

# SCOUT

Anno XXXIII - supplemento al n. 2 - 29 gennaio 2007 - Settimanale - Poste italiane spa -  
Spedizione periodico in abbonamento postale L.46/04 art. 1 comma 2, DCB BOLOGNA



IL NODO - SPECIALE RETE FORMATORI

17

## Workshop Formazione Capi

*Bracciano, 25-26 marzo 2006*

### ALL'INTERNO

Pag 1	Introduzione
Pag 1	1. Processi e attenzioni per la crescita dello staff
Pag 4	2. Lo staff che progetta il campo scuola
Pag 7	3. La valorizzazione dell'esperienza degli allievi nell'evento formativo
Pag 12	Bibliografia

### Introduzione

Carissimi, vogliamo in questa occasione dirvi grazie per aver partecipato a questa opportunità formativa.

Un momento dedicato a noi, alla nostra formazione, che ci ha visti insieme a confrontarci, a fare esperienza, ad elaborare nuovi possibili percorsi, per essere ancora di più "strumenti" del nostro metodo ed aiutare i capi ad affrontare l'esperienza di servizio con competenza, con intenzionalità, in un tempo di complessità.

Abbiamo posizionato il nostro laboratorio su tre specifici ambiti, indispensabilmente collegati tra di loro, che ci riportano a migliorare la nostra competenza, tutto in funzione dell'allievo perchè possa ricevere fedelmente e responsabilmente gli strumenti necessari alla sua formazione di educatore.

Questi gli ambiti:

1. Processi e attenzioni per la crescita dello staff;
2. Lo staff che progetta il campo scuola;
3. La valorizzazione dell'esperienza degli allievi nell'evento formativo.

Abbiamo avuto la possibilità di esplorare tre aree che conosciamo bene, ma in cui talvolta l'abitudine e la ripetitività possono prendere il sopravvento.

Ci siamo fatti aiutare da esperti esterni e da capi campo nazionali per riformulare la teoria di quello che abitualmente facciamo, per verificare che la prassi sia saldamente legata all'intenzionalità formativa. Ci eravamo dati un compito elaborativo per i gruppi, ma non tutte le domande hanno trovato risposte.

Abbiamo percorso un altro tratto di strada, è necessario continuare a lavorare.

Fraternamente

*La pattuglia di Formazione Capi*

*In questo numero del Nodo pubblichiamo il resoconto dei tre workshop tenutisi a Bracciano*

## 1. Processi e attenzioni per la crescita dello staff

*Susanna Levantesi e Stefano Pescatore*

Le aspettative dei partecipanti:

- confronto tra esperienze;
- attenzioni da riservare alla formazione degli staff;
- verifica strategie di formazione degli staff;
- confronto tra modalità di gestione dello staff;
- quali metodologie per la crescita dello staff;
- quale percorso di crescita si può ipotizzare;

- reperimento delle risorse – quale coinvolgimento di formatori;
- stimoli rispetto al percorso formativo;
- come affinare le attitudini del talent scouting.

Dalla verifica finale è emerso che tutte le attese iniziali sono state soddisfatte.

• **PRONTO? - Ovvero: come sono entrato in circolo? Attraverso...**

- un amico corregionale
- un/una capo campo
- sconosciuti (coinvolto dall'esperienza di campo cui aveva partecipato come allievo o come logista)
- il responsabile di zona
- la pattuglia regionale Fo.Ca.

La riflessione che è sorta è la seguente: GLI ELENCHI DEI FORMATORI FUNZIONANO?

- ✓ La criticità riscontrata rispetto agli elenchi è il loro aggiornamento, che non avviene di frequente, così che vengono chiamate persone che non sono più disponibili; nell'elenco andrebbe evidenziata la disponibilità del periodo ed anche se si è già inseriti in uno staff (per evitare "furti").
- ✓ In alcuni casi, per sopperire alla penuria di formatori, è stata utilizzata l'esperienza delle AREE. In particolare, si segnala che la loro composizione continua ad essere critica, perché alcune sono troppo "lunghe". La Puglia ha attivato un canale "breve" con Basilicata e Molise per favorire la circolarità delle esperienze. Le AREE potrebbero anche sollecitare segnalazioni, predisporre un percorso formativo comune e concordare modalità di formazione dei formatori secondo percorsi omologati (schede, incontri, pattuglie etc etc).

• **MI SERVE... - Ovvero: come reperire le risorse**

- ✓ In una esperienza regionale il problema non si pone, in quanto sono gli IRFC a formare d'ufficio gli staff di campo.
- ✓ L'osservazione del gruppo degli allievi rimane una risorsa preziosa ove attingere forze nuove.

Nel reperimento delle risorse, il capo campo in difficoltà tende a seguire quest'ordine:

1. lettura mirata dell'elenco formatori;
2. canali privati di conoscenza (Co.Ca., ZZ.TT., eventi formazione formatori);
3. riferimento alle strutture regionali (pattuglie Fo.Ca. e branca, quadri zonali);
4. riferimento ai gruppi sul territorio (soprattutto per lo staff logistico);
5. memoria storica dei capi campo.

Per il reclutamento degli AE si privilegiano altri canali:

1. soprattutto per i CFM: conoscenza diretta dell'AE (AE di gruppo o di zona) che abbia esperienza di scoutismo;
2. per i CFA si utilizza l'elenco predisposto dalla Fo.Ca. Nazionale, ma si sono incontrate difficoltà a reperire AE che vivessero tutto l'evento e che "condividessero" la proposta; che garantissero continuità e disponibilità a formarsi;
3. conoscenza diretta e segnalazione;
4. allievi di CFA.

I partecipanti hanno suggerito di diffondere l'elenco dei partecipanti al Convegno AE di Assisi per reperire nuove risorse.

• **IL PROCESSO DI CRESCITA - Ovvero: che cosa ha fatto di male «crescita» perché voi le facciate un processo? (J.P. Lieggi)**

**Il reperimento**

**Modalità** istituzionali o coinvolgimento personale, nel rispetto delle forme istituzionali (avvertire la Zona e la Co.Ca.);

**Attenzioni:** valutare la corrispondenza al profilo del formatore; porre attenzioni alle variabili (età, sesso, provenienza geografica, competenza, esperienza) per formare staff equilibrati e significativi.

**L'ingresso**

Formazione del formatore: favorire l'intenzionalità formativa esponendo con chiarezza gli obiettivi e il mandato; lavorare sulla consapevolezza (del progetto di campo) con gradualità (nella assunzione di responsabilità) e con continuità. Valutare l'apporto personale al progetto di campo.

**L'evento**

L'evento deve essere una palestra formativa, stimolando l'assunzione graduale di responsabilità, senza forzare i tempi del singolo. Si cresce attraverso la condivisione di responsabilità nella consapevolezza dei ruoli, che si ottiene attraverso la chiarezza dei mandati. Valorizzare le risorse e le competenze. Creare le occasioni per una verifica costante del clima di staff.

