazione siano più proattive nel chiedere cose, siano più curiose, e anche meno inibite nel chiedertelo. Noi collaboriamo con un gruppo di "non una di meno" che tendenzialmente ha un'età abbastanza elevata in media. Tutte donne molto grandi, che quindi hanno vissuto un femminismo e una politica che non parlava la lingua che parliamo noi. Aveva altri termini, aveva altri asset e

ad esempio con loro c'è stato un modo di fare delle formazioni anche insieme, quindi proprio anche degli scambi, e quindi vedere che loro si interrogano su perché si usi una parola e non quell'altra. È tanta roba. Quindi sicuramente ecco la curiosità e il fatto di chiedersi le cose è la cosa che si nota. Quando va bene, quando la formazione poi funziona bene, c'è anche poi una proattività nel fare, che tutto questo si trasforma in “mi piacerebbe fare questa cosa” oppure “voglio provare a organizzare questa cosa”

[Int.]

Quali sfide avete incontrato come comitato sia nell'implementare che nel mantenere le formazioni che avete all'interno

[P-03]

Sicuramente nel contesto della città, le sfide legate alla politica, che è legata all'amministrazione comunale. Alla facilità di fare attività nelle scuole. Noi prima, non tanto di questa giunta ma quella precedente, nel momento in cui io stavo entrando dentro Arcigay, doveva partire questa formazione nelle scuole superiori e medie. Interessantissimo perché è molto difficile per Arcigay, almeno nella nostra città. Riuscire a entrare nelle scuole medie. Perché appunto un gruppo di insegnanti ci ha richiesto questa formazione e questa cosa è stata super ostracizzata nel momento in cui poi è cambiata l'amministrazione, ancora di più. Quindi sicuramente c'è una grossa sfida per noi è stare dentro un comune che - noi abbiamo una rete ready con 14 milioni. Non so se siamo addirittura siamo cresciuti, e non c'è il comune della nostra città. Quindi cioè noi possiamo - abbiamo un dialogo continuamente aperto con amministrazioni comunali in tutta la provincia ma non con il nostro comune. Quando vi è stata fatta presente, ad esempio, questa cosa la risposta della sindaca è stata "noi facciamo già altro di iniziative per la comunità".

Però queste iniziative tu le hai viste? Quindi sicuramente, una difficoltà grande è nell'interazione con le istituzioni. Quindi istituzioni ampie, quindi appunto si parla del comune, è un problema con alcuni plessi scolastici, perché anche lì appunto la formazione che ti dicevo prima sulla storia è nata da una formazione sempre appunto della rete Ready quindi fatta con le amministrazioni che hanno previsto vari argomenti da trattare in varie scuole superiori e quella è stata una contrattazione con la Preside che non voleva che si parlasse di questioni LGBTQIA+ all'interno della scuola e quindi diciamo la produzione di compromesso è stata affrontata da un punto di vista storico. Quindi perché - probabilmente appunto la Preside sicuramente non era da considerare situazione alleata e poi aveva il terrore dei genitori. Che passasse questa formazione di questi incontri e passasse per l'indottrinamento, "andiamo a frocizzare il mondo". Ma sicuramente non faccio una formazione a scuola, lo farei in altri modi. E quindi ecco questa cosa del dover sempre un po' giustificare la tua presenza. Cioè questa è la sfida che c'è. Perché c'è bisogno di questa formazione? Perché viviamo in un mondo del merda. Io vorrei avere molto più tempo libero e non fare formazioni però questo è il mondo in cui viviamo. E quindi sì, c'è poi alla fine che sia all'interno della pubblica amministrazione, che sia in contesto scolastico, che sia in contesto aziendale il "perché siamo qua". Per farti appunto un esempio banale, questa formazione ARTI parte dalle discriminazioni di genere, il nostro è un modulo specifico, la persona che gestisce questa formazione ci ha chiesto di presentarci innanzitutto come collaboratrice dell'università prima che come parte di COM-02. Perché? Perché questo è come se ti desse il motivo per stare - cioè perché ti sto facendo questa formazione? Perché il bando l'ha vinto l'università e io lavoro all'università. Uno, e due ci hanno proprio sottolineato di fare sempre inizio formazione nella specifica per il fatto che questo è un bando che è stato realizzato con finanziamenti di questo progetto che l'università ha vinto e che questo modulo è parte integrante del progetto formativo che ha vinto il bando. Come se di nuovo tu dovessi in qualche modo prevenire la domanda del "Perché mi state facendo questa roba?". Come se non fosse scontato, è essenziale. Perché che tu lo voglia o che tu non lo voglia, stiamo parlando del tuo lavoro, non stiamo parlando delle tue idee. Quindi non me ne frega

niente se sei un omofobo di merda, ma se tu stai a lavorare, tu devi fare bene il tuo lavoro. E io ti sto dando degli strumenti formativi per fare bene il tuo lavoro. E si dà il caso che lavorando con le persone, il rispetto delle soggettività che davanti fa parte, non di come la pensi, a me di quello non mi interessa, ma fa parte per svolgere bene il tuo lavoro. Quindi la sfida veramente è questo di dover sempre giustificare il perché lo fai. Cioè perché ci sei, chi sei. Mi vuoi appunto indottrinare, quando in realtà alla fine della formazione la gente si stupisce dal fatto che sia stata chiacchierata piacevole.

[Int.]

Senti noi abbiamo raggiunto i 40 minuti di intervista ho ancora una decina di domande dimmi te sei tempo

[P-03]

Io ho tempo vai ok in caso te fermami

[Int.]

Oltre agli eventi di formazione che il tuo comitato organizza, quali sono gli eventi più informali, trasmissione di conoscenze

[P-03]

Tutti i nostri eventi sono eventi di formazione in qualche modo, no? Anche soltanto nel come abiti lo spazio. E allora, come comitato noi siamo molto altalenanti negli eventi. Abbiamo periodi molto densi periodi e molto lassi. Però ad

esempio tutti, veramente posso dire tutti gli eventi che facciamo, a parte forse la cena di Natale, sono eventi di formazione. Perché comunque ad esempio presentazione del libro. Il libro che scegli è già un messaggio. Che libro presento. Adesso abbiamo venerdì la presentazione di un libro e l'autore è un ragazzo gay, attivista, eccetera eccetera, il libro parla di relazioni eterosessuali, lui è uno psicologo, e quindi attraversa tutto il nascere, il crescere e il morire delle relazioni in maniera molto simpatica, molto ironica. E quindi non è un libro che parla della comunità, non c'è niente a che fare con la comunità, eppure c'è tutto a che fare. Perché? Perché è comunque un momento di formazione sulle relazioni, sulle nostre relazioni dove l'idea è dire "parliamo di relazioni perché le nostre relazioni sono come le tue, sono come le vostre". Quindi facciamo la presentazione di un film, che film scegli? Facciamo un aperitivo. Cioè noi adesso ricominceremo con gli aperitivi, ci stiamo mettendo insieme ad altre associazioni del territorio. Quello che è venuto FUORI durante le ultime riunioni è "perché non facciamo un bel codice di condotta?" su come si abita lo spazio dell'aperitivo, in modo che tutte le persone lo sanno. E quello è formazione. Cioè alla fine è il cartello con scritto "no è no", è formazione. Forse la cena di Natale, perché lì si mangia e basta

[Int.]

Come sono organizzati questi momenti

[P-03]

E allora. A prescindere dal tema dell'argomento, di solito proviamo a fare una piccola introduzione formale in cui comunque spieghiamo chi siamo e anche, rispetto a, su per giù, ciò che facciamo, che siano i servizi dello sportello piuttosto che le varie attività che organizziamo. E poi si ci cerca sempre di lasciare tempo per un dialogo alla fine, che appunto sia la presentazione di un libro. Naturalmente in un aperitivo questi momenti sono meno strutturati però a volte magari fai aperitivi tematizzati e quindi è attraverso poi quel tema e fai questo dialogo con le persone.

E poi parli, parli con la gente. Cioè alla fine poi è quello. Metti magari insieme nello stesso gruppo persone che sai potrebbero avere interessi comuni che magari in un altro contesto non si troverebbero. Non fai le coppie. Non è quello l'obiettivo. Però è proprio l'obiettivo di creare dei legami, delle relazioni. Che possano portare sempre il suo discorso benessere alle persone che ci stanno dentro

[Int.]

In che modo le relazioni interpersonali contribuiscono nella formazione

[P-03]

Bene bene e male male, secondo me. Nel senso che sicuramente avere delle persone affiatate che fanno formazione insieme può essere un vantaggio. Soprattutto nelle formazioni difficili, perché ti permette di avere più serenità. Perché tu sai che basta che tu guardi l'altra persona formatrice in un determinato modo e capisci già cosa sta succedendo. E quindi in caso di situazioni da gestire è molto rilassante. È molto rilassante lavorare con persone che conosci perché a seconda della formazione, scegli la squadra adatta. Quindi avere un gruppo coeso vuol dire anche sapere quali sono i tuoi punti forti, quali sono i miei punti forti, e rispetto a questa formazione chi è tra virgolette meglio della faccia. È sapere che tu non vuoi parlare di certe cose perché magari triggerano te e quindi ti risuonano troppo e quindi avere anche cura delle altre persone del gruppo formazione è anche questo. Io non voglio parlare di HIV perché la cosa mi mette in una posizione di disagio, non ne voglio parlare. Io so che se per la formazione questo tema si tratta, a seconda del tipo di formazione, o ne parlo io o ti dico proprio di non venire. Quindi avere un gruppo coeso e affiatato ti permette di gestire queste cose molto bene. La difficoltà di avere un gruppo coeso e affiatato è l'inserimento di nuove persone. Cioè risulta un ostacolo sia perché da FUORI viene visto come un gruppo compatto

e coeso e la gente ha paura ad avvicinarsi. Io ho scoperto, con grosso disappunto - forse questo succede magari forse più nel contesto nazionale, però che il gruppo formato di formatici nazionali è visto con lo sguardo della meraviglia e del dolore. Tipo "Ommioddio loro si occupano della formazione nazionale" e la gente ha la paura a interagire con noi. Che per me - tu mi conosci, mi vedi, come cazzo fai ad avere paura di parlare con me? Poi, così come parlo con te è così con le formazioni, è difficile, cioè faccio fatica al lavoro a mantenere una formalità quindi figuriamoci. Però c'è questa cosa qua. Nei contesti della comunità quando si creano dei gruppi affiatati c'è un po' questa distanza, questa idea, con le persone nuove. E questo appunto è problematico perché le persone a volte fanno fatica a proporsi e in alcuni contesti, se non c'è attenzione a queste dinamiche, è difficile integrarle bene. Cioè farle sentire - poi io vengo dalla scuola del nazionale, che è una scuola del "vuoi fa' formazione? Vieni con me, si va e io a un certo punto gli dico 'sta cosa la fai tu'" e tu non ti sei preparato, non sai niente e ti trovi lì e mi odi in quel momento, mi odi profondamente. Però, quella botta di adrenalina che ti prende lì è ti tiene aggrappato e ti dice "cazzo lo voglio rifare". Quindi, nel senso, per me è importante riuscire a coinvolgere più persone possibili proprio anche in questa cosa qua. Però farlo, non con l'idea che c'è un gruppo formato chiuso, ma proprio con l'idea che questo è un gruppo che anzi si vuole aprire- e questa cosa non è sempre facile farla passare.

[Int.]

Quali sono le figure chiave nel tuo comitato che svolgono proprio un ruolo significativo.

[P-03]

Sicuramente a livello di COM-02, la presenza della presidente nazionale è molto importante. Al di là per il ruolo che occupa, perché poi quello - diciamo che

qui lei è l'ultima delle stronze, non è la presidente, per la maggior parte delle persone, non per tutte. Qualcuno la sente questa cosa del ruolo, però di base - però trasforma tutto in un dibattito, trasforma tutto in un momento - c'è questa caratteristica meravigliosa che invidio tantissimo che tu ci esci a bere un caffè e parlare di fregna e dopo cinque minuti parli delle politiche femministe degli anni 90 con la critica di Wittig, capisci? E quindi sicuramente è molto importante e secondo me è molto importante perché è una di quelle persone che ti fa diventare curiosa. Perché c'ha questa cosa qua. Io a quel punto intervengo dopo perché faccio la mamma chiocchia. Cioè nel senso che poi se le persone hanno delle domande, dei problemi, non vanno da lei, vengono a rompere le scatole a me. Quindi diciamo che io faccio lo sportello dentro lo sportello. Che però poi naturalmente a livello formativo è utile. È utile perché riesci a creare un contesto - più nel contesto interno, della comunità, nel contesto del comitato eccetera, anche un contesto più familiare. E quindi sicuramente la formazione in un contesto serio è una formazione che passa meglio in qualche modo.

[Int.]

Quali sono gli strumenti oggetti o anche piattaforme che possono cioè oggetti che hanno un ruolo fondamentale nelle vostre pratiche formative?

[P-03]

Allora, qualcuno lo si è detto già prima, poi magari alcuni tipo Mentimeter lo usiamo. Questo sempre a distanza ma a volte anche in presenza per l'alfabetizzazione. Pennarelli. Cioè noi siamo molto low tech. Cioè, nel senso, le formazioni in presenza sono formazioni che tu potenzialmente dovresti poter fare ovunque, no? Cioè l'idea è proprio che l'ambiente ad un certo punto diventa secondario, la tecnologia non serve e che ti serve semplicemente, a volte, usare gli

strumenti proprio semplici per far interagire in qualche modo le persone. Quindi fogli grandi, scotch di carta, appunto, penne e pennarelli. A volte suggestioni altre che possono essere collage. Quindi io a casa ho la mia cartellina e ogni volta che prendo una rivista e mi rimane per caso una rivista in casa, faccio "uh, interessante questa", la ritaglio e la metto nel roba da usare per le formazioni. Quindi sicuramente c'è proprio roba a budget zero. Nel senso, ecco il filo. Questa è un'attività che non abbiamo fatto in comitato, è un'attività che abbiamo fatto alla campeggia, però abbiamo fatto delle isole dove la persona disegnava il suo pupazzetto; quindi, era stato usato fondamentalmente le fotocopie delle isole, dei pupazzetti bianchi che loro potevano personalizzare col nome e poi disegnare. Gli avevano chiesto di posizionarsi su un'isola, le isole erano tematiche rispetto ai temi che si sentivano più propri del femminismo. Quindi, appunto l'anti specismo, il femminismo e l'anti specismo, le violenze e discriminazioni, eccetera eccetera e poi da lì era stato chiesto di dire quale isola volevano visitare. E quindi loro col filo avevano portato la loro personaggetta sull'altra isola. Anche questa è un'attività che di materiali non da niente che però lì ci serviva perché era un gruppo che era fatto da attiviste di vecchia data e attiviste nuove. Quindi ok, "conosciamoci come? Così". Da lì poi un work caffè in modo - dove ognuna ha parlato del suo, no? Dice "io mi sento forte in questa cosa, di questa cosa so che ne so quindi guido io in un qualche modo la discussione su questo tavolo" poi vado in un altro tavolo dove magari non ne so un cavolo però mi interessa e c'è stato questo scambio non soltanto di "chi sei" e "di cosa ti occupi" ma anche di informazione e di formazione tra pari. Però anche quello fatto con niente. Cioè, carta e - fondamentalmente poi alla fine è questo, no? Noi usiamo molto lo spazio. Per noi lo spazio è un asset, lo spazio è una risorsa, lo spazio è un materiale. Come gestisco lo spazio? Come mi dispongo nello spazio? Cioè, il fatto che le sedie io non le metto un accanto all'altro ma le metto in cerchio. Cioè lo spazio è una risorsa. È una risorsa formativa. Il tempo è una risorsa formativa. Quanto posso far durare un'attività mi cambia l'efficacia di quell'attività. Un altro strumento che sembra strano da dire è la voce, cioè il tono di voce che uso nel condurre certe attività piuttosto che altre. Noi abbiamo appunto Luciano che è bravissimo con le visualizzazioni. Perché lui questa cosa riesce a

farla in maniera - è vent'anni e passa e si occupa di formazione, quindi, è anche un'insegnante - è nel suo. Però mi rendo conto che è una competenza che è molto difficile da acquisire. Quindi molto spesso, secondo me, gli strumenti che usiamo di più senza neanche accorgermi sono strumenti intangibili. Poi le tecnologie possono aiutare soprattutto quando si fanno formazioni a distanza perché lì comunque c'è il vincolo del computer. E quindi appunto il Mentimeter di turno, piuttosto che il Padlet, piuttosto che una moodle o qualsiasi altra cosa aiuta. Però poi alla fine quello che fa veramente tanto è quello che non ti rendi conto che stai dando un strumento ma è a tutti gli aspetti un strumento di formazione

[Int.]

E in che modo questi strumenti, tecnologie risorse e tutto influenzano l'efficacia e anche la configurazione della formazione

[P-03]

Allora se stiamo su formazione a distanza, molto secondo me e lì è proprio un discorso di facilità di uso. Cioè scegliere strumenti facili da usare indipendentemente dalla qualificazione informatica della persona che c'è davanti è fondamentale perché quello strumento non può essere un ostacolo. Quindi se lo strumento è facile da usare, magari ti dà anche la possibilità di essere leggero o alleggerito o divertente, come ad esempio un quiz - questa roba qua - quello aiuta un sacco. Aiuta un sacco e soprattutto non è l'ostacolo perché a volte no, cioè lo strumento migliore non è quello che ti aiuta ma è quello che non ti crea ostacoli. Una cosa, ad esempio le presentazioni molto spesso sono online con le slide. A volte anche in presenza anche se però dipende dalle situazioni a volte servono, diciamola così. Quello è un grosso facilitatore o un grosso ostacolo. Cioè riuscire a strutturare bene una presentazione, avere un linguaggio abbastanza chiaro ma anche

banalmente non usare 72 colori in una slide e usare un font adatto. Quelle sono cose che cambiano l'efficacia dello strumento perché se io voglio fare una formazione e mi voglio rivolgere a tutte le persone, quando vado a mettere la roba nero su bianco devo prendere in considerazione che ci sono persone daltoniche, ipovedenti, che ci sono persone che possono avere difficoltà a leggere testi lunghi, che possono avere difficoltà a capire le parole. Per noi che il linguaggio lo usiamo in maniera trasformativa, è cavolo è fondamentale. E poi lo usiamo un sacco di inglesismi. Quindi anche lì come gestisco quella tecnologia, che è una tecnologia banale che usiamo da sempre, che sia un PowerPoint, che sia un blog che condivide su Google però quello fa tanto la differenza.

[Int.]

