

SCOUT

Anno XXXI - supplemento al n. 30 - 14 novembre 2005 - Settimanale - Poste italiane spa -
Spedizione periodico in abbonamento postale L.46/04 art. 1 comma 2, DCB BOLOGNA



IL NODO - SPECIALE RETE FORMATORI

16

Atti del workshop della Rete Formatori

Bracciano, 2-3 aprile 2004

Introduzione

Progettare e realizzare un evento formativo per adulti è un meccanismo complesso a cui è necessario prepararsi e fornirsi dell'attrezzatura specifica utile. Gli incontri di Bracciano dello scorso aprile sono stati pensati per offrire ai formatori nazionali e regionali un supporto metodologico e nuove chiavi di lettura dell'evento che sono chiamati ad animare.

Abbiamo esplorato tre direttrici di lavoro alla ricerca di approcci innovativi: i bisogni formativi dei Capi che frequentano i nostri campi, le relazioni che si instaurano nel gruppo degli allievi, l'uso della Bibbia come strumento ed opportunità ancora attuale di formazione degli adulti.

- Il campo scuola è un momento fondamentale dell'itinerario formativo del Capo, deve dare il senso della ricerca e deve fornire gli strumenti perché ciascuno sappia costruirsi la propria mappa dei bisogni formativi e riesca a soddisfarli, ricercando e riconoscendo le occasioni offerte dall'associazione.

- L'evento formativo è un contesto esperienziale che veicola apprendimenti formali [dichiarati e attesi] e informali [non dichiarati e non attesi]. Le relazioni all'interno del gruppo, le aspettative dei partecipanti e la loro soddisfazione, le modalità di lavoro del gruppo di adulti, gli spazi ed i ritmi di lavoro, tutto ciò concorre al raggiungimento dei risultati. La regia dell'intenzionalità formativa può governare alcuni processi e deve sorvegliarne altri.
- I nostri Capi giungono agli eventi formativi in momenti della vita che coincidono spesso con scelte esistenziali complesse. Per molti l'esperienza rappresenta una forte sollecitazione alla costruzione e decostruzione di parti significative della propria identità. La Sacra Scrittura è un itinerario pedagogico che rivela i meccanismi per operare delle scelte. Da una conoscenza delle Scritture e attraverso un uso appropriato delle stesse [la LECTIO] nascono due cose: i "meccanismi" da una parte e la Parola di Dio "per me", capace di parlare in modo significativo e personale dall'altra.

Da tutti questi approfondimenti ci pare che siano state messe a fuoco alcune attenzioni ed opportunità che viviamo negli eventi di formazione, e sulle quali occorre continuare ad investire in risorse ed energie; sono scaturite anche nuove domande e altre piste di lavoro: tutto ciò ci conferma nella necessità di mantenere viva la formazione di tutti i Capi che si propongono come formatori di altri adulti e ci sollecita ancora per individuare piste e tematiche per gli incontri futuri.

Abbiamo avuto l'opportunità di farci aiutare in questi percorsi da esperti non associativi, ma che già hanno collaborato con noi. Anche da loro ci viene l'invito a mantenere vivi percorsi di approfondimento e ricerca, significativi e importanti per un'associazione come la nostra.

Maria Baldo e Gian Vittorio Pula

ALL'INTERNO

- PAG 2** **Abilitarsi a leggere i bisogni formativi**
- Pag 3** **Le condizioni dell'apprendimento adulto**
- Pag 3** **L'autoformazione del capo**
- Pag 6** **Workshop 1:
Essere adulti alla luce della Parola di Dio**
- Pag 10** **Wokshop 2: La conduzione del
gruppo e l'orientamento al ruolo di capo**

Abilitarsi a leggere i bisogni formativi

Bruno Guerrasio & Susanna Levantesi

Programma iniziale	Programma realizzato
<p>La ricerca dei bisogni formativi Che cosa cercare prima dell’evento, nel momento iniziale, nel mezzo, alla fine. Gli strumenti, i questionari, le forme d’indagine: come costruirli, come usarli, perché.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I problemi incontrati dai formatori nella rilevazione dei bisogni dei partecipanti. • Gli strumenti utilizzati lungo il processo che porta al compimento del contratto formativo.
<p>“Classificazione” dei bisogni formativi Le aree cui possiamo rispondere Le aree cui siamo tenuti a rispondere Come trattare le aree che non ci competono in un dato campo scuola</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le condizioni dell’apprendimento adulto: autoformazione e apprendimento attivo.
<p>Bisogni espressi e inespressi – impliciti ed espliciti Gestione Valorizzazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L’AUTOFORMAZIONE del CAPO • Un modello per l’AUTOFORMAZIONE nel quotidiano: il Progetto del Capo
<p>Modalità di restituzione di dati La plenaria, il dibattito e la condivisione dei dati</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il progetto di campo scuola come modello per l’autoformazione: l’esperienza dei formatori partecipanti • Il progetto di campo e le sue impostazioni

Il gruppo inizia un lavoro di “esplorazione” di ciò che avviene dalla lettera di convoca al momento del perfezionamento del contratto formativo.

I problemi incontrati dai formatori nella rilevazione dei bisogni dei partecipanti:

Legati al reperimento di notizie	Legati alle caratteristiche del gruppo	Legati alla gestione del gruppo
scheda insufficiente	presenza di bisogni inespressi	clima
ricerca di informazioni da parte degli allievi	presenza di bisogni non riconosciuti	staff
	disomogeneità degli allievi	tempo
	aspettative improprie di singoli e “mandanti”	bisogni di staff
	stagionalità e tipologie di allievi	contratto e abilità negoziali
		reperimento strumenti

Gli strumenti utilizzati lungo il processo che porta al compimento del contratto formativo:

Per reperire INFORMAZIONI	Per creare CLIMA e facilitare le RELAZIONI
lettera	accoglienza
questionario	creazione di attese
scheda standard	Attenzione allo stile dello staff
scheda integrativa	Offrire la percezione di unitarietà dello staff
comunicazione pre-campo [email, forum, telefonate]	significatività dei luoghi
sito web	lancio di attività
	verifica metà campo

Le condizioni dell'apprendimento adulto

Le **dinamiche di apprendimento** degli adulti e il loro approccio ad un percorso di formazione permanente sono caratterizzate da alcune **precondizioni** ed alcune **condizioni**:

precondizioni

- esiste una difficoltà oggettiva nel fare un cammino di formazione (perché ormai se ne è persa l'“abitudine”)
- la maggior parte dell'apprendimento non avviene nei corsi ma nel **QUOTIDIANO** [anche in successione non lineare]
- apprendimento **INFORMALE**: l'apprendimento più significativo, anche nelle attività “formali”, spesso si verifica nella sfera della spontaneità, del non previsto, del non programmato.
- Spesso apprendiamo maggiormente dal processo di svolgimento più che dalla finalizzazione predefinita a scopi o obiettivi
- L'apprendimento è un'**AUTONOMA ESPERIENZA DEL SOGGETTO**: il Capo è autonomo in ciò che chiede e in ciò che sceglie

(i capigruppo, la Zona, possono solo offrire delle occasioni), sviluppa interesse in una serie di **EVENTI**

condizioni

- L'adulto impara se considera **INTERESSANTE** ciò che gli viene proposto.
- L'adulto impara se riesce ad essere **ATTIVO, cioè**:
 - ✓ quando sa **DIAGNOSTICARE** i propri problemi [di cosa ho bisogno]
 - ✓ sa **ORIENTARSI CON PROGETTUALITÀ** nel sistema formativo [chi può essermi utile, a chi devo chiedere cosa, cosa mi serve prima, cosa poi]
 - ✓ sa **ANALIZZARE E COGLIERE** le opportunità [saper apprendere dai momenti informali, “apprendere ad apprendere”]
- Il successo dell'apprendimento è maggiore quando il soggetto assume compiti di **RICERCA ATTIVA** delle conoscenze, di analisi e rielaborazione.

L'autoformazione del capo

Tutto l'**ITER** è caratterizzato da un percorso di ricerca attiva da parte del Capo. Gli eventi istituzionali dell'iter rappresentano un momento in cui questa modalità autoformativa è innescata, potenziata e perfezionata. Ogni evento formativo deve essere un momento esemplificativo ed addestrativo del processo di autoformazione in Associazione.

Scopriamo attraverso quali modalità e tempi, strumenti e attori, l'Associazione abilita i suoi Capi a soddisfare i propri bisogni formativi nel percorso che dall'ingresso in Co.Ca. arriva alla Nomina a Capo per non concludersi mai più.

