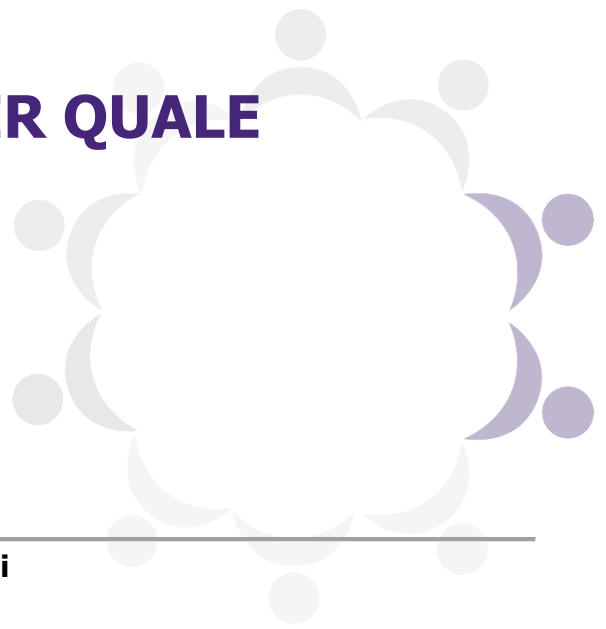


Atti seminario “Quale capo Gruppo per quale Comunità capi”



"QUALE CAPO GRUPPO PER QUALE COMUNITA' CAPI"

Sintesi degli interventi del Seminario - Roma 27.01.2018



1. Introduzione

a cura degli Incaricati nazionali alla Formazione capi

I lavori sono stati introdotti dall'intervento di **Maria Paola Gatti**, Incaricata nazionale alla Formazione capi che, nel ringraziare i partecipanti, ha riassunto le premesse e gli obiettivi del seminario. Maria Paola ha evidenziato che l'evento risulta inserito nel più ampio percorso di verifica, posto in essere dalla Formazione capi in ossequio a quanto richiesto dalla mozione 37 del Consiglio generale 2016. Il seminario, in particolare, è rivolto a capi Gruppo, Responsabili di Zona, Formatori impegnati nella realizzazione di campi per capi Gruppo e Incaricati regionali di Formazione capi, per un totale di 100 partecipanti.

Attraverso il seminario, la Formazione capi desidera aggiungere un ulteriore tassello all'analisi in corso circa i bisogni emergenti delle Comunità capi, provando a specificare le conoscenze e le competenze richieste dal ruolo di capo Gruppo. I partecipanti, inoltre, saranno invitati ad interrogarsi sul Consiglio di Zona e la sua capacità di leggere i bisogni formativi, sull'efficacia del percorso formativo per capi Gruppo e sul modello unitario utilizzato per i campi per capi Gruppo. Ha preso poi la parola **Nunzio Zagara**, Incaricato nazionale alla Formazione capi, che ha illustrato i risultati dei questionari recentemente proposti alle Comunità capi, ai capi Gruppo, ai Responsabili di Zona. (n.d.r. *la sintesi della relazione è stata pubblicata nei documenti preparatori del Consiglio Generale 2018*)

In sintesi, è stato sottolineato che il questionario ha riscontrato una notevole partecipazione, avendo coinvolto oltre un terzo delle Comunità capi e dei capi Gruppo ed oltre il 50% delle Zone. La lettura delle risposte è stata, inoltre, affiancata dall'analisi dei dati rilevabili dai censimenti che sono risultati, sostanzialmente, allineati.

Circa i bisogni formativi, da parte delle Comunità capi, sono emersi – come più importanti – quelli riguardanti l'area della formazione in Comunità capi, della progettualità educativa e della competenza metodologica. Al capo Gruppo, tuttavia, più che competenze "operative" (forse meglio "oltre che") vengono richieste qualità personali quali la capacità di relazione e la credibilità. Anche i questionari rivolti ai capi Gruppo mostrano che queste caratteristiche sono considerate prioritarie mentre, sul piano delle difficoltà del ruolo, spiccano quelle legate alla Comunità capi (stimolare alla partecipazione associativa, alla formazione permanente, alla corresponsabilità, gestire i conflitti). Fra le difficoltà di carattere personale viene indicata quella del poco tempo a disposizione.

In merito alla formazione si registra, in generale, una buona considerazione del campo per capi Gruppo che, vissuto dai più al primo anno di incarico, è occasione privilegiata per acquistare consapevolezza del ruolo; le occasioni formative dei vari livelli associativi, invece, vengono

sfruttate principalmente per ottenere competenze come quelle legate alla gestione delle relazioni, all'amministrazione del gruppo, alla progettazione ed alla gestione delle riunioni.

Infine, sono emerse alcune considerazioni sul ruolo della Zona: innanzitutto l'aspirazione di molti che essa sia luogo privilegiato per la formazione ma – forse per la quantità di compiti ad essa affidati – questo passaggio stenta ad affermarsi nella pratica.

Colpisce, infine, la circostanza che solo una minoranza delle Zone abbia effettivamente attuato il percorso formativo per come previsto dal regolamento. In alcuni casi si tratta di scarsa conoscenza dello stesso, mentre meritano qualche riflessione quelle situazioni nelle quali alcune Zone hanno deliberatamente rinunciato a porre in essere il percorso formativo ritenendolo inutile oppure ideando percorsi estemporanei.

2. Sintesi degli interventi dei relatori

Le nuove generazioni a confronto con le "sfide educative" uno sguardo storico-pedagogico



Abstract: Partendo dalle cosiddette "sfide educative" che obbligano tutti noi a ripensare allo scenario culturale in cui viviamo, considerandone la sua inevitabile complessità e pluralità, ci confronteremo con alcuni stili di vita improntati all'"autoeducazione", chiedendoci quali sono le nuove sfide che devono affrontare gli educatori

a cura della Prof.ssa Vittoria Bosna: Docente di storia della pedagogia del Dipartimento di Scienze della Formazione Psicologia e Comunicazione dell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Questo concetto, questa espressione "**emergenza educativa**" è sicuramente un modo di dire che è entrato nel nostro uso comune, benché è stato considerato in modo diverso, in diversi modi, nei suoi significati più allarmanti e diciamo che non siamo riusciti ad eliminare l'eco delle sue difficoltà, attraverso il compito educativo, a tutti i livelli ed in tutti i contesti.

Il mondo adulto, gli ambiti formativi, le istituzioni educative sono un oggetto di sfida educativa, da cui dipende il futuro e la qualità complessiva del disagio. Diciamo che questo ha determinato, insieme all'allarme, un risveglio di interesse nei confronti dell'esperienza educativa, troppo a lungo considerata quasi come una dimensione naturale della relazione tra le generazioni. Spesso diciamo che questo interesse, anziché aprire nuovi orizzonti viene quasi considerato con paura, perché si ha paura del cambiamento. I cambiamenti sociali in atto, possono costituire per l'educazione una risorsa molto preziosa, tuttavia non priva di rischi [...] Vorrei soffermarmi sul senso di fatica, sul senso di difficoltà, che oggi trovano tutte le persone che sono impegnate nei contesti educativi. Si tratta di difficoltà diverse, in contesti diversi.

Perché parlo di difficoltà... perché è diventato difficile comunicare e soprattutto è diventato difficile proporre una comunicazione significativa con le nuove generazioni.