Come gestite il cambiamento e l'adattamento della formazione legato poi a nuove sfide, opportunità anche a strumenti emergenti

[P-03]

Allora, di base è sempre la modalità del nazionale, un calcio nel culo, si prova e si guarderà. Nel senso che noi abbiamo storicamente la fortuna, come comitato, di avere persone nel gruppo formazione che si occupano di formazione anche FUORI dall'associazione. Prima responsabile era P-04 e lei fa la counselor, lavora come tutor, quindi, a volte, siamo noi i primi a proporre soluzioni altre. Cioè, nel senso, piuttosto che doverci adeguare a qualcosa sono molto spesso, non perché siamo bravi ma perché lo facciamo magari anche in altri contesti siamo abituati a ragionare in un certo modo, magari non è da anticipare certe cose. Cioè, ti faccio un esempio stupidissimo, però gli strumenti che utilizziamo per le formazioni qui a volte poi li diamo al nazionale. Quindi anche il fiore dell'identità è una cosa del cavolo. Non so se tu l'hai mai fatto in formazione, è una stampa. È un fiore stampato

in bianco e nero con i penali da riempire ma che effetto ti fa se a te t'arriva un fiore dove vedi i pixel delle righe o un fiore carino, sistemato, vettoriale e tu lo puoi stampare grosso così o grosso così? Quindi io mi ricordo, al mio primo anno di formazione nazionale, quando mi fecero questa cosa per la prima volta - io vabbè lo faccio di mestiere quindi per me non è un problema - però la prima cosa che ho fatto quando sono tornata dalla formazione è stato di vettorializzare i fiori. Fare 5, 6, 7 fiori diversi e di bene, ciao Arcigay nazionale questi sono i tuoi nuovi fiori dell'identità, perché questi non sgranano. È una cavolata però sia da un punto di vista di autorevolezza, cioè quel contenuto è un contenuto ben fatto, ha un peso che poi anche lì - cioè quella parte di formazione che passa attraverso le sensazioni delle persone, che non è formale, non è formalizzata ma è quella cosa che se tu mi dai - e su questo non ci possiamo fare niente - ma se tu mi dai una cosa io la riconosco come bella, la riconosco come brutta cambia il modo con cui io interagisco con quella roba. Poi non è quello fondamentale, ma anche quello è una parte. Quindi su molte cose questo succede anche poi rispetto alla elaborazione dei temi. Avendo persone che sono molto attive anche FUORI dal locale, molto spesso noi per prime portiamo temi nuovi dentro le nostre formazioni. Cioè c'è il discorso della formazione nello sport, ancora Arcigay nazionale non ce l'ha una formazione per lo sport ufficiale. Però noi abbiamo sentito l'esigenza perché a un certo punto abbiamo detto "dobbiamo farlo anche di sport" perché fa parte del benessere delle nostre persone ed è un settore da cui queste persone vengono escluse. Ci facciamo il nostro modulo di formazione sullo sport. Poi anche lì cerchiamo sempre comunque di confrontarci. Cioè il modulo di alfabetizzazione e discriminazione delle persone trans, naturalmente, io te lo posso anche scrivere, però io poi ho bisogno quella cosa di attraversarla con una persona trans. Che poi sia un volontario o una volontaria del comitato locale o che sia di Arcigay nazionale, io quel passaggio lo devo fare. Però ecco di solito questa forse è il nostro modus operandi. Noi portiamo roba e poi cerchiamo il confronto con chi quella roba la attraversa in maniera, cioè sulla pelle. Quindi lo stimolo può venire da chiunque di noi, però poi cerchiamo sempre di attraversarlo con le persone che quella cosa se la vivono.

[Int.]

Quali sono gli strumenti o gli oggetti che sono importanti proprio per te nell'organizzazione di una formazione

[P-03]

Allora sicuramente Drive, cioè allora Google è la mia vita. Purtroppo, è così. Però per me quello è fondamentale perché mi permette di lavorare anche con persone a distanza. Perché proprio in questo che ti dicevo prima. Cioè io ho bisogno certe cose di attraversarle con chi ha esperienza dalla mia o su certi argomenti con chi ha più esperienza di me. E avendo la fortuna che, sì lavorare col comitato locale ma poi essere all'interno di una rete nazionale, io so che magari in certi posti sono più forti su certi argomenti. Perché gli è capitato più spesso di trovarcisi a che fare o semplicemente hanno avuto numericamente più esperienze. Quindi ad esempio la possibilità di lavorare in spazi non divisi. Quindi dire ok io butto giù una bozza di presentazione, poi la mando a una persona del COM-03, che mi ci butta un occhio perché loro quella cosa l'hanno già fatta. Questo è impagabile per la parte di organizzazione, sicuramente. E poi penso che per l'organizzazione è la parte che utilizziamo di più, cioè la possibilità di avere uno spazio non diviso online. Qualcosa che ci faccia in qualche modo sia da archivio che da spazio per lavorare insieme. Perché poi molto spesso grossi lavori di grafica o altro non li dobbiamo fare, non ci serve Canva, non ci serve figma. I contenuti molto spesso sono in continuo aggiornamento, quindi io ho condiviso un gruppo formazione. Sono tipo 300 slide in cui c'è tutto. Quindi l'idea è qual è? Tu puoi partire da quello, le cose di cui parliamo ce le trovi tutte. Quindi tutto parti da quello, è già una base di partenza, togli quello che non ti serve, se c'è qualcosa che hai bisogno di cambiare. La cambi. Ma soprattutto se ci sono poi dei cambiamenti sostanziali sappiamo che possiamo andare a intervenire sulla madre delle presentazioni. Quindi un'etichetta.

Un linguaggio, un aggiornamento, una legge, qualsiasi cosa, quella ti fa riferimento. Ma quello è sempre uno spazio condiviso. Cioè io so che posso dire a P-04 di andare a darmi un buttarmi un occhio lì, posso dire a Olivia di andare a darmi un occhio lì, che sono appunto persone del Comitato, ma lo posso dire anche a persone che sono dall'altra parte del mondo.

[Int.]

Io non ho altre domande, ti ringrazio tantissimo del tuo tempo

[P-03]

No, grazie a te per questo sfogatoio

Intervista a P-04 – COM-02

[Int.]

Io inizierei con una tua presentazione generale

[P-04]

Allora, dunque, io sono P-04. Mi occupo di orientamento, ascolto e inclusione All'Università della mia città. Anche nel tempo libero, insomma mi sono occupata di inclusione. Insomma, sono stata, sono un'attivista per i diritti delle persone LGBT, femminista. Quindi anche volontaria di un centro antiviolenza e formatrice. Ultimamente molta della formazione che faccio è sui temi dell'inclusione. E poi, essendo anche counselor, spesso questi si incrociano con la comunicazione efficace, le relazioni, l'ascolto, sempre a scopo di inclusione.

[Int.]

Qual è il tuo ruolo all'interno del comitato di cui fai parte e da quanto tempo?

[P-04]

Allora. Sette anni che ne faccio parte. Sono sette o otto anni e in questo momento non ho nessun ruolo ufficiale, però sì, sulla formazione, consulente sulla formazione.

[Int.]

Se tu dovessi definire un obiettivo del vostro comitato, quale sarebbe?

[P-04]

Direi ascolto e socialità. Queste due anime.

[Int.]

Potresti descrivermi le pratiche formative all'interno del vostro comitato?

[P-04]

Dunque, negli ultimi anni in cui è diventato più difficile fare formazione nelle scuole la formazione si è un po' spostata, all'inizio ai docenti, cioè sempre per le scuole ma più verso i docenti. E comunque cercando di prendere le persone in altri luoghi. Poi c'è la formazione per formatori, la formazione per volontari e volontarie, che è fondamentale.

[Int.]

Mi hai nominato diversi tipi di formazione che fate. Ci sono tra questi formazioni di tipo formale?

[P-04]

Formale nel senso cattedra, no, non mi sembra. Allora nel senso, mi viene da compararla con la formazione che viene fatta alle volontarie degli sportelli anti violenza in cui c'è proprio una normativa regionale. Per cui la formazione deve avere un tot di numero di ore, con un tot di numero di ore di tirocinio, e questo da

una parte immagino sia un bene, nel senso che poi se sei volontario, sì, ti prende. Ma dall'altra parte no, nel senso che rende tutto molto più intrigato, insomma un pregio e difetto.

[Int.]

All'interno del vostro comitato ci sono persone responsabili delle attività formative?

[P-04]

Sì, sono stata io per tanti anni, adesso penso che sia un'altra.

[Int.]

Come vengono scelte le tematiche delle formazioni?

[P-04]

Faccio un po' fatica nel senso essendo un anno o due che non lo faccio più. Ecco, tu mi chiedi proprio dentro Arcigay, giusto?

[Int.]

Sì, nel COM-02.

[P-04]

Abbiamo una formazione di base di alfabetizzazione, e poi dipende dai testi abbiamo fatto formazioni di storia - Cioè che vanno dalla storia, alle relazioni, allo minority stress. Dipende proprio da chi si fa la formazione.

[Int.]

Quali sono gli strumenti che utilizzate a supporto delle formazioni?

[P-04]

Strumenti, diciamo mediatori di ogni genere. Cioè dall'arte, comunque cerchiamo sempre di fare formazioni dinamiche. Esercizi, esperienze.

[Int.]

Come viene valutata l'efficacia delle pratiche formative?

[P-04]

Allora, finché ci sono stata io non c'era un questionario finale. Ora con il fatto del progetto ready, sulle cose un po' più strutturate non so.

[Int.]

Potresti raccontarmi una pratica formativa che ti ha coinvolto in particolare o che pensi possa essere interessante?

[P-04]

Allora, te ne dico una che viene fatta anche in Arcigay. Ma non l'ho incontrata in Arcigay, che è stata un po' particolare. Perché praticamente era sull'empatia, l'attività, e per cui ci siamo levati tutte le scarpe, le abbiamo messe tutte in mezzo e poi dovevi prendere altre scarpe, metterle, che fossero più grandi, più piccole, che fossero un po' meglio, un po' peggio. Poi erano un po' calde, un po' - cioè che questo poteva piacere o non piacere, qualcuno piaceva a qualcuno per niente. E poi in cerchio dovevi dire guardandoti le scarpe che tipo di persona eri, insomma descriverti. E è stato bello, interessante.

[Int.]

Ti ricordi in che modo è stata costruita questa formazione?

[P-04]

Così, è stata improvvisamente - diciamo è stata un po' sorprendente. Un'attività un po' particolare che forse non va bene per tutti i contesti ma in Arcigay la farei perché sono persone giovani- non si fanno normalmente problemi di questo tipo. Ovviamente con il consenso, ci sono delle persone che non hanno voluto farla. Quindi il consenso sempre, sempre.

[Int.]

Chi può partecipare alle formazioni che il Comitato fa e se è richiesto un livello minimo di coinvolgimento?

[P-04]

No, anzi. Servono proprio per coinvolgere. Quindi si calcola - Cioè diciamo - questo è esperienziale, non è statistico, se riesci a prendere 40 persone Ti ne rimangono 3, ma 3, 2. Questa cosa la sai e va bene così.

[Int.]

Qual è l'importanza della formazione nel raggiungere gli obiettivi che ha il tuo Comitato?

[P-04]

È tanto importante, è tanto importante la formazione a tutti i livelli. Sono particolarmente fiera della formazione che hanno fatto quest'anno per la rete AIRES. E quindi si va dalla formazione per volontari, per persone che non sanno niente, per genitori, fino all'università e tutti i livelli. È importante a tutti i livelli

[Int.]

Hai notato dei cambiamenti nelle conoscenze delle persone che fanno parte di queste attività formative

[P-04]

Una preoccupazione che ho notato, che ho anche io, e che hanno le persone, soprattutto le persone di una certa età, è di rimanere indietro. Cioè il fatto che la formazione sulla parte LGBT Vada così veloce, che le parole cambino così

velocemente - cioè, mentre se sei informatore sull'ascolto attivo - Boh, l'ascolto attivo più o meno è quello da uno ad un altro. Qui bisogna stare belli sul pezzo e quindi non mi ricordo come si chiama quel fenomeno, la paura di perdersi qualcosa, quella c'è anche nei formatori.

[Int.]

Quali sfide pensi possano esserci nell'implementare o nel mantenere le pratiche che avete di formazione?

[P-04]

Ecco, una sfida rimanendo su questo tema, che sempre - Il problema che ci dobbiamo sempre porre è se le persone ci capiscono. Cioè il nostro faro è rispettare tutti le persone q quindi quello deve essere. Però a volte si rischia di perdere, nella qualità di comunicare, e quindi questo equilibrio va mantenuto questa è la sfida. E poi ci sono delle cose - Dicevamo che le parole cambiano, cambiano i significanti per rispettare tutte le persone. Dobbiamo, però - non tutte le persone vivono - Per esempio la parola lesbica, dalle persone più grandi di me, ai 50-60 anni, viene vissuta in una maniera completamente diversa. E questa cosa non si può non rispettare. Insomma, è difficile mantenere l'equilibrio, cioè usare le parole che vuoi usare senza ferire nessuno.

[Int.]

Oltre alle pratiche formative nel vostro Comitato, quali altri tipi di eventi vengono organizzati e a chi sono rivolti?

[P-04]

Vengono organizzati aperitivi, presentazioni di libri, serate di pura socialità. C'è qualche difficoltà ultimamente nel comitato, quindi, è difficile stare dietro a tutto ma questo In tutti i comitati è così. Ci sono dei periodi in cui stai più sui servizi, dei periodi in cui stai più sulla socialità, stare su tutto è veramente difficile.

[Int.]

Come vengono organizzati questi eventi?

[P-04]

Ci sono delle persone che se ne occupano e fanno molta fatica. Però sì, diciamo che praticamente la regola è "chi lo dice, lo fa". E quindi se c'hai l'idea poi lo devi fare. Questo è il modus operandi.

[Int.]

Ci sono delle figure chiave all'interno del tuo comitato che svolgono un ruolo significativo per le pratiche formative?

[P-04]

Scusa, si può interrompere un attimo?

[Int.]

Certo

interruzione

[P-04]

Qual era la domanda?

[Int.]

Ci sono delle figure chiave all'interno del tuo comitato che svolgono un ruolo significativo per le pratiche formative?

[P-04]

Allora sì, ci sono delle figure chiave dal punto di vista proprio logistico. Sono segretario, presidente, vicepresidente. E poi abbiamo - Cioè, non so se faccio il nome ma tanto si sa che è la presidente nazionale che è il collante, l'anima del comitato. E purtroppo è il tempo che ci manca nelle giornate. Sì.

[Int.]

E quali sono gli strumenti e le piattaforme che utilizzate per la condivisione la trasmissione di conoscenza o per condividere le vostre esperienze

[P-04]

Allora, dunque con la pandemia, subito abbiamo reagito andando anche online e la cosa ha anche funzionato su quel periodo. Vabbè anche a livello

nazionale, cioè come Arcigay e Rete Donne, per esempio, lì con la pandemia -
Veramente, cioè, la formazione online che abbiamo fatto la Rete Donne è stata una
specie di master. Io alla fine della pandemia mi sembrava di aver fatto un master.
Veramente. E a livello locale. No, viene fatta sempre in presenza. Ora io penso
soprattutto alla formazione con i volontari, poi con la Rete Ready è stata fatta anche
la formazione alle persone che lavorano Nei comuni partner. Quella viene fatta
anche online. Insomma, tanti tipi di formazioni

[Int.]

Ok e quali strumenti sono importanti per la formazione all'interno del vostro
Comitato sempre?

[P-04]

Sicuramente avere una sede ha cambiato meglio le cose, nel senso avere una
sede con una nostra stanza in un posto dove ci sono delle stanze adatte per la
formazione. E quindi con una sala cinema, che proprio si presta a fare sia eventi che
le formazioni.

[Int.]

Saresti farmi un esempio di oggetti o strumenti che utilizzate durante una
formazione?

[P-04]

Oggetti, vabbè sicuramente prendi i pennarelli. Cioè il formatore va al giro,
anche io qui, pennarelli ovunque. Risme di carta, perché il disegno insomma è il
mediatore artistico. In generale. È importantissimo.

[Int.]

Sempre legato a questa cosa che mi hai appena detto, in che modo gli strumenti o le tecnologie o le risorse materiali quello che insomma utilizzate durante una formazione influenzano sia la configurazione che l'efficacia della formazione

[P-04]

Gli strumenti anche tecnologici

[Int.]

Sì, tutto quello che utilizzate, dagli oggetti agli strumenti tecnologici

[P-04]

Si parte dalla progettazione. Quindi nella progettazione diventa fondamentale l'intelligenza artificiale. Io ormai, cioè è proprio la mia migliore amica. Quindi diciamo i social e l'intelligenza artificiale per la progettazione sono fondamentali. Come social, se lo posso dire, insomma se è interessante, per me il più utile in assoluto è Pinterest perché facendo ricerca, soprattutto in inglese, è veramente - Scrivendo activity su qualunque cosa che venga in mente, vengono delle attività veramente interessanti anche perché spesso sono per bambini ma possono essere utilizzati benissimo anche con adulti. E quindi quelli ci sono i miei strumenti preferiti per la progettazione. E poi si cerca sempre di fare giochi, insomma cose interattive. Una cosa, io sono counselor, e quindi sono stata per un paio d'anni anche tutor di corsi di counseling e nei corsi di counseling ogni volta che viene fatto un gruppo c'è il formatore e il tutor perché se parte qualcosa di più profondo in quel

momento, ci vuole sempre un tutor che li vada dietro. E la prima formazione in assoluto che ho fatto, è andata molto nel profondo e io mi sono impressionata tantissimo perché avevo paura - cioè mi sembrava un po' rischiosa. E praticamente la mia regola come formatrice è "non aprire mai quello che non sei sicura che riesci a chiudere". E io sono molto prudente proprio di natura, quindi, dipende da quanti siamo come informatori - Diciamo la sicurezza deve venire prima di tutto, sia per noi come informatori che per tutte le persone. Però non c'è proprio questa regola del tutor, che per me è una regola, almeno non mi sembra.

[Int.]

Quali strategie adottate per far collaborare le persone con gli strumenti che utilizzate.

[P-04]

Allora, qui la regola numero uno è, come si può dire, io so che inclusione non è una parola che è tanto bella, però si fa per capirsi. Quindi che gli strumenti siano adatti per tutti. E quindi, ad esempio, io sono DSA, quindi se chiedo di scrivere - Cioè per me scrivere a mano, sono disgrafica; quindi, se scrivo a mano e poi devo far vedere quello che ho scritto a un'altra persona, mi metti in difficoltà. E quindi si cerca di dare degli ausili per cui le persone possano scegliere se scrivere a mano o scrivere - Quindi diversificare la formazione e mettere a disposizione ausili in maniera che tutte le persone si sentano proprio a gusto

interruzione a causa di problematiche tecniche

[Int.]

Ti rubo gli ultimi minuti. Quali sono gli strumenti che aiutano proprio te nell'organizzazione delle formazioni?

[P-04]

Allora, adesso l'intelligenza artificiale, tantissimo. Cioè direi quello che mi aiuta di più in assoluto. Nel senso che io gli dico che cosa devo fare, quante persone sono, dove siamo, quanto deve durare, e lei, in particolare chatGPT nella struttura, quindi direi questo più di tutti.

Oggetti, dunque, pennarelli, uso molto anche il collage, anche se non va più tanto di moda, cioè quindi giornali, colla e forbici, immagini, in generale; quindi, diciamo un mediatore artistico è sempre stato molto efficace secondo me.

[Int.]

Mi racconteresti una riunione delle persone che si occupano della formazione

[P-04]

Ora questo faccio un po' fatica perché è tanto tempo che non faccio questo. Quindi, dunque, sì, la riunione prima della formazione, diciamo quando si fa sempre, per definire i tempi, i modi, chi parla prima, chi parla dopo, si può fare in presenza o più spesso online perché noi siamo tutti molto impegnati. Se non, un quarto d'ora prima della formazione, decidere le cose, insomma, praticamente lì per lì. E poi, quando c'è tanto affiatamento, a volte basta un respiro, nel senso, mentre tu stai parlando, la persona che in quel momento è lì con te a fare formazione fa un respiro e te capisci e gli devi dare la parola, e questo sta benissimo, come una danza.

Normalmente, diciamo, ci sono delle slide di base. Formazione di base, formazione per formatori, insomma, prima di tutto, di solito, i drive vengono divisi, quindi, proprio il materiale. Quindi, magari, un primo lavoro si fa così. E poi, via Meet, ci si trova e si decide chi fa cosa.

[Int.]

Ok. Io non ho altre domande. Grazie per la disponibilità e per la pazienza

[P-04]

Figurati, mi fa piacere. Va bene, grazie. Allora, a presto.

Intervista P-05 e P-06 – COM-03

[Int.]

Perfetto. Allora, io inizierei con una vostra presentazione generale.

[P-05]

Vai Fra, inizia tu che sei il più anziano nel gruppo. Io sono da poco, lui invece ha una colonna portante, io sono piccola.

[P-06]

Allora, una presentazione veramente come formatore immagino.

[Int.]