• LE RICHIESTE DEI “MANDANTI” ai Capi campo di tre eventi dell'ITER

	CO.CA.	ZONA	IIRRFoca	IINNFoca
CAEX	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Approfondire le scelte del PA ✓ Conoscenza delle branche ✓ Entusiasmo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentazione della Co.Ca. e delle strutture ✓ Consapevolezza dell'impegno e aumento della motivazione/impegno 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verifica e monitoraggio ✓ Innesco del concetto di autoformazione 	
CFM	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contenuti del METODO 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Confronto sul METODO ✓ Protagonismo nella vita di zona 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fedeltà e globalità nella presentazione del metodo ✓ Informazioni sull'uso fedele del metodo ✓ Fedeltà ai modelli 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Omogeneità e fedeltà ai modelli
CFA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verifica della scelta ✓ Riflessione sul proprio ruolo ✓ Riflessione vocazionale ✓ Consapevolezza di essere associazione 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sentirsi risorsa per l'Associazione ✓ Motivazione alla partecipazione 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Appartenenza associativa ✓ Segnalazione delle eccellenze 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adempimenti formali ✓ Elaborazione ed innovazione per l'Associazione ✓ Omogeneità e fedeltà ai modelli

• Altri momenti di formazione presenti nell'ITER:

- ✓ TIROCINIO

• Altri STRUMENTI e luoghi della formazione

- ✓ IL PROGETTO DEL CAPO

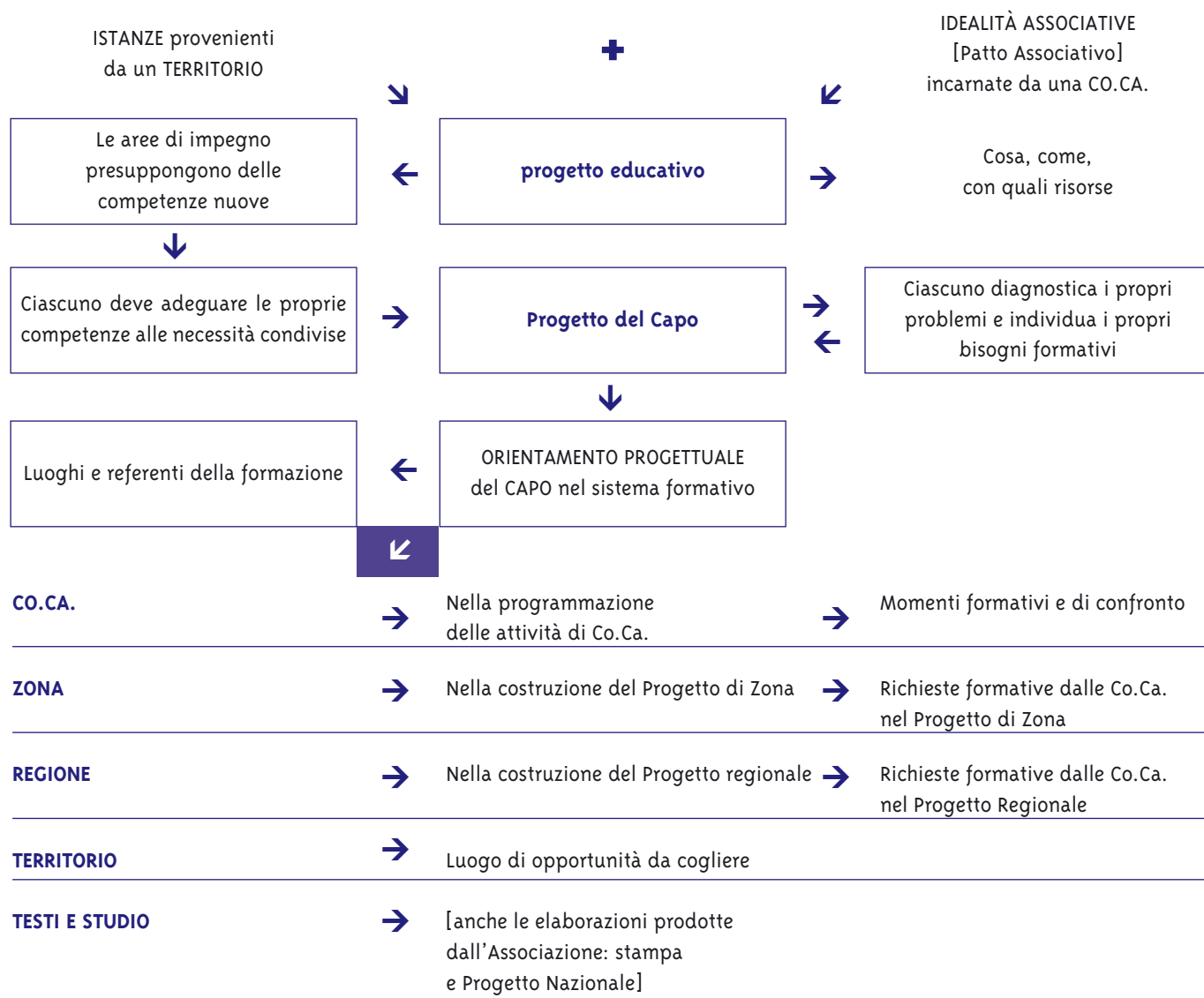
- ✓ I PROGETTI di Zona e Regione

- ✓ La PARTECIPAZIONE associativa ed il confronto in Co.Ca. in ZONA, in REGIONE

- ✓ Lo STUDIO personale

- ✓ Le occasioni offerte dal TERRITORIO

Un modello per l'AUTOFORMAZIONE nel quotidiano: il Progetto del Capo



Il Progetto del Capo è lo strumento "orientante" di cui l'Associazione si è dotata per accompagnare il Capo nel processo di formazione permanente.

- è la lista della spesa che si compila in Co.Ca. e si utilizza in Zona e Regione.
- è lo strumento attraverso il quale si formano i bisogni che poi diventano mandati che danno origine a progetti e programmi.

Il progetto di campo scuola come modello per l'autoformazione: l'esperienza dei formatori partecipanti

FASE del percorso [un modello]	CFA 1	CFA 2	CFA 3	CFA 4	CAEX 1
Interesse e atteggiamento ATTIVO nascono dal mettere al centro l'esperienza del partecipante	Esperienze di Co.Ca.	Vissuto dell'esperienza al campo	"il sogno" coinvolgimento emotivo degli allievi inizia dal sito web e prosegue con la Contestualizzazione al campo	<ul style="list-style-type: none"> • [Processo formativo induttivo] • messa in campo delle COMPETENZE attraverso ESPERIENZE iniziali di condivisione • espressione PERSONALE attraverso LANCIO CATECHESI e HIKE 	contratto
↓	↓	↓	↓		↓

FASI del percorso	CFA 1	CFA 2	CFA 3	CFA 4	CAEX 1
Il lavoro collettivo sulla propria esperienza produce domande inevase o istanze insoddisfatte	Definizione dei problemi & Modalità di risoluzione	Capacità di racconto e di individuazione delle emozioni	Evidenziazione dei problemi nelle risposte	[...]	Esperienze attraverso attività di simulazione
↓	↓	↓	↓	↓	↓
Inizia l'individuazione dei propri problemi e dei propri bisogni formativi			Ambiti di vita del Capo e del ragazzo	• domande sul DOVER ESSERE [PA, Capo educatore, Vocazione, Progettualità] • domande sul COME FAI [metodo, sfide associative]	Raccolta dei bisogni in momenti di verifica
↓	↓	↓	↓	↓	↓
La percezione della propria inadeguatezza mette in moto il cambiamento	HIKE	HIKE	HIKE	[...]	[...]
↓	↓	↓	↓	↓	↓
	Cosa fare e modifiche al proprio PdC	[...]	Risposte nel metodo e nella costruzione del PE	• esplicitazione della domanda: COSA VUOI FARE?	Sollecitazioni sul cosa fare, come essere

Questa griglia raccoglie sinteticamente il percorso logico delle esperienze proposte nei campi scuola dei partecipanti al gruppo [4 CFA e 1 CAEX] [...] alcuni passaggi formativi non sono sufficientemente esplicitati dal modello preso qui come riferimento.

Il progetto di campo e le sue impostazioni

- Possiamo individuare grossolanamente due possibili impostazioni di campo:

Centrata all'inizio sul DOVER ESSERE	Centrata sull'esperienza vissuta
Primi Contenuti: Patto Associativo, vocazione, messaggio cristiano, motivazioni	Primi contenuti: racconto dell'esperienza personale dei partecipanti e analisi del vissuto [problem solving]
Seguono riflessioni ed implicazioni nell'impegno educativo, sociale, cristiano	Segue la problematizzazione della esperienza e del vissuto nell'ottica di apprendere a porsi le giuste domande. [problem posing]
Hike può essere uno spazio per trovare risposte	Hike può essere uno spazio per trovare domande

- Nell'esperienza dei partecipanti al gruppo di lavoro appare predominante la seconda:
 - ✓ Il primo momento mette **al centro un'esperienza** personale dell'allievo [talvolta è portata da casa, talvolta creata nei primi momenti del campo]
 - ✓ I primi giorni di campo si costruiscono **valorizzando i singoli**, utilizzando come materiale **il contributo di ciascuno** [emozionale o esperienziale vissuto]
 - ✓ Quasi sempre esiste una riflessione che consente di **astrarre** dei problemi, passando dal particolare al generale.
 - ✓ Esiste un momento in cui l'astrazione è riproposta e diventa interrogativo per decidere **orientamenti futuri**.
- Un'esperienza centrata sull'interrogarsi diventa un'occasione di apprendimento per il capo che deve imparare a diagnosticare i propri problemi e le proprie necessità formative. L'esperienza di campo scuola ci consente di **"APPRENDERE AD APPRENDERE"**.
- Il campo scuola consegna al capo una **METODOLOGIA** di risoluzione dei bisogni formativi che questi potrà applicare nella quotidianità assumendo il ruolo di protagonista ATTIVO della sua formazione.



