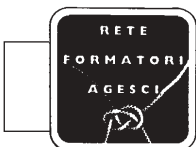


AGESCI

Periodico di informazione AGESCI
Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani

Anno XIX - Numero 9
Quindicinale - 30 luglio 1996

Spedizione in abbonamento postale comma 26 art. 2 legge 549/95 - Roma (Italia)



IL NODO ~ SPECIALE RETE FORMATORI



ALCUNE RIFLESSIONI IN MERITO ALL'ESPERIENZA SCOUT

Un punto di vista esterno e...senza pretese

di Antonella Morlini, formatrice ACLI/ENAIIP

PREMESSA

L'IMPORTANZA DI OSSERVARE SUL CAMPO

Ho molto apprezzato l'opportunità che mi è stata offerta di partecipare come osservatrice ad un campo di formazione associativa dell'AGESCI. Non capita di frequente a persone che come me lavorano nell'ambito della formazione e ricerca in ambito sociale, di ricevere inviti di questo tipo. Più facile chiedere qualche consiglio rimanendo sul vago e tenendo le distanze oppure utilizzare autonomamente riflessioni già esistenti in ambito educativo adottandole alle più diverse situazioni di lavoro con gruppi e/o adulti. Questo di solito l'atteggiamento più ricorrente di gruppi, associazioni, movimenti impegnati in ambito socio-educativo. *Farsi osservare* da un esterno viene ritenuto inutile, una sorta di perdita di tempo, in quanto solo chi lo fa, lavorando all'interno e conoscendo la cultura dell'associazione può in realtà capire e sapere cosa è meglio fare. In realtà questo atteggiamento sottintende il timore di accogliere punti di vista nuovi, certamente esterni e come tali parziali, ma pur sempre utili nel consentire la messa in discussione di alcuni aspetti dell'attività.

Non si tratta di delegare a persone esterne all'esperienza associativa il compito di progettare e pensare il senso profondo delle proprie iniziative educative, quanto piuttosto di accettare la sfida *innovativa e sempre un po' rischiosa* di farsi aiutare a comprendere, consapevoli che quanto ne uscirà potrà piacerci oppure no, sarà forse un po' inaspettato, ma forse proprio per questo utile.

Il ringraziamento alle persone che hanno condotto il campo di formazione non è, quindi, né generico né formale, è un grazie autentico rivolto a chi ha accettato la via, faticosa non facilmente prevedibile, a priori, dell'innovazione.

Grazie a questa disponibilità le giornate trascorse insieme alla comunità del campo sono state ricche di apprendimento e di condivisione. Le riflessioni che di seguito esporrò sono il frutto di questo clima che ha facilitato la mia osservazione sul campo. Nessuna pretesa di sistematicità o di esaurire qui

le tante considerazioni che sono emerse, soltanto il tentativo di aprire un dialogo semplice con voi e con le tante persone che al campo si sono adoperate per sostenermi e farmi capire, nonostante le mie tante *imbranntaggini* da non-scout.

LA RICCHEZZA DELL'ESISTENTE: UN PATRIMONIO DA NON PERDERE

"Stiamo concludendo di mangiare, possiamo offrirti qualcosa?", "Hai fatto buon viaggio?", "Come hai fatto a trovarci fin quasi?". Sono stata accolta con sincera amicizia, senza convenevoli lunghi ed inutili, mi sono subito sentita inserita nella vita del campo, sebbene la mia diversità fosse ben evidente: l'abbigliamento non era ovviamente scout, ero arrivata a campo già iniziato e mi sarei fermata per poco tempo, parlavo una lingua che non comprendeva frasi e parole così tipiche e ricorrenti per chi fa attivamente parte dell'AGESCI.

In questo numero

- ALCUNE RIFLESSIONI DA CHI NON HA LA NOSTRA UNIFORME
- LABORATORIO METODOLOGICO: L'AUTOVALUTAZIONE DELLO STAFF
- ALLA FINE I GIUDIZI: COME, QUANDO, PERCHÉ
- NEWS

Il primo impatto con l'esperienza scout mi ha rimandato due elementi chiave che mi hanno poi accompagnato nelle ore successive: da un lato la **profonda intensità** che contraddistingue ogni momento della vita del campo (delle attività legate al preparare il cibo, le tende, riassetto il luogo presso il quale si è ospiti, all'approfondimento dei temi che contraddistinguono i contenuti educativi specifici dell'itinerario), d'altro lato le **tante cose da fare in un tempo piuttosto limitato**, il ritmo che immediatamente si percepisce è incalzante, ben organizzato però in ogni sua parte. Non a caso la prima annotazione che ho appuntato sul diario di bordo segnalava: *ce la farò a resistere?* La preoccupazione, ripensandoci a distanza di qualche tempo, non era forse soltanto di tipo fisico, si ricollegava, bensì, al timore di mettere insieme tante esperienze, tutte significative, **senza avere il tempo di fermarsi a capire**.

In realtà questa iniziale fatica, per altro tipica per un'osservatrice esterna, mi è stata di aiuto nel mettere in luce la ricchezza del patrimonio educativo degli scout.

L'esperienza acquista peso specifico e *senso* per le persone *nel suo farsi quotidiano* insieme agli altri, attraverso una serie di attività molto utili, in quanto sperimentate con originale intensità. Quello che resta, per me almeno è stato così, è un importante tutt'uno di sensazioni, concetti, progetti, realizzati e sperimentati con altri, scambi di pareri nei momenti più impensati, di fatica e di gioia insieme.

