

*Il vostro futuro non è scritto, il futuro di nessuno è scritto,  
il futuro è come lo creerate voi, perciò createvelo buono!*

Doc. Emmet Brown  
in "Ritorno al futuro", 1985

## INDICE

Introduzione: la mia storia, la storia che mi porta fino a qui.....	3
Comunità.....	6
Verso quale comunità.....	8
L'empowerment e il passaggio da coinvolgimento a partecipazione nei progetti di animazione di comunità.....	10
Le interfacce dello sviluppo interumano come spazi dove agire il potere verso il cambiamento.....	14
La socializzazione: il lavoro in gruppo e il lavoro di gruppo.....	16
Playback Theatre e lavoro di gruppo.....	17
Per concludere.....	20
Bibliografia.....	22
Ringraziamenti.....	24

## **Introduzione: la mia storia, la storia che mi porta fino a qui**

Non credo ci sia niente di meglio che raccontare una storia per spiegare le motivazioni che mi portano a scegliere di affrontare questa tesi che ha come oggetto proprio il Playback Theatre (da qui in avanti PT). Una storia di cui io sono protagonista.

Questa tesi muove infatti dai miei trascorsi con il PT. Affonda le radici in un periodo della mia vita che ora è molto lontano, non solo in termini di tempo. È stata una storia ricca di passione, all'inizio, come tutte le storie d'amore... e poi di conflitti... eh sì, a volte io e il PT ci siamo presi a pugni.

Il mio lavoro nasce prima di tutto dalla voglia di far pace con questo strumento, che tanto ha significato per me per un lungo periodo e che ha lasciato la sua impronta, anche se ora sono un'impiegata in uno studio che si occupa di consulenze sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. In realtà è un pretesto per far pace con una parte di me, ovviamente, e per riavvicinarmi ad essa, con rispetto, prendendola per quella che è.

È la parte di me che voleva incidere sul mondo, cambiarlo, migliorarlo... dopo un lungo tempo lontana da lei, impegnata come sono ora a “salvare” me stessa invece del mondo, a cambiarmi, migliorarmi e rafforzarmi, credo che sia giunto il momento di tornare ad annusarla e scoprire se insieme possiamo ancora fare qualcosa.

Scrivere questa tesi mi sembra una buonissima occasione per iniziare a farlo.

La scena comincia così.

Ci siamo io e il mio compagno di allora, Francesco, in provincia di Lucca. Siamo in un agriturismo, una settimana sulla sobrietà felice. Il campo è organizzato in collaborazione con Cevot, e in Cevot lavora Valerio e al campo c'è Roberto. Entrambi appartengono a Empatheatre e ci portano la compagnia per farci assistere a una performance.

Racconto la mia storia. Una cosa che mi aveva molto colpito emotivamente qualche giorno prima. Ricordo come fosse ieri la meraviglia e lo stupore di sentirmi così capita, compresa, ascoltata... pensavo fosse un episodio un po' complesso da raccontare, ma soprattutto da

comprendere emotivamente, e invece... oltre ad aver rivisto quello che avevo vissuto (e mi era sembrata una magia), il giorno dopo mi sono trovata a parlare di nuovo dell'episodio, che in qualche modo aveva toccato anche chi l'avevo visto solo in scena, e non vissuto con me.

È stato lì che tra me e il PT è scattato il colpo di fulmine.

E poi Mitos, a Lucca, prima edizione, laboratorio di tre giorni... conosco Davide, Luciano e Marco. L'amore aumenta. Comincio a conoscere l'uso della musica e la bellezza delle relazioni che si creano in scena, con l'improvvisazione, attraverso la spontaneità e la creatività.

Poi capita che decido di andare a fare servizio civile a Milano, è lì parte il Corso di Teatro per lo Sviluppo di Comunità, ed è fatta! Io e il PT "stiamo insieme"! Corso importantissimo, fondamentale per la mia crescita personale in primis. E poi c'è stato un anno con la compagnia milanese di PT Impronte, esperienza relativamente breve ma bellissima, che mi ha dato la possibilità di immergere i piedi... anzi, di immergermi tutta in quella che chiamo "realtà operativa" ... quel momento terribile di passaggio dalla teoria, dove tutto fila sempre liscio come l'olio, alla pratica che, soprattutto per chi lavora con quel materiale complesso e imprevedibile chiamato "persone", è sempre ricca di imprevisti e imperfezioni.

I problemi tra me e il PT nascono a causa dei miei "trascorsi amori" (proprio così, come nei rapporti tra persone...). Il fatto è che io ero capitata a Milano a fare servizio civile proprio per lo sviluppo di comunità... mossa però da tutt'altri studi. Sono laureata in Cooperazione allo Sviluppo, indirizzo in cooperazione decentrata. Io e il mio gruppo di compagni di università, trasudanti di entusiasmo, voglia di cambiare le cose e salvare il mondo, ci eravamo inventati di auto organizzarci un corso sull'empowerment di comunità, tenuto da uno dei nostri prof., Piergiulio Branca, e da quella che in seguito sarebbe stata la presidente della cooperativa per la quale ho lavorato a Milano, Floriana Colombo. Fu un anno ricchissimo, dove accumulammo circa 200 ore di formazione residenziale e non, tra cui un T-group, un paio di laboratori di comunità (4 giorni in cui si simula la vita di una comunità vera e propria) e tanta formazione sugli strumenti che deve saper maneggiare un animatore di comunità (dalla sensibilità – imparare a "sentire le cose con la pancia" e a dare ascolto ai disagi o alle belle sensazioni – al ruolo del facilitatore di gruppo, dalla progettazione dei percorsi di sviluppo di comunità all'imparare a percepire una situazione

complessa – campo di forze – e a darle un significato assieme a chi la vive; dagli strumenti che servono a far emergere le istanze dei gruppi che compongono la comunità a quelli che servono a valutare e ri-tarare con loro i percorsi). Per capire meglio, questa auto-formazione post-universitaria volontaria somigliava molto a quelli che un tempo erano i corsi triennali regionali che servivano a diventare animatore di comunità (ebbene sì, un tempo oltre all'educatore, che all'epoca veniva formato con lo stesso tipo di corsi, esisteva anche questa figura professionale).

Da dove nasce, quindi, il conflitto tra il mio percorso di studi universitario e quello del Corso di Teatro per lo Sviluppo di Comunità? Il fatto è che allo stesso termine, sviluppo di comunità, corrispondono due cornici teoriche molto molto diverse, che affondano le loro radici una in Moreno e nel valore antropologico della trasmissione orale della cultura e l'altra nella corrente della Psicologia di Comunità Radicale, alla cui base stanno la teoria di campo di K. Lewin, il concetto di empowerment come processo di sviluppo di comunità competenti, la ricerca-azione come strumento di conoscenza e trasformazione della realtà che gli operatori (siano essi psicologi di comunità, animatori sociali, ecc.) attuano assieme alla comunità oggetto dell'intervento e non “su di lei”.