Partiamo da alcuni esempi: l'esempio dell'educazione in famiglia, l'esempio e la difficoltà che si ritrova nella scuola, l'esempio dell'extra scuola: quindi delle associazioni, delle parrocchie, degli oratori. Partiamo **dall'educazione in famiglia**, perché oggi la famiglia è in crisi, oggi il modo di vivere il rapporto di coppia è in crisi, è cambiata l'idea di famiglia. La solitudine pesa soprattutto nei momenti di difficoltà, nei momenti in cui, tutti noi, siamo chiamati ad affrontare delle prove; è la difficoltà che si ritrova anche nell'ambito scolastico.

Nella scuola sono cambiate tante cose, tante regole, tanti aspetti.

Il rapporto con gli alunni, fra alunno ed insegnante. La scuola è il luogo in cui i cambiamenti della società giungono anche attraverso atteggiamenti di disagio, atteggiamenti di difficoltà da parte dei giovani, e tale istituzione si sta sforzando di cercare un rinnovamento, cercare di rinnovarsi e di trovare, nel cambiamento del tempo, un modello scolastico più attuale. [...]

Infine **l'extra scuola**: che cosa è cambiato nell'extra scuola? Questa ha un'autonomia maggiore rispetto alla scuola, rispetto ad un'istituzione formale. Parliamo di un'istituzione informale ed è importante non solo per l'educazione all'autonomia, ma anche per incitare i ragazzi al rispetto dell'altro, al rispetto dell'ambiente in cui vivono, tutti concetti che voi ben conoscete e che, sicuramente, anche la crisi dettata dall'educazione ha portato a sottolineare una maggior consapevolezza in base al valore della relazione educativa e alla preziosità di questa esperienza. La necessità che la comunità sappia rivolgersi ai più giovani con una risposta che sia diversa, più ricca di umanità, più ricca anche di tensione etica; qui il mio pensiero va alla richiesta di riportare nelle scuole l'educazione civica, il rispetto per le regole, per i valori e quant'altro ci circonda.

Tornando a parlare di stili di vita, diciamo che si può fare riferimento a quelli ispirati all'auto-educazione, in cui il protagonista è il ragazzo/a che impara da sé; e qui mi è venuto spontaneo fare un riferimento al movimento fondato da Baden-Powell, inserito in un contesto di cambiamento radicale, proposto dal movimento pedagogico dell'attivismo che riguardò l'applicazione di un metodo di educazione alternativo a quello tradizionale. [...] Da formatrice non posso che affermare con convinzione quanto sia importante l'educazione. Significa aiutare ogni persona a realizzare la sua unicità. Si tratta di un compito che resta valido anche in una situazione culturale che non sia scolastica, ma extra-scolastica.

Allora diciamo che educare non significa avviare semplicemente i giovani alla società e alla cultura in cui vivono, ma significa anche aiutarli a conoscerla per poterla cambiare, per poterla trasformare a misura di una piena umanità.

Oggi, mi chiedo cosa sia più utile ai fini della formazione extra-scolastica, queste comunità offrono ancora oggi un'alternativa valida per i giovani? Per un capo scout, è difficile oggi affermare il proprio ruolo di educatore, di leader, di fratello maggiore, insomma di guida di giovani sempre meno abituati al senso del limite, sempre meno avvezzi al senso del sacrificio. Diciamo che basta educare i ragazzi, quindi i giovani a comportarsi bene? Basta insegnare comportamenti oppure occorre educare la coscienza? Abitarli a stare dentro il contesto o sollecitare un atteggiamento creativo e critico di fronte a tale contesto? [...] La consapevolezza di vivere uno scenario dominato dalla complessità, dalla pluralità dall'interdipendenza è molto diffuso per chi si occupa di azioni educative. Anche quando si superano delle resistenze nel confronto con i cambiamenti culturali, che sono in atto, ogni disponibilità all'innovazione, provoca una sensazione di disagio.

Di che tipo di disagio si tratta? Disagio di non riuscire a trovare le mediazioni opportune rispetto alle prassi educative tradizionali e la difficoltà di scegliere nuove possibili relazioni tra dimensione

privatistica e formazione umana. Non si può diventare adulti senza aver imparato a tener conto di determinati limiti, prima o poi si devono fare i conti con gli insuccessi, con delle situazioni di difficoltà, con delle situazioni critiche, prima o poi per tutti si affacciano delle situazioni di difficoltà.

Oggi, ci rendiamo conto che occorre insegnare ciò che dal contesto non si impara più. Occorre pensare la vita, abitarla dentro i confini che la costituiscono. Diciamo che questo non significa arrendersi ad un cambiamento, non significa arrendersi alla globalizzazione ma significa cercare la strada per essere se stessi e vivere in maniera più personale, più critica la vita. Quindi vivere l'incontro con l'altro nella reciprocità, nello scambio, nel dialogo e nel desiderio di farlo. Occorre educare a vivere il limite delle cose e della realtà, perché anche il mondo degli adulti è cambiato. [...] Educare, quindi, a vivere il limite significa anche saper rielaborare il proprio fallimento, non lasciarsi sconfiggere dai propri errori, e saper ricominciare ogni giorno, diciamo: siamo ancora in grado di farlo?

Dal "gruppo" di adulti alla "comunità" di adulti: risignificare la dimensione relazionale interpersonale



Abstract: un percorso critico-metodologico a partire dalla proposta di titolo del seminario poiché porta implicitamente e forse involontariamente in sé un carico di suggestioni e questioni rilevanti e fondamentali:

- 1. Perché parlare di "Gruppo" di adulti piuttosto che di "Comunità" di adulti in una esperienza di vita moralmente e sostanzialmente aggregante quale lo scautismo?*
- 2. Cosa substantia e cosa differenzia il concetto e l'esperienza di "gruppo" dal concetto e dall'esperienza di "comunità"?*
- 3. Quali presupposti implicativi e quali suggestioni di natura metodologica sono indispensabili al fine di avviare un esercizio di ri-significazione costante delle relazioni interpersonali tra adulti che perseguono una stessa finalità nel "qui e ora" del contesto educativo associativo?*

a cura della Prof.ssa Gabriella De Mita: Docente di Filosofia Teoretica e Metodologia della ricerca dell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Buon pomeriggio, a differenza della collega io sono scout.

Ho tenuto a sottolineare questo aspetto perché riguarda l'ottica, la lente di ingrandimento che ho utilizzato per leggere il titolo di quello che sarebbe stato il mio intervento all'interno di questo seminario.

La cosa che mi ha colpito immediatamente è questo contrasto tra bisogni formativi che emergono in un adulto, calato in un tempo preciso - che è questo tempo - e la dimensione del gruppo.

In quanto docente di teoretica, immediatamente ho attivato quelle che sono le potenzialità che la stessa filosofia teoretica porta in sé, cioè lavorare sul senso critico, la problematizzazione delle cose che la realtà mi presenta senza accoglierle come dati una volta per tutte, come cose

scontate. Ho voluto provare a tracciare un percorso che fosse critico, epistemologico e metodologico, a partire proprio dalla proposta del titolo che ci è stata fatta.