**La verifica**

La verifica deve avvenire attivando processi di autovalutazione e riguarda le attitudini formative di ciascuno e non la "persona". La verifica di staff va operata rispetto al mandato, agli obiettivi, al progetto ed all'apporto di ognuno al progetto di campo. Vanno recuperate come occasioni di crescita le "crisi". E' importante tenere presente l'immagine dello staff come percepita dagli allievi. Il percorso di formazione di un formatore deve essere limitato nel tempo: ad esempio, non è opportuno proporre aiuti per la nomina ad assistant se non dopo due o tre esperienze; non è opportuno proporre assistant per la nomina a capo campo se non dopo due o tre esperienze. La valutazione finale del formatore rientra nelle responsabilità dei capi campo. La valutazione dei capi campo (rispondenza al profilo) rientra nelle responsabilità degli INFC.

**Quali attenzioni**

Curare il trapasso nozioni e la crescita culturale dello staff, fornendo o scambiandosi documentazione, materiali vari, suggerimenti di libri, relazioni di eventi formativi anche esterni all'associazione, cogliendo le occasioni di formazione interne ed esterne, anche per favorire una continuità di incontri e contatti.

Saper dare importanza ai "segnali" (tizzoni).

Lo staff deve essere tutto presente durante le attività (il campo si prepara a casa).

## • CHI, COME E PERCHÉ - Ovvero la composizione dello staff

- Lo staff dovrebbe essere composto da un numero di membri tale da consentire un trapasso nozioni e quindi la formazione di formatori: riteniamo che il numero debba essere variabile tra i sei + 1 (l'AE) e gli otto + 1, con le dovute eccezioni per staff in corso di gemmazione.
- Lo staff dovrebbe essere assortito, in modo tale da consentire la compresenza di capi differenti per: età, sesso, provenienza (da diverse regioni per gli eventi nazionali, da diverse zone per gli eventi regionali), competenze, esperienze.
- Evitare di coinvolgere nello staff persone con troppe esperienze in comune.
- Porre attenzione a che tutti i membri dello staff abbiano un vissuto associativo "presente".
- Una volta formato lo staff, le persone coinvolte dovrebbero avere la necessaria disponibilità di tempo per garantire la continuità al progetto di campo.
- Per favorire la partecipazione consapevole di tutti, riteniamo opportuno suggerire i seguenti processi:
  - a. "smontare il campo" per favorire la comprensione del progetto di campo e per far sì che tutti entrino "nel campo";
  - b. rimettere in gioco tutto, per non fossilizzarsi in attività e proposte. Rinnovare modalità e contenuti;
  - c. studiare un percorso per la persona e con la persona (il formatore), di cui è opportuno avere cura non solo durante il campo (individualmente e comunitariamente), ma anche dopo, stimolandone la formazione ricorrente attraverso la partecipazione ad eventi associativi o esterni, sia di natura "tecnica" che culturale o spirituale;

- d. attenzione alla verifica continua (importante è ritagliarsi un tempo per la verifica intermedia);
- e. saper concedere spazio, per favorire l'assunzione graduale di responsabilità, affiancando i nuovi membri di staff a membri più esperti.

Per favorire tale percorso di formazione è opportuno programmare un numero congruo di riunioni, secondo le necessità di ogni staff. Si suggeriva, nell'ipotesi di staff di nuova formazione, una prima riunione dei capi campo con l'AE per la condivisione sin dall'inizio del progetto di campo.

## • QUANDO SI FINISCE? - Ovvero come uscire con onore dal circuito

La fuoriuscita dal circuito formativo può avvenire in maniera naturale o in maniera traumatica.

Avviene in maniera naturale quando si creano le condizioni affinché ognuno comprenda le proprie attitudini, che possono essere da capo ma non da formatore (non necessariamente idoneo al ruolo) o non per quello specifico ruolo di formatore. Se la verifica è serena, si può orientare il capo anche verso altri servizi. È importante ribadire che si valuta l'idoneità a svolgere un servizio e non le qualità della persona.

Durante le verifiche periodiche vanno esplicitate da entrambe le parti le difficoltà. Possono essere utili schede di verifica e di autovalutazione di staff.

Il capo campo dovrebbe creare le condizioni perché avvenga la "gemmazione" dello staff, facendo un passo indietro per favorire l'inserimento nel ruolo di nuove risorse.

### Riferimenti bibliografici

*Il quaderno del Capo Campo*

- "Come verificare di aver fatto una buona programmazione" - Cap. 3 – 302.1
- "La verifica del campo scuola da parte dello staff" - Cap.3 – 305

# INCONTRO NAZIONALE FORMATORI 2007

Bracciano 1-3 giugno

Partecipano:

- i Capi Campo e gli Assistenti Ecclesiastici degli eventi di formazione nazionali e regionali
- gli Assistant dei Campi di Formazione Associativa
- gli Incaricati Regionali di Fo.Ca.
- tutti coloro che hanno partecipato a Zampe Tenere

*Informazioni sulle modalità di iscrizione, sulla logistica e sul programma dell'evento saranno disponibili sul sito e inviate agli interessati a partire dal 15 aprile prossimo.*

# 2. Lo staff che progetta il campo scuola

Angela Pironi e Fabrizio Tancioni

## Premessa

Il gruppo di lavoro ha cercato di mettere in comune le diverse esperienze richiedendo ai partecipanti un contributo che, a partire dall'analisi e verifica dei campi effettuati, portasse non solo indicazioni ma anche domande, punti aperti e criticità relativamente all'argomento in esame.

In particolare si è cercato di stimolare i partecipanti al gruppo a rileggere le esperienze formative di cui sono animatori in maniera schematica, individuando i nessi di causalità e le interdipendenze.

In particolare si voleva proporre l'evidenza su alcuni punti:

1. evidenziare come dietro ogni impostazione di campo possa essere individuato un modello di formazione del Capo, anche se spesso è implicito.
2. evidenziare come modelli diversi, che possono esprimersi attraverso diverse articolazioni – anche cronologiche – degli argomenti, possono sortire effetti differenti e coinvolgere diversamente i partecipanti.
3. evidenziare come il progetto di campo stabilisca i contenuti, le modalità di lavoro e una "trama" logica, sistematica e sequenziale nella narrativa dell'evento.

