

SCOUT

Anno XXIX - supplemento al n. 17 - 30 maggio 2003 - Settimanale - Spedizione periodico in abbonamento postale art. 2 comma 20/c legge 662/96 - Poste italiane DCO/DC - BO



IL NODO - SPECIALE RETE FORMATORI

12

L'elaborazione del metodo nel modello unitario del CFA

Seminario della Formazione Capi Nazionale 9/10 novembre 2002, Claretianum, Roma

ALL'INTERNO

- PAG 1** **Introduzione**
- Pag 2** **Sintesi del Seminario**
- Pag 3** **CFA ed elaborazione del metodo**
- Pag 3-5** **La riflessione sugli aspetti educativi e metodologici dell'Area Metodo oggi**
- Pag 6** **I CFA letti attraverso le relazioni**
- Pag 6** **Il Formatore – Consiglio Generale 2002**
- Pag 7-8** **Sintesi degli elementi emersi dai gruppi di lavoro**

Introduzione

Cosa ci trovate

Questo numero del Nodo presenta a tutti i formatori gli atti del Seminario "L'elaborazione del metodo nel modello unitario del CFA", organizzato dalla Formazione Capi a livello nazionale lo scorso novembre. Come si evince dagli obiettivi stessi dell'evento si è voluto sottolineare la necessità di una visione unitaria del CFA e dare forza alla dimensione del metodo, offrendo ai Capi campo un incontro di scambio, confronto ed aggiornamento.

Gli interventi dei relatori sottolineano la continuità tra questo seminario ed il dibattito associativo sui temi dell'educazione e della formazione, tra la lettura dei bisogni dei ragazzi e le risposte metodologiche messe in atto. Il percorso ha visto in questi anni impegnata sia la Fo.Ca. sia l'Area Metodo; Rosa Calò ci ricorda che ci si è concentrati sulle

emergenze educative più rilevanti cercando di riscoprire gli elementi fondamentali ed essenziali del metodo scout: indissolubilmente legate sembrano essere intenzionalità e qualità.

Particolarmente interessante, per trarre considerazioni sui CFA, è la lettura delle relazioni che l'Osservatorio sui CFA, presentato da Marco De Prizio, ha fatto negli ultimi anni e che ha portato ad elaborare un modello di relazione più semplice per ottenere sempre più dati confrontabili ed utili per estrapolare elementi utili al miglioramento qualitativo della proposta formativa.

Le sintesi dei gruppi di lavoro vengono presentate in forma schematica, sperando possano risultare di facile lettura e servire come pista di riflessione futura.

Maria Manaresi

I frutti del seminario

Vorremmo che i frutti prodotti dal confronto seminariale fossero colti da tutti i formatori, come elemento di riflessione sul proprio operato e arricchimento del proprio patrimonio di competenze ed esperienze.

Questo, senza appiattire e omologare l'originalità delle singole impostazioni, consentirà lo sviluppo su basi condivise di ulteriori momenti di confronto, sollecitati, peraltro, da tutti i formatori presenti al seminario.

Proviamo ad indicare alcune linee di indirizzo:

- **Pre-campo:** una modalità di **coinvolgimento degli allievi prima del campo** consente di valorizzare fin dal

primo momento il loro contributo.

Al campo questo crea un filo di continuità con il contesto di provenienza, mantenendo desta l'attenzione sugli obiettivi dell'azione educativa - intenzionalità - ed evitando che il bisogno di impadronirsi dello strumento metodologico prevalga sull'obiettivo.

Qualunque tipo di campo, Interbranca o di Branca, ha ben chiaro il vero scopo dell'educazione: guidare la crescita di buoni cittadini e buoni cristiani felicemente inseriti nella propria realtà.

- **Il problema della realtà locale** costituisce quindi la situazione da cui ha inizio il lavoro sui processi educa-

tivi. Non si cercano risposte. Le risposte nasceranno poi, nel servizio concreto di ogni capo con i suoi ragazzi e nelle Co.Ca.

Al campo si cercano insieme **modalità di lettura** del problema, lo si descrive con chiarezza, si individuano cause ed interlocutori, si selezionano e motivano le priorità, si prova ad applicare un metodo di analisi (Problem Solving, Scouting: osservazione-deduzione-azione...).

Si cerca insieme di leggere l'esperienza che vive ogni nostro ragazzo nel suo mondo e, poi, a **dare un nome ai problemi** che costituiscono la nostra sfida educativa.

- Il **metodo intenzionalmente applicato**, valorizzato nelle sue potenzialità di risposta alle necessità, è al centro del campo e viene smontato, indagato e sperimentato con lo **stile preferenziale della elaborazione tra adulti**.

La sessione rimane, in toto o parzialmente, una modalità adeguata alla trasmissione di alcuni contenuti: progettualità, scouting, simbolismo, lectio divina.....

Attraverso lo stile del lavoro comune in piccoli gruppi, vengono elaborati progetti che richiamano l'attività degli staff di unità e delle CoCa:

- vengono proposti percorsi che passano dal progetto agli obiettivi del programma e poi agli strumenti,
- si identificano strategie di risposta ai problemi del territorio sulla base dei Progetti Educativi,
- si propongono confronti con l'azione di altri, associazioni o persone, significativamente impegnati.

- Il seminario ha ribadito la necessità di porre particolare cura, accanto al lavoro intenso sul metodo, alla **persona dell'allievo**, creando condizioni che favoriscano la comunicazione e la relazionalità e lo aiutino a trovare uno spazio per rileggere la propria vita davanti al Signore, verificando l'autenticità delle proprie scelte di fede e di servizio.