Immediatamente mi sono venute in mente tre domande: prima di tutto, perché parliamo di gruppo di adulti, piuttosto che di comunità di adulti? Considerando che il titolo del seminario parla proprio di quale capo Gruppo per quale Comunità capi; quindi di comunità di adulti in un'esperienza di vita che è moralmente, e anche sostanzialmente, aggregante come lo scoutismo. Altro passaggio fondamentale è: che cosa sostanzia e differenzia anche il concetto e l'esperienza del gruppo, rispetto al concetto e all'esperienza di comunità? E rispetto a questo, quali presupposti implicativi e quali suggestioni di natura metodologica sono indispensabili al fine di avviare un esercizio di risignificazione costante, che non si ferma mai, che non dà per scontate le situazioni, le cose, le persone? Quindi una risignificazione costante delle relazioni interpersonali tra adulti che perseguono una stessa finalità, tra l'altro una finalità in un "qui e ora", in uno spazio e in un tempo che è ben definito: il contesto educativo della nostra Associazione.

Che cosa differenzia e sostanzia il concetto di gruppo o di comunità dal concetto che diventa esperienza, che si trasforma in esperienza di gruppo e di comunità. Metodologicamente, la prima cosa che facciamo a livello accademico, è andare a recuperare il senso etimologico del termine. Il gruppo è l'insieme di cose o di persone riunite. Quindi il gruppo, fundamentalmente, come concetto si esplica nella forma del *"mettere insieme"*. Il concetto di comunità come pluralità di persone unite da relazioni e vincoli comuni, quindi "l'insieme con", in modo da costituire un organismo unico - e aggiungerei - per raggiungere un obiettivo unico. Riunite perché hanno un obiettivo unico.

[...] Comunità è caratteristica peculiare dell'individuo, dell'uomo, non appartiene alle cose, appartiene a noi. Questo vivere insieme si riempie di quelli che sono i nostri vissuti, le nostre emozioni, le nostre possibilità, le nostre impossibilità, i nostri obiettivi, le nostre forme di volontà e anche la nostra capacità o incapacità di saper accogliere o non accogliere l'altro e così via. Si carica realmente di questa forma di *"coscienza-di"* e quando diciamo *"coscienza-di"* proviamo ad immaginarla proprio come un costrutto, cioè qualcosa che è tutto insieme, quasi come se fosse costitutivo della nostra natura umana. Il concetto che diventa esperienza. Il gruppo, proprio perché è un mettere insieme o le cose o le persone, rispetto a quella che è l'esperienza delle persone, è il luogo in cui si avvia un processo di appartenenza; è come se fosse l'involucro esterno di qualcosa di bello, di un regalo, che è invece all'interno.... anzi, è come se costituisse l'aspetto protettivo di qualcosa che invece è molto più prezioso, molto più profondo, ed è all'interno di questo involucro. Quindi è fondamentale la dimensione del gruppo, ha il suo valore peculiare e specifico, è qualcosa che dà avvio al senso di appartenenza. [...] Allora, forse, uno dei bisogni formativi primari è recuperare il fatto che noi non siamo solo un gruppo, un involucro, noi siamo qualcosa di più, noi andiamo a sostanziare quell'involucro. Immaginate se poi trasponessimo questo nella dimensione della Comunità capi.

Rispetto a questa differenza che proviamo a mettere insieme tra gruppo e comunità, se devo pensare alla comunità mi viene in mente che esiste una duplice dimensione della comunità. Una dimensione relazionale e una dimensione operativa. E anche qui quel "relazionale" e quel "operativo" diventano elementi che si possono trasformare in lettura di bisogni che possono appartenere al capo Gruppo, possono appartenere ai membri della Comunità capi, possono appartenere ai singoli Gruppi, possono appartenere alla dimensione formativa della nostra Associazione.

Che cosa vuol dire *"dimensione relazionale della comunità"*. La dimensione relazionale richiama l'aspetto costitutivo dell'"essere-con", vale a dire del riconoscersi costantemente ed essere aiutato, attraverso l'esperienza della vita con l'altro, a riconoscersi costantemente nel legame fondativo *"io-tu"*.

Noi educatori *"dobbiamo"* essere sempre accoglienti, *"dobbiamo"* saper sempre capire le difficoltà dell'altro, *"dobbiamo"* essere aperti, *"dobbiamo"* essere capaci di saper lenire le sofferenze dell'altro. Ed io? Questo è un altro bisogno formativo. E io dove sono? Io educatore dove sono? Io adulto dove sono? Chi si prende cura di me?

[...] Siamo in un continuo processo relazionale, allora forse, uno degli altri bisogni, e forse anche una sfida, può essere quella di chiederci se siamo capaci di cogliere costantemente la processualità della relazione all'interno di un gruppo di adulti che sono insieme per una stessa finalità. E poi c'è la dimensione operativa della comunità. Vediamo concretamente che cosa vuol dire questa dimensione costitutiva dell'"essere-con", questo farsi carico di questa dimensione costitutiva. Dimensione operativa della comunità significa affinare la capacità di porsi, al tempo stesso, dentro e fuori la relazione interpersonale, nel nostro caso, formativa. Essere fuori, porsi nell'atteggiamento dell'osservatore, ma l'osservatore che ha, in questo modo, la possibilità di rielaborare e risignificare, di volta in volta, ciò che accade all'interno delle dinamiche relazionali, ciò che accade nella processualità di questa relazione costitutiva che ci appartiene. E qui entra in gioco la dinamica dell'implicazione: l'essere implicati.

Nel momento in cui c'è una condizione di relazione, che assume poi di volta in volta la sua connotazione precisa, relazione-formativa, relazione-educativa, relazione-didattica, io sono immediatamente implicato. [...] Questa dimensione va presa necessariamente in considerazione. Io sono implicato, non posso più tornare indietro. E se sono implicato, mi prendo la responsabilità di questa implicazione. È come se stessi entrando in punta di piedi in un negozio di cristalli: devo fare veramente attenzione! Perché un movimento fasullo può rompere i cristalli!

[...] L'adulto educatore, può non averne consapevolezza ma, lo voglia o no, è sempre in una situazione originaria e costitutiva di implicazione. Una situazione di complessità che va da un livello che è più genericamente esistenziale, che riguarda proprio la mia dimensione personale, ad uno logicamente più istituzionale e sociale, quindi che implica anche il livello sociale.

[...] A me vengono in mente, rispetto a questi input che ho lanciato, delle suggestioni di natura metodologica: due in particolare. Penso a problemi di predicabilità, che sono insiti in questo discorso che vi ho portato, e quali sono: la comunicazione. Quale comunicazione? Soprattutto quale linguaggio? Attenzione, non è che adesso ci dobbiamo inventare le forme più belle di comunicazione per superare il problema. Anche il power point che vediamo ora è una forma di comunicazione, anche la parola stessa è una forma di comunicazione, scrivere una lettera e così via. Quelle sono forme, ma quale senso noi dobbiamo andare a recuperare? Sicuramente il senso relazionale. Forse, piuttosto che "quale comunicazione" direi "quale relazione comunicativa" che non si può limitare alle forme esteriorizzate, ma deve andare a costruire dei ponti tra quel famoso *"io-tu"* perché l'"io" possa riconoscersi come *"altro"*.