Bibliografia

Quaderno del Capo Campo Agesci
NODO della rete formatori [13]
Reggio Piergiorgio, L'ESPERIENZA CHE EDUCA, Ed UNICOPLI, Milano 2003
...

Workshop 1

Essere adulti alla luce della Parola di Dio

p. Stefano Bittasi s.j.

Cerchiamo di capire, da formatori, come possiamo aiutare futuri capi in un momento importante per le loro scelte, sia associative che di vita.

Usiamo la Bibbia come strumento e vediamo quali percorsi ci suggerisce e come ci aiuta a comprendere.

Ciò che è alla base

I "meccanismi della Bibbia"

Luca 24, 13-35 — I discepoli di Emmaus.

A. EVENTI — PAROLE > SIGNIFICATO > SIMBOLO

• Alcuni parametri concettuali

Nel brano di Luca abbiamo uno scritto, il racconto di un fatto avvenuto. All'interno del brano ci sono delle chiavi che mi permettono di capire alcuni fatti importanti. Tra l'evento e lo scritto c'è uno scarto forte: dal momento dell'evento è passato del tempo nel quale l'evangelista rielabora e seleziona qualcosa. Tra la morte di Gesù e lo scritto c'è stata la Risurrezione e il mandato agli apostoli.

Cosa lega questi due mondi (evento e parole) apparentemente lontani?

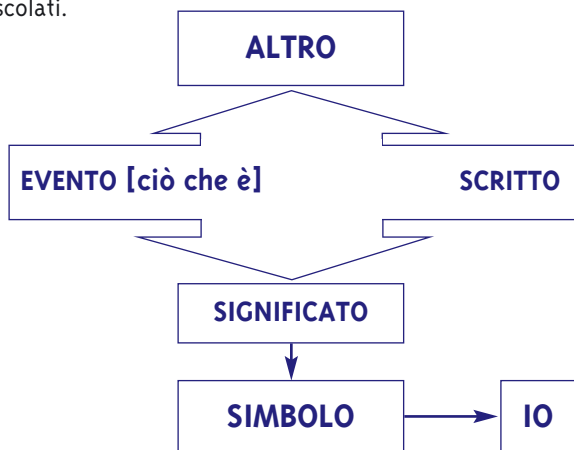
Il SIGNIFICATO è la chiave di lettura dell'evento.

E poi, che cosa c'è tra il significato e me? (oggi scriveremmo con mezzi e lingua diversi)

Il SIMBOLO coglie significati che mi rimandano all'evento e allo scritto, il simbolo è la dimensione che lega quei linguaggi a me e mi aiuta a decifrare i significati che mi evocano l'evento e lo scritto.

Quali sono i fatti nel brano?

Gesù non dice mai di essere Gesù, i discepoli lo riconoscono solo dopo, allo spezzare del pane. Quindi lo scritto è falso rispetto alla successione dei fatti, è a posteriori; il vero e il falso sono mescolati.



• Lo schema dei meccanismi e il concetto di ALTRO

Formare altri significa imparare tecniche o significa partire dalle loro esigenze?

Dalle esigenze degli allievi parte l'esperienza che voglio far fare loro.

(lettura *Dei Verbum*, esperienza della trasmissione del Vangelo)

I^a tappa — Gesù si sceglie dei discepoli e usa linguaggi adatti a loro.

Non dice **le cose vere di Dio**, ma compie un'opera di adattamento a ciò che loro erano in grado di capire.

II^a tappa — Gli apostoli tengono presente l'esigenza dei loro uditori, non la verità vissuta.

III^a tappa — Gli evangelisti scrivono per l'utilità dei fedeli, l'adattamento è scrivere il Vangelo per "il bene delle comunità". Qual'è il "motore" della esperienza dei discepoli di Emmaus? Ciò che la fa arrivare fino a noi?

C'è un altro protagonista dell'evento che non possiamo trascurare: è "l'altro". Se eliminiamo uno degli elementi il processo è incompleto. Qualunque esperienza è "ambigua" nel senso che si presta a molte interpretazioni. Dopo essere stata vissuta potrà essere raccontata e raggiungere un ALTRO, ma i soggetti che descrivono non sono "veritieri". Il simbolo non sortisce sempre il significato voluto perché la sua interpretazione è soggettiva.

MECCANISMI RELAZIONALI

RIVELAZIONE DEI MIEI MECCANISMI

A. L'ALTERITÀ E IL COMANDAMENTO DELL'AMORE: UN NUOVO ORIZZONTE

Matteo 5, 43-48

Che cosa del brano dei discepoli di Emmaus è Parola di Dio? Io riconosco come valido per me, oggi, il meccanismo del riconoscimento di Gesù da parte dei discepoli. Sono Parola di Dio i meccanismi relazionali (Dio col mondo, col creato, con gli uomini...) che sono "rivelazione" dei miei meccanismi esistenziali. È il meccanismo del rapporto con Gesù che riconosco come qualcosa di valido PER ME nell'OGGI. Gesù si fa compagno di strada, non è colui che fa miracoli, è compagno di chi esce da Gerusalemme e la sera spezza il pane con lui. Gesù ci dice che Dio non è risposta alle nostre aspettative miracolistiche.

Come funziona un processo di utilizzo della Parola di Dio?

Cos'è la Parola di Dio in sé?

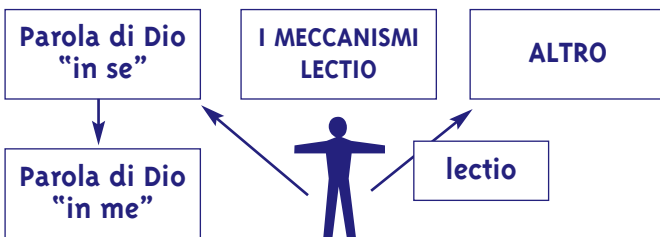
È quella modalità che si è scelto di mettere per iscritto. Mi occorre tempo, pazienza per capire cosa vuole dire. Mi occorre una *lectio* che è indagine, strumenti, spiegazione, contesto.

Dalla LECTIO nascono due cose: i "meccanismi" da una parte e la Parola di Dio "per me" dall'altra. (Ogni epoca storica conosce una Parola di Dio per sé, es: la Teologia della Liberazione per l'Esodo. Ognuno di noi conserva una sua Parola di Dio per sé).

La Parola di Dio non è il mio specchio, ma mi rivela come dovrei essere. Devo avere il coraggio intellettuale di considerare la Parola di Dio fuori da me, come "altro da me" con cui potrò confrontarmi onestamente, realisticamente solo dopo averla capita e averne scoperto i meccanismi.

Questo succede anche con "l'altro", il futuro capo che ho davanti al Campo: dovrò operare su di lui attraverso strumenti vari, compiere su di lui una operazione di 'lectio', conoscere la realtà delle persone che ho davanti.

Un volta fatta la 'lectio' dell'altro dovrò tentare di trasmettere la Parola di Dio in sé, ma soprattutto i MECCANISMI, cioè l'esperienza (è su questo versante che comunico, quello del meccanismo/esperienza). Fatto questo l'altro potrà leggere la Parola di Dio in sé per farla diventare Parola di Dio per lui, diversa da quello che è per me. (Il percorso è: studio della parola di Dio in sé, la parola di Dio *per me* per arrivare all'altro e farla diventare parola di Dio *per lui*, che non sarà la stessa mia esperienza personale).



Parto dalla mia esperienza, dal mio orizzonte ermeneutico, e decido di pormi di fronte alla Parola di Dio come qualcosa di altro da me, da analizzare al di fuori della mia esperienza, dei miei condizionamenti. Questo **allarga** la mia esperienza. Ma a questo punto del confronto (III° passo) io posso smontare e guardare la mia esperienza riconsiderandola in modo nuovo come Parola di Dio *per me*. Questo processo è circolare perché faccio poi altre esperienze (es. considero un altro brano, non più quello di Emmaus) e l'esperienza si dilata. Quindi: dall'orizzonte di partenza approderò ad un nuovo orizzonte, e poi ancora ad un nuovo orizzonte in cui incontro e mi confronto con l'altro che diventa nuova esperienza. Così la prospettiva si evolve e l'esperienza matura.

La situazione del "capo" (o...futuro capo) al "bivio"

Nella proposta agli allievi o ai ragazzi cambia il tipo di relazione perché cambiano le persone, cambio io, cambia il contesto sociale della relazione, perciò è necessaria la fedeltà al percorso, in tutte le sue tappe. Bisogna rendere protagonista il ragazzo, o l'adulto, per consentirgli di attingere alla propria esperienza e verificare la propria scelta (vocazione, chiamata...), spesso invece si saltano tutti i passaggi e si arriva direttamente da quello che la Parola dice per me a quello che la Parola dovrebbe essere per l'altro.

LAVORO DI GRUPPO

Regolamento Metodologico relativamente alla Partenza

- In quale situazione il capo giunge agli eventi di FoCa?
- Quale è la sua esperienza (...l'"evento") di scelta?
- Quale "parola" gli è stata donata per una scelta?
- Quale relazione tra il "simbolo" scout e le scelte della vita (in ordine ad un discernimento esistenziale)?