La sensazione era che quanto imparato al Corso di Teatro per lo Sviluppo di Comunità non avesse veramente niente a che fare con quanto appreso all'università.

La conclusione a cui sono arrivata, e che mi fa fare pace con il Playback Theatre, è che esso è uno strumento molto duttile, in quanto utile a diversi livelli (per lo sviluppo individuale, così come nelle relazioni di piccolo gruppo, di grande gruppo e di comunità). Come tutti gli strumenti, sarà tanto più efficace quanto ben utilizzato e, a mio parere, dietro al “buon utilizzo” dello strumento PT vi è la scelta di impiegarlo nell'ambito di progetti di ampio respiro, che con rispetto, etica e una buona dose di saggezza abbiano come obiettivo il benessere della comunità. E il tipo di progetti che credo siano i più efficaci per portare il cambiamento sono quelli che coinvolgono e fanno partecipare in maniera attiva i gruppi e le persone che sono destinatarie dell'intervento.

Se si vuole lavorare veramente per il benessere delle comunità, di conseguenza, la performance di PT da sola non basta: con questa tesi, vorrei spiegare il perché, provando per un momento a indossare i panni (giocare il ruolo) dell'animatrice di comunità. Vorrei spiegarvi cosa sono per me l'empowerment, lo sviluppo di comunità, la ricerca-azione, il

cambiamento. Vorrei provare a raccontarvi qual è la cornice teorica entro la quale mi muovo per progettare i miei interventi. E infine, vorrei evidenziare quando e come, dal mio punto di vista, possa inserirsi in maniera efficace e proficua un intervento di PT.

## Comunità

Partiamo con una definizione di ciò che è destinatario sia degli interventi di ricerca-azione volti all'empowerment, sia di un certo tipo di percorsi che includano il PT: la comunità.

Tra le varie accezioni e significati, scelgo di presentarne uno mutuato dall'interazionismo simbolico<sup>1</sup>, in particolare da Gusfield: "La comunità è ciò che la gente pensa che essa sia".

Che cosa deriva da questa apparentemente semplice definizione?

- sono i componenti stessi della comunità a costruire la realtà con le loro relazioni (si veda nota 1)
- sono i componenti stessi della comunità a definire il senso e la qualità della comunità
- la qualità della comunità dipende dalla qualità delle relazioni che si costituiscono al suo interno

Conseguentemente per incidere sullo stato di malessere o benessere di una comunità, bisogna lavorare sull'idea che i suoi membri hanno di essa e sulle relazioni che essi hanno tra loro, dato che è da queste interazioni che nasce il significato da attribuirle. Per membri non si intendono solo i singoli cittadini, ma anche gruppi formali o informali e istituzioni facenti parte della comunità e agenzie esterne che si rapportano ad essa, ma non ne fanno parte.

In questa prospettiva le qualità della comunità diventano un concetto negoziato tra i componenti della comunità e, di conseguenza, la comunità stessa dove si va ad operare diventa la meta, un qualcosa da scoprire e costruire, e non un dato di partenza.

---

1 I tre principi cardine dell'interazionismo simbolico sono:

I. gli esseri umani agiscono nei confronti delle cose (oggetti fisici, altri esseri umani, istituzioni, idee, ecc.) in base al significato che attribuiscono ad esse

II. Il significato attribuito a tali oggetti nasce dall'interazione tra gli individui e quindi è condiviso da essi; in altre parole il significato è un prodotto sociale

III. Tali significati sono costruiti attraverso un "processo interpretativo messo in atto da una persona nell'affrontare le cose in cui si imbatte".

E l'operatore, sia esso psicologo di comunità, animatore sociale o, nel nostro caso, compagnia di Playback Theatre impegnata nell'implementazione di un progetto di sviluppo di comunità, partecipa a questa negoziazione.

Già partendo da questa definizione si comincia a intuire come il PT possa essere uno strumento utile, se ci si appropria alla comunità a partire da questa consapevolezza. È come se il PT fosse una finestra che si apre su una piazza, dato che una performance ben preparata e condotta offre la possibilità, agli operatori e a quella parte di comunità che partecipa, di osservare la comunità stessa e di sentire, razionalmente e con il cuore, qual è l'immagine che ha di sé. Si ascoltano le voci dei diversi gruppi che la compongono e si cerca di dare voce anche a chi normalmente non ce l'ha, sia facilitando la narrazione di narratori normalmente "outsider" (compito e responsabilità del conduttore), sia portandoli in scena attraverso l'assunzione di determinati controruoli (compito e responsabilità dei performer).

Il PT non dà soluzioni (così come l'animazione di comunità non deve "calare" soluzioni dall'alto), ma può dare un assaggio del punto da cui si parte, del punto in cui si è o della meta che è stata raggiunta, a seconda del momento in cui si tiene la performance durante lo svolgimento di un progetto di animazione; ciò, soprattutto se accompagnato da altri strumenti di valutazione partecipata che normalmente si usano in ricerca-azione, quali ad esempio l'evaluation<sup>2</sup>.

Inoltre trovo che sia uno strumento particolarmente adatto per celebrare eventi particolari, come l'apertura o la chiusura di un progetto o di un servizio<sup>3</sup>.

---

2 P. Branca, F. Colombo "La ricerca-azione di evaluation", tratto da: "Territorio e lavoro di comunità" Pedagogia di territorio – collana diretta da Patrizia Antinori – Università degli Studi di Padova – Dipartimento di Scienze dell'Educazione, CLEUP Editrice – Padova - 2000

3 Quando il comune di Paderno Dugnano decise di chiudere il Centro di Aggregazione Giovanile "Contromano" che era gestito da A77 Cooperativa Sociale e presso il quale lavoravo, alcuni membri della Compagnia Impronte e compagni CTSC di Milano decisero di farci il regalo di una performance. Volevamo celebrare la vita di questo posto così significativo per molti ragazzi e ragazze. Ricordo ancora le storie che si sono susseguite una dopo l'altra sulla scena: dal campo di volontariato che era stato organizzato dopo il terremoto a L'Aquila alle scene di vita quotidiana (le famose scoordinatissime partite di pallavolo) alla relazione tra ragazzi un po' complicati ed educatori. Ricordo l'atmosfera intima, ricordo la magia e le emozioni profonde... uno dei momenti più toccanti della mia permanenza a Milano. Ricordo anche che come equipe di lavoro avevamo deciso, in quel periodo, di organizzare iniziative perché i ragazzi da un lato potessero elaborare il lutto della perdita di un posto così significativo, dall'altro riuscissero a gettare lo sguardo verso il futuro. La performance è stata estremamente utile per tutti noi per fare il punto su cosa era stato il CAG Contromano e su cosa lasciava ad ognuno.