Vi sono poi problemi di carattere epistemologico: non ci possiamo improvvisare nella relazione interpersonale e, probabilmente, i problemi di carattere epistemologico possono essere l'attenzione alla duplice domanda che viene fatta all'interno della relazione stessa, ed è una domanda di formazione, insieme ad una domanda di informazione.

[...] L'informazione è: le prescrizioni metodologiche rispetto alla branca precisa; si deve trasformare, va risignificata costantemente. Io vengo là, mi iscrivo al corso perché voglio essere

informato, voglio conoscere quello che l'Associazione oggi, a livello metodologico mi dice di fare, ma allo stesso tempo ho bisogno che questo - per me - diventi poi strumento, mi porti a un cambiamento, perché è l'occasione che io ho per prendermi cura innanzi tutto di me stesso. E poi altro elemento fondamentale è la costruzione del contesto.

[...] Costruire il contesto non è soltanto prendersi in carico questi elementi fondamentali, che sono importanti: l'organizzazione delle Comunità capi, l'ordine del giorno, ecc. È anche tutto quello che accade al suo interno, quindi la rete delle dinamiche che sono attivate in esso, sia dalla domanda sia dall'intenzionalità. Questa necessità che tutti, inconsciamente, hanno di voler dare un senso ed un significato a quello che stanno facendo.

Il profilo funzionale del capo Gruppo (capo, Quadro e Formatore) di oggi e prospettive future



Abstract: Il contributo intende aiutare i partecipanti a cogliere gli elementi essenziali, costitutivi, di una proposta formativa destinata ai capi Gruppo non solo dal punto di vista delle affermazioni di principio e dalla esperienza concreta, quanto dal punto di vista della "teoria della pratica" stessa, suggerendo ipotesi di lavoro e punti di vista che possano da un lato rendere più coerente la offerta formativa e dall'altro affrontare i problemi reali che il servizio di capo Gruppo affronta nella pratica oggi.

a cura di Roberto D'Alessio: Incaricato nazionale alla Formazione capi AGESCI negli anni 1989-1993 - Formatore nazionale dal 1999 al 2002

Le cose che dirò sono un tentativo di fare un po' di "teoria della pratica", che è lavoro che dovrebbero allenarsi a fare tutti gli educatori. Ho pensato di fare sulla teoria della pratica tre affondi: uno, un po' più di carattere storico, che recupera una traiettoria. Credo che per guardare al futuro bisogna guardare alle radici non solo per recuperare l'identità, ma per capire il processo che è in corso. La seconda parte vorrei incentrarla, invece, più sul profilo del capo Gruppo, così impegnativo come l'AGESCI è venuta a definirlo, e nella terza dire alcune cose sulla sua formazione.

Il '74 fu il mio primo Consiglio generale; era il Consiglio della fusione tra le due Associazioni. Erano quegli anni in cui L'AGI fece un convegno con un migliaio di Capi, che diceva: *"la dimensione sociale dello scautismo"*. A noi oggi questo sembra scontato, allora no, era una novità. Dopo quegli anni fu fatto infatti il Patto associativo, nel Patto associativo c'è la scelta politica, ma quegli anni lì dire: *"la dimensione sociale dell'azione educativa"*, era sottolineare una tematica che stava dietro le quinte, che veniva portata dai giovani. Oggi non solo questa tematica è nostra propria, ma è anche istituzionalmente legittimata. E furono quelli, anni di forte impegno sociale e di forte centratura sulla dimensione collettiva e comunitaria: io sono andato a rileggermi - e ve

ne cito due parole per fare memoria - Giancarlo Lombardi, che è morto l'anno scorso e che è stato Presidente dell'AGESCI, scriveva nel materiale dei campi scuola che per molti anni ho usato al mio CFA : *"negli anni '70, attraversati da questa forte spinta ugualitaria anti gerarchica e contestatrice, anche questa idea (cioè l'idea del capo) fu messa in discussione e ci furono lunghissime discussioni: capo o educatore? Capo o direzioni di unità? La questione era sul piano pedagogico, di grande importanza per l'AGESCI e va indicato tra i meriti dell'AGESCI - dice Lombardi - l'aver saputo, anche in questo caso, difendere l'intuizione di Baden Powell di una figura importante, centrale del capo"*.

Quegli anni però obbligarono a misurarsi su tanti problemi veri di cui si cercò risposta non solo difendendo il buono del passato, ma cercando il buono delle novità. Nel difendere il ruolo del capo, ci si è resi conto dei rischi di troppe personalizzazioni esagerate, di certi soggettivismi discutibili e anche, talvolta, dannosi nel rapporto pedagogico. Gli anni '70 sono stati perciò anche gli anni della valorizzazione della Comunità, quindi, e della scoperta e sottolineatura del valore sociale ed ecclesiale del nostro impegno politico. La dimensione comunitaria esigeva poi un luogo di confronto e di dibattito fra i capi. A questa realtà complessa e ricca l'AGESCI rispose con l'idea originale della Comunità capi; una intuizione pedagogica di grande valore. Negli anni successivi ho visto anche tanto dibattito attorno a ciò che doveva essere la Comunità capi; sul ruolo del capo Gruppo anche animatore di Comunità capi (come si diceva nei primi anni), sulla Comunità capi come comunità di confronto di vite ..ma attenzione a non farne una quarta branca ecc...! Il dibattito significa che una cosa è vitale e poi credo che la domanda che chiude ogni polemica è oggi: si potrebbe pensare ad uno scoutismo senza Comunità capi oggi? Nel '70 era così. Oggi non si potrebbe pensarlo: non credo che si potrebbe fare a meno di questa dimensione con cui si è sviluppata l'Associazione.

I tre obbiettivi specifici di allora, se li dovessi riassumere, sempre con l'idea di non fare storia del passato, ma di fare processo per il futuro sono:

- l'essere un concreto e reale aiuto ai Capi in servizio;
- rappresentare una garanzia metodologica rispetto a strade individualistiche;
- dare una continuità di progettualità educativa all'interno del Gruppo.

Questa idea di Comunità capi, credo che nascesse in quegli anni su un ragionamento che è stato ricordato qui nella prima relazione, il fatto che si aveva la sensazione di una centralità del fatto educativo, dell'emergenza educativa: condividiamola questa parola, perché è una parola che ci accompagna negli ultimi 30 anni - perché, questi anni che stiamo vivendo e che abbiamo vissuto, sono anni dove economia e psicologia battono le pedagogie, dove l'importanza dell'educazione sembra scomparire nel sentire comune.

La seconda motivazione di quella idea, era l'esperienza che un luogo di inter-generazionalità facesse bene all'educare. Cioè sembrava del tutto positivo il fatto che fossero presenti dei capi con storie diverse, con professioni diverse, ma anche con età diverse.

Infine se dovessi far sintesi teorica di oltre 40 anni di storia delle Comunità dei capi come comunità "base e motore" dell'Associazione direi che una Comunità dei capi per funzionare bene ha bisogno di 3 Patti, di cui però uno solo è formalizzato nelle " Regole" associative, ma gli altri due ci sono nel concreto e bisogna perciò farli emergere. Il primo patto è *"identitario"*; fa sì che tutti crediamo in alcuni ideali, valori, e che ci siamo trovati insieme per fare educazione col metodo scout: il primo patto identitario che dobbiamo sempre richiamarci, è il Patto associativo.