Una tua presentazione, come vuoi

[P-06]

Allora, io sono una persona omosessuale che parte del Arcigay da tanti anni, dal 2006, sono parte anche del gruppo scuola e formazione; quindi, l'abbiamo costruito dal 2006 e appunto mi occupo di fare formazione nelle scuole, o nei luoghi di lavoro. E amo questa parte del mio volontariato nel senso che penso che l'attività di formazione, di relazionarsi al gruppo sia un'attività che dà tanto, non solo a chi

la riceve, ma soprattutto a chi forma e a chi la dà. E quindi per me ogni laboratorio, ogni esperienza, ogni possibilità di poter fare questa attività arricchisce tantissimo.

[P-05]

Allora, io sono in associazione secondo me da ormai 3-4 anni, capitata per caso nel gruppo Arcobalibri, è questo gruppo che si occupa di, è un bookclub che propone letture a tema LGBT, sono capitata in questo gruppo di lettura e così pian piano sono entrata in associazione. E come P-06, ma da meno tempo e con meno esperienza, sono parte del gruppo Scuola e Formazione. Sono un'insegnante nella vita, quindi in realtà la scuola mi è molto affine come ambiente e mi piace molto l'idea di portare un po' l'attivismo nella quotidianità. Ecco, il nostro contributo formativo, ma non solo, con gli interventi che facciamo nelle scuole, che ovviamente sono molto strutturati, pensati, con varie attività, ma essendo insegnante, insomma, quando entro a scuola ho occasione, non sempre, non con tutti però, di affrontare temi o riflettere con i ragazzi su temi che comunque riguardano la comunità LGBT, le diversità, la libertà di espressione. Ho tantissimi studenti e studentesse che magari vengono da me a fare coming out, magari anche loro non sono ancora, non si sono ancora esposti, insomma, penso di avere un ruolo che in certi momenti può essere un punto di riferimento nell'ambiente professionale e mi piace molto l'idea di collaborare con P-06 e altre persone che come lui vanno nelle scuole per diffondere un po' di informazione, perché c'è anche tanta confusione, c'è delle voci che sono proprio sbagliate, cercare anche di fare un po' di informazione, ma soprattutto di, secondo me, dare un pochino l'appoggio a alcuni ragazzi che si stanno interrogando, che hanno voglia di mettersi in una discussione, che hanno amici o amiche, persone che conoscono, che fanno parte della comunità o quelli che ultimamente abbiamo riconosciuto come il nostro target più importante e più difficile sono i ragazzi invece molto rigidi o perfino omofobi. Abbiamo avuto - P-06 c'è stato recentemente proprio una di queste classi le toste, scuola tosta dove io non sono potuta andare perché è la mia scuola quindi ho scelto di non andare per

insomma non complicare troppo, non mescolare troppo le cose, però ci capitano anche ragazzi non così ben disposti, cioè da un lato c'è grande apertura in questa generazione e dall'altro a volte si trova molta discriminazione. Ci siamo infatti brevemente confrontati anche con P-06 e la altra persona che con lui è andato in questa classe, proprio sul fatto che sono in realtà le persone con cui dovremmo lavorare maggiormente, quelle che ci danno anche più filo da torcere, perché ci sanno mettere in difficoltà anche noi adulti che abbiamo una certa consapevolezza, una certa centratura rispetto a questi temi, però loro sanno dove pungere proprio. Questo rende il nostro impegno ancora più importante. Sì, insomma questo è quanto e condivido con lui questa passione anche nel mettersi in relazione con i ragazzi che comunque sono una generazione appunto molto eterogenea e molto interessante anche. Sanno fare grandi cose all'interno della scuola.

[P-06]

Poi rispetto a quello che dici tu mi viene da dire anche che da persone formatrici - in realtà le persone che ci mettono in difficoltà sono quelle che non reagiscono nel senso che quelle che reagiscono apertamente in maniera ostile rispetto alle nostre tematiche possono essere l'opportunità. L'opportunità per lavorarci per riflettere. Le vere difficoltà sono quelle che non reagiscono, cioè reagiscono poco, non reagiscono e non ci mettono nella condizione di dover fare più lavoro e quella è fatica.

[P-05]

E senza neanche avere un riscontro perché poi chi reagisce positivamente interagisce e partecipa. Chi ti sfida anche apertamente dà comunque un riscontro gli altri non lo fanno. È molto vero questo.

[P-06]

Esatto.

[P-05]

È una cosa che soffro molto anche in questa classe.

[P-06]

Preferisco chi ti sfida apertamente perché ti dà la possibilità di ragionare e di far ragionare tutta la classe.

[P-05]

Sicuramente.

[Int.]

Qual è il vostro ruolo all'interno del comitato e se riuscite a definire qual è l'obiettivo del vostro comitato?

[P-06]

Io sono il co-responsabile del gruppo scuola e formazione insieme a P-05 e lo scopo dell'associazione è quello di lavorare sui diritti delle persone LGBTQIA+ e lavorare per costruire un mondo che sia in un certo modo più gentile, più attento verso le diversità.

[P-05]

Assolutamente sì. Noi sicuramente abbiamo il focus sulla comunità e quello che però diciamo sempre anche all'inizio quando presentiamo le attività dell'associazione è che comunque il nostro intento è sostenere le minoranze. Poi ovviamente il nostro obiettivo principale è la comunità LGBT ma non solo. Per esempio, adesso nei percorsi che stiamo concludendo di cui parlavamo prima abbiamo lavorato tanto anche sugli stereotipi di genere, sul bullismo, che non sono strettamente collegati solamente alla comunità LGBT, ma comunque a dei discorsi anche più ampi, molto vicini anche ai adolescenti, ma non solo. Perché ci sono adolescenti più aperti e più avanti di tanti adulti, però il nostro lavoro secondo me è ancora più ampio perché proprio si rivolge a tutte le persone, si cerca di dare voce a chi non sempre riesce ad averla. Perché ha paura, perché non ha le condizioni di poterlo fare perché non viene ascoltata e quindi noi cerchiamo di portare un po' avanti questo lavoro con i mezzi che abbiamo. Molta ambizione, molta modesta e molta umiltà, perché poi insomma, non è una cosa semplice

[P-06]

No, certo anche perché è una caratteristica della comunità LGBTQIA+ che rappresentiamo - il fatto che è trasversale. Per cui ci sono migranti LGBTQIA+, ci sono persone disabili LGBTQIA+, ci sono persone grasse LGBTQIA+, ci sono persone povere LGBTQIA+ e quindi - in realtà un po' la nostra mission è che fino a quando tutte le caratteristiche di diversità e di differenza non saranno accettate, noi non abbiamo raggiunto la nostra missione.

[Int.]

E potreste descrivere le pratiche formative che avete all'interno del vostro comitato? Avete parlato della scuola perché voi fate proprio gruppo scuola, giusto?

[P-06]

Giusto.

[Int.]

Quali sono le pratiche che mettete in atto?

[P-06]

Vuoi andare tu?

[P-05]

Va bene. Allora, noi proponiamo - abbiamo un portale come comune della nostra città in cui le scuole possono prenotare l'intervento dell'associazione indicando anche la classe. Perché ovviamente in base alla fascia di età cambia anche il tipo di intervento. L'anno scorso abbiamo lavorato tantissimo con le scuole medie che è stata una grande novità mentre quest'anno sono state esclusivamente scuole superiori, biennio e triennio, quindi tu capisci che da seconda, terza, media a terza, quarta, superiore c'è un gap generazionale. Quindi c'è tantissima differenza di maturità e che vengono da percorsi diversi. Noi normalmente abbiamo un approccio molto interattivo perché, andiamo sempre con una presentazione, che però ha un taglio laboratoriale. Quindi proponiamo sempre delle attività in cui i ragazzi vengono coinvolti sotto varie forme a seconda dell'attività proposta e poi c'è anche una parte informativa come dicevamo prima, perché comunque c'è da fare anche informazione. Specialmente nel triennio, ad esempio, delle superiori quando c'è il

percorso sull'identità affettivo-sessuale quindi tutta la parte che facciamo e spieghiamo identità di genere, orientamento, espressione eccetera. Lì volte c'è un po' di confusione. Correggimi se sbaglio o integra. L'approccio è comunque interattivo.

[P-06]

Esatto, c'è un approccio interattivo basato sulle tecniche di educazione non formale che appunto prevedono il fatto che noi possiamo fare attività alle persone coinvolte e poi le facciamo ragionare sulle attività che abbiamo proposto in modo da trarre i contenuti da loro piuttosto che fornirli in maniera frontale. E quindi molte delle nostre attività sono basate un po' su questo principio, un po' sui principi della maieutica per cui è, come dire, in un certo senso, fai uscire quello che già c'è nelle persone piuttosto che somministrare un contenuto frontale. A parte in alcuni momenti in cui dobbiamo per forza di cosa, come diceva P-05, essere un po' più frontali e dare delle informazioni più dirette, però anche cercando di farlo in una maniera interattiva cercando di coinvolgere le ragazze e i ragazzi all'interno di un processo piuttosto che fare i maestri in cattedra

[P-05]

Sì, anche perché io ne ho abbastanza di quel ruolo lì, quindi. Però effettivamente ti rendi conto che a volte c'è anche molta curiosità. Cioè sulle cose su cui i ragazzi sanno qualcosina ma sono un po' confusi, sono loro i primi a chiedere, delle volte mi fanno parlare, ma che differenza c'è tra bisessuale, pansessuale, trans, cioè dico parole per dire no? Termini che ormai sono di uso comune. Quindi la maggior parte ormai sa di cosa parliamo, eppure alcune volte sono i ragazzi stessi che hanno un po' di confusione in testa e ti chiedono di spiegare la differenza anche solo tra orientamento e identità. A volte lì, lì c'è un sacco di

confusione. L'espressione di genere ma allora non l'hai mai sentita. "Ma Damiano dai Måneskin è Gay? È perché mette lo smalto e si trucca". Cioè, quindi delle volte hai dei punti di partenza che ti fanno capire che c'è bisogno di una parte formativa più frontale, più informativa proprio

[P-06]

Aggiungerei anche che tu forse hai avuto un pochino meno esperienza, però anche le formazioni con gli adulti

[P-05]

Non l'ho mai fatta io

[P-06]

Io sì e scopri che anche lì c'è una non conoscenza e una superficialità su alcuni argomenti che è incredibile. A volte con gli adulti è più difficile perché loro si incazzano di più. Nel senso che sono convinti di aver già capito dove è chiaro tutto della vita e nel momento in cui li apri dei mondi nuovi, rispetto a ragazzi che in un certo senso sono anche un po' più disposti a ragionarci sopra, con gli adulti a volte da un lato più difficile dall'altro è anche soddisfacente perché è effettivamente finisce la formazione che ti dicono "non avevamo mai riflettuto su queste cose" quindi è interessante. E c'è quel momento in cui fai parte di uno staff e si incazzano.

[Int.]

Prima avete nominato una piattaforma per prendere un appuntamento per un intervento. Come vengono scelte le tematiche delle sessioni formative che poi portate nelle scuole?

[P-05]

Noi abbiamo definito alcuni percorsi, giusto? Che hanno dei titoli che vengono proposti all'interno di questa piattaforma che è quella del Comune e lì gli insegnanti o le insegnanti che vanno a prenotare normalmente indicano il percorso che desiderano affrontare. Normalmente in base alla fascia di età. Poi ci sentiamo sempre quando loro si prenotano facciamo sempre una telefonata preliminare per capire le esigenze, le caratteristiche della classe, per capire anche se hanno scelto il percorso giusto. E quest'anno abbiamo dovuto cambiare un pochino delle nostre attività perché avevamo delle attività per il triennio delle superiori, delle attività già erogato delle medie perché l'anno scorso avevamo avuto molte richieste ma abbiamo avuto molte richieste per il triennio delle superiori e quindi abbiamo un pochino riadattato le attività che abbiamo proposto. E questo emerge un po' anche parlando con gli insegnanti e poi ovviamente confrontandoci tra noi

[Int.]

Quindi avete una sorta di moduli?

[P-06]

A proposito degli strumenti. P-05 è impagabile nel lavorare, nel creare degli strumenti. È veramente il nostro asso

[P-05]

È troppo buono. Diciamo che a me piace molto questa parte perché essendo un insegnante a me è pensare alle attività, a come veicolare un messaggio, a come poter agganciare i ragazzi. È un po' parte della mia seconda pelle. Poi c'è sempre da imparare e a me piace molto confrontarmi, con P-06, con le altre persone che insieme a noi fanno parte del gruppo scuola. Perché poi nascono così le buone idee, a me viene un pezzettino a te ne viene un altro, vediamo insieme, allora viene sempre qualcosa di buono rispetto a quello che farebbe una persona sola. Diciamo che quest'anno non potendo mi esporre troppo, appunto, perché era nella mia scuola e non è una scuola facilissima la mia, anche come dirigenza, ho preferito occuparmi del dietro le quinte. Quindi ho detto vabbè dai, voi andate su un campo di battaglia e io vi copro le spalle con un po' di contatti coi docenti e coi materiali che però abbiamo sempre poi elaborato insieme. Grazie, ma è merito di tutti.

[Int.]

E quando fate poi formazione come vengono valutate, o meglio come valutate voi, poi l'efficacia che ha avuto

[P-06]

Bella domanda. Bella domanda nel senso che abbiamo un questionario di valutazione finale per cui non abbiamo un riscontro in questo senso, tramite un questionario, tramite un questionario di gradimento rispetto alla valutazione e andiamo un po' a sensazione direi, rispetto alle attività che abbiamo fatto con le classi o con i gruppi, e rispetto ai feedback che riceviamo, e rispetto a dire proprio anche alle sensazioni che abbiamo avuto con le interazioni, con la dinamica che si è creata con un gruppo, con la classe, con il gruppo se nel caso non sono classe

[P-05]

Si a volte chiediamo magari anche agli insegnanti come mi pare sia andata ci confortiamo con loro. Però vedi un questionario sai che potremmo anche valutarlo

[P-06]

Ma inizialmente nel progetto schoolmates che è quello con cui eravamo non partiti con l'ultima scuola però avevamo un questionario. E l'abbiamo utilizzato anche con le informazioni CGIL nel senso che insieme alle formatrici delle CGIL abbiamo realizzato un questionario che abbiamo sottoposto alle persone che hanno fatto le formazioni CGIL per cui, si, potrebbe fare e si potrebbe fare un modello se ce l'abbiamo in realtà

[P-05]

Potremmo pensarci guarda vedi Int. C'hai dato un buono spunto una cosa che non ho pensato anche tu aiuti noi mi fa piacere

[Int.]

Mi fa piacere. Durante le formazioni qual è il livello minimo di coinvolgimento richiesto delle persone che ne prendono parte

[P-06]

Vado io

[P-05]

Degli adulti io non ho esperienza

[P-06]

No, anche per le classi il livello di coinvolgimento richiesto in realtà va un po' alto appunto perché applichiamo tecniche di educazione non formale che richiedono la partecipazione attiva delle persone che confermiamo diciamo i gruppi alle attività richieste per cui il - appunto deve che il coinvolgimento vada a livello alto

[P-05]

Si di solito iniziamo presentandoci noi brevemente, poi facendo un'attività di icebreaking in modo che si inizia un po' un pochino la freddezza iniziale. Cerchiamo quando è possibile come spazio di disporre i ragazzi in cerchio in modo che si - anche psicologicamente quelle barriere di banchi e cattedre vengano un pochino rideterminate quindi uno dei nostri - una delle nostre attività, ad esempio, che abbiamo fatto come icebreaking della carta igienica e io ho usato anche in classe pensate, nelle mie nuove classi e delle volte l'ho fatto proprio per conoscere le classi, nella mia scuola. Questo è solo un esempio perché è un gioco carino che inizia un pochino a mettere i ragazzi in condizioni di esporsi però in modo comunque cauto e soprattutto spontaneo. Facciamo passare questo rotolo di carta igienica e ognuno ne strappa tanti pezzi quanti pensa potrebbero servirgli in varie situazioni della vita, come un bagno, per piangere, per soffiarsi il naso, per togliersi l'eccesso di rossetto, o quello che vogliono, e quando hanno finito il giro ognuno di loro stacca un pezzo di carta lo mette al centro del cerchio e dice qualcosa di sé. Può essere una cosa semplicissima come "il mio colore preferito è blu" oppure ci sono state anche così di primo impatto ragazzi che hanno detto "io sono

pansessuale". Capita un po' di tutto e questo però aiuta già a far capire l'atmosfera che si crea in senso appunto molto partecipativo e interattivo per esempio. Lo facciamo anche noi oppure come ti senti adesso emozionata, nervosa, stanca, non ho voglia di andare a scuola, insomma, questo tipo di attività sono quelle con cui introduciamo normalmente i laboratori in modo da creare un'atmosfera informale e anche un po' libera, ecco ci diamo delle regole. Rispetto, parliamo una alla volta, ci ascoltiamo. Di solito insomma funziona abbastanza quantomeno vedono un modo diverso di fare formazione scolastica perché infatti è formazione anche questa. Ma io non riesco quasi mai a resistere la lavagna, almeno una volta la uso sempre, ma è la mia deformazione professionale. Sto male se c'è la lavagna e non posso scrivere. Cioè mi sento proprio nel mio ambiente, secondo me si vede. Si vede subito che sono l'insegnante quando entro in classe poi dico due parole in inglese così faccio subito paura. Un'altra attività che utilizziamo spesso dopo l'icebreaking è tipo diciamo una serie di frasi che le persone si devono fare se si sentono rispecchiate

[P-06]

Un'altra attività che utilizziamo spesso dopo l'icebreaking è "si alzi in piedi chi". Diciamo una serie di frasi, le persone si devono alzare se si sentono rispecchiate dalla frase. Che vanno a un livello di intimità sempre crescente per cui possiamo ragionare sulle differenze tra le persone, le similarità, il concetto di coming out- trovo che sia molto efficace e fa sentire le persone molto coinvolte.

[P-05]

Anche perché poi dopo ogni attività ragioniamo con loro sul senso di quella attività. "secondo voi perché abbiam fatto". Subito la rivolgo come un gioco. Però poi cerchiamo sempre - cioè, facciamo sempre un momento finale di riscontro. "perché", "cosa ti ha fatto pensare", "secondo te qual era l'obiettivo". In questo

modo c'è poi la parte veramente formativa. I dibattiti li facciamo anche. A volte si accendono. È capitato insomma che magari dici una frase un po' controversa, è capitato come attività introduttiva sul bullismo e i ragazzi devono schierarsi se sono d'accordo oppure no e poi si dicono tra di loro il perché. Una sorta di dibattito e questo sviluppa anche loro un certo spirito critico un senso anche di libertà di espressione ma anche di rispetto e di ascolto delle opinioni altrui.

[Int.]

Quali sfide avete incontrato sia nel portare la formazione nelle scuole che anche poi a mantenerla nel tempo

[P-06]

Allora, vado io? Allora rispetto al nostro territorio di riferimento che è quello della nostra città, abbiamo incontrato - Allora, sfide notevoli non tanto nell'ingresso nelle scuole fondamentalmente. Parlo proprio dello storico della scuola. La sfida lì è stata più quella di essere noi formati e formate e preparate per andare e metterci in gioco in questo senso e poi c'è stato il periodo della cosiddetta lotta all'ideologia gender, che è ancora di non essere conclusa, però è proprio il momento come dire in cui è uscita questa tematica che ha portato molte scuole con cui avevamo anche dei rapporti che andavano anche da diversi anni come dire, a fare un passo indietro rispetto alla nostra partecipazione. Per cui è diventato tutto molto più complesso abbiamo avuto momenti in cui abbiamo siamo stati chiamati per assemblee d'istituto per laboratori e abbiamo avuto sempre un gruppo ridotto. Però purtroppo i genitori che hanno protestato e quindi hanno a volte fatto saltare delle attività che erano già programmate. E quindi c'è stata un po' di difficoltà in questo senso, un po' lo riscontriamo ancora, secondo me è da quando siamo riusciti a entrare nel sistema, come diceva P-05, nel sistema di fare le offerte formative proposte dal comune è

un po' di migliorato. Nel senso che i professori che vogliono attivare questi propositi, lo possono fare in un catalogo fatto del comune quindi con una legittimità diversa dal dire "faccio entrare Arcigay nelle scuole un po' a random". E però sì le difficoltà ci sono state e ci sono più che altro per questo motivo, ma anche nel riguardo solo noi, nel senso che ci sono state difficoltà anche per l'attività sanitaria locale, l'ASL, per fare entrare percorsi di buon amore nelle scuole in cui non si parlava particolarmente delle nostre tematiche sull'affettività. E anche loro hanno avuto gli stessi genitori e le stesse persone che hanno bloccato i nostri percorsi, per cui purtroppo è una condizione diffusa.