## **Verso quale comunità**

Posto che la comunità è ciò che i suoi membri pensano che sia, come animatrice sociale auspico che la comunità e i singoli gruppi che la compongono diventino soggetti competenti, cioè che siano in grado di riconoscere i problemi sentiti, compresi i bisogni relazionali immateriali, e di sentirsi nella possibilità di dare risposta ad essi (sentire di avere il potere di). In altre parole stiamo parlando di un aumento della partecipazione, intesa come riconoscimento dei problemi di chi fa parte della comunità e mobilitazione verso la risoluzione di essi.

Personalmente ritengo che oggi l'individualismo e il mito del self-made man imperversino. Facciamo parte di comunità sfilacciate, comunità virtuali, diffuse... Non esiste più un territorio di riferimento, anzi, spesso siamo attirati (Erasmus), se non costretti (emigrazione interna all'UE per cercare lavoro), a lasciare i nostri abituali luoghi di vita per spostarci a vivere, se non sopravvivere. I luoghi dove si prendono le decisioni sono sempre più distanti (pensiamo ad esempio alla cessione di sovranità verso le istituzioni dell'Unione Europea). Ci viene richiesto di essere sempre più autonomi e i beni essenziali, la casa, la salute, il cibo, divengono sempre più cari. Per quanto stiano nascendo a poco a poco stili di vita alternativi, come il cohousing, il coworking, i gruppi di acquisto solidale, la cultura di riferimento rimane quella del "dovercela fare da soli".

Se proviamo a pensare ai nostri atomi sociali, all'insieme dei ruoli che copriamo e delle relazioni significative che costruiamo, ci possiamo rendere conto che, più che costruire, consumiamo. Oltre che beni materiali, consumiamo attività, tempo, servizi.

E nel nostro quotidiano battagliaire per poter essere chi vorremmo essere, ci sentiamo assolutamente impotenti di fronte a questo stato di cose.

In questa sorta di mancanza della comunità tangibile, quella fatta di vicinato, famiglia allargata, spazi abitati, vissuti e trasformati da chi li occupa, è come se si fosse creata una dicotomia: ci sono io che mi devo fare spazio dentro a una società indistinta, così grande e frastagliata che non la posso cambiare, ma rispetto alla quale posso solo piegarmi e omologarmi. Una sorta di terra di nessuno. Ed è dentro questa terra di nessuno che è necessario lavorare per costruire nuovi significati, nuovi spazi sociali a cui appartenere,



dove sia possibile far sentire la propria voce, far emergere altri tipi di bisogni, quelli relazionali, ed esercitare il proprio potere decisionale di persona, di cittadino, per cambiare<sup>4</sup>.

Dicevamo che la comunità è “ciò che la gente pensa che essa sia” e che i significati che costruiscono la comunità dipendono dalla qualità delle relazioni che vi si instaurano all'interno, pertanto è necessario lavorare a partire dalle relazioni, appunto, occupando quella che è diventata la “terra di nessuno”, *“la terra di mezzo dell'economia e della società nella quale si incagliano i bisogni sociali insoddisfatti perché privi di potere d'acquisto individuale, o perché delegittimati o addirittura messi al lavoro nelle dinamiche competitive dell'economia generalizzata”*.<sup>5</sup>

La performance di Playback Theatre, prendendo in considerazione la sua dimensione sociale, è un modo per far esperire al pubblico questo abitare la terra di nessuno. Perché il pubblico che assiste a una performance diventa una sorta di interfaccia della società all'interno della quale è inserito.<sup>6</sup> Come anticipato nel paragrafo precedente, se la compagnia è ben preparata e ha ben preparato la performance (se non è parte di quel contesto sociale, almeno informandosi su di esso), se viene condotta una buona attività sociometrica nella prima parte, se si pone molta attenzione nel dare voce a tutti i gruppi presenti, allora le persone del pubblico potranno esperire la natura della comunità più grande all'interno della quale sono inseriti, ascoltando le voci di uomini e donne, adulti, bambini e anziani, bianchi e neri, stranieri e non... Le voci dei narratori che si alterneranno in scena, se da un lato saranno quelle degli individui a cui appartengono, dall'altro saranno anche espressione di quella parte di società che in qualche modo rappresentano (uomo o donna, madre lavoratrice o casalinga, operaio o libero professionista, ecc.); così come anche i performer potranno portare in scena controruoli che rappresentino e diano voce ad altre parti. In questo senso credo che la performance possa costituire un primo passo verso la costituzione di una comunità competente, laddove le diverse parti che la compongono si possono riconoscere reciprocamente, anche a livello emotivo e, soprattutto, se normalmente hanno poca visibilità negli ambiti quotidiani. In altre parole la performance rende possibile non solo la rappresentazione dell'immagine che la comunità ha di se stessa, ma anche l'apprendimento, da parte della comunità, di qualcosa di sé. Conoscerne le varie parti, grazie a questo aspetto della dimensione dell'interazione

---

4 P.Branca, F. Colombo, gennaio 2003, “La ricerca-azione come metodo di empowerment delle comunità locali”, Animazione sociale n.1/03

5 Ibidem

6 L. Dotti, 2006, “Storie di vita in scena”, Ed. Ananke, pag. 58

sociale che una performance promuove, costituisce un ulteriore passo verso il cambiamento della comunità stessa. E la “terra di nessuno” si popola di volti, di storie, di gruppi, di affinità e differenze. E gli individui cominciano a sentirsi meno sperduti e soli perché, per affinità o differenza, si riconosceranno nelle storie di qualcun altro.

## **L'empowerment e il passaggio da coinvolgimento a partecipazione nei progetti di animazione di comunità**

Obiettivo principe per l'animatore di comunità è quello di favorire il passaggio, per i contesti in cui opera, da quello che P. Freire chiamava “stato di passività appresa”, ovvero assenza di conoscenza e comprensione critica della realtà, alla capacità di pensare e desiderare un futuro altro, contro quel sentimento di impotenza e incapacità di influenzare il contesto che possono sentire i singoli individui e gruppi. Per raggiungere questo obiettivo, la comunità, i gruppi e gli individui che la compongono hanno bisogno di luoghi e modi per esercitarsi a farlo, per sollevare delle domande problematizzanti rispetto alle quali trovare soluzioni collettive definite dall'interno <sup>7</sup>.