Risposte e riflessione

EVENTO

Io "autoreferenziale"

Aver ricevuto qualcosa di buono da ridare

Orientamento al bene più emotivo che consapevole

Entusiasmo non "sperimentato" sulla realtà: fragilità

Difficoltà a tematizzare

Desiderio di gratificazione

PAROLA

Servizio

Dovere di riconoscenza

Fiducia

Chiamata – Vocazione legata alla scelta scout

Capo come modalità di risposta

SIMBOLO – VITA

Scelte università OK, ma programma e costanza difficile da mantenere

Scarto tra valori della vita e valori scout

Interessi della vita che non sono armonizzati (asincronia)

Scarto ideali/vita

Servizio come un di più rispetto alla concretezza del vivere

I meccanismi biblici e evangelici della scelta

- I valori come "un altro da sé" che diventa "parte di sé"

Deuteronomio 30

Nella Bibbia il percorso iniziato con Genesi si completa con Dt 30. È l'ultima parola di Dio: "cose che ti ho messo davanti", cose esterne a te. È una parola esterna, possibile, non lontana, ma è altro da te. Dio ti chiede di farla divenire parte di te, ma è altro da te (Geremia predice la Nuova Alleanza in cui le cose di Dio sono scritte nel cuore, non sono più altro, ma parte di te). Il fedele deve obbedire alla Legge, deve fare uno sforzo per raggiungerla: è vicina, ma fuori.

È il percorso che fa lo scout dalla obbedienza alla Legge Scout al momento in cui la fa sua con l'adesione al bene al vero e al bello della Partenza.

Lo Spirito Santo deve entrare nei discepoli per renderli capaci di agire *con* Dio.

È un processo pedagogico che passa attraverso la legge e la

supera. La capacità pedagogica di Dio è la stessa di un genitore o di un capo scout. Devo passare attraverso quel triangolo che rappresenta il processo lungo il quale posso trasmettere e formare, ma in quel processo anche io cambio.

La Parola di Dio di Dt 30 è una tappa di un percorso, è verità, ma in una prospettiva pedagogica.

• La letteratura sapienziale – le “due vie”

Salmo 1; Sal 34,12-15; Sal 37,23-31

Proverbi 4,10-27

Geremia 17,5-11 (n.b. l'enfasi sulla “fiducia”)

In Dt Dio mette davanti le due vie, bene e male, e invita a scegliere la via del bene. Il lupetto è indirizzato a prendere quella pista. La guida e l'esploratore hanno già gli strumenti per camminare su quel sentiero.

Il tema delle due vie è espresso nel Salmo 1: c'è un processo che porta a “far proprio”: ...medita, rumina...; un processo sapienziale viene chiesto all'uomo.

In Geremia 17 la grafia del testo ebraico dà l'idea del “benedetto” e “maledetto” (baruch e arur). L'enfasi è sulla *fiducia*: non c'è più legge, ma la fiducia in una persona: o Dio o l'uomo. L'uomo che confida in sé “fa della carne il suo braccio” (la sua forza), si fida delle sue competenze, ricchezze, potere, sapere. L'uomo di Dio invece è nel Signore, si affida a lui, mette le sue radici in Dio e ne assorbe la forza.

Il concetto antitetico di inferno/paradiso, è un momento di un percorso pedagogico che continua.

Il noto proverbio “chi fa da sé fa per tre”, con la sua fiducia solo in se stesso, è anticristiano.

“Guida la tua canoa” – dice lo scoutismo –, da solo, confidando sulla tua forza, ma pone questa fiducia in sé come momento del cammino dal Reparto al Clan. L'altro da te, Dio, è tua forza: ti affidi, confidi, metti le tue radici in Lui per assorbire.

Questo altro da te è Dio, ma è anche la COMUNITÀ. Pensiamo al valore della comunità di Clan per il singolo R/S, tuttavia anche la comunità rappresenta una tappa su cui non bisogna fermarsi, ma che bisogna saper superare perché è altro da me. Il capo o formatore o genitore che guida a far diventare “l'altro” “parte di te” deve offrirti tutte le tappe e saper fare la *lectio* di te.

• La persona di Gesù come “altro da sé” che diventa “parte di sé”

Marco 1,16-20

Il punto da cui partono i Vangeli è Mc 1,16-20. Il significato è Gesù che diventa parte di te. Il brano esprime con una storia tutto un cammino personale (sintetizzato nel gesto di lasciare il padre e le reti e seguire Gesù). Questo brano del Vangelo parte da una tappa avanzata del processo.

Nel rapporto capo/ragazzo, il ragazzo segue il capo perché lo vuole imitare, si fida, vuole fare come lui, ma lui devi gestire questo processo emotivo proprio dell'età (crearsi gli idoli, innamorarsi di chi è altro da te...) e aiutarlo a transitarlo.

Questo succede anche nella fede. Succede a Gesù, amato, ammirato, capace di far miracoli...

• Le aspettative come “luogo” della scelta: da ciò che dobbiamo realizzare del nostro “io”...

Giovanni 1,35-51

Marco 10,17-21

Gv 1,35-51 – i primi discepoli – Questa è la dinamica su cui gioca Giovanni. In questo brano ci sono delle aspettative di attesa. Le persone si aspettano qualcosa e a queste persone viene indicato qualcosa, questo qualcosa è già nelle attese del popolo. In questo contesto Gesù è la realizzazione di un cammino.

Il protagonista del processo pedagogico non è il metodo, ma è l'altro: ecco perché educare è un fatto profondamente cristiano. Io educatore parto dal **loro** desiderio, arrivo al mio desiderio **per** loro per uscire **oltre**. In questo senso il SERVIZIO nel metodo scout è fortemente carico di significato. Servizio è attesa di qualcosa: si passa dal fare servizio per sé, all'aiutare gli altri, dall'autogratificazione all'amore: la mia scelta adulta si configura come una scelta di campo nei confronti dell'altro. Pongo l'altro come parte di me, che mi spinge fuori.

Mc 10,17-21 – brano del giovane ricco – Gesù non smentisce le nostre aspettative, le accoglie, è passato attraverso le nostre aspettative, si è *impastato* con noi.

Il processo pedagogico di Dio ti dice di accettare la tua storia, le tue difficoltà, senza aspettarti più miracoli: non ti servono più e non li devi chiedere più perché ormai hai capito che Lui è colui che **cammina con noi** morendo (i discepoli di Emmaus). Non ti libera dalla morte, ma è con te perché ci è passato. In qualunque “luogo” Dio ti ama, anche in quello più crocifiggente.

• ...al confronto con la fiducia nell' “altro” che è Gesù... il confronto tra le proprie aspettative e l'amore come dono di sé all'altro.

Gv 15, 12-17

Mc 10, 22-31

Mc 8, 27-9,1

Mc 10, 32-45

Gv 15,12-17 ...il giovane ricco voleva la vita eterna **con** le sue ricchezze, usandole...

Io seguo Gesù per amore, non più perché fa i miracoli.

Poi Gesù mostra la croce, il chicco che deve morire, e questa immagine è l'antitesi delle aspettative: è dare la vita per amore, perché l'altro è più importante di me. Dare la vita per amore vuol dire divenire secondo rispetto all'altro. “Non c'è amore più grande che mettere la mia vita “sul tavolo” (il senso del verbo greco, che non è “dare”).

Scelta diventa quel luogo in cui decido di dedicare la mia vita: il matrimonio, la comunità cristiana che ti prende tutto, ti fa povero. Non è più Dio per te, ma tu per Dio - l'altro - e allora scopri che Dio è davvero per te. Il “Dio per te” è una tappa del cammino.

Il passaggio per arrivare a dare la vita per l'altro inizia con una presa di coscienza (autoconsapevolezza), passando per l'affidamento, fino ad arrivare dall'io al tu.

Non è evangelica la legittima difesa, ma la difesa dell'altro: dare la vita è evangelico.

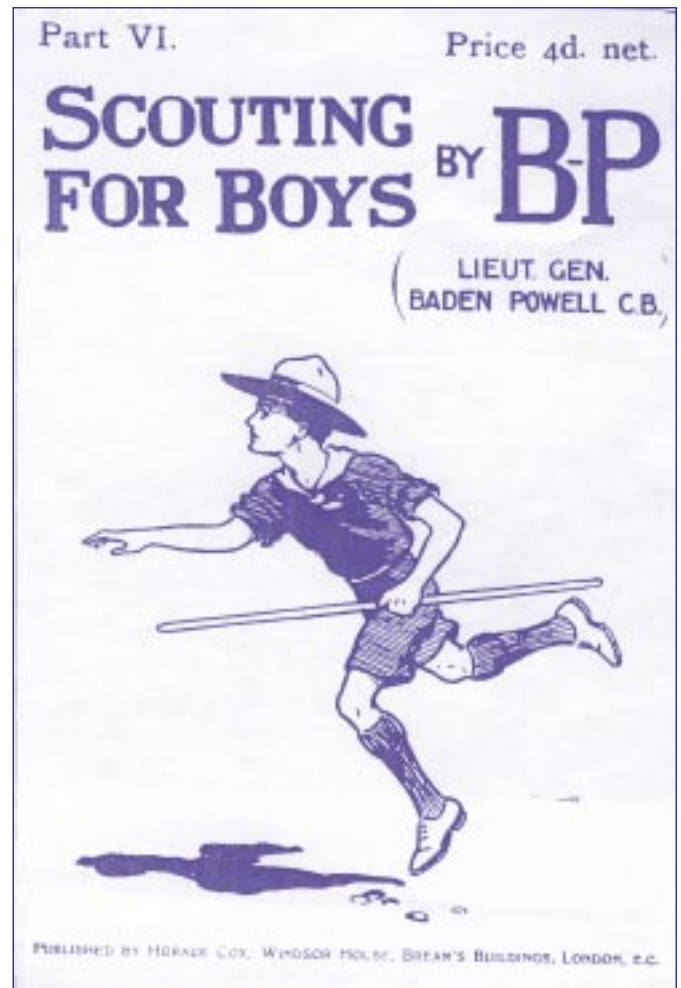
Domandiamoci come io do la vita: nel servizio scout, come genitore, nel lavoro...e lì gioco tutto me stesso con Dio.