Inoltre erano stati individuati degli ambiti/assunzioni in preparazione al lavoro di gruppo così schematizzabili:

- a. è formativo per lo staff che si chiarisca quale MODELLO di campo si vada costruendo relativamente alle modalità, al tipo di successione delle proposte, ai messaggi iniziali,

intermedi e finali che si costruiscono con il gruppo degli allievi;

- b. i Modelli Unitari sono alcuni dei riferimenti "normativi";
- c. altre considerazioni di EFFICACIA sono reperibili nelle dinamiche di apprendimento degli adulti e nelle modalità di lavoro di gruppo;
- d. la concettualizzazione del MODELLO favorisce la consapevolezza dell'intenzionalità formativa dello staff, il confronto tra gli eventi e una ulteriore elaborazione metodologica della proposta formativa dell'Associazione;
- e. il campo visualizzato nella testa dello staff e quello che viene letto dagli allievi.

## Gruppo di lavoro

23 partecipanti

*Ruolo*

CFM: L/C 4, E/G 1, R/S 1

CFA: E/G 3, R/S 1, Interbranca 13

## Elaborazioni del gruppo di lavoro

La prima parte del lavoro è stata orientata ad individuare e a mettere in comune le caratteristiche che ciascun partecipante considerava come "punto essenziale" per la buona riuscita di un evento di formazione per capi.

Il risultato è stata l'individuazione degli elementi formativi essenziali, degli obiettivi ricercati nelle diverse esperienze, degli strumenti utilizzati.

## ELEMENTI ESSENZIALI DEL PERCORSO FORMATIVO

- Modello unitario
- Contratto formativo
- Capo dell'associazione
- Proposta di catechesi fortemente integrata nel progetto di campo
- Percorso "l'essere => fare"
- Pa. – hike - educazione
- Maturità - Co.Ca. - in una associazione
- Riflessione su scoutismo creativo: si/no – chiarezza su riferimenti e scelte associative (staff)
- Accogliere le aspettative degli allievi
- Espressione da parte degli allievi dei propri bisogni

## OBIETTIVI

- ✓ Fedeltà associativa
- ✓ Intenzionalità educativa
- ✓ Progettualità
- ✓ La relazione
- ✓ Esperienza di fede
- ✓ Valorizzare le persone e renderle consapevoli
- ✓ Appartenenza alla chiesa
- ✓ Unitarietà della persona
- ✓ Essere cittadini
- ✓ Essere cristiani
- ✓ Essenzialità
- ✓ Responsabilità come cittadini del mondo
- ✓ Esperienza di frontiera
- ✓ Legami con il territorio
- ✓ Buon cittadino – cristiano maturo
- ✓ Cammino di catechesi come struttura di riferimento
- ✓ Legame con la realtà di provenienza
- ✓ Scelte fondanti – come viverle

## STRUMENTI

- ◆ "Tirar fuori" dalle persone
- ◆ Simulazione progetto educativo
- ◆ Esperienza di quotidianità
- ◆ Chiamata ad essere protagonisti
- ◆ Regole comuni
- ◆ Proposta di fede di staff
- ◆ Risonanza: allievi
- ◆ Esperienza di strada
- ◆ Serenità
- ◆ Valorizzazione esperienze personali
- ◆ Ambientazione come "facilitatore"
- ◆ Hike
- ◆ Competenza/tecniche/stile scout
- ◆ Esperienze in stile di branca
- ◆ Incontri con persone significative
- ◆ Significatività dei luoghi
- ◆ Le strutture associative dal vivo
- ◆ L'ascolto
- ◆ Coinvolgimento

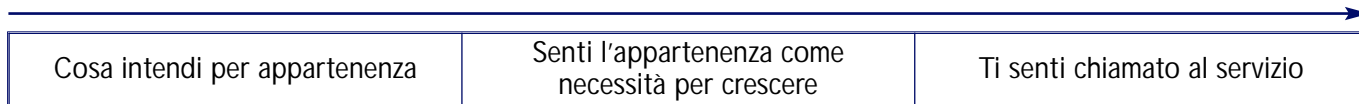
## PROGETTAZIONE DI SINGOLI TEMI

Tra gli obiettivi emersi ne sono stati scelti tre, **“l’Appartenenza alla Chiesa”**, **“la Fedeltà Associativa”** e **“la Relazione”** sui quali hanno lavorato gruppi di lavoro ristretti al fine di condividere le esperienze ed individuare potenziali percorsi, momenti forti ed occasioni da proporre in un campo relativamente al tema elaborato.

### Tema “Appartenenza alla Chiesa”

- Scelta di fede come assunzione

#### Percorso



#### Momenti forti (nella seconda parte del campo)



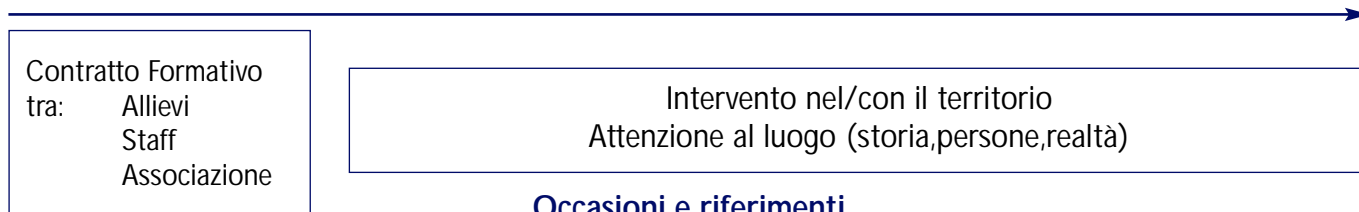
#### Occasioni e riferimenti

- La preghiera (della Chiesa)
  - Rosario
  - Liturgia delle ore
- Riferimento ai Testi della Chiesa (es. Catechismo)
- Momenti forti della vita della Chiesa (riferimenti e richiami durante il campo)

### Tema “Fedeltà associativa”

- Assunzione: è già fatta propria

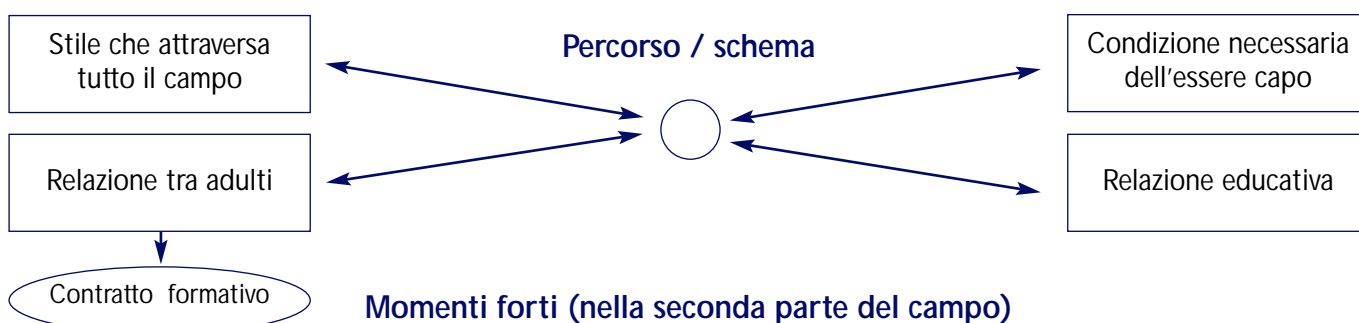
#### Percorso



#### Occasioni e riferimenti

- Riferimento ai Testi Associativi (riferimenti e richiami durante il campo)
- Testimonianza Capi Campo e Staff
- Lavorare per progetti