In questo senso lo sviluppo di comunità non è solo una meta, ma anche un approccio, un metodo di lavoro, attraverso il quale la comunità e le sue parti diventano non solo oggetto di intervento, ma soprattutto soggetto attivo che:

- sviluppa senso di responsabilità e proprietà rispetto ai problemi
- abilita le competenze partecipatorie (essere parte attiva nella ricerca e applicazione delle soluzioni e nel controllo dei processi)
- percepisce di avere il potere di cambiare le cose

---

<sup>7</sup> Zimmerman (“Empowerment e partecipazione della comunità. Un'analisi per il prossimo millennio”, in Animazione Sociale”, “, 1999, p. 10-24) parla dell'empowerment come di quella strategia volta a sviluppare comunità competenti, cioè dalla natura “empowering”, che favoriscano lo stato “empowered” dei propri membri a partire dai più semplici processi di *micro-pedagogia della partecipazione sociale come pratica di libertà*. In altre parole è possibile affermare che individui e gruppi possono apprendere a partecipare con successo a partire da piccole azioni. Le persone hanno bisogno di occasioni per divenire attive, per esperire che esiste la possibilità di influenzare e modificare il contesto in cui sono inserite per migliorare la propria vita (sperimentare il potere contro la “passività appresa”); hanno bisogno di prendere decisioni, anche “piccole”, e l'apprendimento passa anche se tali decisioni si riveleranno sbagliate, perché individui e organizzazioni che le avranno prese, avranno compreso le dinamiche del processo decisionale e sarà cresciuta la fiducia nella possibilità di avere potere di influenzamento in tale processo. Personalmente trovo che anche alzarsi in piedi, salire sul palco e raccontare la propria storia davanti alla comunità sia un piccolo esercizio di partecipazione, sia per chi racconta, sia per chi ascolta dal pubblico.

- accresce il sentimento di comunità.

In altre parole l'empowerment può essere definito come "pluralizzazione di possibilità", in quanto indica una situazione nella quale è pensabile il cambiamento da parte dei soggetti coinvolti, non solo in quanto insieme di individui "empowered", ma anche come soggetti collettivi. Ciò significa che sia i singoli membri di una comunità (i cittadini) che i gruppi/soggetti collettivi che la compongono (ad. es. associazioni, gruppi di giovani informali, comitati genitori, l'insieme delle realtà che costituiscono il privato sociale, ecc.) sentono che è possibile l'interazione con gli altri soggetti, che vengono riconosciuti e a loro volta riconoscono gli altri, e il cambiamento in ottica di miglioramento della propria qualità di vita, anche attuando soluzioni nate proprio in seno alla relazione con gli altri e che non sarebbero state possibili senza l'instaurazione di questi nuovi legami.

I processi sociali che concorrono allo sviluppo di comunità sono il coinvolgimento (riconoscimento e legittimazione dei soggetti e del contesto-comunità), la partecipazione (influenzare e decidere nella relazione fra i soggetti appartenenti alla comunità) e la connessione emotiva tra i membri della comunità (siano essi individui o soggetti collettivi)<sup>8</sup>. Dall'interazione di questi tre processi si sviluppa il senso di responsabilità sociale, che da solo non basta, ma necessita di essere interdipendente con la percezione di un adeguato livello di potere<sup>9</sup>. Nei progetti di animazione di comunità, in altre parole, è necessario passare dal coinvolgimento, che normalmente è costituito dalle fasi in cui si facilita l'emersione dei bisogni e dei problemi da parte della popolazione interessata, alla partecipazione, momento in cui, nell'interazione, i diversi soggetti del territorio possono prendere delle decisioni in merito a tali questioni emerse. È in questo momento che entra in gioco il sentimento di potere, la sensazione di avere la possibilità concreta di cambiare le cose. Se i destinatari dell'intervento rimangono esclusi dai processi decisionali, si avranno vissuti di manipolazione e si rinforzerà la credenza dell'inutilità dell'espressione<sup>10</sup>. In questo passaggio dal coinvolgimento alla partecipazione, la connessione emotiva (incontro, emersione delle aspettative reciproche, "disvelarsi" delle norme implicite della comunità) permette di approfondire la conoscenza della realtà, perché nello scambio tra punti di vista differenti si avrà una visione più completa e complessa dei problemi e si scopriranno altre cause e concause legate ad essi, rendendo possibili nuove e più efficaci soluzioni da intraprendere.

---

8 P. Branca, ottobre 1996, "Il potere nella comunità tra coinvolgimento e partecipazione", Animazione sociale n. 10/96

9 Ibidem.

10 Ibidem.

Lo schema che segue illustra alcuni processi implicati nella dinamica tra coinvolgimento e partecipazione.

## PROCESSI DELLA DINAMICA COINVOLGIMENTO/PARTECIPAZIONE

COINVOLGIMENTO (riconoscimento e legittimazione dei soggetti e del contesto-comunità)



creazione delle condizioni che permettono ai diversi soggetti di esprimersi



espressione dei propri bisogni, problemi sentiti



INTERAZIONE NELLA RELAZIONE FRA SOGGETTI PER LA SCOPERTA DI ASPETTATIVE RECIPROCHE, NORME DELLA COMUNITA', ECC.



definizione collettiva dei problemi



decisioni su percorsi organizzativi e soluzioni da adottare



valutazione collettiva e sviluppo dei programmi



PARTECIPAZIONE (Influenzare e decidere nella relazione fra soggetti appartenenti alla comunità)

In questa dinamica tra coinvolgimento e partecipazione, la performance di Playback Theatre può essere usata in particolar modo nella fase del coinvolgimento, come strumento che per sua stessa natura facilita l'ascolto, l'espressione e il riconoscimento reciproco, anche tra soggetti estremamente differenti tra loro. La cornice del rituale<sup>11</sup> opera un'azione di contenimento che può facilitare l'espressione di situazioni di disagio anche

<sup>11</sup> L. Dotti, 2006, "Storie di vita in scena", Ed. Ananke, pag. 47 e segg.

importanti, permettendo così alle diverse parti in gioco di entrare in contatto con i vissuti degli altri, soprattutto a livello emotivo, senza scatenare reazioni esplosive e troppo contrastanti. Non si tratta di eliminare i conflitti, ma di creare le condizioni per le quali essi possano essere affrontati nelle fasi successive (ad es. di decisione collettiva) già con un bagaglio di “conoscenza emotiva” relativo ai vissuti delle diverse parti in conflitto.

Tornando al concetto di empowerment, si può affermare che per passare dallo stato di “passività appresa” (learned helplessness) a quello di “apprendimento della speranza” (learned hopefulness) sono necessari l'incremento del sentimento di controllo (sentire che influenzo la qualità di vita della mia comunità e il sentimento di proprietà rispetto alle azioni di cambiamento che vengono messe in atto) e l'incremento della partecipazione a eventi significativi, da cui si genera il commitment (riconoscimento dell'ingaggio reciproco tra il soggetto e la comunità).