A questo concorre la proposta di un percorso di fede adulto. Ma appare fondamentale, al di là dei contenuti, stabilire con naturalezza **un clima di relazioni adulte**, tra gli allievi e con lo staff, in cui tempi, regole e stile siano mediati dal buon senso, evitando autoritarismi e situazioni infantilmente regressivo e mostrando invece l'effettiva condivisione degli obiettivi e delle regole stabiliti durante il contratto iniziale.

- Non si è dato rilievo nei gruppi di lavoro al **percorso di verifica e valutazione** che risulta carente anche nelle relazioni dei campi. Un modulo completo, dal contratto iniziale, alla verifica di metà campo, fino alla verifica e alla autovalutazione finale è uno strumento utile perché gli allievi acquisiscano consapevolezza del cammino di apprendimento in cui sono inseriti e sappiano autovalutare le proprie competenze.

Post-campo: il campo non elimina i dubbi, anzi, talvolta ne fa sorgere di nuovi, e non dà risposte definitive. La sua reale **ricaduta sul gruppo e sull'associazione** non è oggettivamente identificabile e questo è un ambito su cui lavorare, a partire dalle poche esperienze di "dopo campo" in atto.

Dina Tufano
Pattuglia Nazionale Fo.Ca.

Sintesi del Seminario

"L'elaborazione del Metodo nel modello unitario del CFA"

Obiettivi

- Consolidare la visione unitaria dell'esperienza del CFA
- Offrire ai Capi Campo un incontro di scambio, confronto e aggiornamento
- Dare forza alla dimensione del Metodo scout come centrale nella fase finale dell'iter
- Proporre l'idea che il CFA possa essere una situazione significativa di elaborazione del Metodo per l'Associazione
- Proporre il lavoro sul metodo anche come strumento formativo utile nel promuovere lo stile del "laboratorio" proprio del CFA

I tre momenti dell'evento

Il seminario si è svolto attraverso questi momenti:

- I contenuti educativi, metodologici in relazione ad analisi, bisogni, progetti attuali
- Il modello unitario di CFA, per rilanciarlo e definire il quadro entro cui ci si muove
- L'arte, lo stile del formatore applicati agli aspetti di metodo al campo.

I primi due momenti sono stati di tipo informativo e di proposizione di elementi già acquisiti in Associazione e sono stati svolti con relazioni in plenaria, a cura rispettivamente di Rosa Calò e Marco De Prizio, che hanno lasciato idee, spunti e prospettive per il confronto successivo nei gruppi di lavoro.

Il terzo punto ha potuto essere vissuto in un primo momento la sera del sabato, come situazione di presentazione della propria esperienza a cura di ciascuna staff di campo ed il giorno dopo nei gruppi di lavoro che hanno lavorato su specifici aspetti della formazione al campo.

I Contenuti di Metodo

Anche con riferimento ad incontri tra pattuglie Metodo e Fo.Ca., un evento come questo può essere considerato come una situazione di comunicazione del settore Metodo ai Capi campo CFA e come l'espressione di una specifica richiesta di coinvolgimento e collaborazione agli stessi. In particolare, abbiamo cercato di fare emergere:

1. la dinamicità del metodo e l'adeguamento degli strumenti che si trasformano rispondendo alle nuove esigenze, nella fedeltà. Concretamente: presentare le riflessioni, innovazioni, attenzioni, sensibilità...nuove, per come le ha sapute elaborare il settore Metodo dell'Associazione negli ultimi anni.
2. una richiesta ai Capi campo di elaborare percorsi di riflessione e di novità nel campo formativo, con l'obiettivo di promuovere i contenuti innovativi del metodo
3. lo spirito del servizio alle realtà locali verso la migliore definizione ed attuazione dei propri progetti
4. una visione unitaria del metodo,

senza rinunciare a delineare aspetti specifici per fascia di età.

Il Modello Unitario di CFA

È stata colta l'occasione per rilanciare il senso e i contenuti del modello unitario e l'inserimento del CFA nel processo formativo. Sono stati in particolare portati riferimenti a quanto esce dalle relazioni dei campi, in generale e sull'aspetto del metodo scout.

L'arte del formatore, lo stile del campo

Alcuni spunti di discussione, maturati in precedenti occasioni di riflessione associativa e dal lavoro di preparazione al seminario in Pattuglia Nazionale di Fo.Ca., sono stati portati come contributo al lavoro dei gruppi:

1. La necessità di lavorare sul linguaggio, superando l'uso del gergo tipico degli scout, chiamando così alla necessità di dovere davvero spiegare ciò che si intende e favorendo una appropriazione maggiore del metodo
2. Il partire dall'intenzionalità educativa di ciascuno (cioè dai progetti di ciascuna Co.Ca.)
3. Il fare selezione ed esprimere, motivandole, le priorità, ad ogni livello di decisione
4. Il campo scuola come luogo dove non si trovano risposte, se non attraverso una ricerca comune (campo come laboratorio per sé e per l'Associazione)
5. La sollecitazione alla mediazione, al trovare soluzioni comuni
6. Lo smontare gli automatismi (obiettivo/attività, comportamento/bisogno...) come modalità di verifica del lavoro di uno staff di unità
7. Il ricorso ad attività simulate e la compatibilità alla situazione di adulti in formazione
8. Il domandare agli allievi di confrontarsi a partire dalle attività che vivono con le loro unità, come intenzionalità, proposta, realizzazione, sensibilità, verifica... cioè quello che normalmente chiamiamo metodo scout... Il lavoro sul metodo diventa insieme obiettivo del campo, ma anche strumento formativo utile nel promuovere uno stile di campo da subito coinvolgente ed attivo
9. La difficoltà di ragionare con specifico riferimento alla fascia di età R-S, a causa della scarsa esperienza diretta degli allievi in quel contesto educativo.
10. La vita di fede e la catechesi in un contesto di adulti.