[P-05]

Sei stato più che esaustivo. Non ho nulla da aggiungere.

[Int.]

Oltre agli eventi formativi che portate nelle scuole quali altri tipi di eventi vengono organizzati dal vostro comitato come momento di condivisione di conoscenze o parlare di determinati temi?

[P-05]

Eh, questo è un po' più difficile forse in questo periodo, riusciamo a farlo meno

[P-06]

Mi verrebbe da dire allora, oltre ai laboratori strutturati da tanti anni anche le prime attività che abbiamo fatto come gruppo scuola sono le officine della solidarietà che è un momento in cui le scuole arrivano a conoscere tutte le situazioni

di volontariato e nello stesso luogo e si ha la possibilità di fare un'attività più ridotta, perché di solito sono 25 minuti, però di riuscire a vedere tante persone in poco tempo. E questa è un'attività che facciamo avanti e che porteremo avanti quest'anno, insomma, che comunque ci permette di conoscere o approcciare o aggiustare dei temi a tanti ragazzi e ragazze. E rispetto alla comunità interna abbiamo ogni tanto degli eventi che organizziamo sui i temi della comunità che possono essere presenti nei libri. Possono essere le attività come libri, che ne parlava P-05 prima, in cui possiamo, come dire - abbiamo la possibilità di incontrare la comunità e di approcciare questi temi. Come diceva P-05, non ne stiamo facendo molti ultimamente. Abbiamo avuto dei momenti in cui ne facevamo di più. E ad esempio nel percorso prima del Pride ne abbiamo fatti diversi, ci sono stati diversi eventi che abbiamo organizzato appunto per cercare di trattare tutti i temi che riguardano la comunità.

[P-05]

Poi c'è stato il Pride che ci ha assorbito un'infinità di tempo e di energie quindi dopo il resto è passato in secondo piano. Ecco una cosa carina che abbiamo fatto nel tempo nelle varie eventi è la biblioteca vivente

[P-06]

Si esatto

[P-05]

Carino

[P-06]

Vedo da come annuisci che la conosci

[Int.]

Si, conosco

[P-05]

Però devo dire che mi ero un po' un pochino l'imbarazzo. Mi fanno le domande

[P-06]

In realtà, ve lo dico da bestseller, che, come libro vivente, quel pizzico d'imbarazzo non passa mai anche se ti approcci con più savoir faire. Però comunque incontrare una persona nuova che entra nella tua vita è sempre come dire il suo impatto

[Int.]

Questi momenti più informali come vengono organizzati e come vengono organizzati gli spazi

[P-05]

Prima di tutto facevamo l'apertura il lunedì sera. Facevamo un aperitivo poi era un modo per socializzare più che altro per fare conoscere alle persone anche l'associazione specialmente le persone che non avevano un luogo sicuro in cui poter andare, trovare persone accoglienti o sentirsi comunque in un luogo protetto, uno spazio sicuro. Era un modo proprio anche per così accogliere. Poi ci sono state alcune volte in cui sono state fatte anche delle attività di formazione all'interno di quelle serate in cui proprio parlavamo di cose molto di base per chi fa parte della comunità ma magari non sa tante cose

[P-06]

Si sono organizzate delle mini formazioni rispetto a quelle che sono nelle scuole

[P-05]

Esatto questo vi viene in mente. Abbiamo fatto anche delle serate, anche a volte -

[P-06]

Anche un po' più ludiche, tipo la serata degli auguri di Natale, la serata - questi tipi di serate in cui - c'è stata la serata di visione comune della serata delle cover di Sanremo con tanto di votazioni e di classifiche

[P-05]

E anche quella delle feste di carnevale, l'anno scorso e anche l'anno prima dove andavamo vestite o vestiti c'erano anche le competizioni. Si andava a coppie, era carino insomma, modi per allargare un pochino il giro per conoscere l'associazione anche di modo leggero perché sì, ci piace fare formazione, ci piace parlare però anche ogni tanto carino fai una serata in cui ti vedi qualcosa, ti fai due chiacchiere, ti ascolti un po' di musica e magari parli di cose anche leggere, non sempre per forza - che poi sono occasioni magari per tirare FUORI i temi, conoscere persone. Però ecco. Devo dire che ultimamente stavo facendo veramente poco perché sono molto, molto attirata e ho poco tempo, poca energia e quindi quel poco che faccio è dedicato a questa parte della scuola. Però l'associazione ha delle colonne portanti veramente molto attive sul territorio

[Int.]

Ecco la domanda era proprio inerente a quali sono poi le figure chiave all'interno del vostro comitato nello svolgimento e nell'organizzazione di questi momenti più informali

[P-06]

Beh, direi che sicuramente le due figure chiave sono la Presidente e la Vice Presidente sono sempre frontali nella situazione

[P-05]

Sicuramente la presidente. Partecipa anche a un istituto internazionale che è ILGA che le occupa anche tanto dell'associazione

[Int.]

Scusate vi ho perso un attimo

[P-06]

Ah, ok la Vice Presidente del forum ILGA World

[P-05]

Quindi sicuramente Presidente e vicepresidente sono un costante aggiornamento e si confrontano, prendono insieme le decisioni anche perché poi loro sono responsabili, specialmente la presidente, anche degli aspetti legali dell'associazione. Però mi viene da dire che per un po' di divisione di ruoli, un po' per questione di impegni, forse la vice presidente è più presente a livello territoriale e locale, con più costanza. La presidente sicuramente una parte di supervisione di collaborazione e si occupa di più invece magari anche degli aspetti più istituzionali anche con le associazioni estere o altre realtà nazionali ma non necessariamente locali territoriali

[P-06]

Sì e poi sicuramente abbiamo fra le responsabili delle comunicazioni dell'associazione che è sempre molto presente anche nell'ambito comunicativo e poi ci sono in realtà diverse figure che fanno parte dell'associazione e in diverso modo contribuiscono. Diciamo che è un'associazione molto molto democratica da questo punto di vista. Non direi che ci sono due o tre figure chiave ma direi che ci sono comunque persone che fanno un'attività in vario modo secondo le possibilità

[P-05]

Sì, diciamo che al di là della suddivisione dei ruoli, dei responsabili dei vari sottogruppi, la cosa bella è che sai che ci sono alcune persone su cui puoi contare. Poi c'è la volta in cui ognuno di noi, siamo tutti volontari perdiamo i nostri impegni personali, ci sono i momenti in cui sei più disponibile

[P-06]

Abbiamo i nostri crismi perché siamo persone

[P-05]

Sì, esatto, i momenti in cui io divento un felino, non vorrei sentire vedere nessuno, cioè non vorrei sentire neanche le notifiche su whatsapp e i momenti in cui farei 800 cose questo. È un po' insomma per me è abbastanza normale. Però sai che ci sono persone su cui puoi contare a seconda del ruolo che rivestono ma anche delle loro caratteristiche personali, sai che l'associazione c'è anche e soprattutto grazie a loro, che non sono tutte così visibili. Non hanno tutti i ruoli così evidenti. Eppure, sono le fondamenta, comunque ognuno per la sua parte. Mi viene da pensare, per esempio, a due persone che sono i nostri genitori ormai come la mamma di P-06 anche che in tantissimi momenti hanno sostenuto l'associazione con la loro esperienza e la loro disponibilità anche proprio parentale, non so come dire, sembrava di essere quasi accudite da queste figure che comunque quando c'era bisogno di fare qualcosa un po' forse avevano anche, essendo in pensione, un po' più di tempo. Però questo non vuol dire che lo dovessero dedicare per forza a noi o all'associazione; invece, si sono sempre resi molto disponibili proprio come delle rocce, io l'ho sempre detto. Ci sono persone su cui poter contare. Lo dico loro perché - abbiamo persone molto giovani e persone in pensione, tra queste ci sono tutte l'età di mezzo. Ognuno fa quello che può e per quello che ha.

[P-06]

È un po' quello che io volevo dire più che ruoli ci sono persone. Esatto.

[P-05]

Sono molto d'accordo. Che è credo la forza di questa associazione almeno sul nostro territorio. La città è ancora nostra, il nome del nostro comitato rappresenta proprio questo. Ci sono periodi in cui come dicevamo prima il pride ci vedevamo forse tre volte a settimana. Ormai vedevamo più stavamo più in Arcigay che a casa. Vivevamo lì, per quasi un anno. Infatti, abbiamo detto "ragazzi quando abbiamo fatto il Pride", che è stato a fine maggio, "ci vogliamo tutti bene ci rivediamo a settembre in poi". Avevamo bisogno di detox.

[Int.]

Prima mi avete detto che utilizzate un approccio molto interattivo in classe e vorrei chiedervi quali sono gli strumenti, gli oggetti o gli spazi che sono importanti per le vostre pratiche formative

[P-06]

P-05 vuoi andare tu?

[P-05]

Tipo la valigetta

[Int.]

Qualsiasi cosa che per voi è importante

[P-05]

Chiediamo di avere sempre anche se alcune volte abbiamo avuto qualche difficoltà però chiediamo sempre uno schermo perché abbiamo comunque una presentazione che utilizziamo come linea guida delle attività e quindi ci serve questa parte dal punto di vista tecnologico minima. Televisore, schermo, smart, LIM, quello che è anche perché abbiamo poi anche dei video a volte, ad esempio, nella parte sul bullismo quest'anno abbiamo utilizzato alcuni video. E poi comunque abbiamo una presentazione. E poi abbiamo alcuni materiali. Adesso banalmente quelli che mi vengono in mente

[P-06]

Il rotolo di carta igienica

[P-05]

Il rotolo di carta igienica. L'anno scorso quando facevamo il dibattito appunto "sono d'accordo o non sono d'accordo" invece di alzare la mano abbiamo fatto i cartellini verdi o rossi. Poi avevamo alle medie, ad esempio, per un'attività "cose da maschi cose da femmine" proprio per lavorare sugli stereotipi di genere avevamo messo dei cartelloni ai vari angoli della classe con "cose da maschi", "cose da femmine", leggevamo delle attività e i ragazzi dovevano posizionarsi fisicamente da un lato o dall'altro a seconda di quello che pensavano. Tipo chi lava la macchina,

chi deve lavare la macchina. C'era anche il cartellone entrambi. E lì abbiamo notato ad esempio che le loro risposte erano molto frutto di quello che dicevano in famiglia più che di quello che pensano. Molto - ovviamente - questi erano alcuni dei materiali. Cartelloni. Niente di che, non è che abbiamo chissà cosa di materiale. Ecco la colonna marziana è una delle nostre attività. Ha dei fogli su cui loro visto che sono dei lavori di gruppo anche lì per lavorare

[P-06]

Esatto, mi verrebbe da dire che è un po' il materiale anche la classe stessa. Come diceva li facciamo come diceva P-05 prima, li facciamo disporre in cerchio poi li dividiamo in gruppi per l'attività, li facciamo andare da una parte all'altra dell'aula nel momento in cui c'è la questione del "Come ti posizioni rispetto a questa frase, a questo argomento" e quindi cerchiamo di ascoltare un po' anche tutti gli spazi dell'aula

[P-05]

Mi vengono in mente anche le carte che abbiamo usato a volte alle officine della solidarietà dove ci sono carte ovviamente che rappresentano vari simboli della comunità non so adesso la foto di Matthew Shepard, per esempio, la stella rosa che viene utilizzata durante la

[P-06]

Triangolo

[P-05]

Triangolo, scusami. Esatto, usato durante l'olocausto. Quindi tutti questi simboli. I ragazzi le pescano e devono discutere tra loro di cosa pensano, vogliono dire queste carte poi si fa -

[P-06]

Abbiamo delle domande in cui loro devono scegliere l'opzione rispetto a cosa significa questo simbolo e poi discutiamo insieme

[P-05]

Tipo quiz, in modo che loro lo vivano un po' come un gioco ma allo stesso tempo imparino poi davvero cosa vogliono dire quelle cose

[Int.]

In che modo tutti questi materiali influenzano poi l'efficacia della formazione?

[P-05]

Rendendola interattiva. Perché nei momenti in cui tu dai dei materiali - a parte che cambiando il tipo di attività quindi alternando momenti in cui parli e spieghi, momenti in cui chiedi loro di intervenire come dibattito, momenti in cui fai piccoli lavori di gruppo, l'attenzione rimane mediamente abbastanza alta perché sono attività di durata limitata che cambiano spesso. Quindi utilizzare materiali diversi permette anche di avere due ore di attività in cui veramente fai tante cose e loro però riescono a seguire le attività

[P-06]

Esatto, riescono a stare sul pezzo, riescono a seguire

[P-05]

Quindi sull'efficacia direi che questa è la parte prioritaria. Ma penso anche a me come adulta, se uno mi parla due ore io dopo 20 minuti mezz'ora, se proprio sono interessata, mi metto ad avere un calo. Se ogni 20-30 minuti massimo cambio attività mi danno un materiale nuovo ti stimola anche a continuare a partecipare e mantenere alta l'attenzione

[P-06]

Esatto. Sì, confermo. Anche per gli adulti è così.

[Int.]

Come adattate gli strumenti o il materiale che utilizzate nella formazione in base a sfide, opportunità, persone, anche nuova strumentazione

[P-05]

Allora quando prima dicevamo che quando le classi, le insegnanti - dico le perché finora la maggior parte sono state donne - ma le o gli insegnanti ecco non riesco ancora bene a parlare così tutte le persone docenti prenotano il percorso normalmente noi abbiamo già del materiale preparato, pensato nel tempo- però

quando abbiamo poi questo primo confronto con loro che si emergono delle necessità particolari lo possiamo riadattare. Come abbiamo fatto quest'anno. Come dicevamo prima, ci siamo resi conto che avevamo del materiale, per esempio, nel percorso sul bullismo che ci hanno chiesto nel biennio delle superiori. L'avevamo fatto l'anno scorso alle medie ma era troppo infantile per un biennio delle superiori. E renderlo due anni in più di maturità. Poi a volte gli insegnanti ci dicono che ci sono delle dinamiche particolari in classe, è capitato che dicessero che c'erano stati episodi di discriminazione, isolamento, bullismo, allora in quel caso sai che magari la parte più di riflessione, confronti, di battito su quegli aspetti è da privilegiare rispetto magari ad altre attività. Quindi noi cerchiamo sempre di essere versatili considerando che comunque abbiamo dei percorsi già confezionati ma con un margine di modificabilità e di flessibilità secondo le esigenze

[P-06]

Direi che la risposta di P-05 è perfetta. La sottoscrivo

[Int.]

Qual è l'oggetto, il materiale, lo strumento, lo spazio che è fondamentale proprio per voi a livello personale per fare una formazione. Cioè quell'oggetto di cui non potete fare a meno per una formazione

[P-06]

Ah

[P-05]

Fisico?

[Int.]

Un oggetto può essere uno strumento, una piattaforma, un materiale, veramente una cosa di cui proprio non riesci a fare a meno

[P-06]

Allora a me avrebbe da dire che la cosa di cui non si può fare a meno è proprio lo spazio fra le persone. Cioè fra noi e la parola perché in realtà nel momento in cui gli altri strumenti possono venire a meno un po' come è successo anche nel mio ultimo laboratorio in cui non c'erano gli strumenti elettronici ci siamo trovati a non sfruttarli però lo spazio, l'interazione, il non verbale, il verbale. Quindi sono gli strumenti fondamentali per avere a che fare. Per creare un laboratorio, per creare uno spazio in cui ci sia della condivisione

[P-05]

Io credo - sì, sono d'accordo e credo che l'aspetto umano e relazionale seppure non sia un oggetto sia la componente principale. Però direi questa come unica risposta se fossimo negli anni 80-90. Essendo nel 2025 credo purtroppo che non siano più sufficienti se non integrati da tecnologia e oggetti che effettivamente mantengono l'attenzione di questa generazione. Perché purtroppo non riesci a tenerli due ore se non hai un video, una slide e poi un'attività e un lavoro di gruppo. Io mi ricordo che stavamo anche in cerchio con gruppi di confronto parrocchiali, a scuola durante l'ora di religione, durante l'ora di progetti extrascolastici, stavamo lì in cerchio, parlavamo guidati da un moderatore, un insegnante, un esperto e non ci serviva niente. Adesso sarebbe impossibile perché hanno troppa fretta di avere tutto subito, hanno una soglia di attenzione bassissima, hanno bisogno del tutto subito e

quindi gli strumenti tecnologici quindi computer, video, schermi, per noi sono fondamentali per agganciarli e mantenerli. E questo lo dico con un po' di tristezza. Cioè è bello perché ti offrono anche tante possibilità in più che forse noi non avevamo, perché adesso hai davvero accesso a un'infinità di materiale. Però alla fine è il materiale umano che fa la differenza in questi progetti. E adesso purtroppo non credo sia sufficiente per riuscire davvero ad ottenere un risultato se utilizzi solamente questo. Questo è un po' triste per me però lo riscontro proprio a volte e lo dico anche in classe ai miei studenti "io non sono mica la vostra intrattenitrice, io non vi devo divertire". Io mi sforzo di essere interessante ma se una volta ogni tanto vi beccate una lezione noiosa perché vi faccio fare un'ora di esercizi di grammatica ve li fate e basta. Non morite, no? Questo è un po' il senso, non dobbiamo secondo me trattenerli. Dobbiamo dargli degli strumenti per poter diventare autonomi e adulti che sapranno riflettere. Per farlo ci serve un po' la tecnologia perché questa generazione non è in grado, pare, almeno nella maggior parte dei casi, di farlo senza. Spero di essere stata chiara

[P-06]

Chiarissima

[Int.]

Io vi ringrazio veramente tanto tanto tanto per il vostro tempo

[P-05]

Ottimo va bene grazie a te. È stato per me molto interessante

[P-06]

Anche per me. È sempre un piacere rivedere P-05 ovviamente

Intervista P-07 – COM-04

[Int.]

Allora io, intanto, ti chiedo una presentazione generale.

[P-07]

Allora, insomma anche per quello che mi hai detto tu, quindi ti racconto un po' di me sotto questo punto di vista che ti può essere utile. Sono P-07, vivo in un paese di provincia. Lo specifico sempre proprio per ricordare la complessità, insomma, di alcuni percorsi politici e di attivismo rispetto ad altri. Mi reputo una persona, con tutte le criticità, anche privilegiata, nell'aver potuto fare e coltivare, insomma, la passione politica e di attivismo. Faccio attivismo in Arcigay nel 2010 a livello territoriale e a livello nazionale nel 2020 ho gravitato, va beh, in consiglio nazionale, nei gruppi formazione, eccetera. Nel 2022 invece sono entrate in segreteria nazionale con delega alle politiche di genere e coordinamento della rete donne transfemminista. Quindi questo mi ha permesso, come dire, di consolidare e di mettere un po' di più a sistema quello che ho acquisito negli anni. Politicamente nella mia città sono stata dal 2016 al 2020, sì, no, 2020 era l'anno della pandemia, presidente della commissione per opportunità del comune con grandi note polemiche, ovviamente. Quello era anche l'anno della La manif pour tous che girava in giro col Pullman, siamo in quel periodo storico e quindi questo scatenò le ire funesti di alcune associazioni vicine al Vescovo, articoli contro la mia nomina e quant'altro. Io ero giovanissima allora, quindi questa cosa mi turbò particolarmente perché comunque venivo giudicata per quello che ero e non per quello che facevo. Quindi non so se ho fatto bene o male, però avrei preferito che di essere giudicata per quello che facevo e non facevo. Quindi sono laureata alla magistrale in servizio sociale, anche se non sono abilitata come assistente sociale perché ho scelto, in

questo momento della mia vita, di operare dal punto di vista della progettazione sociale. Quindi in questo momento mi occupo di progettazione, coordinamento, sempre in ambito terzo settore, progetti di contrasto alle discriminazioni LGBT e sempre nell'ambito più legato alle discriminazioni legate all'orientamento sessuale ed entità di genere. Qualche volta ho gravitato di più sulle questioni di violenza di genere, sulla comunicazione, linguaggio inclusivo, insomma ho spaziato sempre in questi settori.