Mosè deve morire per il popolo. La libertà costa un prezzo di responsabilità che si deve pagare. Tutto il popolo deve morire perché il popolo sia libero (nessuno di quelli che avevano lasciato l'Egitto entra nella terra di Canaan).

Nel racconto del diluvio tutti gli uomini sono cattivi e Dio manda una catastrofe naturale che li uccide tutti. Noè è l'unico giusto e noi siamo figli di quel giusto con cui Dio fa una alleanza promettendo di non colpire più l'umanità. Dio ci mostra qui il volto di una persona che ama, non quello di un giustiziere inesorabile. L'uomo riceve da Dio la salvezza a prescindere.

A livello pedagogico è importante tener conto di tutto il percorso e del punto del percorso in cui ciascuno si trova. Il simbolo della STRADA è tutto questo ed è anche l'ultima fase del percorso scout. Cogliamo il valore simbolico del CAMMINO di Gesù, dei discepoli, di Paolo...

Il meccanismo biblico delle scelte ha alle spalle una pedagogia delle Scritture. Questo B.P., anglicano, lo dava per scontato, avendo con la Bibbia un rapporto di maggiore confidenza del nostro.



BIBLIOGRAFIA

Ecco alcuni testi utili, non per leggere la Bibbia, ma per gli aspetti più teoretici dell'uso della Bibbia (anche in ambito educativo ... naturalmente mutatis mutandis!)

- V. MANNUCCI, *Bibbia come Parola di Dio*, Queriniana, Brescia 1985;
- PONTIFICIA COMMISSIONE BIBLICA, *L'interpretazione della Bibbia nella Chiesa*, 1993;
- MARIO DE FRANÇA MIRANDA, *Inculturazione della fede*, Queriniana, Brescia 2002;

Alcuni testi per aiutarsi a "leggere" i testi biblici:

- ETIENNE CHARPENTIER, *Per leggere il Nuovo Testamento*, Borla, Roma 1992;
- ID., *Per leggere l'Antico Testamento*, Borla, Roma 1990;
- MARIANO MAGRASSI, *Bibbia e Preghiera. La Lectio Divina*, Ancora, Milano 1998;
- R. MEYNET, *Leggere la Bibbia. Un'introduzione all'esegesi*, EDB, Bologna 2005.

Workshop 2

La conduzione del Gruppo e l'orientamento al ruolo di Capo

dr.ssa Piera Bettin

IL PATTO FORMATIVO

L'**orientamento**, come evento che aiuta il soggetto ad aumentare la consapevolezza di sé rispetto alle proprie scelte, poteva utilmente prestarsi ad essere sperimentato attivamente, sul gruppo dei partecipanti, consentendoci di fare esperienza attiva, in quanto "soggetti-osservatori" delle tecniche di conduzio-

ne/animazione del gruppo e, nel contempo, di affrontare i principali aspetti inerenti la motivazione al ruolo di capo.

Richiesto il parere dei partecipanti, il gruppo ha dato avvio ad una serie di interazioni come espressione di: accordo, disaccordo, silenzio, attesa, dipendenza dal formatore, ricerca di alleanza, antagonismo,...ecc.

Contributi dei partecipanti

- ✓ L'orientamento al ruolo dovrebbe avvenire per un Capo prima di entrare in Co.Ca. e la scelta di essere Capo viene fatta al momento dell'ingresso in Co.Ca.;
- ✓ La scelta fatta (di essere Capo) va comunque realizzata → l'orientamento serve per acquisire maggiore consapevolezza al ruolo assunto
- ✓ Ruolo → la chiarezza rispetto al ruolo è utile per rispondere alle aspettative derivanti dall'incarico ricoperto
- ✓ Orientare → utile per riuscire ad utilizzare al meglio gli strumenti in proprio possesso (metodo). L'orientamento è un percorso che si deve ripetere durante il cammino di Capo nella formazione al ruolo
- ✓ C'è eterogeneità tra il ruolo di formatore regionale e formatore nazionale
- ✓ Il compito dell'orientamento spetta prevalentemente alla Co.Ca.. Negli eventi "campi scuola" gioca prevalentemente l'elemento emotività che condiziona l'esperienza. Occorre fare maggiore attenzione ai diversi livelli di Campo (nazionale e regionale)
- ✓ Noi non siamo gli unici formatori al ruolo: oltre ai Campi Scuola c'è la Co.Ca. ... il contesto campo non è fine a se stesso, ma si ricollega agli altri ambiti di vita associativa. L'orientamento ha una meta chiara, ma non necessariamente un percorso rettilineo. Ogni percorso è diverso dagli altri
- ✓ L'orientamento serve per comprendere se gli strumenti che ho, li sto usando bene. I campi di f. sono il luogo privilegiato dove riuscire a verificare il proprio rapporto con l'associazione.
- ✓ Orientamento a che cosa: motivazione e consapevolezza del ruolo
- ✓ Gli eventi di formazione istituzionale devono rientrare all'interno di un percorso per ogni capo
- ✓ Orientare = facilitare il cambiamento. Allora occorre conoscere bene quale è il percorso facilitante il cambiamento.

Il processo di comunicazione messo in atto dai partecipanti, ci ha consentito di porci una serie di interrogativi tra cui:

- cosa stesse accadendo nel gruppo;
- quale fase del processo formativo stesse affrontando il gruppo;
- quali dinamiche relazionali si fossero attivate;
- quale clima si fosse generato;
- quali obiettivi stesse perseguendo la formatrice;
- quale tecnica di animazione avesse attivato.

Contributi dei partecipanti

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Si sono evidenziate le aspettative ✓ Una verifica del nostro stato ✓ Abbiamo fatto un contratto ... ✓ Ha provocato disorientamento, non riuscendo a capire dove si stava andando; ✓ Si osservavano i ruoli e le dinamiche presenti nel gruppo; ✓ È stato un momento di conoscenza reciproca; ✓ Condivisione degli obiettivi; ✓ Fatica a starci dentro; | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Interesse elevato; ✓ Fastidio; ✓ Tensione a entrare in relazione con gli altri; ✓ È stato uno spazio di confronto; ✓ Sono emerse le diversità in gioco; ✓ Si sono utilizzati e scontrati, su parole comuni, significati diversi; ✓ |
|---|--|

Si è evidenziato che i **processi di emersione, definizione e confronto delle attese formative**, sono funzionali ad avviare il **patto formativo**, il cui scopo prevalente è quello di coniugare gli obiettivi didattici e il senso dell'azione formativa promossa dall'organizzazione, con i bisogni formativi dei partecipanti, esplicitando il metodo di lavoro più funzionale al raggiungimento degli obiettivi formativi e al setting (numero e disposizione dei partecipanti, contenuti, logistica, supporti didattici,....).

Durante il contratto formativo si definiscono anche i ruoli reciproci staff – partecipanti, così pure si stabiliscono i confini entro cui esplorare i contenuti in gioco, facendo chiarezza sui bisogni di apprendimento che potranno essere soddisfatti e quali no; le reciproche responsabilità: lo staff di fornire le possibilità di apprendimento, i partecipanti sono responsabili di "imparare" utilizzando le opportunità offerte.

La fase iniziale di confronto tra partecipanti è utile anche per far emergere le **premesse** di fondo che sottendono i contenuti da affrontare, ma anche con quale **atteggiamento** i partecipanti, come gruppo e come singoli, si apprestano ad entrare in contatto con la dimensione dell'apprendimento.

Nell'esplicitazione, da parte del formatore, della metodologia di lavoro che verrà utilizzata, durante il seminario, si rende manifesto l'**approccio politico – pedagogico** che si intende attivare:

- a. autoreferenziale centrato sulle conoscenze ed il protagonismo del formatore;
- b. decentrato, in funzione della valorizzazione delle risorse umane presenti in aula, a partire dal patrimonio esperienziale di cui il gruppo è portatore.