Inoltre è necessario tener conto che esiste una dinamica tra emancipazione individuale (empowerment psicologico) e sociale (empowerment delle organizzazioni/di comunità). Una dimensione non può esistere senza l'altra. Così come l'individuo deve poter influenzare l'ambiente (partecipazione), il contesto comunitario in cui è inserito, anche quest'ultimo deve creare le condizioni per cui ogni individuo possa sviluppare le proprie potenzialità, far emergere ed esprimere le proprie istanze, accedere alle risorse.<sup>12</sup>

Chiudo questa parte con un'ultima definizione di empowerment, che scelgo di riportare perché sottolinea l'intenzionalità della spinta al cambiamento, la collocazione dei processi in un contesto ben specifico, la simmetricità del rapporto tra operatori e destinatari degli interventi e l'importanza della partecipazione dei gruppi:

*“risulta un processo intenzionale continuo, centrato sulla comunità locale, che comprende il rispetto reciproco, la riflessione critica, la capacità di prendersi cura, la partecipazione di gruppo. Attraverso tale processo le persone svantaggiate sul piano della distribuzione delle risorse importanti, possono accedervi in misura maggiore e possono controllarle”*<sup>13</sup>

---

12 Uno dei capisaldi della psicologia di comunità è la teoria di campo di Lewin, che può essere sintetizzata con la seguente funzione:  $C = f(P, A)$ , attraverso la quale si indica che i comportamenti (C) sono funzione dell'interdipendenza tra la persona (P) e l'ambiente (A) in cui essa vive, intendendo per ambiente anche il contesto relazionale in cui è immerso. Ciò dimostra che per ottenere un cambiamento nella vita delle persone è necessario anche agire nel contesto in cui vivono e viceversa.

13 The Cornell Empowerment Group, “Empowerment and family support”, in Networking Bulletin, 11, 1989, Cornell University, Ithaca 1989.

## **Le interfacce dello sviluppo interumano come spazi dove agire il potere verso il cambiamento**

In questo paragrafo intendo dimostrare come non possa sussistere lo sviluppo di comunità se questo non è accompagnato da un miglioramento delle strutture correlate al rapporto interumano, cioè al miglioramento delle relazioni tra individui, degli individui all'interno dei piccoli gruppi di appartenenza, tra gruppi e tra i gruppi e le più grandi organizzazioni all'interno delle quali sono inseriti.

E. Jacques, psicologo delle organizzazioni canadese, sosteneva che lo sviluppo sociale avviene attraverso un passaggio tra le diverse strutture che definisce “di rapporto interumano”, che si possono individuare in persona, coppia, micro (piccolo gruppo, inteso come aggregazione con una dimensione tale per cui tutti i membri possono avere rapporti significativi tra loro) e macro (comunità).

Dal macro verso la persona le diverse dimensioni, in particolare il piccolo gruppo, svolgono una funzione adattiva del singolo alle norme di comportamento della società (pensiamo ad esempio al ruolo educativo della famiglia). D'altra parte il micro può anche svolgere una funzione innovativa, che va in direzione opposta, cioè dall'individuo alla società, cambiando le norme e adattandole ai nuovi bisogni che via via possono emergere dagli individui. In altre parole i gruppi, se sviluppano al loro interno processi virtuosi, riguardanti in particolar modo le modalità di presa di decisione, possono incidere realmente a favore del cambiamento dei sistemi normativi che influenzano la vita dei membri della comunità. In questo caso per sistema normativo si intende quell'insieme di regole implicite ed esplicite che devono essere seguite dai componenti della comunità per soddisfare i propri bisogni (ad esempio essere magre e attraenti per soddisfare il bisogno di sentirsi accettate). Il sistema normativo inteso in questo senso è una parte della cultura di una comunità e un prodotto delle interazioni tra i vari elementi della stessa.

Bisogna inoltre sottolineare che ogni struttura interumana (gli individui, le coppie, i piccoli gruppi e il “macro”) ha una propria specifica cultura. Tra le diverse strutture di rapporto esistono delle interfacce che ne determinano i confini, la cultura e la possibilità di

transitare da una cultura all'altra<sup>14</sup>. L'interfaccia tra persona e coppia è la relazione interpersonale, quella tra coppia e micro è detta "socializzazione" e quella tra micro e macro "collettivizzazione". Se i fenomeni di relazione interpersonale, socializzazione e collettivizzazione vengono gestiti consapevolmente, hanno una funzione innovativa verso la cultura della comunità.

Nel descrivere tali fenomeni, vorrei spostarmi dal macro al micro, ovvero descrivere qui di seguito la collettivizzazione, per poi approfondire la socializzazione, definendo la differenza tra lavoro in gruppo e lavoro di gruppo, con particolare riguardo alla comunicazione.

La collettivizzazione comprende i rapporti fra gruppi (ad esempio conflitti e coalizioni) e fra i diversi ruoli che sono presenti all'interno di una comunità (chi detiene il potere decisionale, chi amministra le risorse, chi ha il potere di controllo su determinate funzioni, ecc.). In questa dimensione le azioni da intraprendere, parlando di progetti di animazione, possono essere di due tipi: una centrata sullo sviluppo di comunità, l'altra sull'autopromozione. Tali modalità di lavoro sono contrapposte tra loro, in quanto la prima tende ad avere una spinta adattiva, mentre l'altra una spinta innovativa. I primi sono progetti che definiscono a priori sia gli obiettivi da raggiungere, sia il percorso da seguire per raggiungerli. Nel concreto questi progetti non cambiano molto, perché vengono "calati dall'alto" e tarati sulla base di un'immagine della comunità che appartiene solo a chi scrive il progetto (alcuni tra gli effetti tangibili di questo tipo di intervento sono che vengono coinvolte sempre le stesse persone o lo "svuotamento" dei comitati e/o dei gruppi creati per il progetto).

I progetti che invece hanno come focus l'autopromozione hanno una spinta certamente innovativa, in quanto non definiscono a priori i bisogni da soddisfare, le mete da raggiungere e le relative azioni da intraprendere, ma prevedono che l'operatore favorisca l'emersione dei bisogni da parte della comunità di riferimento, faciliti la partecipazione, le prese di decisione su quali soluzioni adottare, la scoperta e mobilitazione delle risorse presenti e la valutazione, da parte dei soggetti coinvolti, dei risultati ottenuti. Questa è la ricerca-azione, una metodologia di lavoro sociale in cui il ricercatore/operatore è parte in azione dei processi di scoperta, studio, comprensione della realtà, definizione dei problemi e delle soluzioni, insieme ai soggetti dell'intervento. Il suo ruolo è quello di agente promotore e facilitatore di questi processi.