### Tema “La relazione”



- Esperienza di strada (ambito privilegiato per la relazione)
- La verifica

#### Occasioni e riferimenti

- Presentazione del campo nella lettera di convoca
- Affrontare argomenti potenzialmente critici “più avanti nel campo”.
- Attenzione al modo di comunicare

## IPOTESI DI MODELLI

L'ultima fase è stata invece orientata all'individuazione di itinerari di campo che potessero rispondere e soddisfare le attenzioni, gli obiettivi e i "nodi" sia formativi che educativi emersi nelle precedenti fasi del lavoro di gruppo.

### Gruppo A (tutti formatori regionali CFM)

#### Modello 1

**Percorso**

- dal "Macro al Micro" ovvero  
*"dall'Essere capo educatore all'uso consapevole degli strumenti"*

**Attenzioni**

- è un modello per il quale è importante l'esperienza già maturata
- ragionare e individuare "il perché"

#### Modello 2

**Percorso**

- dal "Micro al Macro" ovvero  
*"Valorizzare tempi e dinamiche relazionali per favorire il confronto"*

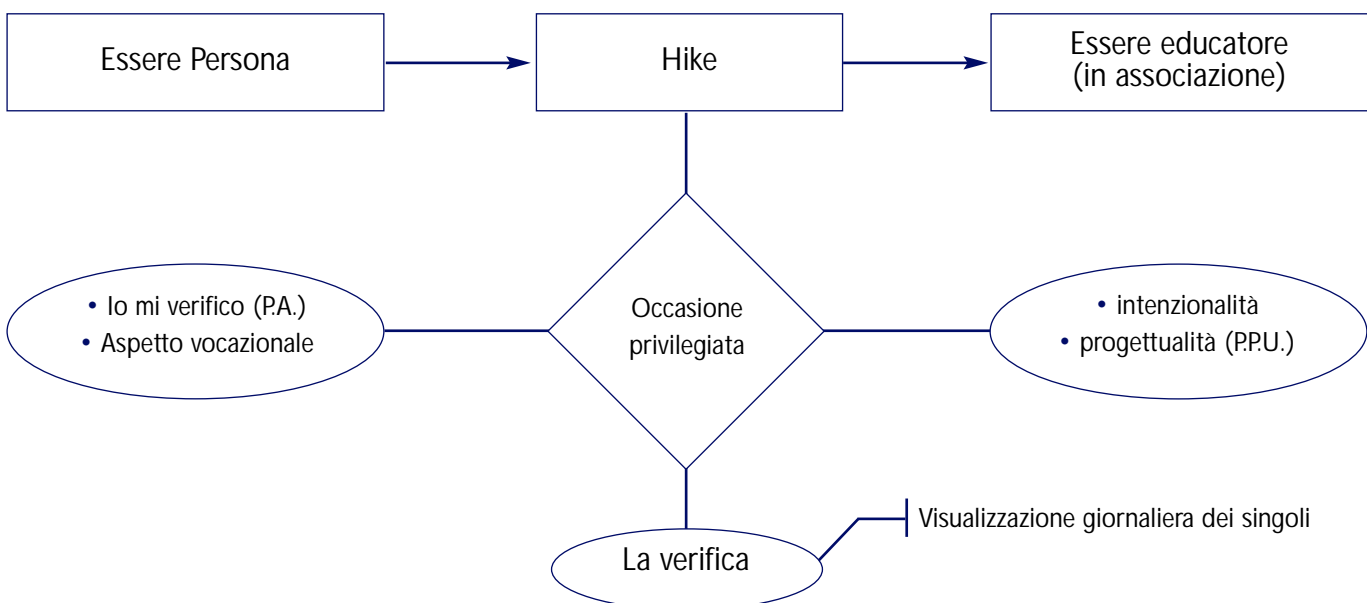
**Attenzioni**

- fortemente incentrato sul rapporto interpersonale

### Gruppo B

PERCORSO	CONTENUTI		STRUMENTI
• Io Persona	• Adulto • Solido	Hike	• Strada
• Io Capo	• Confronto e verifica con i valori di riferimento • Scelta di appartenere a: <input type="checkbox"/> Comunità ecclesiale <input type="checkbox"/> Comunità capi		• Patto Associativo • Capacità progettuale
• Io Educatore	• Consapevolezza nel ruolo: Relazione Educativa		• Modi fortemente incentrati su "esperienza ed elaborazione"

### Gruppo C



## 2. La valorizzazione dell'esperienza degli allievi nell'evento formativo

*Sabina Falconi*

Al mio ritorno a casa le parole dette a Bracciano risuonavano forte e tante sono le mie considerazioni in base all'evento a cui abbiamo partecipato.

Vorrei che il mio report sui due giorni contenga le cose dette, ma anche una meta riflessione sull'andamento dell'evento.

Usando questa particolare prospettiva di natura autobiografica credo di avere un facilitatore di comunicazione: contribuisce a scrivere le cose che sono state dette includendomi come soggetto partecipante, (perché la ricchezza di una "sessione" sta nelle dinamiche che sottostanno alla comunicazione dei membri che partecipano all'evento) e permette una rielaborazione dei contenuti in una nuova prospettiva.

Il resoconto non è cronologicamente suddiviso secondo le due mezze giornate.

In primis abbiamo contrattato insieme parole che hanno contestualizzato un linguaggio comune.

La loro definizione è stata un processo esplicito, quando abbiamo discusso apertamente sull'area semantica della parola e in talune parti ed implicito, quando l'abbiamo solo usata.

Due parole sono state esplicitate in un confronto aperto.

### Sessione

È stato considerato riduttivo condensare la sessione nel termine lezione, poiché avrebbe richiamato l'impostazione verticista dell'insegnamento. Abbiamo per ciò definito sessione tutti quegli eventi dove la metodologia fosse verbale ed il linguaggio fosse il mezzo con cui comunicare.

### Apprendimento

Anche questo termine, inizialmente è stato associato alle pratiche scolastiche ed è stato paragonato ad un momento di acquisizione di nozioni.

Abbiamo appurato insieme che fosse un processo di acquisizione di nuove informazioni e che, elusi i nozionismi, è efficace solo quando modifica la visione d'insieme precedentemente appresa.

L'apprendimento poi non riguarda solo la sfera cognitiva ma coinvolge la mente, il cervello e le emozioni del soggetto.