Lo **stile dialettico** nella presentazione della proposta di lavoro e degli obiettivi didattici, potrà comportare, per il docente, la necessità e la disponibilità, a volte, di apportare dei cambiamenti al programma, ciò non significa tradire il mandato istituzionale, bensì modificare il focus di approfondimento, che potrà risultare più centrato su taluni aspetti, piuttosto che su altri, oppure l'integrazione di nuovi contenuti, pertinenti alla centralità del tema, ma non segnalati nell'ipotesi iniziale.

IL SETTING FORMATIVO

La discussione di apertura è dunque servita in questo senso, a ri-orientare la proposta di lavoro, ma anche a focalizzare l'attenzione su aspetti strettamente connessi alla gestione del gruppo, in particolare si sono analizzate alcune criticità riconducibili al **setting**:

- * Il modello di **comunicazione orizzontale**, con un gruppo di partecipanti numeroso, (oltre 20 persone), inizia a diventare difficoltoso da sostenere, infatti, tenere costantemente aperta, vis a vis, la comunicazione tra tutti i membri, in posizione di complementarità, è più faticoso, rispetto ad un numero più contenuto (10-15 persone).
- * I tempi di **ascolto** sono più lunghi e la ricezione più selettiva,

il risultato è che spesso si perdono pezzi di contributi, venendo meno la comprensione reciproca.

- * Le possibilità di **espressione** sono più scarse, spesso accade che le persone con maggior difficoltà ad esporsi, rischiano la trasparenza, al contrario, chi si esprime con facilità mostra una verbosità eccessiva.
- * Uno **spazio inadeguato** e/o insufficiente a contenere il gruppo, in cui le distanze prossemiche* non vengono rispettate, espone gli individui ad uno stato di disagio e di possibile aggressività. Anche la disposizione fisica è importante: in cerchio o a pullman, con o senza i tavoli; per es. in un gruppo d'interazione la struttura a cerchio e l'assenza di mobili favoriscono la comunicazione interpersonale e di gruppo.
- * Così pure in relazione ai tempi di permanenza in aula, seggiole scomode, luce inadeguata, temperatura eccessivamente calda o fredda, non facilitano l'attenzione ed il mantenimento della concentrazione, limitando l'apporto personale alla buona riuscita dell'incontro.

Stabilire, dunque, in relazione agli obiettivi didattici, alla tipologia del seminario e alla metodologia che si vuole attivare, il numero dei partecipanti e una logistica adeguata, diviene una questione non di secondaria importanza.

* Ognuno di noi è circondato da una specie di bolla d'aria, all'interno della quale non gradisce la presenza di altre persone, a meno che non siano state invitate. Questa bolla ha forma ellittica e viene chiamata: **UOVO PROSSEMICO**. La presenza di un estraneo nell'uovo, fa scattare una serie di meccanismi di allarme e crea, da un lato uno stato di disagio, dall'altro fa sentire aggrediti. La grandezza dell'uovo dipende da molti fattori, la cultura, il grado di conoscenza, il sesso, il ruolo, la stanza fisica, il contesto ecc. Analogamente, tendiamo a disporre le nostre cose, i nostri spazi, le persone e le idee. Ognuno di noi ha insomma valori, persone e oggetti che tiene molto vicini nello spazio mentale e affettivo, altri più lontani e altri addirittura così distanti da essere indifferenti. Riferendoci a questa struttura parliamo di **UOVO PSICOLOGICO**. Esattamente come accade per l'uovo prossemico, una persona non autorizzata che gestisca i nostri spazi, i nostri valori e le persone a noi intime senza l'attenzione che per noi meritano, creerà uno stato di allarme, di disagio e, facilmente, scatenerà reazioni di tipo aggressivo.

I PROCESSI DI INTERAZIONE

La **discussione** ed il **confronto**, come processi di animazione di gruppo, (sono alla base anche dei giochi d'interazione), se attivati in **fase iniziale** di un seminario, sulle attese formative, contribuiscono, come già affermato in precedenza, a far emergere le premesse, cognitive ed emozionali, (teorie personali, sociali, ingenuità, atteggiamenti), rispetto ai contenuti in gioco, facilitando il processo di **condivisione** dei significati, erroneamente ritenuti comuni e attribuiti a parole chiave, spesso utilizzate in modo generico e/o stereotipato. Ma questo non è tutto: infatti, relativamente alla delicata fase di avvio, qualsiasi sia il compito specifico del gruppo sorgono problemi che hanno a che fare con l'**interazione dei partecipanti** tra loro e con il formatore. *(Riesco ad esprimermi sufficientemente? Mi sento abbastanza sicuro per offrire un contributo anche non banale? Sono ascoltato dagli altri? Posso fidarmi del formatore? Posso sentirmi*

appartenente al gruppo? Quanto esso mi attrae? È così importante per me l'appartenenza al gruppo che sono disposto ad impegnarmi veramente?).

Se il conduttore si permette il lusso di occuparsi solo degli obiettivi didattici, ossia si preoccupa solo del **compito** e ignora invece i molteplici bisogni inappagati e le tensioni che ne derivano a livello di **relazione**, allora egli dovrà presto vedersela coi classici disturbi:

- Reazioni apatiche e impegno al minimo dell'energia richiesta;
- Divisione del gruppo in partecipanti che si aspettano precisi vantaggi da questo modo di impostare le cose, e partecipanti che si comportano da gregari poiché sono frustrati dalla situazione di gruppo;
- Lotte di potere tra partecipanti particolarmente ambiziosi;
- Le decisioni verranno prese faticosamente e senza la convinzione di tutti;
- Le discussioni dureranno eccessivamente a lungo estenuando i partecipanti, poiché i conflitti che riguardano l'interazione non sono espressi apertamente, ma vengono invece proiettati nell'ambito del compito;
- I partecipanti non si sentiranno sufficientemente informati e otterranno risposte alle domande importanti che li riguardano solo mediante proprie supposizioni, pettegolezzi e voci.

Un aiuto importante per gli animatori di ogni tipo di gruppo, sia in riferimento al compito sia per quanto riguarda le relazioni sono i **processi di interazione** che possono essere favoriti per stimolare step di: emersione, identificazione, definizione, confronto, condivisione, espressione di idee, opinioni, sentimenti,

prese di decisione, prioritizzazioni, o per manifestare: accordo, disaccordo,.. ecc..

Questi processi aiutano l'animatore e i partecipanti a collegare le esigenze che derivano dal compito con i bisogni individuali che ciascuno ha. In questo modo i processi di apprendimento e di lavoro nel gruppo diventano più personali e produttivi, creando coinvolgimento e favorendo la "coesione di gruppo".

La "**coesione di gruppo**" raramente si sviluppa da sé, è il risultato di numerosi sforzi effettuati dall'animatore volti a sviluppare solidarietà e fiducia reciproca. A tal fine il formatore deve impegnarsi affinché l'interazione, fra i partecipanti diventi più intensa e più frequente, in particolar modo all'inizio del lavoro con un gruppo. Un gruppo raggiunge la coesione desiderata a patto che:

- Si percepisca equità di trattamento tra i partecipanti;
- Il formatore non attiri costantemente l'attenzione su di sé;
- L'interazione tra partecipanti avvenga su una base pressoché uguale;
- I partecipanti comincino, poco alla volta, a stimarsi reciprocamente;
- Il formatore riesca ad esprimere nel gruppo anche le proprie reazioni, sentimenti e pensieri, riuscendo per es. a dire che il tema da trattare è difficile anche per lui, o che è un po' preoccupato per la grandezza del gruppo, oppure che è agitato. Ma può comunicare anche gioia e piacere di poter lavorare con questi partecipanti. È comunque importante che il formatore sia sincero quando parla dei suoi sentimenti. Solo così è in grado di favorire nel gruppo quel clima di fiducia che è fondamentale per il lavoro successivo.

Processi attivati nel gruppo

- ✓ Stimolare interrogativi e produrre delle risposte centrate sul tema;
- ✓ Richiamare l'attenzione sull'orientamento al ruolo, poiché la consapevolezza di sé, la riflessione e la rilettura dell'esperienza personale possono consentirci, più facilmente, di entrare in contatto con i percorsi e gli atteggiamenti individuali di coloro che si avvicinano al ruolo di capo.

Tecniche di animazione sperimentate

- *PROCESSO DI EMERSIONE: lo utilizzo quando voglio fare emergere le premesse cognitive ed emozionali individuali, per dare spazio alla sensibilità di tutti;*
- *PROCESSO DI DEFINIZIONE: serve a fornire chiarimenti relativi ai propri contributi è utile al fine di creare condivisione di significato sull'utilizzo di termini comuni;*
- *PROCESSO DI CONFRONTO: può essere di tipo verticale (partecipante-formatore), oppure di tipo orizzontale (tra partecipanti), facilita l'espressione di opinioni, idee, punti di vista, l'interscambio di feedback, consente di entrare in contatto con la diversità dell'altro, aiuta la differenziazione all'interno del gruppo, consente di esplicitare il disaccordo, è un acceleratore del processo di conoscenza reciproca, promuove la dialettica tra le persone, facilita l'apprendimento personale e sociale,.....ecc*

Significati condivisi

APPRENDIMENTO → Può essere inteso come attribuzione di significato all'esperienza. Ogni nuova attribuzione di significato modifica la mia rete cognitiva ed emozionale. Questo crea un cambiamento-apprendimento.