L'idea del campo scuola come laboratorio, non solo per la sperimentazione di particolari dinamiche formative, ma anche e soprattutto come luogo di effettivo lavoro sui problemi e le risorse dell'Associazione, come situazione di partenza per processi educativi nuovi o innovativi nelle realtà locali dei partecipanti.

CFA ed elaborazione del metodo

Il seminario su "CFA ed elaborazione del Metodo" ha voluto essere un momento di riflessione sul CFA, come viene definito dal modello unitario e da alcuni anni sperimentato.

Non è stato un evento isolato, ma si è inserito nel dibattito associativo sui temi dell'educazione, dei bisogni dei ragazzi e delle risposte metodologiche che vede impegnate sia l'Area Metodo che la Formazione Capi.

Il documento "Danzare lo scautismo" del 2000, gli atti del successivo Incontro Nazionale Formatori, le tesi 2 e 3 e tutto il convegno "Stare in questo tempo", il documento sulla PPU rivisitata indicano quali siano le prospettive sulle quali l'Associazione si sta muovendo:

- l'individuazione dei temi educativi fondamentali
- lo sviluppo della consapevolezza nell'applicazione del metodo (competenza metodologica)
- il CFA come esperienza di elaborazione comune, anche metodologica (campo come laboratorio).

zione comune, anche metodologica (campo come laboratorio).

Su quest'ultimo punto ci si è confrontati nel corso di questo seminario.

È stato un confronto costruttivo che migliorerà la nostra capacità di sostenere i Capi con il nostro servizio di formatori, ma soprattutto ci consentirà di contribuire, da esperti in formazione, al dibattito associativo e al processo di recupero della **centralità del nostro metodo educativo**.

Vogliamo promuovere l'efficacia formativa del CFA attraverso un lavoro di ricerca e di elaborazione svolto insieme, allievi e formatori.

Ci si è domandati quali strumenti, accorgimenti, attenzioni, sensibilità possiamo sviluppare, come staff di CFA perché il campo sia "laboratorio sul Metodo", perché gli allievi crescano nella capacità di individuazione dei meccanismi di base dello scautismo, perché l'attività nei Gruppi scout diventi esperienza significativa, che coinvol-

ge, che cambia, fa vivere più felici e quindi fa crescere.

Con riferimento al **modello unitario del CFA** (1996), ci colleghiamo a tutto quello che sta sotto il titolo: "gli obiettivi formativi - Affinamento dell'arte del capo" (rapporto educativo, motivi pedagogici del metodo, comprensione dello stesso, creatività ed innovazione, progettualità, come da pag. 175 o specchio a pag. 180 del quaderno del Capo Campo).

Questo seminario è stato per noi nuova occasione per ragionare sullo stile di evento, sulle condizioni necessarie, gli strumenti e i contenuti che, sebbene elencati nel modello unitario, variano nel tempo seguendo i cambiamenti della realtà e lo sviluppo del comune patrimonio metodologico.

Luca Zamberletti
Pattuglia Nazionale
Formazione Capi

La riflessione sugli aspetti educativi e metodologici dell'Area Metodo oggi

(Intervento di Rosa Calò, Incaricata Nazionale al Metodo e agli Interventi Educativi)

Ripercorreremo insieme le diverse tappe della riflessione maturata nell'Area Metodo in questi anni.

Questo percorso si è, in parecchi punti, intersecato con quello della Fo.Ca.. Sono state infatti molte le occasioni di sintonizzazione sulle reciproche emergenze e coordinamento del lavoro delle due aree. Espressione di questa collaborazione è stato il documento "Danzare lo scautismo".

Questo seminario offre l'occasione di "consegnare" ai formatori le esperienze, i pensieri e le elaborazioni maturate, nella speranza che diventino fermento negli eventi di formazione dei capi e che aiutino a far crescere la qualità della nostra proposta. Il lavoro dei formatori è decisivo nel sostenere e promuovere il dibattito sul metodo.

Basilare è l'aggiornamento di chi si occupa di formazione sui temi educativi e metodologici, ma il rischio che qui corriamo è duplice: per un verso non abbiamo molto tempo per raccontare quello che è stato fatto in questi anni, dall'altro potremmo ridurci a fare una lista della spesa, che non rende la complessità e la profondità delle questioni trattate. È per questo che ho trovato un

po' di difficoltà nel preparare questo intervento. Mi rasserena il fatto che avete nelle vostre mani le "tesi" del convegno *Stare in questo tempo*, che restituiscono in maniera ampia quanto è stato oggetto di riflessione in Area Metodo in questi anni. Qui, con voi, puntualizzerò alcuni aspetti e passaggi fondamentali del nostro lavoro, raccontando di un cammino che su alcune questioni ha conquistato dei punti fermi, su altre deve ancora percorrere tanta altra strada.

I passaggi fondamentali dell'intervento saranno:

1. Il punto di partenza di questa riflessione
2. I percorsi di approfondimento
3. Lo zoom sulla PPU.
4. Più alcune conclusioni.

1. Il punto di partenza della riflessione

Dal pensiero che separa e riduce al pensiero che distingue e collega

La nostra riflessione ha preso l'avvio dalla mozione 1/97: "L'adulto nel nostro tempo: un nuovo patto con le generazioni più giovani".