In questo senso il metodo scout è davvero valido dal punto di vista pedagogico; a maggior ragione oggi, in una società dove *l'esperienza sul campo* rischia di essere sempre più messa da parte in nome di realtà più o meno virtuali che favoriscono l'astrazione, l'intellettualizzazione dei problemi, ma ne allontanano la possibilità di toccarli con mano, viverli, condividendoli con altre persone, *sperimentando la difficoltà di parlare e ascoltare, di aiutare e farsi aiutare; di decidere e accettare che altri decidano, di sentirsi forti e anche deboli*.

La possibilità di sperimentare questo itinerario è davvero cruciale per impostare un sano e autentico cammino di crescita. Per questa ragione diventa innanzitutto essenziale conservare e tramandare al meglio, da parte dei "capi" a più livelli, il ricco patrimonio educativo AGESCI, che si è sedimentato nel tempo consolidandosi in modo articolato a seconda delle diverse culture locali.

Si tratta di un obiettivo rilevante che richiede consapevolezza di quanto si è fatto e si sta facendo, dedicando tempo alla riflessione, per tirare fuori dal "forziere" le tante preziosità che vi sono contenute.

ELABORARE L'ESPERIENZA: ALLA RICERCA DELLA PROFONDITÀ PERDUTA

"Il campo ci piace, sta andando bene, anche se non c'è mai il tempo di capire cosa sta succedendo", "L'esperienza è molto positiva, ben organizzata e condotta, non ho però la lucidità di fermarmi, capire, prendere appunti per riutilizzare le tante cose che sto imparando", "Certo che stiamo lavorando molto ed ogni momento di confronto con gli altri è prezioso, servirebbe però un tempo per confrontare approfonditamente le nostre esperienze locali, così da capire sul serio pregi e difetti, aiutandoci l'un l'altro nel merito dei singoli passaggi educativi ed organizzativi". Così si sono espressi alcuni dei partecipanti al campo durante la verifica di metà percorso, gestita attraverso un questionario ben strutturato e la messa in comune "a cartellone" dei singoli risultati emersi. Si è trattato di un

momento di confronto e dibattito piuttosto rilevante, che ha favorito la possibilità di fare il punto sull'esperienza, raccogliendo i punti di riflessione, in alcuni casi precisi e articolati.

Il tono complessivo della verifica è stato ampiamente positivo, le persone erano contente di trovarsi lì e di condividere un'esperienza e la penuria d'acqua, così come altri piccoli disagi, non erano tanto importanti. Questo clima complessivo, unito alle qualità della conduzione di questa fase da parte dei responsabili del campo, hanno reso possibile l'emergere di pensieri profondi che si innestano in presa diretta nell'esperienza educativa scout cogliendone uno degli aspetti chiave sul quale varrebbe forse la pena di investire e lavorare in futuro: **la capacità di elaborare l'esperienza**. Non a caso gli interventi della persone più attente e coinvolte si sono soffermate in modo complessivo, e non genericamente critico, su questo aspetto, **cercando di capire come muoversi**. Si tratta di uno snodo rilevante, probabilmente quello essenziale, che merita qualche aggiuntiva considerazione (di certo senza pretese di essere esaustivi).

Nella nostra società così complessa e articolata, con tante identità, sfaccettature, finalità personali e di gruppo difficili da confrontare e integrare sono diventate sempre più rare la possibilità di *comprensione autentica dell'esperienza*, del senso di quanto stiamo facendo, di come portiamo avanti le nostre scelte di vita personale, professionale, di impegno associativo socio-educativo. Non sembra esserci tempo per apprendere dall'esperienza, per metterla a fuoco, rivederla, ridefinirla, ripensarla, confrontarla, in una parola farla crescere. Ed è proprio questo **tempo ritrovato** per apprendere in profondità dall'esperienza il più prezioso, da impiegare al meglio per **produrre pensiero** sull'esperienza scout, affinché ogni persona al ritorno nelle realtà locali possa ritrovarsi rinfanciata dall'amicizia e dalla condivisione del gruppo, dagli **strumenti educativi** nuovi appresi durante il lavoro del campo, ma anche da **strumenti interni** che possono consentire il cambio di parti di mentalità, di ottica con la quale guardare, alle esperienze di tutti i giorni, in sostanza uno sguardo più raffinato in grado di cogliere agevolmente la ricchezza di potenzialità presenti tra le persone o di sostenere con maggiore imprenditorialità i problemi inevitabili di un impegno volontario in AGESCI.

Si tratta di **rafforzare il "discernimento della prassi"**, cogliendo i valori dell'esperienza SCOUT nel suo svolgersi durante il campo, assumendo, laddove possibile, a stile di lavoro la riflessione sul fare, sull'esperienza, quale perno di apprendimento, consapevoli che va incoraggiato, sostenuto, ridefinito ogni volta. **Apprendere autenticamente dall'esperienza è infatti molto faticoso**, non avviene spontaneamente, richiede l'aiuto di qualcuno che sostenga e accompagni il cammino; è graduale, non si verifica tutto insieme e subito, richiede tempo e pazienza.

Un tempo e una pazienza che possono però rappresentare per le persone un vero capitale, sebbene all'inizio non ne avvertano a pieno la rilevanza. Si tratta di un capitale che attinge alla dimensione, non a caso, della saggezza esperienziale, quella che S. Tommaso definiva: *"...Saggezza profonda della vita, del nostro starci profondamente con gli altri"*.