I METODI PER L'APPRENDIMENTO

La metodologia di lavoro ed il setting, con cui si gestisce una "sessione" (es. al campo scuola), devono risultare coerenti con gli obiettivi didattici che la sessione vuole perseguire.

Sessione TEORICO-ELABORATIVA:

è un intervento eterocentrato, con focus sulle competenze di conoscenza, (sapere), può essere condotto con modalità attive (sottogruppi di discussione, esercitazioni,...ecc.). Tuttavia l'area dei metodi, cui fa riferimento, riassume quanto viene denominato approccio accademico classico e configura di fatto la tradizionale relazione di insegnamento: al soggetto è richiesta attenzione e ascolto.

L'apprendimento è vincolato a tali condizioni di base oltretutto, ovviamente, per i contenuti, alle informazioni trasmesse dal docente e tale è il modello di apprendimento di riferimento.

Nella logica di questo scambio di unità di conoscenza o di sapere (tra "chi sa" per l'appunto e chi "non sa") la lezione è vincolata a tempi comunque limitati, istituisce massima dipendenza dell'allievo dal docente ma consente altresì basso controllo da parte di quest'ultimo sull'apprendimento del primo: chi potrebbe negare la possibilità sempre presente in questi casi per il soggetto di evadere mentalmente, di interrompere l'ascolto indipendentemente dal fatto che il docente continui secondo lo schema che si era prefissato?

A parziale integrazione della lezione, lettura e discussione consentono uno scambio più attivo tra docenti e allievi: un confronto, un'interrogazione reciproca, una verifica.

Sessione TECNICO-OPERATIVA:

è un intervento eterocentrato, con focus su competenze tecniche, (saper fare), è gestita con metodi attivi di tipo esperienziale, che puntano sull'attivazione di processi di analisi di fatti e dati, utilizza "situazioni - problema" che chiedono soluzione, il sapere porre interrogativi, la ricerca di risposte, la formulazione di ipotesi di cambiamento da adottare come soluzione della situazione-problema. (es. Studio di casi, Incident, autocasi, esercitazioni addestrative, esercitazioni "problem-solving"...)

In tal senso esso costituisce il punto di passaggio dall'approccio accademico a quello cosiddetto attivo: dove la relazione pedagogica tra docente e allievo privilegia la discussione ed il confronto al semplice "ascolto", e dove il tipo di apprendimento sollecitato si caratterizza nella logica del *problem-solving*, o piuttosto, più in generale, del *problem-analysis*.

Sessione METODOLOGICO-SENSIBILIZZATIVA:

è un intervento auto-eterocentrato, con focus sulle competenze personali e le abilità sociali, (saper essere); agisce sul piano emozionale - affettivo. Da un punto di vista metodologico si segna il definitivo passaggio da un approccio "accademico" ad uno attivo. La logica condivisa è quella dell'apprendimento per esercizio, sperimentazione, riproduzione (attiva) di problemi e situazioni (con ovvio riferimento prevalente agli oggetti e alle condizioni di applicabilità dei soggetti): ciò che potrebbe essere identifi-

cato, per comodità, come un caso simulato "dal vivo" anziché semplicemente analizzato a tavolino come è per i metodi analizzati in precedenza. (es. Simulazioni, Role-Play, Giochi Psicologici,...ecc.).

Riferimento altrettanto condiviso è ad un modello di apprendimento di tipo esperienziale che segue rigorosamente i passaggi di sperimentazione, analisi, concettualizzazione chiaramente espressi nei modelli sequenziali di Kolb (*Esperienza concreta* → *Osservazione Riflessiva* → *Concettualizzazione Astratta* → *Sperimentazione Attiva*).

In linea di principio si tratta dunque di metodi didattici che puntano su un più elevato e diretto coinvolgimento dei soggetti nel processo di apprendimento, che ridefiniscono il ruolo del docente in funzione di compiti e obiettivi di stimolazione, guida, "conduzione" del processo stesso: ma che tuttavia richiedono precisa strutturazione e formalizzazione dei materiali, delle condizioni, dei contenuti e dei passaggi di apprendimento.

Oggetto delle esercitazioni sono i più differenti temi con riferimento privilegiato, come si è detto, alla dimensione dei processi: interpersonali, di gruppo, intergruppi e organizzativi.

Seminario SENSIBILIZZATIVO:

è un intervento autocentrato. Si parla qui di "Gruppo Esperienziale" per indicare una molteplicità di metodologie formative il cui denominatore comune si riassume nella *centratura sul gruppo*: dove, cioè, il gruppo è momento e strumento, motivo e movente, *soggetto e oggetto* di apprendimento.

Il riferimento classico è al *T-group* lewiniano come scoperta originale e creativa delle possibilità e delle potenzialità formative del gruppo.

A grandi linee, si riconoscono così oggi almeno quattro differenti filoni principali:

1. *T-group* lewiniano;
2. *encounter-group*;
3. gruppo di analisi istituzionale;
4. gruppo di socioanalisi.

In generale, va tuttavia precisato che il "Gruppo Esperienziale" si caratterizza come modalità formativa anzitutto per il tipo di apprendimento sollecitato, in termini di *analisi e rielaborazione personale dell'esperienza del soggetto "nel gruppo"* ed in funzione di differenti livelli, da quello delle modalità di interazione o di "rapportarsi" con gli altri a quello dei vissuti emotivi suscitati o emergenti.

Si caratterizza inoltre come progetto educativo in larga misura *destrutturato*, vincolato a "ciò che succede qui e ora" (secondo la regola aurea dell'*hic et nunc* lewiniano) ovvero alle verbalizzazioni dei soggetti, al materiale da essi prodotto.

Si caratterizza infine per il riferimento costante al gruppo come dimensione di vita sociale, come specchio di sé, come luogo deputato alla riscoperta delle modalità personali di "entrare in relazione con gli altri" ovvero di confrontarsi con la complessa realtà dei rapporti sociali.

In definitiva, come progetto educativo per cui sono predefinite unicamente le condizioni spazio-temporali dell'esperienza, questo metodo si propone come soluzione formativa privilegiata a fronte di obiettivi di crescita e sviluppo personale.

“PARZIALE” 1ª GIORNATA

(aiuta a riconoscere ed elaborare gli apprendimenti in relazione alla visione globale)

Si è partiti con il patto d’aula, sperimentandolo parzialmente. Non lo abbiamo completato a causa di diverse variabili presenti (numero elevatodi persone nel gruppo,poco tempo a disposizione ...). Attenzione, Non completare il patto d’aula, è sbagliato! Il patto è importante perché aiuta a rendere più consapevole la partecipazione e attiva il coinvolgimento dei presenti, soprattutto quando l’argomento da trattare è ricontrattare coi partecipanti.

L’esperienza iniziale del gruppo è stata quella di negoziare il focus dell’incontro, ciò a partire dal disagio, che l’inaspettato cambiamento di programma aveva suscitato. L’animatrice (Piera), scegliendo di lavorare in connessione con il gruppo, ha dovuto operare, non tanto una modifica dei contenuti nella loro essenza, quanto piuttosto, un capovolgimento della strategia d’ intervento, cercando di conciliare il mandato ricevuto, con le attese dei partecipanti. Questo cambiamento, si è reso necessario al fine di garantire la partecipazione attiva del gruppo.

- Animare un gruppo = favorire la partecipazione attiva dei suoi membri.
- Partecipazione attiva = sentire da parte dei membri del gruppo di riuscire a soddisfare i propri bisogni e nello stesso tempo riuscire a dare un contributo personale, che “conta” e viene valorizzato perché concorre al raggiungimento degli obiettivi del gruppo.

Si è passati da uno stato di confusione (ma cosa stiamo facendo? ...) ad una condizione di chiarezza e di clima positivo. Si sono evidenziati i processi di EMERSIONE, LIBERA ESPRESSIONE, DEFINIZIONE e CONFRONTO (processi che hanno consentito al gruppo, di evolvere in gruppo di interazione). Si è visto che il raggiungimento degli obiettivi è condizionata dalle variabili tempo e n. persone.

Abbiamo anche fatto esperienza di diversi stili di apprendimento presenti nel gruppo:

- ➔ è frontale
- ➔ è riflessivo
- ➔ è esperienziale

In riferimento alla gestione del gruppo (comportamenti, dinamiche relazionali, partecipazione attiva o meno ...) è necessario che il formatore / animatore, situazionalmente, tenendo presente le caratteristiche del gruppo, gli obiettivi didattici, la metodologia,... scelga lo stile di conduzione che intende adottare ai fini dell’efficacia dell’intervento formativo, (es. direttivo, cooperativo-attivo, supportivo, provocatorio, ecc.)

Quale metodo utilizzare: ...metodi attivi ..? ... teorico-elaborativi ...?Come si pone l’animatore?

- ✓ È necessaria l’onestà nel tipo di proposta che viene fornita;
- ✓ Occorre considerare la possibilità reale di apportare dei cambiamenti del percorso ipotizzato, (inteso come programma del Campo scuola), al fine di poter raggiungere efficacemente gli obiettivi di progetto del campo;
- ✓ È importante saper gestire l’ansia da parte dell’animatore, così pure le proprie emozioni senza perdere di vista gli obiettivi del gruppo che si sta animando, cercando di connettersi il più possibile ad esso;
- ✓ Occorre nutrire fiducia nel gruppo, con la ferma convinzione che i partecipanti sono le principali risorse, a disposizione, per poter promuovere auto-apprendimento.