Questa mozione recepisce i risultati della

Commissione 4 (allegato 3 degli atti del C.G. 1997) e impegna il Consiglio Nazionale a proseguire la riflessione in particolare sui seguenti punti:

- la figura dell'adulto nel nostro tempo
- il patto con il mondo dell'infanzia e della gioventù
- l'attenzione alla globalità della vita dei ragazzi
- il ruolo delle generazioni più giovani nel pensare e costruire un mondo migliore

In Area Metodo ne scaturisce la spinta a:

- riconsiderare la **relazione educativa in termini di Patto tra le generazioni**
- considerare con maggiore attenzione il **contesto** in cui questa relazione si situa (non solo sfondo, ma elemento essenziale per la crescita)
- considerare il **linguaggio e le modalità** con cui questa relazione si stabilisce; naturale conseguenza della riflessione sulla relazione educativa è la rinnovata attenzione per i temi metodologici.

Ci appare subito chiaro che è necessario un approccio che permetta di cogliere le mutue relazioni e le influen-

ze reciproche tra le parti e il tutto e di avere una percezione globale dei problemi in campo (bisogni educativi, contesto, soggetti in campo, linguaggio....) e affrontarli non in modo parziale e separato ma seguendo la categoria della complessità, che non significa confusione.

2. I percorsi da approfondire

Sicuramente nel percorso non partiamo da zero. Nel dicembre '96 c'era stato il convegno sulla relazione educativa *Il Cerchio, la freccia, il punto*, negli anni precedenti il lavoro sul Regolamento Metodologico, la riflessione sui cicli vitali...

Ci siamo immessi lungo la scia di questo percorso, arricchendo il pensiero con nuovi sviluppi.

a. Un passaggio decisivo per la nostra riflessione è stato il calo dei censiti, registrato in associazione a partire proprio dal '97. L'indagine svolta sugli abbandoni ci ha fatto riflettere sull'insuccesso della nostra proposta (cfr. documenti).

b. Negli incontri periodici con gli Incaricati regionali venivano denunciate alcune emergenze educative e metodologiche:

emergenze educative

- Difficoltà, nel passaggio da una branca all'altra, ad offrire un reale clima di accoglienza
- Difficoltà a individuare e a vivere i momenti delle scelte
- Dilatazione dell'età dell'adolescenza e del compimento delle scelte importanti (la scelta della Partenza)
- Perdita dell'immagine del capo come fratello maggiore
- Difficoltà crescente a dare autonomia concreta ai ragazzi
- Necessità di ribadire la centralità di ogni persona

emergenze metodologiche

- Lunga permanenza in Clan
 - Il passaggio perde valenza educativa, perché ridotto a meccanismo di routine
 - Troppo accentuata la diversità di stile proposto ad L/C e E/G; caduta di stile tra R/S
 - Assenza di scouting in R/S
 - Rigidità strutturale nell'applicazione della PPU
 - Difficoltà a strutturare la progressione personale in presenza di handicap
- ### Difficoltà nell'uso degli strumenti metodologici
- Scorretto uso del CdA, Alta Sq., Ruolo CSQ., Ruolo Consiglio Capi nei passaggi
 - Crisi della vita comunitaria e dell'autonomia di Sq.

- Sentiero E/G troppo rigido e non equilibrato tra anni, tappe e tempi
- Dimensione comunitaria scadente nei noviziati cittadini.
- L'orizzontalità in branca R/S provoca deresponsabilizzazione.

c. Nel frattempo maturavano altri interrogativi:

- quali sono oggi i bisogni educativi?
- gli stadi dell'età evolutiva sono sempre gli stessi?
- la durata della nostra proposta è funzionale ai mutamenti in corso degli stadi evolutivi?
- gli anni di permanenza in branca vanno bene così come sono?
- cominciare prima, accogliendo la proposta del Castorismo? Finire dopo, spostando in avanti di qualche anno la Partenza?
- qual è il sapere minimo teorico ed esperienziale che ogni capo deve possedere?

d. E dalle analisi sociologiche degli esperti raccoglievamo alcune denunce sui giovani:

- Individualismo/isolamento
- Virtualismo (sviluppo della dimensione cognitiva e non emotiva)
- Consumismo
- Difficoltà di scelta
- Ridotto esercizio della responsabilità e del protagonismo
- Fragilità psicologica (iperprotezionismo)
- Relativismo etico

Ci preme capire se la nostra proposta educativa regge il carico dei cambiamenti sociali. Ci interroghiamo e ci confrontiamo con pedagogisti: ci è subito chiaro che non abbiamo bisogno di innovare il metodo e i suoi strumenti quanto piuttosto di riscoprire e valorizzare la sua ricchezza.

C'è bisogno di rinforzare la consapevolezza sugli elementi fondamentali ed essenziali del metodo, riscoprire il cuore della proposta, di cui abbiamo smarrito la freschezza e l'originalità.

Come allora rispondere alle emergenze educative più rilevanti?

C'è bisogno di fare del buono scautismo.

Indissolubilmente legate appaiono intenzionalità e qualità.

Se la finalità verso cui è rivolta tutta la nostra azione educativa è la cittadinanza attiva e responsabile, vissuta da Uomini e Donne capaci di autonomia e solidarietà, che sentano il senso di appartenenza all'Umanità, impegno prioritario è per noi EDUCARE ALLA RESPONSABILITÀ. Questo comporta che si faccia attenzione ad una serie di aspetti:

- All'uso di una progettualità che valorizzi la flessibilità e la personalizzazione e promuova l'autonomia
- Alla creazione di un contesto comunitario che interagisce e che stimola alla solidarietà
- Ad una puntualizzazione della funzione della comunità in rapporto al percorso individuale
- Allo spazio del cammino personale, autoeducativo, all'interno della relazione
- Ad una rinnovata considerazione dell'esperienza, dello scouting, sulla cui base stabilire una relazione; del trapasso nozioni (competenze) che veicola valori; dei modi di essere dei capi, che devono essere testimoni del fare e "maestri di alfabeti tecnici"
- Al linguaggio adeguato a comunicare l'esperienza secondo un approccio narrativo: dare la parola, riempirla di significato, riferirla al vissuto; recuperare e valorizzare il linguaggio simbolico...
- Alla resilienza, ovvero alla capacità di resistere al peso di una responsabilità data e ricevuta.