[Int.]

Qual è il tuo ruolo all'interno del comitato di cui fai parte e come definiresti l'obiettivo principale del vostro comitato?

[P-07]

Ok, al momento sono la presidente, nel senso che è un altro punto che mi tiene abbastanza impegnata. L'obiettivo principale, in questo momento, è sicuramente quello di erogare servizi ed è un cambiamento rispetto al passato, sicuramente rispetto a quando io avevo iniziato a gravitare intorno all'associazionismo perché l'associazione in questi anni ha subito un grande cambiamento, le nostre organizzazioni che si sono trasformate da organizzazioni non politiche che facevano da cumbolo politico ad associazioni che erogano servizi. Questo ovviamente ha dei pro e dei contro. I pro sono sicuramente quello di dotarsi di servizi gratuiti verso l'utenza ed essendo spesso abitati da persone peer, riusciamo a offrire dei servizi da operatori peer to peer, quindi al di là delle competenze però abbattendo anche quel muro di criticità nell'accedere al pubblico servizio. Contemporaneamente questa grande fatica ti rallenta molto dal punto di vista politico e questo sicuramente ti dà - quindi curi di meno la parte magari di

organizzazione anche di eventi politico-istituzionali, culturali e quant'altro; quindi, ci sono i pro e i contro.

[Int.]

Quali sono le attività formative che avete all'interno del vostro comitato?

[P-07]

Allora al momento le attività formative sono tutte legate alle progettazioni; quindi, in questo momento è quella legata al CAD, quindi al Centro Antidiscriminazione finanziato dall'UNAR, e abbiamo anche un altro piccolo progetto finanziato dai Valdesi, dello sportello salute. Abbiamo avviato una serie di interventi formativi per i volontari, diciamo i soci, le soci, le persone simpatizzanti sul settore salute e benessere, queste sono principalmente a livello locale.

[Int.]

Ci sono dei programmi di formazione più formale all'interno del vostro comitato?

[P-07]

Più formale cosa intendi?

[Int.]

Per formale intendo quei corsi di formazione che erogano anche un certificato, un attestato di partecipazione.

[P-07]

Allora lo facciamo di volta in volta, nel senso che ce l'abbiamo previsto, nel senso che tra le attività che noi svolgiamo anche nei progetti abbiamo quello soprattutto di formazione sull'advocacy politica, quindi in questo senso, proprio per dialogare, quindi offriamo come dire del supporto di formazione anche per gli enti pubblici, e questo ci permette anche, ovviamente con un sistema modulare, in modo tale che se c'è l'amministrazione o gli enti che vuole un'ora di servizio eroghi un'ora, oppure aggiungendo i moduli puoi fare un corso invece completo più approfondito. Al momento siamo in trattativa con i consulenti dell'asco per fare un corso di formazione con il personale e stiamo in corso per capire, per avere l'accREDITAMENTO quello ECM praticamente, perché conoscendo il mondo sanitario e conoscendo il fatto che noi comunque siamo un'associazione giovane, perché è nata nel 2009, quindi per quanto in realtà siamo abbastanza grandi, però è un'associazione giovane dal punto di vista proprio territoriale e non facendo formazione esclusivamente come ente accreditato, è normale che per farci conoscere meglio in queste prime esperienze abbiamo proprio bisogno di avere maggiore credibilità e reputazione, quindi l'accREDITAMENTO ECM ci consentirà, secondo il mio personale punto di vista, di avere anche maggiori adesioni. Poi sta a noi presentarci bene e fare in modo che questo possa diventare replicabile nel tempo.

[Int.]

Chi è la persona responsabile della pianificazione delle attività formative all'interno del comitato? Se c'è una persona ovviamente o un gruppo.

[P-07]

Ok, più che altro c'è un gruppo al momento, che sono io, la sottoscritta P-07, e altre due persone, che sono del mio consiglio direttivo. Quindi tutti e tre ci confrontiamo, ci coordiniamo e poi in base a quello che c'è da fare dividiamo il peso organizzativo.

[Int.]

Come vengono scelte le tematiche delle formazioni?

[P-07]

Allora, questa è una bella domanda. Nel senso che dipende molto dalla tipologia di interlocutore che abbiamo. Quindi capitano alcune formazioni, ci vengono richieste che hanno proprio un focus specifico, ad esempio dal punto di vista professionalizzante. L'anno scorso io ho fatto la relatrice ufficiale di questo corso di formazione accreditato con la Regione per gli ordini professionali, quello degli avvocati, quello degli assistenti sociali, psicologi, educatori. Quindi aveva anche una vasta e diversificata platea di persone professioniste. E quindi in quel caso, ad esempio, io avevo ascoltato la loro esigenza, e quindi quella intanto di una alfabetizzazione base delle tematiche LGBTQIA+. Poi ovviamente trattandosi di professioni diverse, ma all'interno di un corso di formazione sul contrasto alla violenza di genere, è ovvio che abbiamo offerto, come dire, nel panorama anche dei materiali che avevo allegato per le persone partecipanti, tutta una serie di tematiche quali il linguaggio inclusivo della persona professionista, ma anche ad esempio i siti dove si possono trovare gli aggiornamenti rispetto alle questioni legate ai dati legati alla discriminazione, alle violenze, all'invisibilizzazione della comunità e un focus specifico anche proprio sulle organizzazioni europee, quindi tra quelle non governative e governative. Ad esempio, anche i filoni di finanziamento, il CERVO,

avevo cercato di offrire... Quindi cambiano in base alle persone utenti. Raramente arriviamo col pacchetto chiuso, do ut es, non so come dire, del tipo io ti do questo e tu mi devi partecipare e basta.

[Int.]

Ok, quindi non è che avete dei moduli già pronti, dei pacchetti formativi?

[P-07]

Allora, i moduli sì, noi abbiamo dei moduli già pronti, però è raro che non li andiamo a modellare, mi viene proprio il termine quello della modellazione, e raramente non li modelliamo in base alle persone utenti. Come moduli, se proprio questa è la domanda, ti dico, noi facciamo una distinzione, perlomeno e soprattutto io proprio per mia forma mentis. C'è la parte contenutistica e quindi da quello che può essere il linguaggio inclusivo, l'alfabetizzazione LGBT, l'approfondimento della comunità T, un altro tema molto caldo, l'intersezionalità, che è quello che è esploso nell'ultimo anno e che mi chiedono sempre più spesso di portare nei miei laboratori, nelle mie formazioni. Dall'altro c'è la parte della strumentazione, che parte dalla semplice erogazione di materiale didattico, quindi con la famosa slideshow, slide con immagini accompagnate da testo, da fonti dalla quale è tratta quella notizia, alternando qualche video, qualche fotografia, anche di decompressioni. Di solito il mio must, che faccio vedere quasi sempre perché si adatta a qualsiasi cosa, è il video di Mika, del programma Casa Mika, è quello dove lui parla del significato delle parole e poi fa la canzone col cuore delle mani bianche, che lo faccio più nella pausa, diciamo proprio come momento di decompressione, prima di andare in pausa oppure subito dopo la pausa, ascoltiamo le parole e la canzone. Poi un altro strumento che utilizzo è l'empathy map, che praticamente adesso non ce l'ho a portata di mano, però se vuoi poi te lo mando, che più che alle

persone serve a me, cioè nel senso che l'empathy map si rifà un po' agli strumenti che usano i sistemi bancari. Nel senso che quando tu devi offrire un servizio finanziario bancario, devi chiederti chi hai di fronte, quindi la persona che ti ascolta, di chi si fida, quali sono le sue esigenze, è uno strumento che viene utilizzato dal sistema bancario, che detta così può sembrare che sei ispirata al capitalismo più becero. Ahimè, sì. Ma perché il capitalismo più becero si ispira in realtà a quella che è la storia del nostro percorso umano, e quindi quello mi aiuta tantissimo a capire che questi professionisti, è normale un po' di prima ti citavo con gli ordini professionali, è normale che se tu gli dici le cose e non gli citi le fonti, non gli dai strumenti di anche formazione continua, quindi "ok io vi ho dato un'infarinatura, però tutte queste tematiche le potete approfondire nel sito XYZ", questo ti dà maggiore reputation nel momento in cui eroghi, così come bisogna invece di interloquire con ragazzi giovani, è normale che nell'empathy map la domanda a cui rispondi è "di chi si fidano", "a chi rispondono", e quindi lì utilizzi magari quel linguaggio un po' più, non dico il turpiloquio, però quel linguaggio un po' più frivolo anche, utilizzando magari anche il video musicale, l'intervista della cantante, che sai che può essere in voga nel mondo giovanile, e quindi cattura un po' la loro attenzione, sicuramente poi sempre come strumento la classica, banale sembrerebbe ma in realtà è importantissimo, analisi SWOT, e poi sempre io nell'ambito della strumentazione metto i famosissimi post-it, ma perché io sono un amante della carta e della penna, e quindi dico sempre che quando si restituiscono, infatti anche sulla mia scrivania è pieno di post-it, penna e robe varie, cioè scrivere, lo stimolo del feedback attraverso la scrittura secondo me è una cosa utile.

[Int.]

Ok, e invece quali sono i principali strumenti che utilizzate nella costruzione di una formazione?

[P-07]

Ok, allora questa domanda in parte ti ho risposto con la questione Empathy Map e analisi SWOT sicuramente, mi viene anche da pensare il brainstorming iniziale del team, con cui si deve parlare, e il check finale, anche post formazione, quindi cosa ha funzionato e cosa non ha funzionato, perché quello credo che sia estremamente costruttivo, anche se spesso ti porta anche magari a interrogarti sulle cose che hai sbagliato, quindi nelle nostre performatività ti porta un po' a buttarti giù, a dire "oh cavolo questa cosa la potevo fare meglio", però è un esercizio anche per quelle che facciamo formazione o comunque che ci occupiamo di questi temi.

[Int.]

Ecco, a proposito di questo, come valutate l'efficacia della formazione nelle persone a cui la erogate appunto?

[P-07]

Nelle mie ultime formazioni l'efficacia è stata valutata prevalentemente dall'ente che mi aveva coinvolto, che aveva fatto il questionario scritto. Poi io ti posso dire che è estremamente interessante, se hai feedback, cioè per me è uno strumento di valutazione - allora intanto per me il rapporto efficace ed efficienza parte anche da quanto tempo ci hai messo per preparare quella lezione, come dire proprio in termini anche tuo di investimento, di risorse economiche, di tempo, di studio, di approfondimento e quanto poi hai raggiunto l'obiettivo. In quel caso, ad esempio, questo rapporto posso dire, cioè in alcuni casi io dico sempre, ecco perché non ti devo raccontare il singolo esempio penso, ti devo raccontare come lo valuto, lo valuto ad esempio uno in base a quante persone hanno partecipato. Questo è brutto da dirsi perché per me ha significato anche se c'è solo una persona di fronte a me, però è normale che se l'investimento è 30 giorni tra preparazione materiale,

slides, telefonate, approfondimento, brainstorming, avere un numero almeno minimo di persone partecipanti, questo te lo restituisce. Poi fermo restando che io la formazione la faccio anche se davanti a me c'è una persona. Dal punto di vista invece di acquisizioni dei concetti, diciamo di quello che tu dici, lo strumento fondamentale sarebbe il questionario proprio sugli argomenti, e ti ripeto l'anno scorso in quella formazione era stato utilizzato. Però ecco il questionario scritto - io quello che invece penso che possa essere importante, fermo restando che sono un attivista quindi parliamo molto di questo, però per me un rapporto efficace ed efficienza è anche il feedback che ti arrivano dopo. Cioè se dopo una formazione io ricevo una persona che mi cita in un post di ringraziamento, mi vuole coinvolgere in un'altra formazione, mi iscrive per avere approfondimenti, per avere materiale eccetera, anche questi per me sono indice di efficacia di quell'intervento formativo, che magari non è contenutistico nel breve periodo, cioè ok, la valutazione su dieci cose che ti ho detto magari ne hai imparata anche solo una, però nella tipologia di formazione che faccio io, la cosa importante è anche quella di innescare l'interesse alla tematica, quindi non è solamente quella, ok, io sono la saggia e voi ascoltate. Mi è capitato proprio in questa ultima formazione che ho fatto, che ti citavo anche prima, scusa se la ripeto spesso, se poi ho bisogno di cose più lunghe.

[Int.]

Non ti preoccupare, no no veramente non ti preoccupare.

[P-07]

Allora il corso di formazione come ti dicevo, essendo un corso accreditato con tutta una serie di accreditamenti anche agli ordini professionali, ha avuto una durata quasi di un anno scolastico perché era iniziato a ottobre ed era finito a luglio; quindi, proprio per dirti come aveva funzionato. E oltre a me c'erano tante altre

persone relatrici. Per esempio, quando è finito e hanno consegnato gli attestati, una delle persone partecipanti ha pubblicato la foto e una delle altre persone che aveva partecipato era la presidente dell'INPS della città, quindi comunque una persona con un curriculum lavorativo anche diverso dal mio, perché poi era andata lei, per esempio, a fare un approfondimento su tutti gli interventi di aiuto che l'INPS dà alle persone che denunciano violenza. Quindi capisci bene anche quanto quella restituzione serviva a chi fa l'assistenza sociale, l'educazione professionale, gli avvocati, chi si occupa del mondo della giurisprudenza. Accanto a lei poi ha citato anche me e questo te lo raccolto come confidenza, non lo mettere nell'intervista alla fine della tesi, parlando anche dicendo l'eloquenza che avevo utilizzato che è una cosa che io mi ricordo uno dei miei professori universitari che mi disse "e lei signorina Calabro parla come l'assoluto fruttivendolo che c'è sotto casa mia, dovrebbe leggere di più". Cioè sai quelle frasi che nella vita ti...Ti segnano. Ti bastonano. Che poi io, ad esempio, l'ho cresciuta invece come un'insegnante delle scuole elementari e medie - perché io ho 36 anni, anche se sembro più giovane - e ancora si usavano i vocabolari quelli proprio che si portavano a scuola e che ci faceva leggere spesso le pagine, cioè leggere di quattro pagine di vocaboli all'interno del vocabolario. Però questa cosa appunto dell'eloquenza, del linguaggio è sempre stato un mio - l'ho sempre io considerato un mio punto debole. Quindi per me quel post, l'ho detto io allora, l'intervento anche in termini dialogici che avevo utilizzato era stato, cioè per me aveva centrato il punto perché per me quell'essere citata in quel post finale aveva significato, "ok, in un corso durato mesi tu ti sei ricordata di me e di quello che ti ho detto". Quindi come valutazione per me vale, conta.

[Int.]

E chi può partecipare alle attività formative del vostro comitato e se è richiesto un coinvolgimento minimo nella partecipazione?

[P-07]

Allora, sì è previsto un coinvolgimento minimo nella partecipazione, immagino che intendi numerico.

[Int.]

Non necessariamente

[P-07]

Ok, ok, sì ad entrambe le domande, quindi è previsto un numero minimo di partecipazione, insomma di coinvolgimento nel ciclo di formazione prevista. E l'altra domanda, scusami quella prima.

[Int.]

La prima è chi può partecipare.

[P-07]

Allora se sono formazioni dell'associazione, quindi proprio erogate dall'associazione, quindi organizzate da noi per intenderci, noi ultimamente abbiamo messo come vincolo quello di essere tesserati all'associazione, ma per una scelta politica. Uno perché la nostra tessera costa 10 euro, quindi meno di un euro al mese, ma è poi anche il significato di far capire quanto per noi è importante riconoscersi nelle attività dell'associazione; quindi, far capire alle persone quello è un investimento che noi mettiamo gratuitamente al servizio dell'associazione e

quello che chiediamo alle persone è "fate parte anche voi", anche perché acquisite dei diritti e dei doveri come persone socio per esempio.

[Int.]

Certo, e qual è l'importanza della formazione per raggiungere l'obiettivo del vostro comitato?

[P-07]

Mah, in questo momento con i due progetti che ti avevo citato in precedenza, 10, ma anche dal punto di vista politico, cioè anche fosse l'associazione che non avesse i pubblici finanziamenti, ma fosse semplicemente l'associazione che cerca di fare da pungolo con le istituzioni locali ha bisogno di fare formazione e formazione continua sia per saper essere, per saper stare nelle situazioni e nel saper fare, sapere, saper essere e saper fare che poi è un po' alla base del principio formativo. E perché io dico anche nel saper stare? Nel senso nello stare nelle situazioni, nel capire che c'è differenza tra il parlare dal palco del Pride, il parlare davanti ad un pubblico funzionario, saper parlare davanti a un genitore, saper parlare davanti magari all'omofobo che ti urla "frocio di merda" di fronte alla sede, ecco.

[Int.]

E hai notato dei cambiamenti nelle conoscenze o anche nelle abilità, nelle prospettive delle persone che hanno seguito le attività formative?

[P-07]

Sì, quello che posso dire ultimamente vedo solamente, no solamente, vedo un rischio, non so se è l'unico e questa è una cosa un po' controcorrente, nel senso che quando si fa formazione secondo me non si deve commettere l'errore di trasformare qualsiasi attività come se fosse una formazione - appunto, come se fosse una formazione a maggior ragione se hai studiato, o hai approfondito un determinato modo di fare il blocco formativo. Perché quello da una parte svilisce le attività e dall'altra è un po' come se avessi, come se fossi la cucina e usassi gli ingredienti, tipo "ok abbiamo gli ingredienti però li dobbiamo usare sempre per fare lo stesso piatto". E invece no, con gli ingredienti si possono fare tante pietanze diverse e questo è un rischio che ho visto nelle persone che non coniugano ai percorsi formativi anche dei percorsi personali. Cioè come se vedessero nel percorso formativo l'unico mezzo per arrivare all'obiettivo e questo secondo me pone proprio come rischio, infatti, poi a un certo punto di non capire più cos'è la formazione e cosa non lo è, cos'è la formazione e cos'è l'educazione non formale.

[Int.]

Certo, sempre collegato a questa domanda, quali sfide avete incontrato nell'implementare o anche solo nel mantenere la formazione all'interno del comitato?

[P-07]

Allora la criticità più forte del mio comitato è legata al territorio. Nel senso che noi siamo il classico territorio di emigrazione; quindi, esattamente come capita anche nelle altre associazioni del territorio, c'è uno spopolamento generale che colpisce anche il territorio, e quindi la criticità qual è? Uno, investire tanto tempo e tante ore, anche tanti soldi perché magari alcune volte per permettere a quella persona anche a sua volta di formarsi investi del denaro come comitato e poi

giustamente per motivi di lavoro, di studio personale o di interesse banalmente si sposta dalla città e quindi è una persona che perdi e quindi criticità è proprio legata allo spopolamento, alla questione formativa all'interno del comitato. Perché poi hai anche difficoltà nel costruire le nuove formazioni perché poi ti ritrovi sempre comunque a partire da zero con alcuni gruppi, infatti al momento non c'è un gruppo formazione che non sia quello delle tre persone che avevo citato prima ma che, d'altro canto, quelle tre persone, quindi nel compresa, sono anche i tre attiviste del direttivo. E non avere, quindi questo ci sta impedendo nei ultimi anni di avere proprio un gruppo che si occupa solo di quello, quindi maggiore fatica.