Altre parole sono state da me implicitamente trascritte in un codice condiviso (tali meta riflessioni mi sono state fatte notare indirettamente da alcuni interventi dei membri del gruppo):

### Verità

La Verità nell'Agesci, riguarda Dio ed è un concetto religioso e non è in opposizione con l'interpretazione.

### Interpretazione

L'interpretazione è intrinseca nella relazione, poiché la conoscenza dell'altro parte dalla mentalizzazione dell'altro come proprio oggetto mentale.

Ciò non toglie l'unicità di ciascun individuo, ma impedisce di affermare che la conoscenza dell'altro può essere, umanamente, assolutamente certa.

Altre parole sono frutto di una mia verbalizzazione di contenuti. Talvolta le ho viste interiorizzare da alcuni membri provandone una loro contestualizzazione semantica e quindi sono sicura che sono state recepite. Questa metodologia di verifica della semantica della parola è stata ritenuta utile anche all'interno di un campo scuola.

### UNA METODOLOGIA DI VERIFICA DEI CONTENUTI: LA RIFORMULAZIONE NARRATIVA

Il soggetto contratta con "l'esperto" l'attribuzione di significato alla nuova parola appresa.

Si attua un processo di apprendimento che riguarda la **riformulazione narrativa**, ed è un segnale che le informazioni sono "trapassate" dalla testa di chi parla alla testa di chi sta ascoltando. È un ottimo strumento per valutare l'andamento della sessione poiché è un indicatore di apprendimento.

Una nuova parola è sempre simbolo di un nuovo concetto, per essere appresa deve richiamare un evento già vissuto perché attiva una sua riformulazione nel pensarla.

Un nuovo concetto è un'integrazione di un punto di vista in più in una prospettiva mentale.

L'acquisizione di un nuovo concetto modifica lo schema interpretativo precedente.

Non necessariamente la nuova prospettiva è positiva.

È invece sempre fonte di arricchimento avere un punto di vista in più con cui leggere una situazione.

Durante l'incontro abbiamo sperimentato questa dinamica, ancor prima di conoscerla a livello esplicito, quando abbiamo parlato del ruolo dell'esperto e di quanto e in cosa un capo campo deve essere esperto.

L'esperto, in una prospettiva riduzionista e verticista, è corazzato nella torre eburnea del suo ruolo e trasmette conoscenze non permettendo la loro applicabilità agli studenti attraverso il dialogo, ma li propone come verità incontestabili da applicare. Semplifica quindi l'evento in procedure a cui cerca una legittimazione standardizzata che ne riduca la complessità a variabili di ordine quantitativo o concettuale, senza contestualizzare le cose che dice nella parzialità interpretativa della sua teoria di riferimento.

Ma la ricezione dei partecipanti ad eventi del genere è estremamente ridotta poiché è ridotta la loro partecipazione e le informazioni vengono fornite per induzione, e non per riformulazione narrativa.

Parlare dell'esperto e parlare del ruolo del capo campo è apparso a tutti consequenziale quando abbiamo definito che l'esperto è solo un portatore di sapere interpretato nella prospettiva (o teoria) più generale con cui interpreta il suo ruolo ma, non porta verità necessarie, sebbene per lui incontrovertibili.

In Agesci i capi campo hanno un ruolo predefinito e sono preposti a garantire la trasmissione di alcuni contenuti specifici. Questo è un ruolo da esperti? Che cosa significa? Qual è il limite tra essere capo ed essere esperto, eludendo i riduzionismi del ruolo?

Una capo campo o un capo campo nasce da un mandato: quello di creare una staff per costruire insieme un evento formativo.

## L'EVENTO FORMATIVO E LO STAFF "ESPERTO"

Questi campi nascono nell'Agesci come momenti che vogliono informare i membri dell'associazione che hanno raggiunto il ruolo di capi, fornendo approfondimenti sul metodo e sulla struttura associativa.

Contemporaneamente si aprono ad essere contenitori di sapere capace di modificarsi attraverso le esperienze dei partecipanti, che posso anche arrivare a modificare, almeno in parte, anche la **struttura dell'Agesci**, aggiungendo prospettive e significati (il campo come laboratorio) derivati dalla loro personale esperienza.

Nell'Agesci l'organizzazione interna è su base egualitaria e prevede che ogni soggetto che ne faccia parte possa strutturalmente sentirsi partecipe fino a proporre modifiche, se queste vengono ritenute necessarie e se sono democraticamente condivise.

Credo che ciò sia esplicitato nel modello unitario.

Il Campo scuola nasce dall'idea che il confronto sull'applicazione del metodo sia supervisionato in momenti di riflessione condivisa e critica.

A quello che mi è parso di capire il CFM ed il CFA, permettono due tipi di confronto con oggetti diversi, nell'ottica comune di essere luoghi di scambio fra persone e luoghi di reciproca crescita.

L'intento è quello di rendere obbligatorio nel percorso di un capo scout eventi metariflessivi che abbiano il potere di fargli mettere in gioco il suo agire e di strutturare nuove prospettive di riflessione. Un'altra finalità immagino sia il ridurre i localismi. Alcuni capi hanno definito i campi scuola eventi che possono aiutare a pensare, e l'ho trovata una visione estremamente suggestiva.

Attraverso questa definizione abbiamo dedotto che una competenza del Capo Campo è essere un facilitatore dell'apprendimento: ovvero un soggetto che oltre ad essere portavoce di alcuni contenuti, aiuta gli allievi a riformularli attraverso le loro esperienze.

Ovviamente i parametri strutturali (e quindi organizzativi) dell'evento devono contenere in sé tutto ciò che teorizzano: solo così si trasforma un evento in un evento formativo capace di essere esempio di un modo di fare che sottende un modo d'essere.

In astratto il pensare non si può insegnare, tanto meno si può

insegnare solo attraverso le parole un modo d'essere.

Insegnare è sempre contestualizzato in una situazione/evento che noi abbiamo creato.

Comprende sempre dei soggetti e delle situazioni.

Ecco perché un evento risponde del modo di essere dei partecipanti.

I partecipanti sono indotti a fare ciò che il contesto/setting gli prepara, gli organizzatori (la staff) sono coloro che lo esprimono e lo traducono in azioni e regole comportamentali che si auto applicano.

I partecipanti sono la variabile dipendente attraverso cui deve essere modificato l'evento.

## QUANTO E COME IL CAPO È RESPONSABILE DELLA PARTECIPAZIONE?

Nessun campo scuola potrà essere uguale ad un altro perché prima delle pratiche, dei contenuti, degli obiettivi, l'evento si struttura attraverso la resa comportamentale dell'organizzatore e il suo modo di trasmettere le informazioni che sono ritenute necessarie.

Su tale modalità influisce il carattere e lo stato d'animo del singolo (staff o partecipanti che siano).