Bisogna tornare a rileggere e proporre i tanti momenti di vita scout come esercizio continuo di responsabilità (es.: la dimensione verticale della vita comunitaria, i riti di passaggio,...).

3. Lo zoom sulla PPU

La Progressione Personale Unitaria ci è apparsa una speciale lente di ingrandimento, attraverso la quale osservare in profondità e ripensare i temi della nostra riflessione.

Infatti la PPU abbraccia il tema dei passaggi, della personalizzazione e della flessibilità, del linguaggio simbolico, del rapporto tra percorso personale e percorso comunitario; recupera il discorso sulla verticalità, una dimensione spesso non garantita e rispettata nei nostri gruppi.

Le regioni in più casi avevano denunciato lo scarso uso di questo strumento, giudicato troppo rigido e complesso da applicare, tradito dal turn over dei capi, dalla mancata fiducia nel ragazzo e quindi dalla scarsa propensione ad affidargli delle responsabilità, dalla difficoltà a padroneggiare un linguaggio adeguato a comunicare con i più giovani.

Abbiamo raccolto, con l'aiuto dei regionali, i nodi più diffusi nell'applicazione degli strumenti del metodo nelle Branche e successivamente li abbiamo aggregati per macro categorie: Tempo, Linguaggio, Verifica.

Tempo

- Durata complessiva della proposta
- Età dei passaggi
- Personalizzazione del cammino, precocismi e flessibilità
- Discontinuità

Linguaggio

- Sfondi integratori
- Riferimento valoriale (Legge e Promessa)
- Segni e Riti di Progressione Personale e passaggi
- Competenza
- Ruolo dell'adulto

Verifica

- Rapporto Singolo-Comunità
- Rapporto Adulto-Ragazzo

La riflessione sviluppatasi ha condotto alla **riscrittura del Documento sulla PPU**, risalente al '90.

Centrali sono risultate **alcune attenzioni** che abbiamo recuperato nel documento:

- l'importanza degli **sfondi integratori** ovvero gli ambienti di vita in cui l'attività educativa avviene
- l'attenzione alla **competenza e allo scouting**, nella crescita dei ragazzi
- la necessità di rendere più evidente in tutto il testo, come una sorta di filo conduttore, la **finalità a cui è orientato il cammino di crescita** di ogni ragazzo, il suo essere Uomo/Donna della Partenza.

Abbiamo infine estrapolato gli **aspetti applicativi** disseminati nel vecchio

documento.

Su questi la riflessione è da approfondire e sviluppare.

Il documento è una solida base teorico-pratica che indica e descrive il processo di crescita dei nostri ragazzi, che chiamiamo Progressione Personale.

Esso è suscettibile di ulteriori approfondimenti relativamente ad alcuni nodi pedagogici e pratici legati all'applicazione di questo processo ed alla definizione dell'età dei passaggi.

Aspetti suscettibili di ulteriore approfondimento sono:

- l'età dei passaggi
- gli orientamenti della Partenza
- il significato e l'utilizzo dei distintivi della PP
- le cerimonie: significato e modalità
- il fazzolettone e la promessa: significato e valenza.

4. Alcune conclusioni

Come promemoria da utilizzare nei gruppi di lavoro vi consegniamo alcune considerazioni generali:

- Dobbiamo acquisire la consapevolezza che la relazione educativa è un fatto complesso, che mette in gioco

molteplici fattori in rapporto tra loro

- Abbiamo bisogno di consolidare le intuizioni originarie dello scoutismo, far emergere originalità e ricchezza, senza tradirne (rapporto tradizione-innovazione) il nucleo della proposta
- Il metodo è sempre nuovo e sperimentale: ogni ragazzo richiede un intervento unico; il metodo è per il ragazzo e non il contrario: il nostro punto di partenza è il ragazzo e non il metodo
- Dobbiamo promuovere intenzionalità, visione unitaria e globale del metodo
- Dobbiamo promuovere sempre più consapevolezza su un metodo attivo fondato sull'esperienza.
- L'arte del capo si gioca tra competenza e testimonianza.
- È necessario riconoscere l'importanza e la delicatezza degli aspetti relazionali nella nostra proposta
- Bisogna fare attenzione a utilizzare modalità efficaci di lettura dei bisogni dei ragazzi
- Alcune idee guida per impostare percorsi di riflessione nei CFA possono essere: *scelta, responsabilità, autonomia, protagonismo, appartenenza all'umanità.*

I CFA letti attraverso le relazioni

(Marco De Prizio, Osservatorio CFA)

Dalle relazioni i lettori cercano di estrapolare questi **dati**:

- l'adesione al modello unitario di CFA, con particolare attenzione agli obiettivi formativi, al contratto di campo e alla tipologia di lavoro di adulti in formazione
- il lavoro dello staff
- le eventuali differenze tra CFA di branca e interbranca
- difficoltà percepite dallo staff nell'azione educativa dei giovani capi.

Dalle **relazioni più recenti** 2000, 2001, 2002 (non complete) emergono queste informazioni:

INVIO DELLA RELAZIONE

Ancora il 20 % degli staff non invia la relazione, c'è un miglioramento rispetto al 25 % del triennio precedente, tuttavia non ci possiamo accontentare. Viene da chiedersi se il mancato invio sia fonte di negligenza o se nasconda la mancanza di una verifica finale di staff.