Il secondo patto, di cui non si parla in Associazione, forse non se ne deve parlare, bisogna solo averlo nella testa, è un altro patto identitario che io, nell'esperienza vissuta di capo Gruppo, ho

spesso chiamato il patto tra capi. Io scommetto che ognuno di voi potrebbe, adesso se ci fosse un esercizio, scrivere quale è il patto (scritto o pensato) della propria Comunità capi. Abbiamo un patto perché crediamo nell'autoformazione come esperienza collettiva, nello scambio di esperienze, perché abbiamo la stessa opinione su alcune cose educative della nostra città; vediamo alcune cose nello stesso modo, non vogliamo che ognuno creda da solo alle sue cose, ma perché sappiamo di pensare insieme di credere insieme. *"Cosa vogliamo essere noi qui in questo posto, su questo territorio?"*, cosa crediamo veramente dei rapporti fra di noi, dalla lealtà reciproca, del problema del tempo che dedichiamo allo scautismo, della durata del nostro servizio? Vedete ogni patto implica una cessione di potere. Io accetto certe cose, non sono più io titolare di tutto. Questo scambio è una cessione di potere fra persone, nella vita di una Comunità capi; bisogna che tutti capiscano che certe cose uno non le decide da solo, si decidono insieme, a volte si perdono delle battaglie, a volte si vincono e questo è il patto fra capi.

Il terzo patto, che esula dall'argomento di questo seminario, e infatti ve lo accenno soltanto perché è essenziale alla vita dell'Associazione, è il patto fra i Gruppi, in una Zona, fra le Comunità capi di una Zona, perché anche lì c'è un problema di visione comune da condividere e di cessione del potere da attuare: riguarderà lo sviluppo dei Gruppi; il non far morire un Gruppo; la Formazione dei capi; la rappresentanza: come andiamo dal nostro Vescovo: è un patto che va esplicitato fra le Comunità capi e la Zona.

Bisogna arrivare a sottoscrivere tutti, tre patti. Ognuno ci deve arrivare per la sua strada di consapevolezza, però questo è fondamentale.

Secondo aspetto, dopo quello storico, il ruolo molto complesso e ampio di questo capo Gruppo. Mi premetto di fare una domanda: noi in questo seminario stiamo facendo un'attività educativa? I teorici della pedagogia ci diranno di sì. Io preferisco chiamarla "educazionale", per significare che è un'attività non strettamente educativa ma al servizio dell'attività educativa! Non è propriamente l'attività con i ragazzi ma li ha sempre in mente. La Comunità capi è questa cosa qui! E il capo Gruppo è l'emblema di questo, perché a questo *"povero"* capo Gruppo hanno affidato questi tre ruoli che noi siamo soliti sintetizzare col trittico: capo, Formatore e Quadro, che rappresentano tre ruoli in uno! Detto così mi sembra troppo: chiamiamole tre finalità che il ruolo di capo Gruppo ha, ma sono tre finalità molto diverse. Ciò che le tiene insieme è il fatto che si svolgono dentro la stessa Associazione, dentro la stessa sede, sulla stessa sedia o sugli stessi scarponi, però sono molto diverse e implicano anche sguardi, atteggiamenti, capacità di muoversi, stili molto diversi, dunque un ruolo oggettivamente molto complicato.

Adesso provo a dirvi molto sinteticamente due parole su ciascuno di questi ruoli.

Il capo ha un nome nell'Associazione, nella tradizione scout che è "fratello maggiore". Parlando di capo Gruppo vogliamo chiamarlo il *"primus inter pares"*? Va bene chiamiamolo così. Il dispositivo educativo della Comunità capi, di come si organizza la vita e la discussione di quella Comunità capi, che discende dalla visione comune (dai 3 patti) ... quel "dispositivo educativo" il capo Gruppo deve saperlo costruire bene. Io vedo, certe volte, delle riunioni che avvengono in posti disordinati, brutti, ora: un conto è se fai una riunione sulla strada e un conto è se la fai in un posto sporco, in un posto di poca qualità... capite? Oppure, sempre come esempio: ad un certo punto mi ero imposto questo: non più del 50% del tempo a discutere di progetti ed organizzazione. Perché mi ero reso conto che questi argomenti rischiavano di mangiare tutto il tempo di quella Comunità capi! oppure ...: un capo Gruppo, che ho interrogato per questo seminario, mi ha detto: *"senti, ho una Comunità capi giovanissima e dopo un anno siamo riusciti a fare il calendario insieme!"* complimenti gli ho detto, un buon risultato! siete sulla buona strada,

insisti! Perché chi costruisce deve avere una visione, deve vedere lontano: a che punto è la mia Comunità capi, dove deve andare, quale è il passo in avanti – piccolo -, che la fa maturare. Naturalmente per fare questo lavoro come capo, ci vuole una certa autorevolezza. Scusate, lo dico per la mia età e sono pronto ad essere sconfessato: ma l'autorevolezza, certe volte, la metto in relazione all'età. Certe volte vedo dei capi gruppo così giovani che mi dico.... ce la farà?... eppure è il più bravo, non so se rendo l'idea.

Però sto pensando anche che l'autorevolezza educativa, cioè la saggezza educativa, la visione educativa, è abbastanza indipendente dall'età: a volte ci sono dei capi che magari non hanno molti anni di esperienza, ma che vedono molto lontano e bisogna valorizzarli.

Il Formatore. La Formazione permanente è "*il centro*", dal punto di vista della Formazione dei capi, è la scelta che noi abbiamo fatto. Il cuore della Formazione permanente sta in Comunità capi. Non c'è l'iter di Formazione capi e poi c'è la Formazione permanente. Concettualmente bisogna metterla da questo punto di vista. C'è un percorso di Formazione permanente che ci riguarda tutti all'interno del quale si innestano anche momenti specifici di formazione. È chiaro che ci vuole qualcuno che guida questi percorsi, li aiuta, li promuove ed ecco il capo Gruppo formatore, che magari si fa aiutare dai più esperti e disponibili.

Il Quadro: è chiaro che il capo Gruppo, in un organismo di cerniera, è lui stesso cerniera. È chiaro che lui ha una serie di portatori di interesse che lo bersagliano, perché metà dei genitori telefona per primo al capo unità, per qualcosa che non va, ma l'altra metà chiama il capo Gruppo. Ha la responsabilità legale del Gruppo. È possibile che tutta una Comunità capi sia consapevole, nello stesso momento dei rapporti con la parrocchia o con il Sindaco o con il Vescovo? No! E' chiaro, però, che questa è una sensibilità che qualcuno deve avere, il capo Gruppo o un suo delegato. La prima funzione di un ruolo istituzionale è molto semplice: non deve fare ma deve esserci, con il corpo e con la testa. Non è solo una formalità. Alle assemblee i capi ci devono andare per votare, perché è meglio essere in un'associazione democratica, non perché l'assemblea è interessante, non perché è utile, ma per un aspetto istituzionale. Basta discorsi: se non capisci questi aspetti associativi, istituzionali...li capirai, la tua Comunità capi comunque ci crede!