Per la precisione lo stato d'animo è lo stato mentale con cui il soggetto si pone nei confronti dell'evento ma è condizionato da variabili uniche, quante sono le vicende della vita (la bambina malata, la suocera in fin di vita, l'imminente matrimonio del proprio ex storico, sono eventi che provocano stati d'animo differenti).

Non è solo la predisposizione mentale a vivere l'evento che condiziona il comportamento: se siamo lì vogliamo ovviamente che vada per il meglio, ma anche lo stato psicofisico.

Riguarda anche la nostra quotidiana normalità nel porsi di fronte agli eventi, la capacità di dominare le proprie emozioni e, conseguentemente dominare il proprio stato psicofisico.

Quindi il nostro dominio della situazione d'insieme rispetto alla situazione particolare in cui ci troviamo, dipende da come abbiamo strutturato il nostro modo di reagire, il nostro "esserci".

## Esempio (in)verosimile

L'imminente matrimonio dell'ex provoca in casa crisi violente di distruzione delle porcellane?

Chi si conosce non cerca di reprimere la rabbia, ma cerca di incanalare l'emozione in uno sfogo che la trasformi in azione non etero o auto distruttiva, contestualmente a quello che sente che sta provando.

Chi crede che basti essere al campo per dimenticare il dolore, magari ha ragione..., ma deve conoscere il suo sentire in maniera esplicita: sapendoselo raccontare, e non implicita, dove è nei pensieri, è sempre presente, è un parassita mentale, ma non è nominabile, nemmeno in forma si racconto interno, che rappresenta la padronanza della situazione d'insieme. Abbiamo trovato che questa fosse un'altra competenza fondamentale dei Capi Campo, per rendere il campo un evento partecipato.



Abbiamo analizzato il ruolo del capo, come strumento per attivare la partecipazione degli allievi e ci siamo trovati a domandarci come e quanto sia possibile strutturare un evento partecipativo.

Per confrontarci sul come sia possibile strutturare un campo abbiamo condiviso i vari modelli con cui viene strutturato il primo evento formativo del Campo Scuola: il contratto, (un abstract sintetico delle modalità emerse è riportato in fondo all'articolo).

Per determinare quanto sia possibile strutturarne aprioristicamente abbiamo delineato fino a che punto un formatore possa essere responsabile dell'evento che compie.

Se la partecipazione può essere indotta dal contesto non deriva solo dal contesto, ma deriva dai soggetti che la compongono e dalle dinamiche interne di cui sono portatori, allora la somma delle loro dinamiche interne equivale ai processi che si instaurano all'interno del gruppo.

In questo caso l'organizzatore torna ad essere partecipante e agisce come soggetto fra i soggetti e non più solo come conduttore. Questo perché le dinamiche lo coinvolgono per come è, e non per il ruolo che ha.

Questo è un punto nodale dei campi scout, perché viene creata una comunità di apprendimento che condivide esperienze e tempo in maniera continuata ed il suo andamento è in funzione dei **legami di interdipendenza** che si creano.

Un evento di formazione raramente ha la caratteristica di essere protratto per un'intera settimana prevedendo un vivere insieme, ciò rende impossibile scindere il proprio modo di essere dal proprio ruolo e la possibilità di successo è un sistema ambientale: ogni soggetto ne fa parte, influenzandolo in maniera variabile, che dipende dal generale andamento del sistema nel suo complesso.

La mente, in questa prospettiva agisce, quindi, in maniera relazionale.

Le relazioni sono gli oggetti del nostro pensare.

Tali oggetti sono soggetti che agiscono nel contesto e che si trasformano in rappresentazioni mentali.

Tali rappresentazioni affondano le loro radici nei ricordi precedentemente acquisiti.

La nostra prospettiva è sempre fondata da ciò che abbiamo imparato nell'esperienza.

Ovvero i nostri ricordi.

## COSA SONO E COME CONDIVIDERE I RICORDI

I nostri ricordi sono tali sia nel caso possano essere evocati attraverso il linguaggio e sono inseriti nella **memoria esplicita**, sia nel caso non possano essere evocati e quindi siano nella **memoria implicita**.

Non tutte le cose che abbiamo vissuto sono raccontabili agli altri o noi stessi e sono dette sapere implicito.

Il sapere implicito è un *modus operandi* che risponde a reazioni causa/effetto non necessariamente verbalizzabili dal soggetto. Un attacco di panico per esempio: produce una reazione fisiologica, come la sudorazione eccessiva, che non risponde ad una reale situazione di pericolo, bensì risponde ad una

"abitudine non pensata", ma appresa con l'iterazione.

Mentre registriamo coscientemente alcune cose vissute creiamo il nostro sapere esplicito di cui sappiamo rendere conto (argomentare), altre le registriamo solo con il corpo e creiamo il nostro sapere implicito, che non è un vero e proprio sapere. Per il solo fatto di aver vissuto certe sensazioni e certe reazioni, le abbiamo registrate, e condizioneranno, più o meno, gli eventi successivi.

Spesso si traduce in azioni che proviamo e non pensiamo.

Questo avviene perché siamo preposti ad attivarci attraverso l'emozione e gli schemi mentali che suscita.

L'emozione in questo caso è una reazione di attivazione evocativa, conscia e incoscia, che è provocata dall'incontro con l'altro ma non ha una intenzionalità comunicativa.

## Esempio (in)verosimile

Mentre state aspettando si raduna un folto gruppetto: l'autobus non passa e tutti attendono.

Se dovete aspettare abbastanza a lungo l'autobus fantasma ci saranno persone che danno segno di impazienza.

L'impazienza manifestata in sbuffi, orologi consumati dallo sguardo e piedi che ticchettano, nasconde simboli (stereotipi sociali, in questo caso) che il gruppo inizia a condividere, la possibilità che a quel punto un estraneo parli con un altro è molto alta.

Il gruppo riunito, condivide qualcosa, condivide la stessa sensazione e si sente sulla stessa barca.

In quel caso tanti partecipano all'evento "borbottio" lamentoso...

Fare attività insieme ad altri produce partecipazione, ma si può condividere solo ciò che si sa verbalizzare.

La qualità dell'evento produce partecipazione ad un livello diverso.

A seconda che si condivida l'attesa dell'autobus o il preparare la cena intorno ad un fuoco all'aperto difficile da accendere.

Nessuno dei due è di per sé un evento formativo, mentre lo diventa se sottende un'intenzionalità educativa.

In qualche modo l'evento diventa educativo se viene supervisionato l'andamento degli apprendimenti e supervisionato il clima emotivo dell'evento, tale che sia ottimale al trapasso di nozioni.

In un evento scout, questo invece è un evento inserito in un processo moderato ed agito per ottenere un obiettivo: trasmettere le informazioni indispensabili, condividere esperienze.