Dedicare del tempo a organizzare, gestire e **condurre alcuni momenti elaborativi profondi all'interno del campo** potrebbe significare valorizzare ulteriormente il patrimonio educativo SCOUT; scegliendo *attrezzi formativi* esterni ed interni in grado di realizzare in modo adeguato queste nuove (o forse non tanto...) finalità educative.

UNO SGUARDO TRANQUILLO AL FUTURO

L'attività formativa dell'AGESCI si configura già come piuttosto solida, definita e proficua; molte energie preziose e appassionate si inseriscono in questa direzione in ogni parte d'Italia, dando vita ad un'esperienza ampiamente riconosciuta ed importante dal punti di vista associativo, educativo e non solo.

Dal nostro punto di vista, piuttosto limitato e come tale senza pretese, **sarebbe comunque importante riflettere**, per poi lavorarci attorno, **sulla elaborazione dell'esperienza**.

È un po' come intervenire su una piccola parte dell'organismo, che nel suo complesso funziona, e che potrebbe migliorare il suo benessere e la sua qualità di vita semplicemente introducendo delle piccole innovazioni "ad hoc", per nulla

improvvisate e rivoluzionarie, bensì graduali e in sintonia con l'esperienza AGESCI; **innovazioni condivise, frutto di un percorso di riflessione comune** di alcuni dei responsabili dell'associazione a livello nazionale, così da cogliere l'opportunità e la possibile efficacia.

In prospettiva lo sguardo potrebbe orientarsi a **pensare sul fare**. Se il fare è pratica, sarà il poter pensare a ciò che si è fatto che diventa esperienza. *Fare esperienza* significa rielaborare soggettivamente gli avvenimenti esterni collegandoli al proprio mondo affettivo, in questo modo diventa possibile *far tesoro dell'esperienza*.

Ai *capi-animatori* dei diversi gruppi scout è richiesto, forse, di essere parte attiva di questa rielaborazione, un po' nuova, un po' faticosa, un po' incerta, ma molto sapiente, considerando l'alto valore delle risorse umane di partenza. □

AUTOVALUTAZIONE DELLO STAFF

Antonella e Dino, capi campo di formazione associativa interbranca, ci hanno inviato l'articolo di seguito pubblicato riguardo l'esperienza di LABORATORIO METOLOGICO su L'AUTOVALUTAZIONE DELLO STAFF fatta durante i loro campi. Ringraziamo Antonella Maurizio, Dino Del Savio e il loro staff per la disponibilità e la collaborazione.

PREMESSA

(a cura di G.Spadetto)

La valutazione di un'attività di formazione rientra ormai nell'attività dei diversi formatori, anche se il metodo a volte risulta essere ancora abbastanza artigianale. La soddisfazione dei partecipanti alla formazione (elemento nel passato quasi unico ad essere valutato) riveste sì una valenza positiva ma, da solo, può risultare fuorviante in quanto si tratta della valutazione di una sola variabile e per giunta soggettiva.

Il passo ulteriore da compiere è valutare se questa soddisfazione ha prodotto reali effetti di cambiamento nelle persone partecipanti.

Questo si concretizza nei modi di vedere la realtà e nei comportamenti conseguenti. In fin dei conti solo il cambiamento susseguente ad un'esperienza formativa è la variabile che rende visibile e certa l'efficacia.

Riallacciandosi alle diverse implicazioni teoriche di Moscovici, il cambiamento risulta essere fondamentalmente il risultato di una forte esperienza di gruppo, la quale lo rende prima possibile e poi praticabile.

In un evento di formazione lo Staff riveste un forte valore: infatti il risultato della formazione non dipende da questa o quella persona tra i formatori, anche se è principale la sua azione nelle decisioni e negli interventi, ma dallo Staff tutto intero e in modo fondamentale dalla coesione di questo. I singoli membri dello Staff, qualsiasi possa essere il ruolo che ricoprono nell'evento, sono sempre emanazione del clima e della cultura dello Staff nel suo insieme.

Moscovici afferma che un team conflittuale, anche se ben preparato nelle conoscenze e nelle tecniche, trova molta difficoltà a formare e, cosciente o no che sia, è sempre veicolo di tensioni. Infatti la formazione, prima di essere risultato raziona-

le, affonda le sue radici nel clima emotivo/relazionale che fa da base per la metabolizzazione delle nuove conoscenze o comportamenti.

Da qui ne proviene che in un evento di formazione lo Staff deve dare molta importanza a se stesso, al suo clima e coesione interna, e non soltanto al metodo di gestione.

È il clima dello Staff intero che produce gli effetti migliori. Per questo lo Staff deve crearsi, in una pausa delle attività, un suo spazio di riflessione e di autovalutazione: l'oggetto dell'attenzione non è solo e principalmente la metodologia della conduzione dell'evento, ma, soprattutto, il tentativo di creare una forte coesione interna.

L'autovalutazione non è piangere sugli errori, né la ricerca delle colpe degli eventuali insuccessi - anche questa è assolutamente necessaria ma deve avvenire in clima relazionale - ma principalmente è ascolto attivo vicendevole.

È interessante in questo spazio come ognuno vive gli altri membri: l'ascolto genera forte integrazione e solo allora l'analisi del metodo e delle sue difficoltà produce la creazione di nuovi itinerari condivisi e più appropriati.