[Int.]

Oltre alle attività formative di cui mi hai parlato, quali sono gli eventi che organizzate e a chi sono rivolti?

[P-07]

Allora noi organizziamo - eventi informativi o in generale?

[Int.]

No, eventi più informali, anche il classico evento culturale che alla fine sono formativi anche quelli ma hanno un setting un po' diverso rispetto a proprio la formazione intesa come vera e propria.

[P-07]

Ok, ok, allora il numero degli eventi culturali, informali, è sceso in maniera esponenziale post-Covid. Proprio questo è un dato di fatto. Dalla riunione soci, agli incontri, sicuramente resta come punto cardine l'assemblea dell'evento legato al bilancio, perché lo cito, perché non è un evento culturale, ma è un evento secondo me formativo e informativo rispetto proprio al bilancio tra quello che tu fai economicamente con il budget di un'associazione e come quello si trasforma in bilancio sociale, quindi in erogazione di servizi, di tutele, di offerta che fai verso le persone di quel determinato territorio. Un altro evento che sicuramente facciamo con cadenza annuale, ma abbiamo questo perché siamo del sud, che sicuramente influenza anche questo, è la cena prenatalizia, che da noi di solito corrisponde anche col nostro compleanno che è il 17 dicembre, quindi fa gioco forza, facciamo le due cose insieme. E ora ultimamente stiamo interrogando sull'organizzazione di eventi informativi su tematiche attuali, quali anti specismo, intersezionalità, quindi le nuove tematiche cardine che accompagnano il movimento, le persone attiviste.

[Int.]

Questi che mi hai appena citato, che sono momenti più informativi, anche di discussione più informale, come vengono organizzati? Fermami se mi devi fermare, io continuo a farti domande.

[P-07]

No, stavo guardando solamente la mail perché mi hanno scritto così, perché dico che arrivo tra qualche minuto, ok. Scusami che... Ok, allora, come vengono organizzati? Allora, nel mondo dei miei sogni, vengono organizzati seguendo una scheda progetto e quindi comunque il titolo dell'iniziativa, chi si occupa della comunicazione, qual è l'obiettivo, chi sono i partner di quell'iniziativa. Però ti dirò, per lo meno il mio comitato rispecchia molto anche l'ambiente che ci circonda,

perché siamo figli dei nostri genitori, perché la mela non cade mai lontana dall'albero, insomma cita qualsiasi modo di dire che a me piacciono molto i modi di dire. Alcune volte vengono organizzati in maniera maccheronica, cioè del tipo "ma sì, c'è questa cosa da fare", "ok, io faccio questa cosa", "ma quest'altra cosa la dovevi fare tu", "ma la locandina non è ancora pronta", "ma avete sbagliato l'orario". Quindi nel mondo dei sogni ci sarebbe quello, poi è normale che cambia anche in base alla tipologia di evento, certo quando si tratta magari di cose un po' più formali, poi si cerca, come dire, di fermarsi e di dire, ok, questa cosa la possiamo organizzare bene, nel mondo sempre dei miei sogni, perché comunque va sempre tutto a rotoli, spesso e volentieri. Però sì, diciamo che l'ambizione è quello di farlo attraverso una scheda progetto, poi è normale che l'associazione segue anche un po' le esigenze delle persone che ne fanno parte, e dei feedback che hanno anche a livello di immaginario culturale delle altre organizzazioni, come da dirlo così.

[Int.]

Quali sono le figure chiave nell'organizzare questi momenti più informali?

[P-07]

Sicuramente serve una persona trascinante, che non deve essere per forza la leader del gruppo, però una persona che ha quella cosa proprio di coinvolgere le persone in maniera one to one, cioè che non si limita all'evento su Facebook, alla locandina, ma proprio che dice, che chiama, che mantiene i rapporti con le altre organizzazioni, che non lo so, fa il gruppo broadcast per informare di quella cosa. Comunque, il rapporto personale vince sulla tecnologia.

[Int.]

Invece quali sono gli strumenti o le piattaforme che utilizzate per condividere le vostre conoscenze o anche le vostre esperienze all'interno del vostro comitato?

[P-07]

Mai banalissimo drive, in base poi al materiale che abbiamo, o si carica, quindi sicuramente la mail, che per me è uno strumento, anche se spesso tanti non lo considerano come dato di mail, il gruppo Whatsapp, mio malgrado, che io odio, però mi rendo conto che è fast, veloce, insomma pratico, e che poi controlliamo spesso. E sì, il drive. Poi so che ci sono tante altre strumentazioni, tipo Slack, non lo so, ma io non sono una fan di tutti questi strumenti, nel senso che non sono nemmeno una brava tecnologica; quindi, al momento mi sento di queste banalità proprio.

[Int.]

Ok, e quali sono invece gli strumenti, gli oggetti, gli spazi che sono proprio rilevanti per la formazione nel vostro comitato sempre?

[P-07]

Allora, noi abbiamo una sede che è un bene confiscato, che oltre ad avere una saletta dove abbiamo insomma il materiale, c'è proprio quella che noi chiamiamo sala palco, cioè un bene confiscato che è un ex bowling, o meglio, era una sala giochi che aveva una pista da bowling. Però non immaginare, cioè una, proprio una, letteralmente. Però se conosci uno che immagina il bowling e dici cavolo, allora è proprio lunga, ha proprio una sala che noi abbiamo chiamato sala palco, perché poi sempre con dei progetti di rigenerazione urbana era stato realizzato un palchetto con i pallet, quindi c'è la predisposizione del proiettore e poi c'è questa sala che

proprio si presta all'organizzazione di eventi, che ne so, la presentazione del libro eccetera, ed è molto comoda perché quello ti permette sia se è una formazione formale, quindi dietro la scrivania e slide, insomma con il tuo proiettore, sia se usufruisce di quelle metodologie un po' di educazione non formale, quindi cerchio di persone con cartelloni, post-it e robe, perché avendo lo spazio tu hai proprio modo le persone di farle mettere in cerchio, quindi mi sento di dire, sì, che lo spazio ideale è quello che si può prestare ad entrambe le cose.

[P-07]

È la formazione un po' più...

[Int.]

Sì, quella più frontale.

[P-07]

Frontale, bravo eh! Non mi veniva la parola semplice, frontale, sì esatto.

[Int.]

Ok, e in che modo sempre strumenti, tecnologie o anche risorse materiali influenzano la costruzione e anche l'efficacia delle formazioni?

[P-07]

Allora, io credo che le formazioni... Allora, su una scala da 0 a 10 ti dico 5, nel senso che se tu hai la strumentazione migliore del mondo, però la persona che fa facilitazione o comunque da formatrice di quella formazione non ha l'empatia, appunto l'empathy map, il capire come coinvolgere le persone, sicuramente non si raggiunge. Magari la strumentazione aiuta magari un po' a nascondere le problematiche; quindi, ad esempio il videoproiettore puoi far vedere dei video, delle fotografie, quindi un po' va a compensare, però anche lì se tu guardi delle cose, ascolti la musica o comunque ascolti le voci, insomma, di quello che stai proiettando, però poi non hai un modo sano di coinvolgere tutto il gruppo. Quindi in una scala da 0 a 10 ti dico 5 perché comunque sono importanti. Banalmente ti dico anche uno spazio all'aperto privo di strumentazione può essere importante, e cioè può essere uno strumento, scusami, può essere funzionale alla formazione, però a quel punto per me lo strumento qual è? Il non avere, cioè come dire, essere in uno spazio isolato che non ha rumori esterni, che mette a proprio agio le persone.

[Int.]

Certo.

[P-07]

Quindi non c'è proiettore, non c'è sedia, però le persone si devono sentire a proprio agio, perché se non ci sono le sedie io nel gruppo ho una persona disabile che non riesce a sedersi per terra e cioè, ok, ho fatto la figata di portarti nello spazio zen, però non ti ho fatto sentire a tuo agio.

[Int.]

Certo. E a proposito di questo, quali strategie adottate per garantire la collaborazione tra oggetti e strumenti e persone?

[P-07]

Allora una domanda interessante, a good question, it's a good question, dicono di solito nelle interviste inglesi, per prendere tempo poi. Perché c'è bisogno di riflettere, questa è una domanda che ha bisogno di riflessione, nel senso che mi viene così da darti una risposta rispetto a quello che faccio io, che è banale, però consigliare di usare gli oggetti che pensate possono aiutarmi.

[Int.]

Ok, come gestite il cambiamento e l'adattamento delle vostre pratiche formative in risposta poi a nuove sfide, opportunità, nuove persone, strumenti emergenti che in qualche modo orbitano intorno al vostro comitato?

[P-07]

Anche questa, it's a good question. No, sempre appunto nel mondo dei miei sogni la cosa fondamentale sarebbe quella di un diario di bordo, che racconta anche lì quali sono state le opportunità e le difficoltà di una determinata formazione e cosa si è fatto dopo, ma che fosse anche un quadernone, anche con le parole, anche magari conservandogli i post-it delle persone che hanno partecipato. Mi rendo conto che spesso questo non viene fatto, ma nemmeno da me che lo sto citando; quindi, mi rendo conto che in questo senso forse una sfida che spetta alle persone di formazione è quella di costruire proprio un modus operandi, una nuova vision di come si dovrebbe fare, quindi proprio consigliando. Ad esempio, ora ho citato il diario di bordo perché, ripeto, da persona amante della carta e della penna, che poi

può essere anche... Però ecco, la cosa tipo di dire ok, abbiamo un quaderno dove appiccichiamo i post-it raccolti, dove ci scriviamo le criticità, i successi che sono accaduti durante quel momento, che io credo possa essere uno strumento indispensabile, anche per vedere negli anni come sono cambiate le parole. Io immagino fra una decina di anni riguardare cosa si è fatto adesso, cioè leggere, e vedere anche come... Perché io, ad esempio, se chiudo gli occhi e immagino la me che faceva le formazioni nel 2013, nel 2014, quando proprio mi avvicinavo inizialmente in questi settori, i vocaboli sono cambiati, ma anche le parole che ricevi come feedback, e quello è sempre, come dire, interessante.

[Int.]

Ok, ultima domanda, proprio ultimissima. Quali sono invece gli strumenti, sia materiali che immateriali, tecnologie di cui tu fai un grande uso per costruire una formazione?

[P-07]

Ma strumenti hai parlato proprio di...?

[Int.]

Strumenti può essere un oggetto, materiali vari, tecniche, tutto ciò che utilizzi tu per organizzare una formazione.

[P-07]

Ok, allora, no, io l'agenda, ho bisogno di buttare giù tutte le idee che mi vengono, anche in maniera confusa, e poi legarle; quindi, sicuramente la carta e la penna restano i miei strumenti preferiti, perché mi aiutano. Reputo uno strumento anche il connettermi con me stessa quando devo immaginare come costruire, e a

me serve tantissimo l'ascolto dei suoni che mi rilassano, le candele profumate, le fragranze, come ad esempio qui esiste il Bergotto, che è quello da cui fanno poi i profumi, e c'è l'olio professionale di Bergamotto, che infatti questo costa 10 euro, quindi questo mi ricentra. Quindi che non sono strumenti contenutistici, ma sono, come dire, ecco, quelle pratiche che a me servono, sembra un po' il popper fatto così, però ti posso garantire che è fragranza di Bergamotto. E quindi sì, poi vabbè, ho anche l'iPad, insomma quindi la classica, uso Canva, basic, e poi sì, ecco, giusto per farti vedere, sono una grande amante dei post-it che magari uso con i diversi colori anche per le tematiche, e come ti dicevo, quindi le agende, dove appunto frasi, cose interessanti che leggo, insomma. Per esempio uso un'altra cosa, anche il rileggere i libri, cioè quindi proprio il, ti rubo un minuto anche se io sono in ritardo, però ad esempio uno dei miei autori preferiti è Italo Calvino, in questo libro che si chiama "Sei proposte per il prossimo millennio", che sono le lezioni che lui tenne all'università di Harvard, c'è un passaggio che, mi piace Calvino perché nel leggere i suoi scritti tu vedi l'attualità, cioè come se gli avesse scritti avantieri, c'è un passaggio sull'epidemia pestilenziale, cioè la peste del linguaggio, che è esattamente quello che diciamo noi quando parliamo del fatto del linguaggio inclusivo, dell'importanza di mettere - che poi ti dicono, ah ma non si può più dire niente, ma se non lo lascio qua, e io dico sempre, ma andatevi a leggere Luca Calvino quando lo diceva 50 anni fa, 40 anni fa, perché appunto il non essersi presi in cura del linguaggio ci ha portato a questo, quindi poi rompe delle palle a noi, ma io vi dico "non l'ho detto io". Quindi ecco anche questo per ritornare alle fonti. Quindi sicuramente per me è importante avere questi - ma per dirti un altro libro che sto leggendo, che sembrerebbe strano, però che sto trovando illuminante, "perdona per un'umanità riconciliata" di Enzo Bianchi, che è proprio una persona cattolica, fan del Vaticano in tutte le sue forme, però con dei passaggi estremamente interessanti parla proprio di come appunto, perché dico che è importante secondo me, cosa c'entra con la formazione? C'entra nel momento in cui tu devi far capire che un percorso formativo, è un percorso che cambia prima di tutto te stesso. E se tu sei una persona che sta bene, fai star bene anche gli altri. E quindi dice "perdona", perché tutti - ecco qua vabbè parte dalla filosofia cristiana che tutti sbagliamo, tutti

siamo peccatori; quindi, essendo tutti cristiani e tutti peccatori e peccatrici, se ci perdoni, se partiamo dal perdono, tutti ci perdoniamo, e quindi se io ho bisogno del tuo perdono, poi tu avrai bisogno del mio, sostanzialmente. Quindi questi ecco sono un po' per me gli strumenti, magari c'è chi ti dirà, tipo uso la navicella di Elon Musk, i satelliti di... I pennarelli eh, no io uso più delle penne, no no più delle penne sì, queste, proprio le classiche penne in stilo, insomma, perché uso i post-it colorati capito, quindi ognuno beve, però vedi il colore c'è sempre.

[Int.]

Io ti ringrazio tantissimo, veramente tanto per la disponibilità, mi dispiace di averti fatto fare tardi, e niente, ti rimando un'e-mail per ricordarti poi del modulo privacy.

[P-07]

Per favore, abbi pazienza perché sono una smemorata, la mail me l'ero persa, quindi vi faccio bene a riscrivermi. Grazie mille, in bocca al lupo per il tuo percorso.

[Int.]

Viva il lupo, a presto, ciao P-07.

Intervista a P-08 – COM- 05

[Int.]

Direi di iniziare con una tua presentazione generale

[P-08]

Va bene. Allora, io sono P-08 e nella vita, diciamo, mi occupo di comunicazione digitale, in particolare il lato visivo, quindi grafiche, foto, e poi, invece, per passione, mi occupo di attivismo LGBTQ, in particolare anche di tutto quello che concerne l'educazione alle differenze per il Comitato della mia città.

[Int.]

Qual è il tuo ruolo all'interno del Comitato e da quanto tempo ne fai parte?

[P-08]

Ok, allora, io sono approdata al Comitato nel 2013, quindi è passato un pochino di tempo, e sono attualmente Presidente.

[Int.]

Qual è l'obiettivo principale del vostro Comitato?

[P-08]

Ok, allora, sicuramente è un'associazione che ha un minimo di storia alle spalle, perché è nata nell'84, quindi anche, come dire, ha avuto il privilegio di avere un percorso importante dietro, e oggi eroga servizi per la comunità, organizza attività culturali e progetti, e ovviamente fa advocacy politica. Sicuramente, lato obiettivi è stabilizzare, o far crescere, o immaginare anche nuovi servizi, poi i servizi e la cultura secondo me sono faccia della stessa medaglia, diciamo così, in modo poi da poter portare a un lavoro ampio e sinergico anche con la città, a favore dei diritti della nostra comunità e più ampiamente dei diritti di tutte le comunità marginalizzate.

[Int.]

Potresti descrivermi le pratiche formative che avete all'interno del vostro Comitato?

[P-08]

Sì. Allora, diciamo che noi abbiamo, se io dovessi raggrupparle in maniera sintetica, noi abbiamo tre tipologie, diciamo così, di attività formative, distinte oltre che per progettualità, principalmente per target, ovviamente, poi a seconda del target varia anche solo il tono di voce, insomma, varia a seconda del target. Una è sicuramente l'attività storica, una delle attività storiche dell'associazione, che è l'attività di educazione alle differenze presso le scuole; quindi, attività erogata da volontari verso scuole, quelle che, insomma, in gergo si dicono medie e superiori, poi, insomma, e quindi questo è sicuramente un tipo di attività. Poi abbiamo delle attività sempre di tipo formativo, più classico, legate alla DNA aziendale, presso alcune aziende che ne fanno richiesta, e poi abbiamo invece quella che, secondo me, è un'attività formativa con un target radicalmente diverso, ma interessante, che

è l'attività formativa interna, ossia dove il target sono i volontari stessi, in particolare i volontari di alcuni servizi, per diventare volontario di alcuni servizi è obbligatorio fare un corso di formazione, un po' per acquisire competenze che banalmente una persona non ha, per standardizzare il servizio, ma anche poi per affrontare, per far crescere il servizio stesso, cioè, insomma, la formazione è un po' questa cosa qui. In particolare mi vengono in mente tre corsi di formazione di questo tipo, che sono sicuramente quello del gruppo scuola, appunto i volontari che vogliono far parte del gruppo scuola diventano volontari solo a valle di un corso di formazione, di circa un anno, i volontari della Help line, anche loro fanno un corso di formazione, sono tutti corsi di formazione specifici, non è un unico corso di formazione, anche loro fanno un corso di formazione di circa un anno e i volontari del gruppo salute che fanno un corso più intensivo di circa tre weekend in presenza full time.

[Int.]

Ci sono dei programmi di formazione formale all'interno del vostro comitato?

[P-08]

Formale ti direi di no, non realmente, o meglio, sicuramente i corsi di formazione che noi sia che eroghiamo, sia che, come dire, sia verso noi stessi sia verso l'esterno, fanno più utilizzo di pratiche di educazione non formale, quindi un po' più - fra il fatto che magari si parla tra pari in alcuni casi, sicuramente si utilizzano tecniche, si tende ad andare più verso il non formale che il formale, diciamo che la cosa più efficace è ovviamente prevedere anche dei piccoli slot formali, stile presentazione classica, che però vengono sempre intervallati da o il momento di discussione o la piccola attività, anche perché poi è veramente più efficace per l'attenzione, insomma, dello spiegoni di sei ore, per cui cerchiamo di fare un mix. Alcuni corsi di formazione interni, quindi tipo quello della Help line o

quello di scuola in particolare, hanno sviluppato negli anni anche dei contenuti formali, che loro chiamano dispense, che vengono lasciati proprio come materiali alle persone consiste da studiare, cioè proprio da approfondimento, mentre l'incontro in sé di formazione; quindi, l'incontro dove io ti spiego il tema, per dire, tende ad essere svolto con metodologie di educazione non formale.

[Int.]

Ok, e all'interno del vostro comitato chi è la persona che è responsabile di pianificare e organizzare le formazioni?