Sentivo parlare di esploratori in uno dei tanti momenti qualsiasi di sigaretta e raggio di sole quando ho ascoltato e registrato romanzandolo:

*"... adesso cucinano sempre trapper.*

*E finalmente hanno imparato. Hanno abbandonato la paura di non saperlo fare, facendolo, ed adesso si divertono.*

*Io da parte mia mi diverto ogni volta che lo faccio."*

E questo lo trovo un ottimo esempio di che cosa voglia dire essere un capo scout, perché corrisponde all'immagine che ho io del vero educatore e del vero formatore.

Mi richiamo ad un'idea di formazione che sottenda la relazio-

ne come una corda necessaria a sviluppare processi interni di riflessione e strategie d'azione, non etero diretti ma coadiuvati dall'azione-esempio dell'educatore dove si condivide in primo luogo uno stato di co-presenza ed uguaglianza, dove ognuno si nutre dell'entusiasmo dell'altro.

Questo avviene se la modalità di cucina trapper è un obiettivo educativo, i capi sanno cucinare trapper e siamo certi che questa strategia di apprendimento derivata da avere come obiettivo la cucina trapper, sia uno strumento adeguato e che insieme a come realizzare questo tipo di cucina, si nasconda l'insegnare a superare i limiti della natura in funzione delle proprie esigenze della comunità.

Quando questo avviene allora anche l'educatore si diverte mentre la sta facendo.

Così il Capo campo presente nella sua interezza mentre compie un processo formativo agisce ciò che prova e fa questo perché lo pensa coscientemente utile al benessere degli allievi, ma contemporaneamente anche al suo.

Fare formazione dal mio punto di vista equivale ad esserci con tutta la propria presenza.

## CHE COSA SUCCEDERE SE QUALCUNO MI STA ANTIPATICO O SE HO "LA LUNA GIRATA"?

In quel caso significa che non sono un buon formatore?

Questo porta alla luce un aspetto fondante sul significato che si può attribuire al termine formatore:

come può rendere il suo esserci sempre consono alla situazione che sta vivendo?

Nella discussione su questa tematica sono venute fuori due posizioni interessanti:

- qualcuno diceva che il capo campo non deve necessariamente parlare con tutti gli allievi, perché l'evento non sta nello stare tutti con tutti, ma nello stare bene tutti;
- qualcuno diceva che l'impegno a stare con tutti è uno sforzo necessario che prevede un non preoccuparsi per se con un principio di gratuità.

Io ho pensato a Nanni Moretti nel film "La Messa è finita", poiché rappresenta l'emblema delle difficoltà che si incontra a sacrificarsi per gli altri credendo di doverlo fare.

Ma ciò non può avvenire se non c'è una profonda conoscenza di sé, dove il dovere equivale a ciò che si sa di poter fare.

Se poi come siamo crea problemi, ciò non equivale ad imporsi con costrizione di cambiare, ma ad accettarsi e farsi supportare dagli altri membri dello staff.

Se la prima attivazione delle relazioni riguarda il contagio emotivo, allora la fatica di un atto fatto per dovere apparir prima della piacevolezza del farlo si manifesta anche ad un vostro interlocutore...

Così, se nelle dinamiche relazionali il confronto equivale

sempre ad un processo di interpretazione di sé per comprendere l'altro, allora la comprensione dell'altro sarà maggiore e conseguente alla propria capacità di conoscersi. E paradossalmente si può dire che agire per sé sia agire per l'altro.

Dell'altro possiamo infatti solo avere la sua interpretazione e la verità è un fatto che ci appartiene solo dove ne raggiungiamo la comprensione.

Un processo psico-dinamico di costruzione di significato intorno al tema dell'incontro con l'altro, parte dal presupposto che l'altro non possa che essere diverso da come lo si pensa, poiché vivendolo lo si interpreta necessariamente attraverso il nostro sentire, allora si rende oggetto di una nostra rappresentazione mentale.

Il pensare è una strategia per collegare il nostro sentire in schemi di eventi, l'incontro con l'altro è sempre in primo luogo una rappresentazione mentale.

Far partecipare gli allievi vuol dire sapere che la rappresentazione mentale che abbiamo di loro è sempre modificabile perché non li stigmatizza in un'immagine di fissità dove sono solo contenitori da riempire con semplici informazioni necessarie a fare il capo scout, ma li considera capi che agiscono il loro sapere. Le loro azioni, quindi, sono frutto di una prospettiva che prima di essere valutata come giusta o sbagliata prevede di essere accolta e compresa, non al fine di volerla modificare, ma per confrontarla con la propria.

Al limite della teorizzazione si può dire che il confronto dovrebbe essere così intenso da rendere plausibile la presa d'atto per cui uno scout, si accorga di non esserlo, poiché il suo essere non si rispecchia con i contenuti dell'Associazione.

Se invece, sente solo una discrepanza lieve con il modo di essere che propone l'Associazione, può scegliere di agire per cambiare l'Associazione stessa ed entrare nella sua organizzazione verticale, ma non verticista.

Ciò comporta che in un evento dove io conduco il gioco, io sono preparato ad affrontare una messa da parte del mio giudizio, ed accompagnare l'altro, mentre lui accompagna me, sul sentiero del confronto.

In un campo di trenta persone credo che l'essere formatore voglia dire essere capaci di relativizzare il proprio punto di vista nelle relazioni.

Senza perdere di vista il fatto che la relativizzazione delle proprie proiezioni, non deve e non può perdere di vista la propria intenzionalità che si compone dei valori e delle informazioni che si vogliono trasmettere.

Solo così si apre la possibilità dell'essere in situazione empatica.

Di seguito, uno schema della giornata di sabato, fatto da una partecipante al gruppo, conclude il mio report dell'evento perché riporta dettagliatamente quelli che credo siano altri due punti di discussione significativi, trascritti sui cartelloni durante i lavori di gruppo.

## 1. DIVERSITÀ DI VEDUTE ALL'INTERNO DELLO STAFF

- È ricchezza.
- Crea un clima di uguaglianza nella relazione allievo-staff e permette una maggiore partecipazione dell'allievo stesso.
- Non sempre è apprezzata dagli allievi che provano "fastidio".
- È normale che ci siano.
- Ci sono 2 modalità diverse di affrontarle: 1) mostrare una opinione concorde in presenza degli allievi e confrontarsi in un secondo momento all'interno dello staff. 2) confrontarsi subito mostrando in maniera naturale le diverse idee circa uno stesso argomento.
- Il vero problema molte volte è la mancanza di relazioni positive all'interno dello staff che è invece la base su cui costruire rapporti sereni tra capi.

## 2. IL CONTRATTO: UNA PRATICA DA CONDIVIDERE

Modelli di impostazione e formulazione di contratto relativi a diverse esperienze di C.F.A. così come sono stati raccontati da alcune Staff e sintetizzati su cartelloni.