L'autovalutazione diventa allora attività dello Staff che fa sì che i singoli membri non si avvertano più come singoli nomadi vaganti in uno spazio caotico. Se questa è applicata con metodo (infatti essa è metodo e non, come potrebbe apparire, emotività diffusa e caotica) produce un duplice effetto: il sentirsi uniti in un cerchio rassicurante e, allo stesso tempo, l'emanazione all'esterno di una profonda e rassicurante sinergia che rende il medesimo Staff un'unità d'intenti, pur nella diversità delle singole personalità.

L'autoanalisi operata da parte dello Staff richiede che questo sia abbastanza sicuro e maturo, così da saper gestire il *brainstorming* in un'ottica di qualità e partecipazione.

E mai si deve porre l'accento sulle negatività, ma assumere un atteggiamento di miglioramento continuo.

SCHEDE DI PRESENTAZIONE DEL LABORATORIO

L'idea di lavorare in modo sperimentale sulla valutazione che lo Staff di un evento formativo fa sul proprio operato e sullo stile adottato, è nata nel momento in cui si è delineata la possibilità concreta di mantenere sostanzialmente omogeneo il gruppo di lavoro per un triennio.

La proposta è stata colta come l'opportunità di entrare in un gioco decisamente nuovo, complesso e carico di

implicanze/complicanze ma come una sfida collettiva e alla pari ove l'elemento più affascinante fosse la ricerca di parametri più vicini al vissuto che alle "impressioni" spesso ingannevoli che nascono dentro dinamiche di tipo auto-giustificativo.

Poiché fosse chiaro per tutti, e senza sconti attribuibili all'"anzianità", che eravamo impegnati ad apprendere qualcosa di nuovo, si è scelto di affidare il compito di guida ad un esperto esterno, competente per requisiti di tipo professionale, sensibile e consapevole verso le caratteristiche dell'impegno e dei linguaggi propri del volontariato educativo.

LA STRUTTURA DEL LABORATORIO

OBIETTIVI

1. Scoprire nuove modalità di autoverifica utilizzando anche tempi adeguati allo scopo;
2. Comprendere tutti gli elementi che entrano in gioco nel compito di autovalutazione;
3. Valutare se la sperimentata risulta essere adeguata per la configurazione che attualmente assume un evento formativo scout-AGESCI.

STRUMENTI-MODALITÀ-TEMPI

Nella fase di ideazione, sentendo anche il parere dell'esperto, si era individuato come necessario un momento quotidiano di almeno un'ora, presumibilmente in corrispondenza di uno dei due pasti principali, per la verifica dell'andamento della giornata. Successivamente, programma alla mano e mano sul cuore, si è constatato che si sarebbero potuti garantire solo tre incontri, con le stesse modalità e la stessa durata, occupando lo spazio della cena.

Sostanzialmente gli incontri, guidati dalla figura esterna, puntavano verso due fuochi:

- uno illuminava ciò che era avvenuto durante la giornata secondo il parere di tutti ed evitando giudizi, giustificazioni ed illazioni;
- l'altro "riscaldava" compiti di tipo creativo-valutativo con lo scopo di individuare "cosa si poteva fare di diverso per fare meglio".

Alcune regole di conduzione caratterizzano in modo non banale la comunicazione collettiva:

- tenersi strettamente alle consegne (compiti di analisi o compiti creativi)
- rispetto dei tempi necessari ad ognuno per esprimersi e regola della non interferenza verbale.

Ci pare utile spendere qualche parola sul conduttore degli incontri perché le modalità di approccio da lui usate offrono a nostro avviso spunti interessanti.

Guglielmo Spadetto, psicologo di comunità, consulente presso alcune strutture pubbliche come Case Famiglia, Comunità alloggio ed impegnato come volontario in ambito carcerario, ha scelto di partecipare al campo di formazione tenendosi decisamente ai margini di quanto avveniva. Il suo contributo pertanto non risultava mai influenzabile da personali valutazioni nel merito degli avvenimenti. Il supplemento di chiarezza

oggettività quindi non era dato dalla sua "visione" di esterno ("vi dico io come è andata davvero"), quanto del fatto che ignorando totalmente gli eventi gli era più semplice sondare i processi decisionali, le caratteristiche delle relazioni interpersonali e le dinamiche in atto.

Questo la dice lunga su quanto il compito di autovalutazione, soprattutto in formazione, abbia molto poco a che fare con parametri come vero/falso, giusto/sbagliato, ragione/torto quanto più con il come si raccolgono e utilizzano informazioni, come si giunge a registrare un successo e soprattutto come si impara ad integrare gli errori nei processi di apprendimento.

IL MATERIALE RACCOLTO

Su richiesta del conduttore gli incontri di verifica venivano registrati dal primo istante in poi, per consentire una rivisitazione più pertinente sia del tipo di comunicazione messa in atto, sia dello strumento stesso utilizzato sul quale ci eravamo impegnati a fare una valutazione di opportunità.

VALUTAZIONE DELLO STAFF AL TERMINE DELLA SPERIMENTAZIONE

IL VISSUTO COMUNE

Consapevoli che l'impegno era consistente, anche solo pensando ai tempi dedicati agli incontri, il vissuto comune è stato all'insegna dell'intensità e dell'autenticità, sforzo che in alcuni momenti di dubbio ha imposto prezzi alti un po' a tutti.

Inutile dire che l'impatto con il registratore è stato di per sé fonte di imbarazzo, perlomeno iniziale.

La presenza di regole nella comunicazione e di qualcuno che ne imponeva il rispetto ha fatto ripensare necessariamente a come siamo precari nella nostra buona volontà.