[P-08]

Ok, allora, diciamo, il nostro comitato ha una struttura che io chiamerei "a matrice", in un certo senso, quindi non è una struttura necessariamente verticale, se parliamo di formazione, per cui diciamo che ci sono due cose. Ovviamente le attività specifiche, cioè per esempio le attività di educazione alle differenze del gruppo scuola, vengono gestite più o meno in autonomia dal gruppo scuola, senza quindi un referente esterno, per intenderci, in accordo ovviamente con il resto dell'associazione, ma è un servizio standardizzato, quindi va un po', si gestisce un po' da sé. Per le attività di formazione interna, quindi quelle che dicevamo prima, di fatto ogni gruppo ha il suo referente specifico; quindi, non c'è un unico referente di tutte le formazioni, per intenderci, ma essendo formazioni specifiche ogni gruppo ha un suo team formazione, in un certo senso, specifico, che si occupa sia di organizzare il corso lato logistico, ma anche nei contenuti. E poi riferisce invece al direttivo e alla consulta, quindi poi, insomma, c'è un raccordo ovviamente, ma non c'è un'unica progettualità di tutte le formazioni, proprio per questa natura un po' a matrice funzionale, diciamo così, dell'associazione.

[Int.]

Quindi ci sono più che altro dei gruppi autonomi che poi sono sempre in collegamento fra loro?

[P-08]

Sì, sono dei gruppi autonomi in collegamento fra loro e in realtà sempre in collegamento col direttivo, perché ognuno di questi gruppi che io ti ho menzionato, che noi chiamiamo sezioni, hanno di fatto sempre un rappresentante all'interno del direttivo. Quindi la cosa è un po' più organica di quello che sembra, cioè nel senso non sono del tutto autonomi, ma ovviamente essendo formazioni specifiche per attività specifiche non ha nessun senso che se ne occupi una persona che magari non conosce i contenuti del corso banalmente, cioè diciamo così.

[Int.]

E come vengono scelte le tematiche che affrontate durante le formazioni?

[P-08]

Allora, diciamo, formazioni verso l'esterno, quindi le attività nelle aziende e nelle scuole vengono decise in maniera abbastanza organica con l'utenza, di fatto. O meglio, noi abbiamo sempre dei piccoli progetti base, come se fosse uno scheletro dell'incontro, ma in maniera evidente poi è la platea in un certo senso che indirizza l'approfondimento, soprattutto nei contesti scolastici, nei contesti aziendali magari li puoi, come dire, stringere un po' di più. Anche perché è essenziale poi, come dire, calare la formazione sui bisogni di un target che tu prima non hai incontrato e che dopo non incontrerai mai più. Non hai facilmente né un pre né un follow up su

queste cose e quindi è giusto rispondere poi a esigenze specifiche se emergono. Tenzialmente da questo punto di vista l'infarinatura che noi diamo, o meglio lo scheletro che noi diamo, sono quelli che noi consideriamo i concetti base, cioè partiamo dallo scheletro base banalissimo dell'identità sessuale, quindi "cos'è l'identità di genere", "cos'è un orientamento sessuale", eccetera, e poi da lì di solito la discussione si innesca da sola e si rispondono alle varie esigenze specifiche. Questo vale sia per le aziende sia per le scuole, ovviamente con toni di voce diversi e probabilmente anche con aspetti che si possono affrontare in maniera diversa, banalmente per l'età delle persone. Lato formazioni interne, anche qui diciamo ogni sezione ha per fortuna una coscienza molto approfondita delle sue necessità e quindi essenzialmente ogni anno tutti questi corsi di formazione vengono rivisti o rimodulati, non nella loro totalità perché sarebbe follia essendo corsi che durano un anno, però vengono rimodulati sulla base di feedback del corso precedente, sia interno sia esterno, quindi sia del team che l'ha organizzato, tipo questa cosa magari facciamola diversamente l'anno prossimo, sia esterno, sia di chi il corso l'ha subito quell'anno, cioè tipo questa cosa avrei saputo, volevo saperne di più, eccetera, oppure ancora richieste particolari emerse dal servizio stesso, cioè tipo faccio l'esempio della scuola perché è più pratico, a scuola nell'ultimo anno ci hanno chiesto tantissime volte questa cosa che noi nel corso di formazione non trattiamo, quindi magari è il caso di inserirlo per l'anno dopo con le modalità che poi si concordano di volta in volta. Di fatto ci sono alcuni capisaldi che non sono svincolabili, ma che sono dovuti alle nature dei servizi, tipo il corso del gruppo scuola prevederà sempre per sua natura un approfondimento specifico sull'adolescenza, il bullismo omo-transfobico, cioè perché da lì non è che lo puoi togliere, ecco diciamo così, esattamente come il corso dell'help line Accoglienza prevederà le tecniche del colloquio di accoglienza, le tecniche proprio del discorso con una persona che magari è in difficoltà, eccetera. Il corso del salute prevede sia una parte molto tecnica del cosa sono le IST, eccetera, come si fa il test, cioè ci sono alcuni capisaldi che ovviamente non sono svincolabili per ovvi motivi, e poi ce ne sono alcuni che invece magari non sono di per sé vincolati, ma che sono interessanti perché danno a tutti i servizi una panoramica ampia delle tematiche

della comunità, quindi non solo necessariamente di una cosa che già loro immaginano, e anche perché essendo servizi che raccolgono l'utenza esterna, devono essere più in grado possibile di sapere le basi di tanti aspetti della vita delle persone LGBT, che come giustamente noi ricordiamo sempre, sono persone che sono LGBT, ma quello è solo un loro aspetto della loro vita, cioè nel senso ce ne sono tanti, molto diversi, e per essere più efficaci possibili è giusto avere una comprensione di massima, perlomeno, di tante cose, sia pratiche sia contenutistiche.

[Int.]

Quali sono gli strumenti o risorse che utilizzate per supportare le pratiche formative?

[P-08]

Allora, direi cose abbastanza basic, senza particolari vincoli, dal proiettore, adesso abbiamo una fantastica LIM in sede che sta salvando la vita a tutti, drive, quindi file condivisi, etc., grandi classici, insomma, niente che io ti possa di particolarmente innovativo, più una serie di materiali invece a mano per quegli incontri che prevedono magari delle attività più pratiche, quindi fogli, pennarelli, post it, insomma, niente di in particolare, è il kit del formatore, quindi non è che sia una grande novità. Io penso di avere pennarelli che escono ovunque, ogni tanto apro scatole e trovo pennarelli.

[Int.]

Capisco. Prima mi dicevi che durante le formazioni spesso vi danno dei feedback, avete un modo particolare per raccogliere questi feedback?

[P-08]

Sì, noi tendiamo, allora, diciamo che durante le formazioni, al netto della persona che magari si ferma e ti dice ma questa cosa non l'ho tanto capita, però questo secondo me succede relativamente poco, perché ovviamente essendo formazioni organizzate da volontari e per volontari, il tema tempistiche è sempre un problema, diciamo così, per una vera raccolta feedback. Perché le fai la sera, finisce alle 11, la gente deve prendere il treno e tornare a casa, quindi è logisticamente complesso, secondo me, al netto di persone che magari possono ma. Per cui negli anni abbiamo strutturato dei questionari, cioè dei moduli Google un po' articolati, ovviamente perché mi chiedono tante cose, che noi mandiamo alla fine di ogni modulo formativo, o meglio, faccio sempre l'esempio del corso scuola, ma questo vale per tutti gli altri corsi, quindi insomma tienilo buono per tutto. Essendo corsi molto lunghi, soprattutto per attività di volontariato, che è abbastanza strano, noi non facciamo che inizi a settembre e finisci a giugno e non ci dai feedback e non abbiamo punti di confronto in mezzo al corso. Per esempio, se c'è qualcosa che non va a settembre, te lo incancrenisci fino a maggio e non è particolarmente efficace neanche per il lato umano. Quindi di solito è strutturato in moduli, tendenzialmente tematici, tipo il primo tratta le identità, quindi la base, cioè se non sai quello non riesci a fare il resto. Il secondo tratta quest'altro. Alla fine di ogni modulo ci sono delle esercitazioni, tipo simulazioni per intenderci, e abbiamo istituito anche un momento intermedio di confronto, cioè è un giorno dove non c'è lezione, ma è confronto personale, cioè non è confronto di gruppo. Quindi si danno dei micro appuntamenti in un certo senso, e poi alla fine di ogni modulo mandiamo un form che racchiude dei punteggi e dei campi note per ogni incontro che loro hanno fatto nel modulo e che possono compilare anche in anonimo. Noi gli chiediamo il nome, ma è anche scritto se vuoi scrivere il nome bene, se non lo vuoi scrivere va bene uguale. Cioè in modo che hanno libertà di decidere se si sentono di dirla firmandosi o no. Poi questa cosa, se conosci la classe, è aleatoria, nel senso che tu capisci chi l'ha scritta, però è giusto anche così.

[Int.]

Come valutate l'efficacia delle vostre formazioni?

[P-08]

Ok, allora le valutiamo in itinere, quindi durante il corso, con le simulazioni di cui ti dicevo prima, una simulazione finale e un esame scritto. Diciamo che c'è una valutazione sicuramente tecnica contenutistica, di apprendimento, e invece per la parte orale, che è ovviamente più difficile da valutare, valutiamo i contenuti e la forma con punteggi separati. Quindi abbiamo una piccola scheda di valutazione, che viene distribuita a tutte le persone che valutano, non c'è un'unica persona che valuta, in modo che si abbiano più punti di vista e banalmente anche una media più tutelante, diciamo così, lato nostro e lato loro. Dove, quindi, per i contenuti si dà un punteggio, per la forma si dà un altro punteggio e da lì poi si fa una sintesi e questo è lato corso. Altro tema, secondo me, è invece - questa l'efficacia della formazione in sé - l'efficacia ai fini del servizio o meglio contenuti, ok, corso magari superato, da capire la retention dopo il corso, secondo me, perché è un'altra cosa. Noi abbiamo una retention media, secondo me, diciamo che se arrivano a fine corso ogni anno diciamo 20 persone, secondo me che poi operano realmente nel servizio è la metà, più o meno. Ci siamo sempre interrogati su quanto questo sia un tema nostro interno, ossia di persone che si avvicinano al corso per approfondimento personale ma non hanno mai avuto magari realmente intenzione di poi erogare un servizio e quindi tema "che platea stiamo raggiungendo". O di quanto sia invece organizzativo del fatto che il corso è lungo, c'è l'estate in mezzo e sappiamo tutti che con tre mesi in mezzo è sempre un tema, questo qui lo sappiamo, cioè funziona così. Però è anche vero che è un corso che è visto molto come qualificante, quindi va bene, guardiamo il bicchiere mezzo pieno, ma sicuramente ci sono degli aggiustamenti da fare in tal senso per capire, poi comunque è uno sforzo anche per noi ovviamente

erogare un corso lungo un anno e il corso noi lo erogiamo perché poi queste persone il servizio lo erogano, cioè non è un'accademia universitaria, quindi questo un pochino.

[Int.]

Mi racconteresti una formazione, un episodio che ti ha colpito tanto

[P-08]

Allora diciamo che, fammi pensare, io in particolare durante il corso di formazione della scuola mi occupo di alcuni incontri che svolgo tendenzialmente con un uso misto di contenuti formali e momenti un po' più di discussione, chiacchierata, qualche volta abbiamo fatto anche una roba tipo sullo stile del World Cafè, ma non proprio World Cafè, non c'erano i tempi per fare il World Cafè vero, però per esempio è successo un paio di anni fa che invece ho gestito io un incontro che facciamo sul coming out, tema, uno di quelli vincolati perché non si può non parlare di coming out, che però è sempre un po' delicato. O meglio, è un po' delicato ai fini dell'utilizzo che noi ne facciamo, nel senso che parlare del coming out in maniera contenutistica, cioè spiego cos'è il coming out e la differenza con l'outing, ci mettiamo dieci minuti e abbiamo finito lì. Il tema, noi abbiamo sempre cercato di usare questo incontro anche per capire un po' quanto le persone siano risolte, diciamo così, perché poi è un diritto a non essere risolti ovviamente, o attraversare momenti di sfida, però se ti stai ponendo nell'ottica che poi vai ad erogare un servizio che è un colloquio di accoglienza o un incontro a scuola, un minimo di corazza da quel punto di vista devi averlo perché se no rischi veramente il benessere della persona e magari non è il momento giusto, diciamo così, per fare alcune scelte. E quindi è sempre anche un momento di condivisione che però non è necessariamente facile perché, questo è inutile che ce lo raccontiamo, io penso che

chiunque abbia momenti dolorosi del proprio coming out, non necessariamente dolorosi nel senso il dramma, ma anche solo la presa di consapevolezza. Cioè sono tutti percorsi molto emotivi, ecco diciamo così. Quindi il cercare di farli socializzare questa cosa va fatta con i dovuti modi, con i dovuti pesi, in modo da non, anche perché ripeto, poi non sai che cosa le persone raccontano, quindi è un po' come dire, è un tema. L'avevamo svolta con un'attività che avevamo ideato, che era andata molto bene, io ero rimasta molto contenta di quell'incontro, che era un mix tra condivisioni in anonimo e poi facilitate in pubblico nel senso soliti bigliettini, insomma anche lì grandi classici. E con momenti anche liberatori, conclusivi, quindi era stata organizzata proprio come una grande attività, era andata molto bene e quello che ne avevamo percepito era al di là dell'emozione del gruppo, ne era uscito un gruppo coeso, perché erano riusciti pur essendo estranei essenzialmente, erano riusciti a condividere aspetti anche complessi delle loro vite, ad ascoltarsi reciprocamente e credo che questo poi alla lunga, se va bene, unisca. Infatti, di quel corso lì, che avevamo trattato con alcune di queste attività, avevamo avuto una retention più alta, secondo me, magari non tantissimo, però sarebbe da indagare se anche questo tipo di attività e modalità poi portano... il legame umano vince su tutto, cioè su queste cose qui. È sempre stato un tema capire quando farglieli fare durante il percorso, nel senso che non puoi farglieli fare all'inizio perché non si conoscono e non è funzionale e anche pericoloso, diciamo così. Le ultime volte che li abbiamo incastrati a cavallo di Natale, o meglio, l'ultimo incontro di Natale era... prima di Natale, pardon, era questo incontro di condivisione che comunque finiva in maniera liberatoria, poi c'erano le vacanze di Natale e il primo incontro a gennaio era un incontro di coesione team building, in modo che anche il tema dello stacco delle vacanze si sentisse meno. Questa cosa, secondo me, funziona e li unisce molto al di là della conoscenza personale, che magari uno si sta più simpatico con un altro, quindi proprio come gruppo.

[Int.]

Chi può partecipare alle vostre formazioni e qual è il livello minimo di coinvolgimento richiesto?

[P-08]

Le formazioni esterne va da a sé, nel senso che la scuola fa la richiesta per la classe o la scuola attesta, l'azienda fa la richiesta per l'azienda, l'azienda tendenzialmente non obbliga ma consiglia, nel senso che difficilmente organizza se poi sa che la gente non partecipa e la scuola invece lo inserisce nel programma scolastico; quindi, questo impegno per la scuola di solito sono due ore, per l'azienda tendenzialmente meno, perché fanno l'ora e mezza, però questi si spiegano un po' da sé. Per i corsi di formazione interni dipende, o meglio dipende, i corsi di formazione sono aperti a tutti, cioè non c'è un vincolo anagrafico, statistico, chi si iscrive si iscrive essenzialmente; quindi, è legato all'interesse della persona a far parte di quell'attività lì. Per cui a seconda delle attitudini o di quello che uno vuole. Tutti i tre corsi di formazione prevedono dei colloqui d'ingresso, dove tendenzialmente vengono ammessi tutti, però al netto di criticità particolari, ma è successo un paio di volte negli anni. L'impegno richiesto è la frequenza, che è sempre obbligatoria, dell'ottanta per cento, quindi stile corso accademico, il salite fa questi weekend un po' più intensivi, perché fa tre weekend intensivi, e la help line e lo scuola invece fanno un incontro a settimana per l'anno, durante l'anno, di due ore. Entrambi hanno un registro dove segnano presente e assente e quindi poi a un certo punto si avvisano le persone, tipo hai ancora un'assenza piuttosto che altro.

[Int.]

Come incoraggiate il coinvolgimento dei membri durante la formazione?

[P-08]

Allora, diciamo che ci sono alcune persone dei vari team formazione che si dedicano un pochino di più a questo aspetto, o meglio, il coinvolgimento puro alle attività di formazione è "vieni e frequenti il corso, d'accordo", però poi ci sono delle persone in accordo con il resto del team che si occupano dell'aspetto un po' più, come dire, "come va", "come non va", magari ci si divide i compiti su alcune cose, cerchiamo di fissare durante l'anno anche dei momenti, diciamo, di socializzazione, in un certo senso, non slegati dal corso, perché fino a un certo punto del corso tendiamo a evitare che il team formazione e la classe siano troppo mescolati, diciamo così. Però tipo, faccio l'esempio stupido, ma a Natale, ok, dopo il corso ci fermiamo tutti mezz'ora, facciamo il brindisi col panettone, per dire, e poi più vanno avanti, quindi più il gruppo si stabilizza, più si organizzano, c'è un incontro che si tiene di sabato, ci fermiamo tutti a pranzo insieme, cioè si organizzano anche dei momenti dove si comincia un po' a conoscerci meglio. Oltre che essere tutti, ovviamente, invitati alle attività di socializzazione che l'associazione organizza al di là del corso di formazione, in modo che conoscano anche, insomma, tutti gli altri, e si cerca di stimolarli sempre anche via mail, via messaggi, contatti più diretti, eccetera, in modo da non lasciarli proprio completamente al "questo è il calendario, vieni e frequenta", essenzialmente. C'è un minimo di seguito di alcune persone che se ne fanno carico, del sentirli, capire quali sono le varie esigenze che emergono, poi tutto viene ovviamente riportato nel team e il team discute le eventuali risposte, se ci sono delle domande.

[Int.]

Qual è l'importanza della formazione legata ai vostri obiettivi nel comitato?

[P-08]

Secondo me è essenziale, io sono sempre stata un po' di questa parte qua, nel senso che la formazione è una cosa bellissima, è una cosa che secondo me, non nel mio comitato ma in generale, spesso viene vista solo come un passaggio contenutistico. Questo è vero, è essenziale anche quello, non è che, eh. Ma il passaggio di progettualità o processi o concetti chiave dal cosa significa il volontariato a che cosa significa una governance. Per un'associazione sono vita, secondo me, si risolverebbe, penso, la pace del mondo, probabilmente, con una cosa del genere e credo veramente sia fondamentale da questo punto di vista. Oltre che esserci tutto il lato, quindi questo diciamo da formatori autentici, dal punto di vista puramente umano, io sono fermamente convinta che anche le attività di formazione, anche quelle erogate magari in maniera più frontale, poi creino alla lunga un enorme senso di coesione e condivisione all'interno delle associazioni stesse. Non solo perché tutti partano da una stessa base di contenuti che non è detto che tutti abbiano, a prescindere che sei in un'associazione da sei mesi o ci sei da 60 anni francamente, ma perché tutti attraversano le stesse esperienze. E a prescindere da che tipo di esperienza è, significa partire con una base comune di esperienza, con qualcosa che si è fatto insieme, poi può essere piaciuto o non piaciuto, questo è un altro aspetto, cioè un aspetto più - diverso. E quindi io credo che se i fini di un'associazione, che può essere la nostra ma può essere un'altra, è quella di crescere, e crescere in maniera sana, io credo che la formazione sia la chiave di tantissime cose, sicuramente non è la panacea di tutti i mali, questo è ovvio, ma io credo che sia veramente fondamentale.

[Int.]

Quali sono le sfide che avete incontrato sia nell'implementare che nel mantenere le vostre pratiche formative?