### MODELLO 1

- Contratto presentato agli allievi su internet
- Analisi prima del campo (raccolta delle esigenze degli allievi tramite interviste telefoniche)
- Contratto presentato al campo (contiene le modifiche apportate alla luce delle esigenze degli allievi).

### MODELLO 2

Il Contratto diviso in 4 parti: cosa chiede...

1. L' Associazione
2. La Co.Ca.
3. Il partecipante (ciò che emerge dalle schede di presentazione)
4. Lo staff

### MODELLO 3

Si parla di PATTO

Si stipula tra le parti:

- lo staff e gli obiettivi che ha prestabilito come necessari nel campo
- l'allievo che deve avere a sua volta diritto di esprimere le aspettative che ha verso l'evento (che, attraverso un'attività, esprime le proprie aspettative).

### MODELLO 4

Nel contratto c'è:

- La Presentazione del modello del C.F.A.:

1. Contenuti dell'associazione
  2. Regole di convivenza (libere ma che devono arrivare a un consenso)
- Aspettative degli allievi
    - Insieme si decide cosa ci deve essere nel contratto:
    - Relativamente ai contenuti si decide in base alle aspettative degli allievi cosa:
      1. è già presente nel contratto
      2. manca nel contratto. In quel caso si discute se la possibilità di includere altri contenuti nel campo. Non tutto quello che viene proposto può essere incluso e determinante è il parere dello Staff.
  - Sulle modalità si è tassativi.

### MODELLO 5

Questionario iniziale (dal quale emergono le esigenze e le necessità di ciascuno).

Il contratto contiene :

- a. contenuti presenti nel modello CFA
- b. una richiesta globale del gruppo (venuta fuori da un lavoro di gruppo dove insieme elaborano le diverse richieste di ciascuno e formulano quella che deve essere presente nel contratto).

### MODELLO 6

- Contratto iniziale esistente (con contenuti ben precisi).
- Nei primi 2 giorni si lavora in gruppi su casi problematici educativi (portati da casa e condivisi) e classificano il problema.

Il contratto sarà, pertanto, perfezionato dopo primi 2 giorni e conterrà:

1. Contratto iniziale (modello CFA + aspettative degli allievi)
2. Problemi educativi (emersi nei primi 2 giorni)
3. Problemi associativi

## CONSIDERAZIONI GENERALI SUL CONTRATTO

- Il contratto è un momento all'interno del percorso di campo e pertanto è in continua evoluzione. È parte di un meccanismo che si costruisce insieme (staff + allievi)
- È importante avere sempre presente il modello unitario di CFA
- È l'incontro di due volontà.
- È il momento in cui l'allievo si sente valorizzato.
- Il contratto crea il clima e la comunità.
- Serve a creare un vocabolario comune.

## BIBLIOGRAFIA

- Blandino G., Granieri B., *Disponibilità ad apprendere. Dimensioni emotive nella scuola e formazione degli insegnanti*, Cortina Milano, 1995
- Bonino S., A.Lo Cocco, F.Tani, *Empatia*, Giunti, Firenze, 2003
- Bruner J., *La sfida pedagogica americana*, Armando, Roma, 1970
- Cambi F., Cives, Fornaca, *Complessità, pedagogia critica, educazione democratica*, La Nuova Italia, Firenze, 1991 [in questo libro c'è una riflessione sulla partecipazione, sul cosa si intende e quale portata trasformativa ha la partecipazione sia in ambito educativo, che democratico]
- Dewey J., *Educazione e Democrazia*, Firenze, La Nuova Italia, 1991
- Cornoldi C., *Metacognizione e apprendimento*, Bologna, Il Mulino, 1995
- Fratini C., *La dimensione comunicativa*, in F.Cambi, E.Catarsi, E.Colicchi, C.Fratini "Le professionalità educative", Carocci, Roma, 2003
- Galanti M. A., *Affetti ed empatia nella relazione educativa*, Liguori, Napoli, 2001 [tutto quello che riguarda gli accenni all'empatia è in questo libro, inoltre ha un capitolo sull'adolescenza molto interessante]
- Gardner H., *Educare al comprendere*, Milano, Feltrinelli, 1993
- Greenspan S., *L'intelligenza del cuore. Le emozioni e lo sviluppo della mente*, Milano, Mondadori, 1997
- Le Doux J., *Il sé sinaptico. Come il nostro cervello ci fa diventare quello che siamo*, Milano, Cortina, 2002
- Lis A., Zennaro A., *La ricerca sul campo in educazione. I metodi qualitativi*, a cura di Mantovani S., Milano, Mondadori, 1998
- Marocci G., *Inventare l'organizzazione*, Edizioni Psicologia, Roma 2000
- E. Morin, *I sette saperi necessari all'educazione del futuro*, Raffaello Cortina editore, Milano, 2001
- Nussbaum M., *L'intelligenza delle emozioni*, Bologna, Il Mulino, 2004
- Rogers C. R., *Libertà nell'apprendimento*, Firenze, Giunti, 1973
- Siegel D., *La mente relazionale*, Raffaello Cortina editore, 2003
- Trisciuzzi L., Fratini C., Galanti M. A., *Dimenticare Freud? L'educazione nella società complessa*, Firenze, La Nuova Italia, 1998
- Vygotskij L., *Pensiero e linguaggio*, Roma-Bari, Laterza, 1990 [teorizzazione della riformulazione narrativa]

Tutto il materiale di preparazione ai laboratori è disponibile sul sito Agesci all'indirizzo

[www.agesci.org/reteform/new/riservata](http://www.agesci.org/reteform/new/riservata)

A quest'area riservata si accede tramite password. Sono abilitati tutti i formatori regionali e nazionali e i partecipanti a Zampe Tenere. I formatori regionali che non hanno mai ricevuto la password possono sollecitare i propri Incaricati regionali di Formazione Capi a segnalare alla segreteria nazionale di foca il loro nominativo. Tutti gli altri possono contattare la segreteria nazionale di foca o scrivere a [reteform@agesci.it](mailto:reteform@agesci.it)

*Redatto da: Maria Manaresi, Pattuglia Nazionale Formazione Capi*

SCOUT - Anno XXXIII - Supplemento al numero 2 - 29 gennaio 2007 - Settimanale - Poste italiane spa - Spedizione periodico in abbonamento postale L.46/04 art. 1 comma 2, DCB BOLOGNA - euro 0, 51 - Edito dall'Agesci - Direzione e pubblicità Piazza Pasquale Paoli, 18 - 00186 Roma - Direttore responsabile Sergio Gatti - Registrato il 27 febbraio 1975 con il numero 15811 presso il Tribunale di Roma - Stampa Omnimedia, via Lucrezia Romana 58, Ciampino (Roma) - Finito di stampare nel gennaio 2007