CONTENUTI DELLA RELAZIONE

Si riscontra uno sforzo a seguire lo schema fornito dalla FoCa, ma i dati a disposizione sono ancora troppo eterogenei per essere confrontati con attendibilità. È stato messo a punto un nuovo schema di relazione più snello di cui valuteremo la fruibilità.

OBIETTIVI FORMATIVI

Le relazioni ne parlano ancora troppo poco, forse dando per scontato che si conoscano. Circa 1/3 delle relazioni enunciano obiettivi diversi da quelli del modello unitario.

CONTRATTO DI CAMPO

È decisamente entrato nell'uso comune dei campi. Nel processo di "contrattazione" però più della metà dei casi non fa menzione del contributo degli allievi, quasi che il tutto si esaurisca con la dichiarazione degli obiettivi dello staff.

STAFF

Poche relazioni (12 %) fanno cenno

alle modalità di reclutamento e verifica degli aiuti ed assistant. Non si parla di percorso formativo e formazione al ruolo. Solo una piccola percentuale (8 %) menziona l'evento Zampe Tenere come occasione offerta ai nuovi entrati in staff.

CFA INTERBRANCA/BRANCA

Difficile evincere dalle relazioni una reale differenza sia in termini di contenuti che di strumenti di lavoro.

POSTCAMPO

Circa il 10 % ne fanno cenno. (Due esperienze interessanti sono reperibili sul sito web).

COCA DI PROVENIENZA

80 % delle relazioni sottolineano difficoltà raccontate dagli allievi. Traspare uno spaccato delle Comunità Capi con clima di difficoltà e conflitto, spesso anche la figura del Capo Gruppo evidenzia poca chiarezza del ruolo e della funzione.

CFM/TIROCCINIO

Il 50 % delle relazioni attribuisce a questi due elementi la responsabilità della scarsa preparazione metodologica degli allievi.

ITINERARIO DI FEDE

Dalle relazioni emerge poco. Anche la figura dell'AE non viene evidenziata, forse dando per scontato il suo ruolo.

PROCESSO DI VALUTAZIONE

Pochissime (7 %) le relazioni da cui si possa evincere la modalità di verifica degli obiettivi ed il processo di autovalutazione degli allievi.

Alcune **considerazioni finali**, in prospettiva futura:

- Ottenere relazioni omogenee con dati confrontabili che permettano di estrapolare elementi utili al miglioramento qualitativo della proposta formativa; possibilmente accompagnate da allegati da poter far circolare tramite il web a tutti i formatori.

- Il pre ed il post campo sono momenti di raccordo con la realtà territoriale a cui dovremo dedicare più attenzione.
- La suddivisione dei CFA di branca e interbranca diventa sempre più un atto formale, forse sono

maturi i tempi per dare una visione univoca del CFA e sgombrare il campo da interpretazioni errate di molti giovani capi e di molte Coca al momento della scelta della tipologia di campo cui partecipare.



Il Formatore – Consiglio Generale 2002

(Stefano Pescatore, Incaricato Nazionale alla Formazione Capi)

Il Consiglio Generale 2002, tra le varie mozioni che ha discusso ed approvato in materia di Formazione Capi, ha dato specifici mandati ai formatori.

Già nel 1994, con la Mozione 24 e dopo la definizione dei profili del Capo, del Quadro e del formatore, venne a strutturarsi la **Formazione dei formatori** come sistema articolato nei suoi punti cardine: formazione dei formatori, circolarità degli stessi, iter di formazione dei formatori, valutazione finale.

Contemporaneamente andava sviluppandosi la *Rete Formatori*, con l'obiettivo ambizioso di mettere in comune le esperienze attraverso i laboratori, il manuale del Capo Campo, il Nodo, la pagina web e l'Osservatorio, che aveva i suoi punti forti nelle relazioni e nei questionari.

Il C.G. 2002., con la Mozione 8, rielabora il **profilo del formatore** e ribadisce che:

- Il Formatore è un Capo inserito in modo significativo nel vissuto dell'Associazione con il suo servizio educativo o di quadro;
- svolge il suo servizio come risorsa per tutta l'Associazione,
- è attento alle dimensioni del cambiamento ed alla complessità,
- è capace di suscitare risposte nuove,
- è disponibile ad offrire le proprie competenze in

percorsi, momenti ed ambiti diversi.

La Mozione 9 individua i **criteri di nomina** e ribadisce la necessità di un "*profilo di **Formatore Associativo***", dando mandato alla Fo.Ca. di riformulare i criteri di nomina **validi per ogni livello associativo e distinguendo tra nomina e conferimento di mandato specifico per Capo Campo**.

La Mozione 10, con riferimento alla **valutazione dei formatori** invita la Fo.Ca. a rivedere ed integrare la parte relativa agli **strumenti di valutazione** per la figura del formatore

È questa forse la sfida più grande che ci attende nell'immediato.

La Mozione 11

- Chiede ai formatori di diventare esperti nella formazione degli adulti e di formarsi, sia all'interno dello staff a seconda dei ruoli, che all'esterno
- Prevede un momento privilegiato di formazione, quale lo Zampe Tenere, che diviene uno strumento di accompagnamento al servizio, e la formazione in eventi mirati di aggiornamento

In tale ottica rientrano gli eventi organizzati dalle Regioni, dalle Aree e dal livello centrale, in modo particolare i due incontri del 5 e 6 aprile che si sono svolti in contemporanea in Toscana:

Spiritualità: "La Parola che viene dal silenzio";

Metodo: "Le dinamiche dell'apprendimento tra adulti".