"L'estraneità" di Guglielmo non è stata semplice da accettare da parte di tutti ma in qualche modo ha rappresentato la garanzia che ognuno sarebbe stato ascoltato fino in fondo.

GLI OBIETTIVI PREFISSATI

1. SCOPRIRE NUOVE MODALITÀ...

Le scoperte più significative sono venute dal fatto che dandosi tempi adeguati escono le cose più impensate, chissà quante volte compresse per necessità (nel nostro caso lo Staff numero-so rappresentava un rischio continuo). La legge del "più forte" è diffusa più di quanto crediamo e spesso rischiano di emergere solo le opinioni di alcuni su tutti. Questo impoverisce le valutazioni.

Si è capito che nei compiti autovalutativi è importante dare il **tempo giusto** alla raccolta delle informazioni con l'occhio vigile su come le ricaviamo.

La tecnica del "**brainstorming**", nonostante possa essere annoverata tra quelle più usate anche nello scoutismo adulto, ha rilevato l'importanza di saper "costruire" i pensieri altrui.

2. COMPRENDERE GLI ELEMENTI IN GIOCO...

Giudicare l'operato di uno staff ha significato inevitabilmente dare un giudizio sul gruppo stesso, sul **grado di coesione**, sul **clima** ed il **benessere di ognuno** all'interno. L'elemento delle **relazioni** e della loro qualità è stato quindi il primo dato emerso.

Non secondaria è giunta la conclusione che le attività più condivise risultano quelle meglio valutabili: questo ci fa comprendere come la cura per i **processi decisionali** sia un indicatore molto importante.

Pensando poi a come e dove ricaviamo le nostre impressioni sono emerse a volte discrepanze tra le valutazioni dei singoli (di chi teneva le unità di lavoro, ad es.) e quelle del resto del gruppo: ciò è stato utile per comprendere come non è possibile prescindere dalle valutazioni che ognuno dà di sé anche quando si va a valutare un risultato globale; il peso di ogni **singolo contributo** assume nell'economia complessiva dei processi in atto ed è un ulteriore elemento discriminante di un buon lavoro di staff.

Cruciale davvero definiremmo l'**errore** come la componente più significativa dentro i processi di apprendimento. La consuetudine ad isolarlo per eliminarlo al più presto è l'ostacolo più grande nella ricerca della qualità. Molta strada resta da fare come educatori e come formatori circa il come sappiamo integrare gli sbagli nel cammino di miglioramento dei nostri servizi.

3. VALUTARE LO STRUMENTO COME ADEGUATO...

Per quanto caldeggiato dai proponenti (i capi campo) non si è potuto concordare che l'investimento in termini di tempo, nell'economia globale del campo è stato molto alto, forse troppo. La contraddizione nasce nel momento in cui ci si rende conto che era necessario fare questa esperienza per comprendere a fondo quanto è importante dedicare ai tempi di verifica lo stesso spazio dedicato alla programmazione.

Il peso maggiore e le sofferenze più evidenti venivano dal fatto che risultavano vincolati i momenti altrimenti destinati all'incontro, informale ma non declinabile, con gli allievi.

È pur vero che questi sono stati messi a parte del progetto che stavamo attuando fin dal primo giorno; altrettanto vero è che lo sviluppo del campo, per come era stato pensato necessitava di monitoraggi frequenti.

L'impostazione data agli incontri ha lasciato un'eredità significativa per quanto riguarda la cultura dell'ascolto, dell'errore integrato e della ricerca della qualità globale. Si comprende che la scelta di affidare ad un esterno il compito di guida non è determinabile a priori in quanto soggetta al livello di maturità del gruppo, alla concordia circa la persona giusta, alla naturale buona disposizione verso le competenze professionali, elementi che dentro la nostra associazione non si possono dare per condivisi a maggioranza.

Può forse rappresentare una **sfida credibile** per ogni staff che lavora in formazione l'obiettivo di interscambiarsi il ruolo di guida del gruppo nel momento della verifica, purché questa divenga accessibile a tutti.

VALUTAZIONE DELL'ESPERTO ESTERNO

(G. Spadetto)

La partenza non è stata delle più facili: le persone non sempre capivano il significato di quella metodologia; esse tendevano ad attribuirsi - anche in modo *soft* - responsabilità nell'analisi delle diverse problematiche riscontrate nella conduzione del campo: c'era chi dominava, chi tentava di parlare, chi annaspava e chi talvolta... piangeva. Difficile risultava il mettersi realmente in discussione, specie quando un tecnico esterno, quasi incurante delle sofferenze altrui, teneva le persone ferme nelle problematiche relazionali dalle quali volevano fuggire perché troppo dolorose.

Abituati ad analizzare tutto in modo razionale - almeno così si affermava - non si capiva che cosa significasse porre l'accento sulle problematiche relazionali che qui ed ora si sviluppavano. Spesso, metaforicamente ma spesso anche effettivamente, ci si dimenava come se ci si trovasse su una graticola...

Il risultato mi sembra sia stato positivo, anche se ancora resta molta strada da percorrere e solo verso la fine del campo mi sembra si sia evidenziata tutta l'importanza concreta del metodo e la sua efficacia nella conduzione del campo.

Il relazionale, estremamente presente e condizionante, se non si riesce a maneggiarlo, incute ansia e timore; se, al contrario, esso viene gestito è fonte di quella profonda rassicurazione che permette di affrontare in modo tranquillo e realmente razionale l'attività e l'operatività concrete.