[P-08]

Allora, nell'implementare, allora ripeto, io ti faccio, comunque ti sto parlando di cose che l'associazione fa da veramente tanto tempo, quindi poi ci sono alcune cose che io so per tramandato quasi, rifaccio l'esempio del gruppo scuola perché è quello che mi è più facile, perché è un gruppo di cui io faccio parte, il gruppo scuola ha iniziato a farlo nel '94. Con persone che neanche ci sono più in associazione, quindi sicuramente non faceva il corso che fa, cioè nel senso la cosa si è evoluta nel tempo. Sicuramente, allora, implementazione, io questo lo vedo con altri gruppi che stanno cercando di implementare corsi di formazione, secondo me c'è un tema, passami il termine, di pregiudizio, o meglio, quando arriva uno stimolo del "facciamo un corso di formazione perché serve per questo, questo, quest'altro", chi magari è lì da più tempo tende a vederlo come un tentativo del spiegargli le cose o di, non so come dire, c'è sempre un po' questo tema del togliere il controllo, nel senso è sempre il cambiamento spaventa eccetera, poi non è così ovviamente. Però questo si risolve con un piccolo attraversamento, nel senso un piccolo accompagnamento, di solito la cosa finisce un po' lì. Sicuramente implementazione invece più moderna oggi, secondo me ci sono alcune richieste che emergono in maniera anche legittima da alcuni attivisti o volontari della comunità di "ma perché non trattiamo questo tema piuttosto che quest'altro, piuttosto che ho letto questo eccetera", che secondo me portano delle difficoltà nell'implementazione di alcune formazioni, non tanto per il tema, ripeto sono tutti temi legittimi, ma per lo scopo del corso di formazione, nel senso io penso che sia inaffrontabile fare corsi di formazione che affrontano tutto, cioè nel senso bisogna avere molto chiari gli obiettivi e gli esiti perché se no è un manuale di filosofia, "bellissimo, interessante, ma inutile", mi dispiace dirlo, ai fini del corso, cioè ripeto poi l'approfondimento ci può stare, ma questo è un tema secondo me che tutta la nostra comunità fa un po' fatica ad affrontare. Io sono un po' pragmatica su queste cose qui. Su difficoltà nel mantenimento, secondo me è lo sforzo, noi siamo certi che i corsi così come gli eroghiamo siano veramente un tocco sana per l'associazione, siano appunto qualificanti e abbiano permesso di fatto i servizi di crescere tantissimo, ma l'organizzazione, lo svolgimento e il mantenimento proprio anche solo delle attività del corso è uno sforzo molto oneroso, perché significa al di là del scrivere delle date

in un calendario, significa trovare le persone relatrici per ogni incontro, rivedere le dispense, qualcuno che segnala assente, qualcuno che sente i feedback, cioè è oneroso perché lo è, è comunque un corso di informazioni che dura dieci mesi o quello che è. E questo secondo me in alcuni momenti avrebbe bisogno di una riflessione probabilmente un pochino più ampia di come essere più efficienti senza perdere troppa efficacia ovviamente, se non altro dal punto di vista logistico. Per esempio, è un po' di tempo che ci stiamo chiedendo se alcune operatività dei corsi non possono essere invece fatte in condivisione di tutti i gruppi di formazione, evitando quindi che ognuno si faccia il suo, se non altro per snellire alcune cose o accumulare incontri che sappiamo essere in comune a tanti corsi, perché comunque è un lavoro, è vero che dall'altro punto di vista ti ingaggia le persone e quindi ci permette la retention di chi ha voglia di darsi da fare su questo punto di vista, però è un lavoro, nel senso questo sicuramente sì.

[Int.]

Hai notato cambiamenti nelle conoscenze delle persone che partecipano alle formazioni nel tempo?

[P-08]

Sì, sì, sicuramente, questo sicuramente sì, nel senso, allora al di là della conoscenza quella acquisita sul momento, diciamo così, quello secondo me è quasi facile, nel senso perché io vado a un incontro esattamente come quando vado a una conferenza, ascolto, se mi dicono qualcosa di nuovo l'ho ascoltato, non dico che l'ho appreso al 100% perché quella è un'altra cosa, ma ha sicuramente scoperto qualcosa di nuovo, quindi questo è semplice, noi lo verificiamo anche con le esercitazioni, l'esame, eccetera. Però quello che io trovo interessante e che ho trovato interessante è vedere come anche al di là del contenuto, anche le modalità

di esporlo, come lo spieghiamo, come raggiungiamo questo pubblico, eccetera, che sono effettivamente cambiate. Io stessa nei miei anni durante il corso scuola, quando io ho iniziato nella scuola di alcuni temi non si parlava, un po' perché non se ne parlava, un po' perché ci si sentiva di non avere alcune competenze specifiche, quindi poi si sono fatti degli approfondimenti, si è studiato come portarli a scuola e oggi invece sono di uso corrente. Quindi ovviamente è una cosa che va oltre il singolo incontro, c'è un processo un po' più lungo, però anche le modalità, mi rendo conto che perlomeno su questi gruppi ci sia veramente una condivisione proprio anche di processi, che effettivamente al di là del contenuto, del "ti do una definizione", che probabilmente tra l'altro a scuola se la trovano su Google, quindi magari è meno interessante, come gliela faccio arrivare, come ce li faccio riflettere, eccetera, queste cose sì sono cambiate, secondo me sono cambiate anche tanto e su questo secondo me noi siamo piuttosto bravi senza aver paura di essere vista come un po' modesta.

[Int.]

Oltre agli eventi di formazione, quali altri eventi informali vengono organizzati dal vostro comitato e a chi sono rivolti?

[P-08]

Allora diciamo che appunto in questa enorme struttura a matrice che noi abbiamo, allora io qui ti sto parlando di gruppi e sezioni, io ti dico solo che i gruppi e le sezioni se io li conto tutti sono 17, cioè capisci che se non ci organizziamo a matrice diventerebbe un delirio, allora diciamo che ci sono attività che sono quelle di servizio, che sono quelle che noi chiamiamo sezioni, quindi l'Help line è un servizio ovviamente, il gruppo scuola è un servizio, cioè dove io ho un gruppo di volontari che sono di fatto operatori, in un certo senso, che erogano dei servizi

specifici su progetti specifici. Poi abbiamo invece tutte delle attività legate più identitarie, quindi legate, tipo il gruppo giovani è identitario, nel senso che devi rispettarli in una certa fascia anagrafica, il gruppo donne è identitario e così via, che organizzano attività che potremmo accumulare di più fra la socializzazione e il culturale, probabilmente, a metà strada, e a seconda del gruppo che lo organizza sono aperte al gruppo di riferimento, al pubblico in realtà di riferimento, alcuni sono aperti anche extra, quindi facciamo attività sia di socializzazione, sia di discussione su alcune tematiche, con anche ospiti, altre associazioni, il gruppo giovani fa spesso volontari incontri con Agedo, per ovvi motivi di confronto, e poi ci sono delle attività più ampie, che sono rivolte poi in maniera più specifica a tutta la città, possono essere piccoli festival, gli eventi del Pride Square, non sono attività formative, per ovvi motivi, ma impattano poi sulla conoscenza di alcune tematiche, che poi magari si rispecchiano nelle formazioni, o magari riscontrano un bisogno per cui tu organizzi una formazione specifica, insomma sono tutte cose, va tutto messo in maniera più olistica.

[Int.]

Come vengono organizzati questi momenti, questi spazi di condivisione e discussione?

[P-08]

Allora, diciamo che anche qui ogni gruppo organizza i suoi, o meglio, ogni gruppo ha di fatto la sede a disposizione in uno slot fisso, e in quello slot organizza il proprio calendario. Diciamo che il gruppo giovani, per esempio, organizza in maniera alternata un momento di discussione, e poi un momento di socializzazione, momento di discussione, momento di socializzazione, che ci sta, perché capisco perfettamente il bisogno, scegliendo a loro volta delle tematiche che emergono dal

gruppo stesso, cioè nel senso il gruppo stesso dice "vorrei parlare di questa cosa", si mettono d'accordo e organizzano. Il gruppo donna, stessa cosa, fa più attività di elaborazione, forse, che socializzazione, anche se, ripeto, c'è sempre un po' il misto di questo aspetto, e anche qui vengono organizzati in maniera simile, ossia c'è il gruppo, le persone volontarie, che decidono i temi, magari trovano anche l'ospite, e poi lo organizzano, e quando lo organizzano poi lo aprono tendenzialmente anche all'esterno, non hanno mai fatto vincolo di questa cosa qua. Poi ce ne sono altri, tipo il gruppo cultura, per esempio, fa attività ogni mercoledì da 35 anni, non lo so più, c'è sempre la stessa persona a gestirlo, per cui tutte le volte mi chiedono un mercoledì la sede è libera, e io ho detto, no, neanche devo chiederlo, lo so, anche qui di discussione. Di solito fanno tutti così con una riunione mensile, con la programmazione del mese dopo, tranne il gruppo donna, che fa una programmazione di sei mesi, io non so come facciano, però, infatti, no, hanno scritto giugno dicendo, abbiamo già gli eventi fino a dicembre, ho detto "ma siete sicuri di questa cosa?". Sono una macchina da guerra, infatti, ogni volta che c'è da organizzare qualcosa le chiamiamo.

[Int.]

E quali sono le figure chiave all'interno del vostro comitato per la formazione

[P-08]

Allora, diciamo che secondo me, allora, ogni gruppo ha una sua persona coordinatrice che viene eletta, cioè, quindi è una carica reale, diciamo così, che fa un po', ovviamente, da raccordo e da coordinatrice, appunto, e secondo me a livello macro, quindi più ampio, quindi non dei singoli gruppi, ma dell'associazione, secondo me sta un po', in questo momento sta un po' in carico al direttivo, quindi alla consulta, ma non tanto per ruolo, perché io non credo, perlomeno in

un'associazione grande, io non credo che la coesione sia il ruolo del direttivo, o meglio, perlomeno non di regola, no? Nel senso, credo che la coesione sia un obiettivo del direttivo, ma non che necessariamente sia un carico del direttivo, che certamente c'è già una marea di robe da fare, ovviamente. Credo però che, e questo credo in maniera organica, perlomeno noi stiamo vivendo un periodo in cui all'interno del direttivo ci sono persone che vengono elette e che vengono elette perché un pochino quel ruolo lo abitano all'interno dell'associazione. Cioè è molto più facile che un'associazione viva, vivace, sana, elegga un certo tipo di ruolo chi si è fatto carico di alcuni tipi di processi, di attività, anche di cura in un certo senso degli spazi che magari le persone che non conoscono, magari va bene uguale, però se non la conoscono è più difficile. Per cui credo che ci sia in questo momento un pochino le due cose combaciano. Secondo me il fatto che noi viaggiamo su questa natura a matrice ci rende molto efficienti, ma ovviamente la coesione può diventare un tema nel senso che i gruppi tendono poi a lavorare magari a compartimenti stagni. Quindi per questo, per lo meno io posso parlare per i miei mandati, la coesione è diventato uno degli obiettivi del direttivo che ha organizzato di conseguenza attività di socializzazione per tutta l'associazione. Quindi in questo momento se ne sta facendo carico il direttivo. Che sono dei banalissimi aperitivi sociali con attività di socializzazione strutturate all'interno. Non è solo il vieni e ti prendi un drink e va benissimo perché l'agenzia socializza da sé, ma con delle piccole attività a squadre, che poi ogni volta ce le inventiamo. E questo secondo me è stato molto apprezzato, ha funzionato molto bene; infatti, sono piuttosto popolari all'interno dell'associazione e stiamo lavorando su come renderlo più sinergico con l'area dell'associazione che si occupa dei famosi colloqui di accoglienza. In modo che possano dedicarsi magari loro alle attività di socializzazione, essendo che ne hanno le competenze e un po' la natura. E il direttivo invece si occupa più della parte logistica, economica, che ovviamente può stare in capo solo il direttivo. Quindi è inutile appaltarla a chi poi non ha l'ownership, è inutile darla a chi poi non ha il potere per gestirla, anzi diventa frustrante. Però io penso che la coesione poi sia essenziale, se poi vuoi una certa vivacità dell'associazione.

[Int.]

Quali sono gli strumenti, gli oggetti o anche gli spazi che impattano molto nelle vostre formazioni

[P-08]

Allora, diciamo, ripeto, formazioni esterne non devo neanche spiegarti, nel senso la scuola c'è l'aula, la classe tendenzialmente. Lato strumenti sono sempre un "come va, va", perché sai benissimo che quando entri in una scuola tu ti puoi chiedere tutto ma poi c'hai il computer che non va, la chiavetta, la dimentichezza. Per cui, vabbè, lì ci arrangiamo, anche perché, ripeto, per fortuna noi non abbiamo bisogno di particolari materiali per i nostri progetti, tranne che per uno, dove lì ci possiamo il computer noi e lo abbiamo risolto così. Per le aziende stessa cosa, anche se sono più performanti dal punto di vista tecnico, anche qui per ovvi motivi. Per le formazioni interne in realtà secondo me lo spazio proprio è un tema. Nel senso che noi abbiamo questi corsi di formazione che possono essere anche molto partecipati e una sede piccola; quindi, lo spazio proprio inteso in senso fisico è un tema. Un po' perché abbiamo tanti gruppi e tante attività, quindi il calendario è molto serrato, è un tetris di incastri e quello è. Però significa anche che se c'è un gruppo che dice posso spostarmi a martedì questa settimana la risposta è tecnicamente che è impossibile. Però questo poi può diventare un problema nel senso perché ovviamente se c'è un gruppo che mi dice quest'anno il corso posso farlo il martedì invece che il giovedì la risposta è tendenzialmente no perché diventa problematico spostare 17 gruppi. Quindi questo poi può essere un problema. E il problema proprio di metratura nel senso che quest'anno i corsi sono un po' meno popolati però l'anno scorso il corso della Help line aveva 50 partecipanti che hanno resto per tutto l'anno. Perché di solito tu arrivi a 50 e dici vabbè teniamo duro un mese, metà se ne va, perché funziona così. Invece hanno retto tutto l'anno. Però sono arrivati tutti

fino al corso quindi ottimo devo dire da questo punto di vista ma la sede è piccola e non ci stanno neanche volendoci cinquanta partecipanti a cerchio per intenderci. E quindi poi è sempre un arrabattarsi per trovare location esterne. Quello secondo me è un tema perché al di là dei costi banali è un tema perché ogni volta devi incastrarti con calendari di esterni che magari non sono disponibili, magari non hanno l'attrezzatura. Quindi quello secondo me impatta in maniera naturale poi su tutto e è anche questo oneroso per i team di formazione da seguire perché significa tenere contatti con un ente che non sei tu.

[Int.]

Per quanto riguarda oggetti o strumenti tecnologici quali sono quelle che più utilizzate?

[P-08]

Allora strumenti tecnologici sicuramente la LIM adesso e prima il proiettore con il computer ma la LIM è definitivamente più comoda. Piattaforme in realtà più per archiviazione e condivisione, quindi Drive principalmente, usiamo Meet per fare riunioni urgenti di allineamento perché sennò il resto è solo presenza. Quindi non facciamo - anche le riunioni fra noi sono in presenza quindi non facciamo un particolare utilizzo di piattaforme digitali in tal senso se non appunto quello che ormai è necessario per la scrittura di documenti e condivisioni delle dispense e-mail.

[Int.]

In che modo strumenti tecnologie influenzano l'organizzazione della formazione?

[P-08]

Allora l'organizzazione secondo me non tanto. Penso che ci possano essere però alcuni strumenti digitali che possano essere utili da implementare negli incontri se non altro per piccole attività. Cose, così, carine a basso impatto. Nell'organizzazione secondo me non impattano tantissimo. Nel senso che, o meglio non impattano oggi, perché sono di uso corrente immagino che al loro inserimento magari avranno anche impattato. Però non ti saprei dire. Altro periodo storico forse. Ripetendoci forse effettivamente un doc condiviso gli avrà anche svoltato la vita all'epoca.

[Int.]

Perché voi avete un comitato che ha una storia molto importante. È uno dei primissimi comitati in Italia quindi insomma avete proprio una bella storia dietro.

[P-08]

No, però ogni tanto è una cosa che mi trovo lì a pensare. Ci sono alcune cose che noi oggi facciamo ma le facciamo veramente quasi in automatica. Nel senso perché per molti di noi non c'è quasi un prima. Per cui poi su alcune cose ci ripeti e dici ma forse però.

[Int.]

Quali strategie adottate per far collaborare le persone con gli strumenti che utilizzate. Mi hai fatto l'esempio della Lim e mi immagino ci sono persone che magari non sono probabilmente affini a questo tipo di strumentazione.

[P-08]

Tantissime. Allora diciamo che ovviamente nessuno è costretto cioè nel senso a noi è capitato di avere la personale relatrice che era più a più a suo agio collegando il suo computer al proiettore e abbiamo montato il proiettore. Va bene Così, cioè. Non è un problema questa cosa qui. Quello che abbiamo fatto è fare un piccolo - Allora diciamo due cose, se gli dici il manuale di istruzioni e nessuno lo guarda nessuno imparerà. Ma nessuno neanche ci prova. Per cui abbiamo fatto un piccolo vademecum, basic. Ma cinque cose, nel senso. Anche sapere di fatto sapendo l'utilizzo che le persone ne fanno nel senso perché se una persona vuole farne un utilizzo un po' più esperto allora magari se la studia ma magari anche la persona che non ha bisogno di studiare. C'è la persona che magari già la usa al lavoro. Se la persona ti dice vorrei provare, che cosa ci fa? Ci proietta delle slide di solito cioè non è che ci faccia tutta sta roba oppure gli devi spiegare come si fa a scriverci sopra. Per cui sono proprio cose easy. Nel senso. Per cui giusto un clic a questo tasto. La USB la metti qui. C'è insomma una roba molto easy. Che più. Io la vedo più come un "ti do Anche la possibilità di utilizzarla senza un altissimo sforzo cognitivo. Che io capisco che la gente magari non ha proprio la voglia di leggerci il manuale di istruzioni che poi, tra l'altro, magari è scritto male e in tecnicese. Cioè nel senso. Per cui chi di noi ha un minimo più avverso, ha scritto questi Quattro punti. Tipo "devi fare questo", tipo "il cursore qui". Proprio un po' come faresti per la nonna col cellulare. Se hai una persona che è giovane. Magari non glielo devi neanche spiegare perché si mette a cliccare. E riconosce che quell'icona lì è quel simbolo lì e ci arriva. Se è una persona che però le LIM Non le ha mai usate, cioè è proprio uno strumento che non è nella - Magari una persona che non è neanche nativa digitale per intenderci, perché appunto il comitato storico noi abbiamo un sacco di gente Che è lì dagli anni '90. Che però usa carta e penna. Capito. Che va benissimo. Però capisco che ci sia uno scoglio proprio In più. Quindi Un pochino bisogna venire in conto, giustamente, anche a una forma mentis Che non è necessariamente la nostra.

[Int.]

Quali sono invece gli strumenti Che tu utilizzi di più nell'organizzare una formazione.

[P-08]

Allora. Sarà buffo dirlo. Ma Excel. Cioè nel senso. Allora. Per usare Excel bene bisogna essere un po' tecnici. Questo è vero. Cioè non è esattamente lo strumento più democratico possibile. Però se io devo organizzare una forma, magari non un singolo incontro di formazione, cioè un singolo incontro di formazione Mi faccio due appunti E la finisco lì. Cioè francamente. Però se devo organizzare un ciclo. Per intenderci. Cioè io lo uso proprio come task manager, quasi anche. C'hai la tab del calendario, la tab dei documenti. Quindi è un mix, drive, sheets, essenzialmente. E Più che altro perché poi ho tutto in un unico posto, le presenze, clicco qui e me le calcola. Cioè è un lavoro di programmazione che fai a monte però poi A me piace avere tutto veloce spostato. Perché poi sennò diventa tutto molto complicato. Se no, altri strumenti di cui io faccio uso, diciamo non digitali, sono quelli di prima. Post it. Pennarelli. Io faccio un larghissimo uso dei bigliettini. Cioè nel senso io propongo bigliettini per qualunque cosa praticamente. E Altri strumenti, no, per le formazioni direi questi. Poi l'integrazione con Google, essenzialmente. Poi su Google c'è tutto. Da questo punto di vista.

[Int.]

Non ho altre domande. Ti ringrazio tantissimo per il tuo tempo e la tua disponibilità

[P-08]

Grazie a te.