Il problema dal punto di vista istituzionale - dove spesso la Comunità capi cade - è nel come si elegge questo capo Gruppo, perché se l'elezione avviene di risulta perché non ha le ..spalle ..per fare il capo unità e allora fa il capo Gruppo , partiamo molto male! Anche perché questo capo Gruppo, come gli altri capi della Comunità capi, deve abituarsi ad essere competente di metodo scout, di tutto il metodo scout anche di quello che non appartiene alla sua storia di Branca! Non voglio aprire ora questa parentesi, però sappiate che c'è una competenza di metodo scout "trasversale" che è la competenza di capire quale è il clima ed il livello di qualità di funzionamento di un'unità: è una competenza che la Comunità capi deve avere e il capo Gruppo stimolare.

Terzo aspetto: la Formazione del capo Gruppo. A me pare che l'Associazione si stia muovendo bene, non so quali sono i numeri della partecipazione ma la proposta mi pare di qualità. So di dire una provocazione ma come Responsabile di Formazione capi nazionale ho sempre avuto la sensazione che bisognerebbe rendere qualche passaggio più "obbligatorio" di quant'è, perché ci sono due modi per rendere partecipati i momenti: o sono obbligatori, e dunque mettono in discussione l'essere o non essere in associazione (e il rischio può essere molto alto, ma tutta l'educazione è un rischio da questo punto di vista!). Il secondo fattore è rendere appetibile quello che succede e non ho molte altre armi: non ho contratti, non pago stipendi, non rimborso spese...!

Seconda questione, Baden-Powell aveva un'idea: che la gente imparasse a fare il capo, sperimentando e simulando una situazione reale quasi un laboratorio. I campi di Gilwell erano così: fate finta di essere una squadriglia! Riempirei un campo di formazione di un paio di simulazioni, oppure un paio di casistiche, la mia esperienza mi dice che discutere di casi concreti, studiarne a posteriori l'evoluzione avvicina alla realtà, e aiuta. E poi bisogna vivere di Comunità capi al campo, cioè "fare un po' di strada". Dopo di che, mi sembra che gli schemi su cui state lavorando sono molto utili.

Non c'è tempo per aprire organicamente il tema dei contenuti del campo: io insisterei però su quel discorso di visione perché un discorso sull'educazione, sulla visione educativa, su che giudizio danno degli educatori sulla realtà è la base di tutto e poi cercherei di aiutare i capi Gruppo dal punto di vista pratico. Mi sembra che oggi, tutti questi aspetti possano essere assolti dal momento di formazione, dove metto insieme la mia esperienza, entro in relazione, aumento la mia visione, e porto a casa un po' meglio le soluzioni che hanno portato a casa gli altri per reggere un ruolo così complicato.

3. Sintesi dei gruppi di lavoro



"CONSIGLIO DI ZONA E PERCORSO FORMATIVO" Gruppo 1

Gruppo di lavoro costituito da Incaricati Regionali Formazione capi, Responsabili di Zona e capi Gruppo.

Sintesi conclusiva di **Rachele Bazoli** (pattuglia nazionale Formazione capi) e **Francesco Tajer** (pattuglia nazionale Formazione capi)

Con i Responsabili di Zona, gli Incaricati ed i capi Gruppo siamo partiti dall'analisi dei bisogni formativi dei capi Gruppo. Sono emerse le criticità e le opportunità del Consiglio di Zona. Ecco quelle che abbiamo ritenuto più significative.

1) La mancanza in Consiglio di Zona di un **tempo "disteso"** per andare a fondo nelle relazioni tra adulti. Abbiamo capito che una delle difficoltà è che c'è la consapevolezza da parte di capi Gruppo e dei Responsabili di Zona che è il luogo dove si fa formazione, però poi in pratica non riusciamo a farla, perché siamo presi da cose pratiche. Molte volte, per la parte che è quella della formazione, rimane poco tempo. Dedicare più tempo a portare avanti il discorso della formazione.

2) Cercare di rendere più utili **i tempi del Consiglio di Zona**, valorizzando quelli per le attività formative. In sostanza non perdiamo tempo a fare tre riunioni su questioni burocratiche e valorizziamo i momenti che servono ai capi Gruppo.

3) È fondamentale che il Consiglio di Zona stimoli ed **incoraggi la partecipazione al Campo per capi** Gruppo, perché abbiamo visto che è uno strumento importante e che, comunque, per alcuni capi che si avvicinano a questo servizio, il campo è verificato come uno strumento importante.

4) La necessità di accompagnamento delle Zone da parte della Regione, quindi una collaborazione, perché ovviamente ci deve essere uno scambio. Lavoro di squadra, collaborazione biunivoca, perché ovviamente per quello di cui abbiamo bisogno in Zona la **Regione ci può aiutare.**

5) La scarsa partecipazione al campo per capi Gruppo, si ritiene che il campo è importante e che serve, però poi salta perché non è visto come una necessità. C'è da approfondire l'analisi costi-benefici di questo campo, perché magari una Regione più piccola non ha grossi numeri e quindi il campo non viene portato avanti. In tal senso è venuto fuori che si potrebbe **valorizzare un percorso di area**, anche perché è un'opportunità che se non viene fatta nel primo periodo, poi dopo difficilmente lo si propone. Anche dal questionario esaminato in plenaria si nota che più in là vai nel tempo, più cala la partecipazione.



“CONSIGLIO DI ZONA E PERCORSO FORMATIVO” Gruppo 2

Gruppo di lavoro costituito da Incaricati Regionali Formazione capi, Responsabili di Zona e capi Gruppo.

Sintesi conclusiva di **Ivano De Biasio** (pattuglia nazionale Formazione capi)

Anche il nostro gruppo, in maniera sintetica, è partito dall'individuare quali sono i fabbisogni formativi per i capi Gruppo. Da questi bisogni formativi, che abbiamo cercato di condividere, ci siamo soffermati su quali sono i punti di forza e di debolezza del Consiglio di Zona, individuando delle strategie concrete per poter meglio sostenere il lavoro all'interno del Consiglio di Zona da parte dei vari attori che vi partecipano (dai Responsabili di Zona, ai capi Gruppo, agli Incaricati alla branca ai Consiglieri generali).

Tre elementi, che in qualche modo sintetizzano le strategie prioritarie, sono stati condivisi.

1) Ci è piaciuta l'espressione “*teorizzare la pratica*”, in qualche modo espressa anche da Roberto, abbiamo voluto però sottolineare l'aspetto, la dimensione dell'elaborazione che dovrebbe avere il Consiglio di Zona. Quindi l'occasione, per i capi Gruppo, di vivere all'interno del Consiglio di Zona l'aspetto progettuale, piuttosto che programmatico, in modo da poterlo poi, a loro volta, replicare all'interno delle Comunità capi.

2) Un secondo elemento è quello legato a far sì che il capo Gruppo, all'interno del Consiglio di Zona, riesca ad *individuare e capire quali sono i suoi bisogni formativi* nello specifico ed a individuare le priorità per poter in qualche modo soddisfare questi fabbisogni. Il Consiglio di Zona diventa allora, quell'attivatore di occasioni formative utili per poter creare consapevolezza al capo Gruppo su come perfezionare il suo percorso.

3) *Consapevolezza* che diventa il terzo elemento, necessario e strategico all'interno del Consiglio di Zona, per prendere coscienza del proprio ruolo di capo Gruppo, ma anche consapevolezza della Comunità capi di appartenenza. Infatti, da una lettura chiara di quelle che possono essere le realtà delle Comunità capi, nascono anche i reali fabbisogni, non solo indotti dal Consiglio o auto generati, ma perché rispondono ad una reale necessità di una sintomatologia specifica della Comunità capi.