Concludendo, l'autovalutazione dello Staff, attraverso l'utilizzo del *brainstorming* e dell'ascolto attivo, costituisce realmente il *background* non solo per un'analisi obiettiva ma ancora più per un intervento sinergico e di gruppo nella attività formativa. In tal modo viene operato il salto di qualità di una formazione che investe tutta la persona e ne rende plausibile e auspicabile il cambiamento.

CONCLUSIONI

Lungi dall'essere un laboratorio illuminante, quest'esperienza ha offerto molti stimoli a noi e ci spinge a sostenere la necessità che ogni staff percepisca l'impegno morale (e non) a sperimentarsi in modalità sempre migliori per valutare il proprio lavoro, che è cosa diversa dal valutare il "prodotto" formativo: la ricerca di parametri (quelli che per noi sono stati qualità nelle relazioni, la sinergia, la cura per i processi decisionali, lo "spazio" garantibile ad ognuno, la capacità di integrare gli errori) è sicuramente il primo passo. Gli altri li ispirerà certamente la fantasia collettiva che appartiene alla storia di ogni staff di campo... basta non esserne troppo gelosi! □



...E ALLA FINE DEL CAMPO SCRIVIAMO I GIUDIZI

ANGELA ARCANGELI, CHECCO PASSUELLO, D.SANDRO CORAZZA

Giudizio o valutazione?

È opportuno anzitutto un chiarimento terminologico. All'interno del regolamento si parla di "attestato di partecipazione contenente la valutazione" (art 70, 75) e di "giudizio" (art 79). Stiamo parlando della stessa cosa. È però interessante tenere presenti i due termini perché aiutano, presi insieme, a capire cosa si aspettano gli allievi e a cosa devono porre attenzione i capi campo.

Osservare per cambiare

Non vi è dubbio che tra i principali compiti dei capi campo vi sia quello dell'osservazione sistematica del comportamento e delle reazioni dei partecipanti alle proposte e alle occasioni di cambiamento che il campo di formazione deve saper lanciare. Per il buon andamento del campo è chiaro che le relazioni degli allievi verranno utilizzate per modificare o accentuare passaggi particolari dell'evento, ma non solo. Nella logica della valutazione, occorre instaurare un dialogo continuo con i partecipanti, cogliendo le occasioni anche più informali, per aiutarli ad entrare consapevolmente nel "gioco" del campo: quante occasioni sprecate, da parte di chi non ha saputo rendersi protagonista (è un tema che ricorre spesso nei giudizi: ma è tutta colpa dell'allievo?).

Valutiamo tutto il campo

Abbiamo parlato di "osservazione sistematica" perché la valutazione finale deve rispondere ad alcune caratteristiche. Per renderle effettive, si capirà come esse non possano essere il frutto di una affrettata riunione, magari a distanza di molti mesi dal campo, ma siano elementi costitutivi del progetto dell'evento, della suddivisione dei compiti interna allo staff, della capacità di adeguare, direttamente durante le attività, la proposta formativa alle particolari esigenze via via emergenti. Ricordiamo che gli allievi partecipano al campo per rispondere ad un proprio bisogno formativo, prima che per essere osservati e giudicati. Ed i modi di partecipazione sono i più vari, dipendendo dalla maturità personale, dalle esperienze associative acquisite, dalle aspettative create nella comunità di provenienza.

Cosa tenere sotto osservazione

In generale, una equilibrata valutazione terrà conto dei seguenti elementi:

- 1- deve giudicare la partecipazione al campo, senza pretendere che esso ricrei con assoluta fedeltà, nel bene e nel male, le situazioni tipiche del servizio educativo. Quindi vanno pesate con attenzione le dichiarazioni entusiastiche o, al contrario, troppo pessimistiche, sulle possibilità future a svolgere il servizio di capo. Vanno tenuti presenti gli obiettivi iniziali, che devono essere riconosciuti dall'allievo grazie a precise stimolazioni, e il cammino, i miglioramenti riconoscibili al termine dell'evento. Il campo è una situazione sperimentale mai riconducibile, una volta rientrati, al servizio quotidiano.
- 2- deve essere utile ai destinatari: il partecipante, innanzitutto, e la sua comunità di appartenenza. In particolare, se pensiamo agli obiettivi con i quali un capo arriva al campo di formazione, egli vorrà conoscere l'opinione dello staff in merito a cinque domande:
 - a- come ho partecipato? ero inserito o ai margini delle

proposte? le ho vissute consapevolmente o con smarrimento? mi sono lasciato interrogare o hanno prevalso la prudenza e il distacco? quali i punti di svolta nella mia presenza?

b- quali relazioni sono riuscito ad instaurare? ascolto, collaborazione, aiuto, confronto esperienziale, animazione, testimonianza, provocazione: sono dimensioni presenti e riconoscibili nella settimana del mio campo?

c- quale contributo da educatore scout ho apportato al campo? nell'esame dei contenuti specifici della pedagogia scout, nell'approfondimento e nella rilettura del metodo ho comunicato e reso esplicito il mio punto di vista, commisurati al mio grado di esperienza e di vissuto nell'associazione? su quali temi specifici?

d- inserito in una attività scout come un campo di formazione, come mi sono mosso? quali le mie reazioni agli "spiazzamenti" di ogni giorno? quale flessibilità, buon senso, maturità ho dimostrato di fronte al non conosciuto e all'imprevisto? quale stile ed arte del capo sono stati riconoscibili nel mio agire? quale capacità di animazione e di utilizzo delle occasioni di incontro? sono stato capace di muovermi con naturalezza nella vita del campo (orari, equipaggiamenti, strada, alimentazione...)?

e- quali consigli mi date? per la mia presenza tra i ragazzi, per la mia partecipazione alla vita della comunità capi? (questa area va ridotta al minimo, rinforzando solamente i messaggi usciti dal campo, combattendo strenuamente la genericità e mirando ad essere veramente utili e comprensibili, altrimenti meglio non dire nulla).