SETTING DI GRUPPO

OBIETTIVI

- Gruppo d’Incontro (Encounter-group)
- Gruppo sulle dinamiche T-Group
- Gruppo sui Processi



- Sviluppo personale attraverso il gruppo
- Qualità e vissuti nelle relazioni
- Funzionamento del gruppo

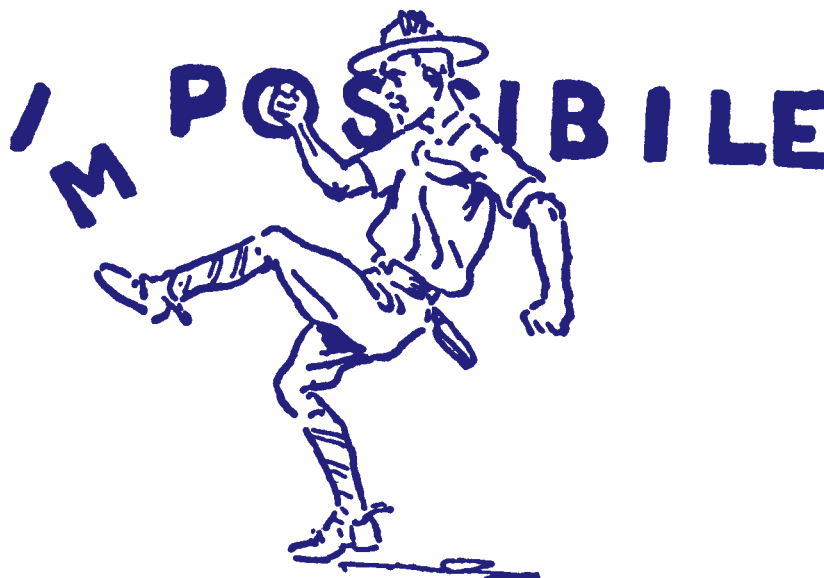


Tabella riassuntiva

	<i>Autocentrato sul sé</i>	<i>eterocentrato</i>	<i>Autocentrato sul gruppo</i>
	GRUPPO INCONTRO	GRUPPO SUI PROCESSI	T-GROUP
Obiettivi	• Sviluppo del sé	Presenza di coscienza funzionamento del gruppo	Presenza di coscienza processi e dinamiche
Struttura del tempo	• Gestita dal conduttore, rigida	• Funzionale alle esercitazioni	• Unità di tempo e di luogo rigidamente strutturati
Ruolo conduttore	• Direttivo, prescrive esercitazioni, esplorazioni	• Direttivo sulle esercitazioni, facilitatore analisi, delegativo sull'esecuzione delle esercitazioni	• Non direttivo, utilizza provocazione, posizione a specchio,....
Condizioni di entrata partecipanti	• auspicabile non conoscenza	• auspicabile non conoscenza	• Non conoscenza
Numero partecipanti	• 7 - 12	• 12 - 15	• 10 - 15
Durata	• 2 - 3 gg.	• 2 - 3 gg.	• 3 - 5 gg.
Contenuti	• Io - altro, es. io e il mio ruolo,.....	• Analizzare tipologie di processi di gruppo	• Destruzzurati, io e il gruppo, relazioni, vissuti, io-gruppo, qui ed ora
Aspettative partecipanti	• Forte contratto	• Forte contratto	• Forte contratto
Riscaldamento iniziale	• Esercizi a basso costo finalizzati a dare sicurezza, mettere a proprio agio, sicurezza emozionale Evoluzione = conoscersi	• Cos'è un processo Oggetto → il gruppo Toccare con mano un processo Sperimentazione di questi 3 aspetti	• Riassumere i dati strutturali Favorire in tempi rapidi l'autocentratura del gruppo Dare senso al perché siamo qui

IL GRUPPO SPERIMENTA UN AVVIO DI ENCOUNTER-GROUP**Esercizi di start-up – Gruppo d'incontro**• **Il conduttore chiede: "Quando hai pensato per la prima volta di voler diventare un formatore?"**

Ogni membro del gruppo risponde ESPLORANDO prevalentemente il momento o la modalità con cui è stato coinvolto all'interno dello staff di campo ed ha avviato il proprio cammino come formatore.
(recupero del passato)

• **In un secondo momento viene chiesto: "chi è nella vostra immagine / rappresentazione il formatore, quali caratteristiche deve possedere?"**

(Si ESPLORA l'immagine ideale)

Altri possibili passaggi conducono l'esplorazione verso:

- ➡ *dimensione del presente - futuro*
- ➡ *dimensione emozionale - affettiva*
- ➡ *Valori, bisogni*
- ➡ *Problemi - ostacoli*
- ➡ *progetto futuro*

Si fa esperienza della triplice dimensione dell'ascolto

1. *Ascoltarmi*
2. *Ascoltare*
3. *Essere ascoltato*

L'ascolto nel gruppo viene favorito dalla posizione vis a vis, e dalla non conoscenza dei partecipanti tra loro.

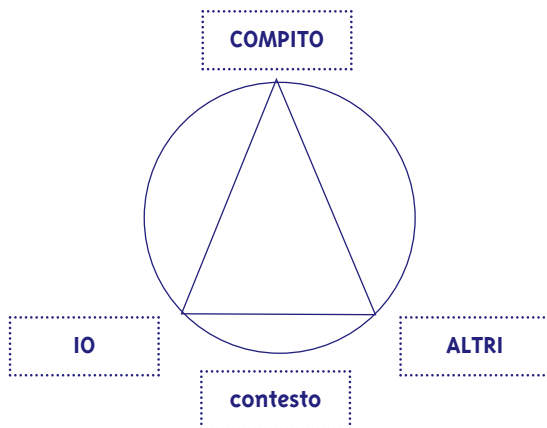
Feedback finale sull'esperienza appena vissuta

Tutte le risposte dei presenti sono positive, i partecipanti evidenziano il loro coinvolgimento e la loro partecipazione attiva.

VARIABILI COINVOLTE IN UNA SITUAZIONE DI APPRENDIMENTO O DI LAVORO

- IO
- ALTRI
- COMPITO
- CONTESTO

AREE DI COMPETENZA PERSONALE DEL FORMATORE



AREA DELL'IO

(consapevolezza di sé)

- riconoscere gli stati interiori
- emozioni
- preferenze
- limiti e risorse
- padronanza di sé: capacità di gestione delle emozioni, impulsi, conoscenza delle proprie risorse, ...
- motivazione: sentimenti, cognitività, cultura

AREA DEGLI ALTRI

(Abilità Sociali)

- processo di comunicazione
- ascolto e feedback
- assertività
- capacità di gestione del disaccordo e di gestione del conflitto
- leadership
- capacità di influenzare (cioè ricerca di consenso) e di gestire il potere (nutritivo)
- capacità di costruire legami significativi che portano all'identificazione con il gruppo
- processi di gruppo
- collaborazione

AREA DEL COMPITO

(raggiungimento obiettivo)

- Riuscire a pianificare il proprio agire
- riuscire ad affrontare i problemi legati al raggiungimento dell'obiettivo del gruppo
- analisi e sintesi
- capacità di assumere decisioni
- capacità di autonomia e iniziativa
- capacità di migliorare le proprie strategie di azione
- gestione dell'ansia
- applicare tecniche e strumenti specifici

COMPETENZE DI CONTESTO

- capacità di diagnosi /cultura
- Rapporti di potere
- dove siamo
- con chi siamo

Il successo di un **gruppo di lavoro** viene assicurato dal buon equilibrio delle 4 aree di competenza, in questo caso, decentrate tra i membri, in favore di un gioco di squadra che consenta la realizzazione delle 4 aree:

INTERDIPENDENZA + INTEGRAZIONE = SINERGIA ➔ collaborazione in vista del raggiungimento di un obiettivo condiviso.

BIBLIOGRAFIA

Metodi per l'Animazione dei Gruppi

- ✓ G. Contessa "Animazione", Città Studi 1994
- ✓ F. Cavallin, G. Contessa e altri " La formazione psicologica", Città Studi, 1998
- ✓ M. Pollo "Il gruppo come luogo di comunicazione educativa", Elle Di Ci, 1988
- ✓ A. Beauchamp e altri "Come animare un gruppo", Elle Di Ci, 1976
- ✓ AIF "Professione formazione", F. Angeli, 1998
- ✓ C. Casula "I Porcospini di Schopenhauer", F. Angeli, 2000
- ✓ K. W. Vopel "Manuale per animatori di gruppo", Elle Di Ci, 1984

Redazione a cura di Maria Manaresi, Pattuglia Nazionale Fo.Ca.

SCOUT - Anno XXXI - Supplemento al numero 30 - 14 novembre 2005 - Settimanale - Poste italiane spa - Spedizione periodico in abbonamento postale L.46/04 art. 1 comma 2, DCB BOLOGNA - € 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 So.Gra.Ro., via I. Pettinengo 39, Roma - Finito di stampare nel novembre 2005