Oltre questi punti di forza, due elementi di debolezza:

A) l'aspetto legato al *campo capi Gruppo*, perché ci siamo interrogati: “sì, appetibile e bello, ma obbligatorio?”

Perché no? Dato che se investiamo tanto sul ruolo del capo Gruppo, e la difficoltà l'abbiamo vista anche dal questionario, dalle domande rispetto all'indagine, vediamo che la maggior parte delle realtà regionali, in qualche modo, non sono così “proattive” e “virtuose” nel proporre e nel far partecipare i propri capi Gruppo al campo.

B) L'altro elemento che è emerso, da più fronti, è *il doppio ruolo* da parte del capo Gruppo. Questo come elemento critico. È il caso che il capo Gruppo ricopra un doppio ruolo? Non nell'ottica della diarchia, ma nell'averne più incarichi di servizio.



“CONSIGLIO DI ZONA E PERCORSO FORMATIVO” Gruppo 3

Gruppo di lavoro costituito da Incaricati regionali Formazione capi, Responsabili di Zona e capi Gruppo.

Sintesi conclusiva di **Giovanni Samsa** e **Anna Risso** (pattuglia nazionale Formazione capi)

Abbiamo deciso di concentrarci, nell'ambito del percorso formativo per capi Gruppo, sul Consiglio di Zona e sulle attenzioni che esso può avere per favorire la formazione dei capi Gruppo.

Sono emerse tre cose di sintesi.

1) La prima è **l'analisi**; perché è vero che le statistiche ci danno una certa dimensione della permanenza in Comunità capi e di formazione, ma quando si va nel puntuale della Comunità capi di ogni Zona, l'analisi dei bisogni a seconda delle Comunità capi è fondamentale per capire la dimensione progettuale e come la Zona può essere al servizio.

2) La seconda cosa: la distinzione tra la formazione **al ruolo e nel ruolo**. In base a quello che serve dall'analisi fatta, la formazione al ruolo in genere può essere soddisfatta con interventi ad hoc, fatti dal livello di Zona stesso, da esperti, ma anche dal livello regionale con la Formazione capi. Ecco, in questi casi, gli esperti - che possono arrivare dall'esterno - possono dare una mano ad una Zona, o anche ad un insieme di più Zone, quando ci sono pochi Gruppi. La cosa che ci sembrava fondamentale è il ruolo del Consiglio di Zona nella formazione *“nel”* ruolo di capi Gruppo. La sintesi che volevamo fare era che se nel Consiglio di Zona si lavora con l'aiuto di tutti, anche del Comitato che organizza le attività; se si lavora in maniera emblematica nelle attività quotidiane del Consiglio di Zona, come vengono organizzate le riunioni, come si cura il coinvolgimento dei capi Gruppo, come si rende formativa anche solo la discussione di un tema del progetto di Zona; se in Zona si dà spazio a questo modo di lavorare, la formazione dei capi Gruppo ne trae beneficio, quindi a caduta anche le Comunità capi. La vivibilità nel Consiglio di Zona, può essere o diventare una vivibilità che porto nella mia Comunità capi.

3) Particolare attenzione riteniamo di dover dare al **ruolo dei Consigli** - sia di Zona che regionale - perché nella stessa dinamica il Consiglio regionale diventa "luogo formativo" per i Responsabili di Zona che possono lavorare in una maniera buona.



“MODELLO UNITARIO DEL CAMPO CAPI GRUPPO – PERCORSO FORMATIVO CAPI GRUPPO”

Gruppo di lavoro costituito da Incaricati Regionali Formazione capi, capi Gruppo e capi campo di campi per capi Gruppo.

Sintesi conclusiva di **Marcello Manno** (pattuglia nazionale Formazione capi)

L'impostazione del Gruppo prevedeva due momenti, ma siamo riusciti a svilupparne solo uno. Evidentemente c'era la necessità che ogni Regione si esprimesse e quindi questa sera abbiamo dato il *“/a”*. La prima parte, che era legata ad una verifica del modello unitario, della nostra

sostanziale conduzione dei campi per capi Gruppo in relazione al modello unitario, l'abbiamo sviluppata. La seconda parte, invece, che era più di carattere elaborativo a partire dai bisogni delle Comunità capi, del capo Gruppo, dei mandati associativi per capire se l'attuale modello unitario risponde ancora a questi bisogni oppure se ci sono altri luoghi in cui queste risposte devono essere date, non l'abbiamo sviluppata.

L'esperienza del campo per capi Gruppo rimane positiva, letta non soltanto attraverso quanto detto nel Gruppo, ma anche attraverso i contributi che ci sono arrivati, dove i due elementi fondanti di cui i capi Gruppo hanno espresso positività, sono stati: *"la consapevolezza al ruolo"* e *"la gestione delle relazioni delle dinamiche"*.

In alcune Regioni, questa esperienza è ormai storica, ancorché a volte avvenga a singhiozzo, ma ha una sostanziale continuità rispetto ad altre esperienze regionali, che sono realizzate forse da qualche anno o da un triennio. Alcune Regioni hanno fatto la scelta di proporre il campo per capi Gruppo a capi di nuova nomina invece che proporla ai capi Gruppo che sono oltre il primo anno di esperienza. Abbiamo visto dai questionari che la formazione per capi Gruppo o viene realizzata con il campo per capi Gruppo nel primo anno o diventa sempre più difficile che si faccia formazione attraverso il campo per capi Gruppo. Del resto, leggendo anche i questionari, si rilevano questi due percorsi: uno che inizia e si cortocircuita nella Zona, ovvero la Zona *"se la suona e se la canta"*, quindi lettura dei bisogni, formazione al ruolo, formazione nel ruolo attraverso momenti specifici legati ai Consigli di Zona. Oppure c'è un percorso che passa attraverso il campo per capi Gruppo e quindi una prima occasione di lettura dei bisogni nei Consigli di Zona, la partecipazione al campo per capi Gruppo e una restituzione ai Comitati di Zona per la progettazione formativa all'interno delle proprie Zone.

Ci sono Regioni che, oltre al campo per capi Gruppo, affiancano altri momenti che possono essere stage o altro, ma soprattutto risulta vincente la formula del campo per capi Gruppo realizzato insieme ad altri momenti formativi regionali quali, per esempio, i CAM o altre occasioni formative che si offrono ai capi della Regione.

Molti dei capi Gruppo che si presentano oggi al campo sono giovani - proprio di età - non soltanto di nomina, questo comporta una riflessione sulla progettazione del campo. Qualcuno ha espresso anche difficoltà, nel mettere insieme capi giovani con capi di una certa "anzianità" anche nel ruolo, non soltanto anzianità anagrafica.

Il rapporto con il Consiglio di Zona a volte è vissuto come una criticità, altre volte come un'opportunità.

Nel complesso il modello unitario, soprattutto nei suoi elementi essenziali è seguito.

Le criticità dei capi Gruppo sono legate soprattutto ai progetti educativi, alla gestione del progetto educativo, alla gestione del progetto del capo.

Quello che viene richiesto da diversi interventi è la Formazione dei Quadri, quindi formare i Responsabili di Zona, perché sappiano in qualche maniera gestire questa progettazione formativa dei capi Gruppo.