3- deve tenere nel massimo conto, con lealtà, l'autovalutazione del partecipante, che va aiutato ad esprimersi, in momenti definiti, al termine del campo, sulle domande sopra riportate. La soddisfazione degli allievi, in merito al raggiungimento degli obiettivi che si erano dati all'inizio, è un fondamentale parametro di giudizio sull'andamento del campo.

4- tiene presenti i punti di vista particolari degli allievi, in uno scambio ed arricchimento vicendevole. È la riproduzione, non casuale, del clima che dovrebbe essere normale vivere all'interno della comunità capi. Soprattutto chi ha vissuto nel piccolo gruppo a più stretto contatto con l'allievo, è in grado di fornire utilissime osservazioni per completare il quadro di riferimento e formulare ipotesi sul cammino futuro.

5- la valutazione non contiene sorprese, cose non dette durante il campo. Anche per questo sottolineiamo come il giudizio finale nasca durante, e non alla fine dell'evento. La valutazione dell'evento nel suo complesso, ma anche dei partecipanti, diventa perciò un processo sistematico, che inizia già con la progettazione del campo e ne accompagna la realizzazione. Il dialogo sistematico con tutti gli allievi, allargato quanto più possibile ad ogni componente lo staff, va organizzato e verificato giorno dopo giorno. È vero che molti allievi tendono a dialogare esclusivamente con i capi campo, ma in questo modo si rischia di diminuire l'arricchimento del confronto e la reale possibilità dello staff di capire l'andamento del campo. Tutto lo staff va perciò stimolato

e messo nelle condizioni di operare in questo senso.

Sui criteri da utilizzare

Lo staff giungerà a formulare una valutazione tanto più articolata, quanto più avrà saputo osservare l'allievo in modo strutturato e metodico, ad esempio attraverso l'utilizzo di una guida, di alcuni criteri condivisi da tutto lo staff, predisposti prima del campo.

È opportuno ricordare che l'atmosfera accogliente che viene a crearsi durante il campo di formazione è pur sempre un ambiente artificiale, irripetibile, per i partecipanti. La straordinarietà dell'esperienza ci deve rendere attenti, nella stesura della valutazione a considerare gli aspetti positivi e negativi di questa situazione: non siamo in una comunità capi, né vediamo gli allievi a contatto con i ragazzi delle loro unità.

La prudenza, la capacità di contestualizzare limitandosi alle osservazioni emerse durante il campo, è il criterio sostanziale dello stile di scrittura del giudizio. Giudichiamo, e ci esprimiamo con chiarezza, solo in relazione a quanto emerso dal comportamento al campo, dalla reazione matura e consapevole alle proposte di attività e riflessione. Sono queste, in fondo, le cose che interessano il partecipante e la sua comunità di provenien-

za.

La prudenza richiama l'equilibrio con il quale scriveremo quello che pensiamo. L'umiltà dello spirito di servizio, il rispetto verso i fratelli scout non vanno dimenticati nemmeno in questo ultimo atto dell'evento.

Ma proprio perché esercitiamo il mandato associativo tutto particolare del formatore, diremo con onestà quanto saremo stati in grado di cogliere durante il campo. Abbiamo un osservatorio particolare, siamo pienamente immersi nella dinamica del campo, ma siamo anche in grado di astrarci da essa per poter giudicare con spirito di verità i modi di essere e di comportarsi dei partecipanti.

Alla fine, non scordiamo lo spirito con il quale B.-P. pensava al campo di formazione: "Alcuni dei nostri capi non hanno finora avuto molte esperienze... il che naturalmente li rende poco inclini a portare i loro ragazzi al campo per paura di scoprire le proprie deficienze... Nel loro intimo ripetono a sé stessi: «se potessi battermela alla chetichella e imparare come veramente fare il fuoco con legna umida, o come star comodo con una coperta ed un gancio da pentola...». È la capacità pratica che è necessaria, e il campo scuola di Gilwell Park è là per aiutarli." □

L'INDAGINE DEL TURN OVER IN AGESCI E LE RESPONSABILITÀ FORMATIVE

Scout per sempre? indagine nazionale sul turn over nell'AGESCI, curato da Stefano Martelli e Ermanno Ripamonti (Angeli, Milano, p.251 + appendici, L. 37.000)

Ogni anno molti ragazzi e ragazze e molti capi escono dai gruppi e dalle associazioni cattoliche o laiche: è il fenomeno degli abbandoni. L'AGESCI ha voluto indagare in maniera scientifica sui motivi che portano a questa silenziosa emorragia di tante forze. Lo ha fatto affidando ad un comitato di sociologi e di pedagogisti accademici il compito di studiare i motivi del turn over di ragazzi e capi.

Il volume riunisce i risultati di indagini condotte da sette gruppi di ricerca in altrettante zone italiane al sud al centro nord. Sono stati raccolti materiali interessanti, che hanno consentito di comprendere la dinamiche che portano all'uscita prematura dall'associazione.