---

14 E. Spaltro, "Sentimento di potere", 1984, Ed. Boringhieri

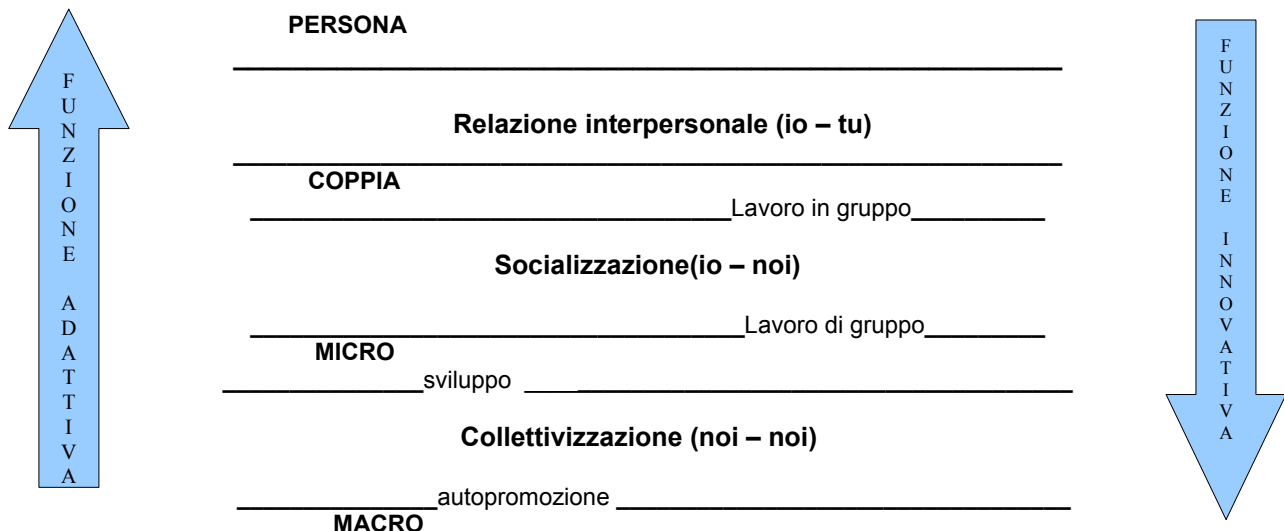


Fig. 1: lo sviluppo interumano

### La socializzazione: il lavoro in gruppo e il lavoro di gruppo<sup>15</sup>

Così come l'operatore sociale può effettuare la ricerca-azione per favorire l'autopromozione, egli può animare il fenomeno della socializzazione lavorando con i singoli gruppi. Possiamo distinguere due modi per vivere la dimensione di gruppo, molto differenti tra loro.

Uno può essere definito lavoro in gruppo, e l'altro lavoro di gruppo. Questi termini non sembrano indicare una gran differenza, però essa c'è ed è sostanziale. Il lavoro in gruppo somiglia molto a come spesso facevamo le ricerche di gruppo a scuola: a ogni gruppetto veniva affidato un tema da approfondire e noi non facevamo che dividerci gli argomenti, studiarli per conto nostro e infine ognuno esponeva alla classe la propria parte. Il massimo della soddisfazione, per i professori, era quando leggevamo anche le parti dei nostri compagni. Questo il lavoro in gruppo: una modalità centrata prettamente sull'efficienza (minimo dispendio di energie per raggiungere lo scopo) e degli obiettivi "calati dall'alto", così come ruoli, risorse e tecniche.

<sup>15</sup> P. Branca, "La relazione fra efficienza-efficacia e gruppo", dispensa del corso di Metodologie e tecniche del lavoro di gruppo, Corso di laurea in Cooperazione allo sviluppo indirizzo cooperazione decentrata, A. A. 2004-2005.



Il lavoro di gruppo invece, anziché essere efficiente, è efficace dal punto di vista dei processi. Le variabili da prendere in considerazione per verificare l'efficacia di tali processi sono, in relazione con gli obiettivi del gruppo:

- influenzamento reciproco (quanto la posizione, l'idea di ogni membro del gruppo si è modificata rispetto all'inizio del lavoro, per effetto dell'interazione e del confronto con gli altri)
- soddisfazione dei bisogni delle persone (ad es. essere ascoltati e riconosciuti)
- risultati ottenuti

Inoltre influenzamento reciproco e soddisfazione dei membri sono fattori determinanti rispetto al senso di proprietà dei risultati del lavoro svolto dal gruppo (quanto sento miei/di altri/nostri i risultati?).

## **Playback Theatre e lavoro di gruppo**

A mio avviso vi sono moltissime affinità tra Playback Theatre e processi legati al lavoro di gruppo, trovo quindi che possa essere uno strumento molto utile per sperimentare alcune abilità utili al singolo a lavorare bene con gli altri. Innanzitutto dal punto di vista della comunicazione. Tornando alla variabile “influenzamento reciproco”, della quale ho scritto nel paragrafo precedente, si può affermare che esistono diversi stili di influenzamento<sup>16</sup>, ovvero modalità differenti di entrare in relazione con gli altri (in particolar modo quando diventa necessario prendere una decisione importante insieme<sup>17</sup>), e non tutti sono utili al benessere dei gruppi.

---

16 P. Branca, “Stili di influenzamento”, dispensa del corso di Metodologie e tecniche del lavoro di gruppo, Corso di laurea in Cooperazione allo sviluppo indirizzo cooperazione decentrata, A. A. 2004-2005

17 La presa di decisione di gruppo è uno dei processi cruciali per l'empowerment. Esistono diversi modi di prendere le decisioni, che vanno dalla decisione presa da una sola persona o da un gruppetto di persone, a quella presa per maggioranza-minoranza, a quella presa per consenso fino a quella per unanimità. Le modalità elencate prevedono un livello di investimento in termini di tempo ed energie che è inversamente proporzionale al livello di efficacia dei processi relazionali che vengono messi in atto. Per esemplificare, possiamo dire che la presa di decisione per maggioranza è meno dispendiosa energeticamente rispetto a quella per consenso, ma è anche meno “nutriente” per il gruppo, in quanto decidere per consenso permette a tutti di sentire proprio il risultato finale (sentimento di proprietà del prodotto finale del gruppo), anche se questo non è il risultato che il singolo desiderava. Decidere per consenso significa, per i singoli del gruppo, comprendere le posizioni di tutti e decidere che è possibile scegliere un'opzione che non si sente pienamente propria, chiedendo delle garanzie che tutelino i bisogni personali, le idee o i valori. Decidere per consenso non è sempre utile: è una modalità che va usata per le decisioni più importanti (sui valori, sugli obiettivi di un progetto, su questioni fondanti per il gruppo, ecc.) proprio per il dispendio energetico che comporta. Se ne abusasse, perderebbe di valore.

Possiamo brevemente distinguere queste modalità in quattro stili diversi: la pressione morale, la pressione razionale, l'apertura personale e la visione collettiva. La pressione morale e razionale fanno leva sul giudizio e su argomentazioni relative a criteri morali e sociali (“è giusto/sbagliato decidere questo...”, “è una questione di buon senso...”, ecc. ) o razionali (si cerca di forzare gli altri ad accettare il proprio punto di vista attraverso un ragionamento articolato, usando la logica e tralasciando gli aspetti emotivi, tentando di convincere, ma senza ascoltare); in altre parole si cerca di spingere gli altri ad accettare le proprie idee.

Apertura personale e visione collettiva, invece, sono gli stili più nutrienti per il gruppo e più utili ai processi che lo rendono empowered, perché aiutano a prendere insieme una direzione comune.