Sintesi degli elementi emersi

dai gruppi di lavoro

Gruppi di lavoro, sabato 9 novembre 2002

Criticità

- Rischio di dare per scontati gli obiettivi e conseguentemente confondere strumenti ed obiettivi (metodo come obiettivo)
- Rappresentazione troppo "complessa" della relazione educativa
- Poca esperienza metodologica che impedisce di vivere il campo come momento di elaborazione
- Carezza di spessore adulto come elemento di fragilità della testimonianza
- Aspettative degli allievi non corrette rispetto all'evento

Approccio formativo

- Collegamento tra l'esperienza di campo ed il vissuto quotidiano
- Condivisione del modello CFA
- Dalla lettura dei bisogni dei ragazzi stimolare negli allievi l'intenzionalità educativa
- Lettura dei bisogni dei ragazzi
 - Solo esperienze ma non un metodo strutturato
 - Assunte attraverso i bisogni dei Capi o a partire da esperienze
- Fare chiarezza su cos'è valore e cos'è obiettivo: a quali valori educiamo, con quali obiettivi
- Stile scout: approccio formativo per adulti

Aspetti da curare

- Comunicazione efficace
- Capacità relazionale dei Capi
- Flessibilità e sperimentazione
- Capacità di modificare lo schema di campo in itinere per andare incontro alle esigenze degli allievi
- Uso di un linguaggio che vada al di là del gergo scout
- Ricerca comune al campo di itinerari e progetti
- Aiutare gli allievi a definire delle scale di priorità
- Attenzione alla molteplicità delle relazioni educative ed all'ambiente in cui il ragazzo è immerso
- Lo stile di lavoro di gruppo nella responsabilità educativa

Proposte per la Fo.Ca.

- Coinvolgimento post campo
- Campo scuola come osservatorio privilegiato dei bisogni dei Capi
- Stimolare una scelta della tipologia di campo che sia maggiormente intenzionale
- Caratterizzazione dei campi associativi
- Attenzione ai testi ed al patrimonio associativo
- Consolidare le intuizioni originali tra innovazione e tradizione nel metodo

Gruppi di lavoro, domenica 10 novembre 2002

GRUPPO 1

La valorizzazione dell'esperienza degli Allievi/Educatori, lo sviluppo della loro intenzionalità educativa

Una fase di coinvolgimento pre-campo consente di valorizzare gli allievi dando spazio alla loro esperienza. (1)

Diverse sono le modalità, la più diffusa è la richiesta di portare la descrizione scritta di un "caso educativo", cioè un problema accorso nella propria unità. Altri chiedono una lettura più generale della realtà in cui si fa servizio. Comunque, al campo questa sarà la situazione di partenza su cui lavorare. Lo scopo condiviso è quello di leggere l'esperienza del ragazzo, far emergere il problema, imparare ad analizzarlo e non proporre subito soluzioni e strumenti del metodo.

Il **metodo scout** è centrale al CFA, occorre valorizzarlo nella sua capacità di dare risposta ai bisogni dei nostri ragazzi, spostando l'attenzione degli allievi dalla padronanza dello strumento all'**intenzionalità**. (È utile considerare che uno strumento "parla" in modo diverso a seconda dell'intenzionalità dell'educatore).

Questo obiettivo si raggiunge meglio attraverso uno **stile di lavoro di tipo elaborativo**, mentre solo alcuni argomenti sono trattati attraverso sessioni. Vengono elaborati al campo "progetti di progressione personale unitaria", che richiamano alle dinamiche degli staff di unità e a quelle di Co.Ca.

Si ripropone il percorso che passa dal progetto agli obiettivi di programma delle unità e finalmente agli strumenti. Si cerca di individuare piste che possano essere ripercorse nel proprio contesto e con la Co.Ca.

Altre modalità simili fanno riferimento a:

- confronto sulla base dei Progetti Educativi e dei Progetti del Capo
- coinvolgimento critico rispetto ai progetti di altri (non AGESCI), nell'incontro con luoghi e persone significativamente impegnate.
- la lettura di un territorio e dei suoi problemi per identificare insieme strategie e risposte
- il racconto di esperienze scout realizzate e la discussione comune

Si propone la modalità della **sessione** su contenuti quali:

- l'intenzionalità educativa e gli stru-

- menti per il cambiamento della realtà
- le modalità dell'accompagnamento e la conduzione dell'unità
- gli strumenti di autovalutazione
- la progettualità

Uno **stile di campo tra adulti** è coerente con la valorizzazione dell'allievo come educatore e può essere caratterizzato da:

- spazi di tempo dedicato a se stessi, orari concordati...
- momenti emotivamente coinvolgenti
- sollecitazioni a ripercorrere la propria storia personale
- sollecitazioni a ripercorrere la nostra storia di Associazione
- effettività del contratto formativo
- richiamo ad una condizione di fiducia dell'allievo verso il formatore misura nel ricorso ad attività simulate

(1) *un problema organizzativo: le iscrizioni non definite con un certo anticipo non permettono di proporre momenti di coinvolgimento pre-campo e questo influisce negativamente sui percorsi di campo.*

GRUPPO 2

Cfa luogo di espressione, elaborazione e prima risposta a nuovi problemi educativi e di vissuto dei gruppi

Il campo non è essenzialmente il luogo di risposta ai problemi, è un **laboratorio di dinamiche adulte**, in cui si trovano strumenti per dare poi risposte nella Co.Ca.; è luogo in cui si impara ad affrontare i problemi, a descriverli ed analizzarli con chiarezza, a fare selezione e motivare le priorità, partendo dall'esperienza vissuta nel proprio gruppo.

come leggerli – il sistema dei "casi" non è sempre efficace perché è difficile **dare criteri di lettura** (un metodo è quello del Problem Solving), anche perché si conosce troppo poco della situazione di provenienza degli allievi.

come elaborarli – è semplice creare un **clima di confronto e di elaborazione** tra adulti, usando anche strumenti destrutturati, come una caccia francese, e proposti con contenuti adulti. le risposte – su questo punto siamo disarmati:

I°, **in Co.Ca.** – l'allievo torna carico di idee nuove e anche di risposte, ma spesso non trova ascolto.