Tre sono risultati gli stati più esposti al turn over: gli adolescenti del reparto (12-14 anni), i giovanissimi del noviziato (15-17 anni), i capi, giovani adulti (25-28 anni), e tra questi i capi unità che risiedono al nord e privi di formazione.

Ermanno Ripamonti nella sua relazione al seminario sui giovani capi e il turn over del 24 febbraio, constatava che l'adeguatezza dell'iter per formare gli educatori in funzione dei ragazzi deve partire, in questo momento, dai bisogni che non trovano risposta nella proposta di scoutismo che viene fatta e che provocano il turn over.

Possiamo sinteticamente affermare che i capi, e quindi i formatori che sostengono l'apprendimento delle capacità dei capi, devono interrogarsi su richieste di migliore qualità della proposta scout, di capacità di "inventare" il metodo nella realtà locale, sociale ed ecclesiale dei ragazzi e soprattutto nella creazione di un rapporto educativo che, pur rispondendo al bisogno di rapporti amicali tra capo e ragaz-

zo, riesca però, a garantire solidità di riferimento e incisività di proposta educativa.

La ricerca offre molti spunti di riflessione che ora vanno raccolti ed esaminati da parte dei vari responsabili. Ai formatori spetta, in particolare, l'attenzione a rendere sempre più efficace e adeguata la proposta formativa fatta ai campi affinché sappia rispondere alle necessità dei capi e al bisogno di educazione dei ragazzi.

Alcuni capi campo si stanno già attivando nella lettura critica della ricerca per ricavarne spunti di confronto per i formatori, presto sarà possibile quindi affrontare temi specifici da aprire al contributo di tutti, anche sulle pagine di questo foglio per formatori. Aspettiamo in ogni caso vostre opinioni e vostri appunti in merito alla ricerca.

Il libro è reperibile in libreria e presso le rivendite scout. □



HANNO PARTECIPATO ALLE ZAMPE TENERE DAL 25 AL 28 APRILE 1996

ANCHINI MARIA CRISTINA	Abruzzo	GORDA STEFANO	Lombardia
CANTORE CONCETTA	Basilicata	RUBES GRAZIANO	Lombardia
LATERZA ANTONIO	Basilicata	ABRATE ANDREA	Piemonte
MONTEVIDONI TONI	Marche	CAMPANELLO SILVIA	Piemonte
PALUMBO ANGELO	Puglia	NIEROTTI MASSIMO	Piemonte
SCUOTTO STEFANIA	Puglia	LAVENIA ANTONINO	Sicilia
SEMERARO ANTONIA	Puglia	RAO GIOVANNI	Sicilia
TITTA DOMENICO	Puglia	TAMBURINI FEDERICA	Toscana
MAZZILLI M.ROSA	Basilicata	GUALDONI MARCO	Lombardia
MANNO MARCELLO	Puglia	ROSIGNOLI GIANNI	Lazio
LONGO RAFFAELE	Puglia	DELL'ORTO DANIELA	Lombardia
MASTROIANNI CARMENCITA	Molise	POLETTI ELENA	Lombardia
		GHISLANDI MAURO	Lombardia
LEONARDI CLAUDIO	Emilia-Romagna	MUSELLA ELISABETTA	Calabria
LOLLI ENRICO	Emilia-Romagna	VALLETTA FERNANDO	Campania
PASINI PIETRO	Emilia-Romagna	ALOGI PASQUALE	Sicilia
BLANCO STEFANO	Lombardia	CARUSO GIUSEPPINA	Sicilia
NANNA FABIO	Puglia	GIRELLA GIACOMO	Sicilia
PIRULLI VANINA	Puglia	PUGLISI CARLA MARIA	Sicilia
BUSSOLA CHIARA	Veneto	TORRE MARIA GRAZIA	Sicilia
CARRADONI DONATA	Toscana	MIRANDA ELVIRA	Campania
DEMATTE' LAURA	Veneto	RASCONA ANTONIO	Sicilia
TADEJ PUGELJ	Slovenia		
DOLGAN RUDI	Slovenia		
BLAZIC IGOR	Slovenia		
FRASCA CRISTIANO	Emilia-Romagna		

A tutti loro auguriamo un proficuo lavoro come formatori. □

Se ancora non hai ricevuto il quaderno del capo campo compila il modulo sottostante e spedisilo a:
AGESCI - segreteria centrale Largo S.Ippolito 1 - 00162 Roma FAX 06/44242580

COGNOME

NOME

RUOLO

CHIEDE CHE VENGA SPEDITA COPIA DEL QUADERNO DEL CAPO CAMPO AL SEGUENTE INDIRIZZO

.....

.....

AGESCOUT - Anno XIX - Numero 9 - 30 luglio 1996 - Quindicinale - Spedizione in abbonamento postale comma 26 art. 2 legge 549/95 - Roma (Italia) - **Direzione e pubblicità** Piazza Pasquale Paoli, 18 - 00186 Roma - **Direttore responsabile** Sergio Gatti - **Direttore** Stefano Pirovano - **Redattore capo** Guido Camarda - In redazione Gianmarco Mezzasoma, Marco Olivieri - **Grafica** Luigi Marchitelli - **Edito** dalla Nuova Fiordaliso Soc. coop. a r.l. per i soci dell'Agesci - **Registrato** il 13 gennaio 1978 con il numero 17078 presso il Tribunale di Roma - **Stampa** Officina della Carta, Roma - Finito di stampare nel luglio 1996



Associato
all'Unione Stampa
Periodica Italiana