L'apertura personale è quel modo di relazionarsi per cui:

- si parla di sé, di quello che si prova, compresi i limiti e le debolezze (ad es. : “Non sono sicura di aver capito la tua posizione...”, “Questo ruolo non mi fa sentire a mio agio...”, ecc.) e questo è come dichiarare la propria disponibilità ad essere influenzati dagli altri;
- si riconoscono e ascoltano attivamente gli altri, approfondendone i punti di vista, senza cercare di resistere a idee diverse dalla propria;
- si comunica comprensione e accettazione dei punti di vista differenti.

La visione collettiva è quell'insieme di modalità relazionali e comunicative per cui:

- si cerca di definire insieme come lavorare insieme (ad es. “potremmo iniziare condividendo le informazioni che abbiamo su questo problema...”; “quanto tempo ci diamo per discutere questo punto?”);
- si esprime entusiasmo verso modalità e soluzioni nuove;
- si costruisce un'immagine, un'identità del gruppo condivisa, con interventi che sottolineino valori, sentimenti e speranze comuni, che diano feedback positivi al gruppo (ad es. “sento che siamo molto bravi a trovare soluzioni ai problemi ascoltandoci tutti”, oppure “ho la sensazione che in questo gruppo si può esprimere dissenso senza che ci siano rotture o svalutazioni”).

Apertura personale e visione collettiva, per quanto possano sembrare quasi delle banalità, a mio parere sono due modalità rivoluzionarie nella nostra cultura<sup>18</sup> e hanno tantissimo in comune con alcune delle skills che il performer di PT deve sviluppare o con i processi che

---

<sup>18</sup> Basti pensare a come ci si tende a relazionare normalmente nei luoghi di lavoro, specialmente in organizzazioni e istituzioni molto gerarchiche... A volte sarebbe meraviglioso sapere cosa prova un datore di lavoro!

si attivano nel pubblico di una performance. Quindi a mio avviso essere parte di una compagnia di PT, partecipare a un workshop o assistere a una performance può sviluppare queste capacità che sono estremamente utili alla vita relazionale, dei gruppi e, di conseguenza, della comunità, nei seguenti modi:

- il PT sviluppa le capacità di ascolto ed empatiche: i performer, per interpretare un ruolo, che sia in una storia o in una forma breve, devono essere in grado di ascoltare bene ed empaticamente il narratore. Questa capacità aiuta a riconoscere e legittimare l'altro, anche se diverso, con posizioni diverse dalle proprie;
- il PT attiva la funzione di doppio negli attori e nel musicista<sup>19</sup>: nell'assumere un ruolo in scena bisogna in qualche modo lasciarsi attraversare dalla storia, dai sentimenti espressi più o meno esplicitamente dal narratore, e attingere dalla propria esperienza e dai propri vissuti quelle stesse emozioni, al contempo senza farsi sopraffare da essi. Interpretare un ruolo significa in qualche modo dare voce, “doppiare”, questo sentimento ritrovato. La capacità di doppiarsi aiuta all'apertura personale, cioè a “fermarsi”, sentire come si sta ed esprimerlo al gruppo;
- il PT facilita l'apprendimento, attraverso l'esperienza dell'improvvisazione scenica con gli altri attori, del processo di co-creazione, tramite spontaneità e creatività<sup>20</sup>; grazie al fattore S-C, ci si sente in grado di accogliere le proposte dei propri compagni e di usarle per costruire qualcosa che da soli non si sarebbe potuto né pensare, né fare. Questo serve a far apprendere profondamente che si possono accettare posizioni e idee diverse dalla propria e il valore dell'influenzamento reciproco e del lavoro fatto insieme, che è “nostro” (e non “mio”, “suo” o “loro”). La co-creazione di una scena è a mio avviso l'espressione massima di ascolto e influenzamento reciproco;
- il PT può contribuire a far esperire una modalità interazionale come quella della “visione collettiva”, perché può restituire l'immagine che la comunità o il gruppo hanno di se stessi. Anche se non sarà sempre positiva (il PT non ha lo scopo di trovare soluzioni o lieti fine), darà la possibilità ad altre storie di rispondere, di raccontarne altre parti.

---

19 L. Dotti, 2006, “Storie di vita in scena”, Ed. Ananke, pag. 84

20 Ibidem, pag. 59

## **Per concludere**

Chiudo così come ho iniziato, raccontando un po' di me.

All'inizio del percorso che mi ha portato ad avvicinarmi al lavoro con i gruppi e le comunità, iniziato ormai una decina d'anni fa all'università, ero irresistibilmente attratta dal fascino degli strumenti e delle tecniche, come se fossero state ricette che, se seguite pedissequamente, mi avrebbero portata ad ottenere i risultati sperati. Invece è capitato che io e i miei compagni di viaggio, colleghi dell'università, di associazioni, compagni della scuola di CTSC, la compagnia di PT Impronte, colleghi della cooperativa per cui ho lavorato, nell'intervenire in questi ambiti ci siamo imbattuti sempre nell'imperfezione e nell'imprevedibilità. Quanta frustrazione per me!

Col tempo ho appreso (e non ho ancora finito!) che bisogna imparare a navigare a vista, che le persone e i gruppi e le comunità non sono materiale da modellare, ma soggetti da riconoscere, rispettare, ascoltare. Che non si può condurre un laboratorio di teatro pensando di seguire la dettagliatissima scaletta che ho preparato con gli esercizi che più mi hanno entusiasmato negli anni, ma che il gruppo mi “dice” delle cose che devo ascoltare. Che devo imparare a fidarmi degli altri, dei miei colleghi, e che non posso controllare tutto. Ho imparato che bisogna studiare, approfondire, imparare sui libri, ma anche imparare a essere... e che così come l'imprevisto e i problemi sono sempre dietro l'angolo, lavorando con le persone, dietro allo stesso angolo, possono nascondersi meraviglie inaspettate.

Così come è stato per me, credo che per chiunque il lavoro di animazione e di promozione delle comunità sia tra i più complessi che esistano, proprio perché noi esseri umani, in quanto “animali sociali”, siamo complessi, soprattutto se decidiamo di lavorare in ottica sistemica e promozionale, piuttosto che assistenziale sulle singole situazioni/individui. È importante, per questo, che diverse professionalità imparino a collaborare insieme, così come noi operatori di comunità chiediamo alle diverse parti del territorio che lavorino insieme per migliorare le proprie condizioni di vita.

Questo vale anche per le compagnie di PT o per chi usa questo strumento in progetti di coesione sociale, partecipazione, ecc. Nel mio ideale una compagnia di PT è molto preparata, trova il tempo per fare le prove, per formarsi dal punto di vista artistico, della conoscenza delle comunità dove lavora, del PT in sé. Si prende cura di sé come gruppo, così come ogni suo membro si prende cura di sé come persona, per affrontare al meglio il compito di servizio per la comunità che è chiamato a svolgere quando sale sul palco. Proprio perché è così oneroso in termini di tempo e di energie, è auspicabile imparare a collaborare con altri operatori del territorio: da soli non possiamo fare tutto! Così come nemmeno il PT da solo può fare tutto il necessario per migliorare la vita dei cittadini e delle comunità.