E poi, sicuramente, bisognerà discutere di alcuni strumenti utilizzati come la relazione di verifica del campo per capi Gruppo, vedere se è uno strumento utilizzato, se utilizzato per quello che è o se invece viene soltanto fatta una buona riflessione sul campo e restituita alla Formazione capi regionale. Analogo ragionamento per la scheda di iscrizione che, come tutte le schede di iscrizione *on line*, non favorisce la condivisione con la Comunità capi.

4. Sintesi delle considerazioni degli Incaricati regionali di Formazione capi

Riportiamo di seguito una breve sintesi della verifica e confronto sui contenuti del seminario fra Incaricati Regionali di Formazione capi, in data 28.01.2018.

Di seguito i punti condivisi:

A) LUOGHI DELLA FORMAZIONE DEL CAPO GRUPPO

Gli Incaricati hanno evidenziato come il seminario rafforza la convinzione che il luogo privilegiato per la formazione dei capi Gruppo sia, certamente, il Consiglio di Zona. È vero, tuttavia, che il luogo c'è ed è condiviso ma, spesso, ancora non è in grado di dare risposte adeguate. D'altra parte la formazione deve essere "diffusa" e non limitata al campo per capi Gruppo. Si è provato ad ipotizzare alcune possibili strade da percorrere che, inevitabilmente, portano alla formazione dei Quadri; è stata sottolineata, tuttavia, la necessità di investire del ruolo di luogo per la formazione del capo Gruppo non tanto e non solo i Responsabili di Zona, quanto invece la Zona e le sue strutture.

B) MODALITA' DELLA FORMAZIONE DEL CAPO GRUPPO

Una parte del dibattito è stata incentrata sulle modalità della formazione dei capi Gruppo. Innanzitutto il campo per capi Gruppo; l'elaborazione dei pensieri emersi ha portato ad una generale condivisione del ragionamento che, più che obbligatorio, il campo va reso "appetibile". Naturalmente, il concetto di non obbligatorietà non implica una sorta di "spontaneismo" e quindi risulta indispensabile precisare i luoghi e le persone cui spetta la responsabilità di accompagnare i capi Gruppo alla formazione. Si è discusso, inoltre, degli altri "momenti" del percorso formativo per capi Gruppo, evidenziando che l'elencazione - nel regolamento AGESCI - può indurre facilmente il lettore inesperto nell'errore di ritenere che i punti siano pensati in ordine cronologico. In realtà, il percorso di formazione è pensato come un percorso flessibile nel quale i protagonisti possano, una volta identificati i propri bisogni formativi, trovare le risposte più adeguate (personalizzate).

C) BISOGNI FORMATIVI DEL CAPO GRUPPO

Il confronto fra Incaricati regionali, infine, si è sviluppato sul tema dei bisogni formativi del capo Gruppo. È stata identificata una "falla" nella scarsa capacità dei capi Gruppo di effettuare una adeguata "autodiagnosi" dei bisogni formativi. Attraverso l'efficace metafora del paziente e del medico è stato evidenziato che, specialmente nella prima fase, i capi Gruppo difficilmente sono in grado di identificare correttamente i "reali" bisogni formativi e le risposte più adeguate a tali bisogni. In tal senso, si può leggere anche il tema della "consapevolezza del ruolo" così come emerge dai questionari. Il campo per capi Gruppo, in quest'ottica, diviene il momento privilegiato per prendere coscienza del ruolo di capo Gruppo e delle competenze richieste: una sorta di carta topografica che ti viene consegnata al campo di formazione sulla quale puoi identificare i passaggi, i luoghi, le occasioni più adeguate rispetto ai propri bisogni formativi.



Hanno partecipato gli IINN-IIRR, la pattuglia nazionale alla Formazione capi e:

Regione	Nominativo	Ruolo
ABRUZZO	Ariasi Matteo	capo Gruppo
ABRUZZO	Beretta Daniele	capo campo x capi Gruppo
ABRUZZO	Bontempo Lorenzo	Responsabile di Zona
BASILICATA	Robbe Pasquale	Responsabile di Zona
CALABRIA	Mazzei Luigi	capo Gruppo
CALABRIA	Pellegrini Giuseppe	Responsabile di Zona
CALABRIA	Romano Andrea	capo Gruppo
CAMPANIA	Cirino Domenico	Responsabile di Zona
CAMPANIA	Errico Paola	capo Gruppo
CAMPANIA	Rippa Roberto	Capo campo x capi Gruppo
CAMPANIA	Rolle Alessia	Capo campo x capi Gruppo
CAMPANIA	Sito Ciro	capo Gruppo
EMIRO	Argnani Luciano	Responsabile di Zona
EMIRO	Barbieri Maria Chiara	capo Gruppo
EMIRO	Campanini Massimo	Capo campo x capi Gruppo
EMIRO	Venturi Tiziana	Capo campo x capi Gruppo
FVG	Naccari Pietro Maria	Responsabile di Zona
FVG	Tagliapietra Maria Elena	capo Gruppo
LAZIO	Palladino Assunta	Capo campo x capi Gruppo
LAZIO	Ravasini Priscilla	capo Gruppo
LAZIO	Sturba Simona	Responsabile di Zona
LIGURIA	Battaglia Gianvittorio	Capo campo x capi Gruppo
LIGURIA	Masio Giorgio	capo Gruppo
LIGURIA	Traverso Elisabetta	Responsabile di Zona
LOMBARDIA	Bozzi Francesco	Responsabile di Zona
LOMBARDIA	Piccoli Anna	Capo campo x capi Gruppo
LOMBARDIA	Vella Silvia	capo Gruppo
MARCHE	Cervellini Diego	capo Gruppo

MARCHE	Grieco Cristina	Responsabile di Zona
MARCHE	Pergolesi Francesco	Capo campo x capi Gruppo
PIEMONTE	Bellodi Giacomo	Responsabile di Zona
PIEMONTE	Giolitti Magda	Capo campo x capi Gruppo
PIEMONTE	Giuliani Simone	capo Gruppo
PIEMONTE	Stroppiana Paola	Capo campo x capi Gruppo
PUGLIA	Basile Elisabetta	Responsabile di Zona
PUGLIA	LoRusso Michele	capo Gruppo
SARDEGNA	Branca Federico	Responsabile di Zona
SARDEGNA	Massaiu Annarosa	capo Gruppo
SICILIA	Mazzù Andrea	Formatore
SICILIA	Menozzi Francesca	Capo Gruppo
SICILIA	Montalbano Emanuele	Responsabile di Zona
TAA	Bonvicini Chiara	Responsabile di Zona
TAA	Castelpietra Chiara	Capo campo x capi Gruppo
TAA	Dellai Davide	capo Gruppo
TOSCANA	Bartoli Paola	Responsabile di Zona
TOSCANA	Masucci Roberta	Capo campo x capi Gruppo
UMBRIA	Pula GianVittorio	Capo campo x capi Gruppo
UMBRIA	Santarelli Alfredo	Responsabile di Zona
UMBRIA	Tufano Dina	capo Gruppo
VENETO	Masolo Alessandra	capo Gruppo
VENETO	Ramin Silvia	Responsabile di Zona
VENETO	Segato Anna	capo Gruppo