II°, **in Associazione** – anche il capo campo è carico di cose interessanti; al

campo **nuove idee** nascono e possono essere rielaborate e diventare patrimonio educativo.

Il campo può essere anche luogo di **lettura della realtà giovanile**.

Si presentano talvolta **problematiche** che richiedono una preparazione che i formatori non hanno (educare ragazzi di fede diversa, dare loro la Partenza, capi separati, omosessuali...)

Proposte:

Si pone il problema di **come gestire il dopo campo** in Gruppo e in Zona. Si propongono **incontri tra capi campo**, anche annuali, di confronto su contenuti, strumenti...ed anche sui problemi emergenti nella realtà giovanile che leggiamo al campo.

Si propone di trovare in Associazione **diversi canali** per mettere in comune e approfondire problematiche di difficile approccio: utilizzare la **stampa** e momenti di confronto tra formatori.

GRUPPO 3

Tecniche e strumenti per la valutazione (da parte degli allievi) delle proprie competenze metodologiche

Il gruppo di lavoro è partito dai seguenti interrogativi:

- Possiamo definire alcune competenze metodologiche essenziali?
- È possibile/utile autovalutarle?
- Quali strumenti di autovalutazione abbiamo a disposizione?

RISULTATI del lavoro di gruppo

Elementi della competenza metodologica su cui investigare:

1. Saper capire e gestire la relazione educativa
2. Progettazione dell'attività educativa
3. Capacità di lavorare per astrazione (esperienza-simbolo-concetto)
4. Comprendere i bisogni dei ragazzi
5. Corretto uso del linguaggio
6. Competenza tecnica
7. Testimonianza
8. Uso "creativo" del metodo

9. Saper andar oltre l'applicazione "meccanica" del metodo

- a. Uso appropriato delle tradizioni
- b. Far attenzione al "sottoutilizzo" degli strumenti
- c. Capacità di scegliere gli strumenti per conseguire efficacia

Le tecniche utilizzate dai partecipanti al gruppo per aumentare negli allievi la consapevolezza della propria capacità metodologica:

1. Esercitazioni di progettazione educativa, attraverso un itinerario che parte dalla costruzione del PE e giunge alla formulazione del programma di Unità.
2. Allenamento alla Lettura dei bisogni dei ragazzi, scoperta di linguaggi e comprensione di situazioni complesse, anche attraverso l'uso dei casi.
3. generare occasioni di comprensione di altri linguaggi educativi, anche attraverso la presentazione di altre agenzie educative.
4. La Testimonianza esplorata attraverso il Confronto con altre agenzie educative, verificata nella prassi attraverso la coerenza del percorso di progettazione che da un VALORE giunge a Traduzioni concrete (Dare valore agli strumenti giusti - Capacità di lavorare in squadra - Autoconsapevolezza delle proprie capacità educative)
5. Capacità di comunicazione e di linguaggio monitorate e verificate attraverso attività di laboratorio tra gruppi di allievi.
6. Approfondimenti sulla Relazione educativa: attraverso approfondimenti e strumenti diversi:
 - Lectio divina
 - Scoperta e analisi della molteplicità delle relazioni
 - Analisi della autenticità della relazione educativa

GRUPPO 4

Le attenzioni da assicurare nel proporre il metodo scout nella sua continuità nelle diverse branche, sia nei campi "di branca" sia "interbranca".

Rispetto ai contenuti è importante:

- far capire che i due obiettivi dello scautismo sono:
 - 1) essere buoni cittadini,
 - 2) essere buoni cristiani e quindi educare buoni cittadini e buoni cristiani
- rendere gli allievi più consapevoli di ciò che sono (persone, che fanno delle scelte) e di ciò che propongono
- insegnare ad interrogare il metodo a nome dei ragazzi
- sottolineare la centralità della persona: il metodo è una strada per raggiungere la persona.

Rispetto alle modalità di lavoro e lo stile dello staff al campo:

- la finalità dello staff non è di dare ricette ma di aprire porte, dare orizzonti più larghi, indurre curiosità per...
- i membri dello staff giocano la loro esperienza di branca, come capi educatori, e la condividono in un rapporto con gli allievi che deve essere fra pari
- scambio con l'allievo è dono reciproco: i membri dello staff si relazionano con gli allievi attraverso la comunicazione, l'ascolto empatico, i metodi trasmissivi
- questo stile dello staff viene compreso dagli allievi e riproposto nel rapporto educativo con i ragazzi

Rispetto ai luoghi e alle esperienze proposte:

- in alcuni casi il luogo del campo è significativo per il metodo e la branca (es. basi scout)
- è utile anche proporre agli allievi di sperimentare alcuni elementi del metodo (anche se in uno stile adulto).

I testi dei Gruppi di lavoro sono stati rivisti a cura di Dina Tufano, Pattuglia Nazionale Fo.Ca. Redazione a cura di Maria Manaresi, Pattuglia Nazionale Fo.Ca.

SCOUT - Anno XXIX - Supplemento al numero 17 - 30 maggio 2003 - Settimanale - Spedizione periodico in abbonamento postale legge 662/96 art. 2 comma 20/c Poste italiane DCO/DC - BO - € 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 giugno 2003



Associato
all'Unione Stampa
Periodica Italiana