Così come in scena, da soli non si può fare molto.

## Bibliografia

- P. Branca, "Animazione e cambiamento", Animazione sociale n. 11/88, Torino, Ed. EGA, ottobre 1996
- P. Branca, "Il ciclo della cultura di un gruppo", dispensa del corso di Metodologie e tecniche del lavoro di gruppo, Corso di laurea in Cooperazione allo sviluppo, indirizzo cooperazione decentrata, Università degli Studi di Padova, A. A. 2004-2005
- P. Branca, "Il potere nella comunità tra coinvolgimento e partecipazione", Animazione sociale n. 10/96, Torino, Ed. EGA, ottobre 1996
- P. Branca, "La relazione fra efficienza-efficacia e gruppo", dispensa del corso di Metodologie e tecniche del lavoro di gruppo, Corso di laurea in Cooperazione allo sviluppo, indirizzo cooperazione decentrata, Università degli Studi di Padova, A. A. 2004-2005.
- P. Branca, "Stili di influenzamento", dispensa del corso di Metodologie e tecniche del lavoro di gruppo, Corso di laurea in Cooperazione allo sviluppo, indirizzo cooperazione decentrata, Università degli Studi di Padova, A. A. 2004-2005
- P. Branca, F. Colombo "La ricerca-azione di evaluation", tratto da: "Territorio e lavoro di comunità", Padova, CLEUP Editrice, 2000
- P. Branca, F. Colombo, "La ricerca-azione come metodo di empowerment delle comunità locali", Animazione sociale n.1/03, Torino, Ed. EGA , gennaio 2003
- P. Branca, C. Corti, "L'empowerment: un percorso fra soggetti e comunità", in AA.VV. "Il cammino delle formiche", Bergamo, Ed. Coop. Orion, 2002
- L. Dotti, "Storie di vita in scena", Torino, Ed. Ananke, 2006
- P. Freire, "Pedagogia della speranza. Un nuovo approccio alla "Pedagogia degli oppressi"", Torino, EGA, 2008
- A. Pozzobon, A. Baccicchetto, S. Gheller (a cura di), "Giovani e partecipazione. Il Progetto Area Montebellunese: processi di empowerment della comunità locale", Milano, FrancoAngeli, 2005
- A. Pozzobon, S. Gheller (a cura di), "Giovani e partecipazione – atti del convegno", Biadene di Montebelluna – Treviso, Osservatorio regionale permanente sulla condizione

giovanile, Regione Veneto, settembre 2005

E. Spaltro, "Sentimento di potere", Torino, Ed. Boringhieri, 1984

The Cornell Empowerment Group, "Empowerment and family support", in Networking Bulletin n. 11, Cornell University, Ithaca, 1989

Zimmerman, "Empowerment e partecipazione della comunità. Un'analisi per il prossimo millennio", in Animazione Sociale, Torino, Ed. EGA, 1999

## Ringraziamenti

Ed ecco la parte che preferisco.

Se sono arrivata fino a questo punto è perché ci sono molte persone da ringraziare, proprio perché da soli non si può fare molto.

Un grazie a **Davide**, spettacolare formatore che in tutti questi anni mi ha sempre incoraggiata con delicatezza e comprensione a non abbandonare del tutto l'idea di concludere il percorso con questa tesi. E che in questi giorni mi ha seguita con pazienza e dedizione. E che mi ha fatto vedere come si pratica il Playback Theatre e come si lavora in equipe con etica, rispetto e valorizzando le persone.

Un grazie a **Francesco**, che è stato il compagno di un quarto della mia vita, musicista di Playback Theatre al mio fianco, co-conduttore con me di laboratori di teatro, collega di lavoro, convivente, sostegno nei momenti peggiori, persona con cui condividere quelli migliori.

Un grazie a **Isabella**, la compagna di CTSC che ho sentito più vicina in questi anni. Isa, la tua dedizione, il tuo non mollare nonostante tutto sono per me un esempio... e un grazie a tutti i compagni di scuola che hanno fatto un pezzo di strada con me, tra cui **Anna, Giorgio, Silvia, Flavio, e Monica**. Un grazie speciale, tra questi, a **Nicola, Stefania, Giovanna**: quando ho saputo che avrebbero presentato la tesi ho pensato che sarebbe stato un onore per me farlo al loro fianco e questo mi è stato d'aiuto.

Un grazie ad **Impronte**, che è stata la mia prima compagnia di Playback Theatre.

Un grazie a tutti gli insegnanti di PT che ho avuto, in particolare **Paolo e Chiara** che ci seguivano da vicino negli anni della scuola di Milano, ma anche a chi è venuto da fuori, come **Veronica, Heather, Aviva** e ovviamente **Jonathan**, che il PT se l'è inventato!

Un grazie a **Piergiulio e Floriana**: hanno cambiato il mio modo di vedere il mondo e, nonostante tutto, non tornerò indietro.

Un grazie grande ad **A77 Cooperativa Sociale**, in particolare a Raffaella, Laura, Cinzia, Floriana, Matteo C. e Luana, perché ci provano davvero ad animare i gruppi e le comunità ... ed io ho potuto provarci con loro.



Un grazie a **Carlo, Caterina e Paola**, compagni di studi che condividono con me quel modo di vedere il mondo (fortuna che non si è da soli), che mi hanno rifornita delle dispense necessarie per questo lavoro, ma prima di tutto amici.

**Caterina e Paola**, insieme ad **Enrica** e a **Laura**, vanno ringraziate anche perché sono le Amiche con la A maiuscola, con tutto quello che comporta, in primis il fatto di esserci.

Grazie a mia zia **Rosella**, perché c'è e per com'è... le devo molto.

Un grazie ai miei coinquilini **Tom e Bea**, perché quasi ogni sera non perdiamo il vizio di essere storytellers gli uni per gli altri, con tutti i benefici del caso.

Grazie a **Fabrizio** e al laboratorio di **Antidanza/Dimateria** e a tutte le persone che ci sono dentro, che mi permettono di esplorare in un modo tutto nuovo il corpo, il movimento e le sue possibilità, sempre con molto rispetto e accoglienza.

Grazie a **Officine Arte Teatro** che quest'anno mi hanno mostrato un altro modo di fare teatro per la comunità, compiendo veri e propri miracoli con il laboratorio interculturale.

Grazie a **Uno è la Danza**, gruppo di danze popolari che ha contribuito alla mia risalita in superficie con una cosa così semplice e bella.

Last but not least... grazie a **me stessa**, per aver portato a termine questa cosa, per non essermi arresa nei momenti peggiori degli ultimi anni, perché provo a stare bene un passo alla volta con pazienza e testardaggine, perché sto cercando la mia strada, perché mi riempio di domande e perché tento di amarmi un po' di più ogni giorno.