

Roberto D'Alessio

PROGETTO DEL CAPO? PROVIAMO A FARLO!

1) UNA INTERPRETAZIONE DEI DATI CHE SONO STATI RACCOLTI E UNA SCELTA DA FARE

In questa sala quasi tutti i presenti hanno fatto l'esperienza di fare un proprio progetto del capo; ma questa percentuale non è rappresentativa di ciò che succede in associazione dove **non si arriva infatti al 50% dei capi**. Ce lo dice la ricerca sperimentale che Lino Meriggi ha riassunto e che riguarda un numero significativo di regioni; ce lo dice anche l'esperienza concreta di ognuno di noi.

Questo vuol dire che noi che siamo qui oggi stiamo guardando al progetto del capo da un punto di vista di piena consapevolezza ma dobbiamo porci il problema da un altro punto di vista: perchè da lunedì prossimo il problema non siamo noi e come "facciamo il progetto", ma il problema sono l'altro 50% che non lo fa.

La gravità della situazione emerge anche da un altro fatto che appare chiaro leggendo i materiali raccolti nelle esperienze locali. "Tutto è già stato detto..." nel senso che prendendo l'esperienza di singole comunità capi e di singoli capi si trovano spiegazioni convincenti e soluzioni pratiche adeguate, ma anche, attenzione, sciocchezze educative, prassi destinate in partenza all'insuccesso.

Il problema non è dunque quello di "capire e di definire" come se qui stessimo ragionando di una cosa nuova, anzi poiché il progetto del capo ha 12-13 anni di sperimentazione e raggiunge solo il 50% dell'Associazione, si tratta di interpretare con accortezza i dati dell'esperienza e di decidere (scegliere!) se questa cosa (il progetto del capo come strumento di lavoro in coca e di crescita personale) deve continuare ad essere proposto o no. Non prendiamo questa scelta alla leggera! Se viene utilizzato solo al 50% vuol dire che qualche problema c'è.

Trattandosi di una "lunga storia" Il problema è perciò molto spostato verso l'azione: **la decisione di farlo e il provare a farlo**.....avendo le idee chiare su cosa fare, è ovvio!

Mi pare che l'operazione sia dunque "capire perchè" (interpretare) e una volta "capito perchè", "decidere" in maniera molto concreta che cosa fare. La prima responsabilità nostra non sia una responsabilità intellettuale, ma quella di capire se questo "strumento" è utile e e poi sostenere tutti i modi corretti con cui promuoverlo.

Apro una parentesi per svelare il mio parere personale sul tema del progetto del capo: credo che stiamo parlando di uno strumento "difficile" (che non tutte le Coca riescono a gestire bene sia teoricamente che praticamente e che alcune considerano, ricordate la favola della volpe e l'uva, non adatto a loro....)ma assolutamente utile e che non è difficile imparare ad utilizzare; nella mia esperienza anzi **avere una attività stabile attorno al progetto del capo è uno degli indicatori di una comunità che sta funzionando bene**, matura. Tutti perciò dobbiamo arrivare a questo punto. Chiudo la parentesi e torno all'analisi

Dunque la prima operazione da fare è interpretare i perchè si e perchè no e prendere dall'esperienza associativa (raccolta in gran copia per questo seminario) le modalità che hanno avuto successo e trasferirle con le dovute attenzioni. E' un compito fondamentale **dei capi gruppo** e dei responsabili di zona!.

2) PERCHE' IL 50% DELLE COMUNITA' CAPI NON LO FA...

Una parte dei capi pensa che non sia chiaro lo schema e cerca ,riscrive, ridefinisce le aree, i focus , gli argomenti... insomma si perde in strade secondarie; una altra parte parla di "incredibile pesantezza del Progetto del capo" e si riferisce di certo a " quel modo , a quel clima, a tutto quel tempo " che si utilizza nella sua comunità...ma queste osservazioni superficiali vanno interpretate più in profondità.

Guardando le relazioni ci sono due tipologie di spiegazione ,opposte poi nella ricerca di soluzioni, tra cui scegliere:

- Si dice: **“qualcosa non è stato capito fino in fondo, bisogna spiegarlo meglio”**.

Dico subito che non credo a questa spiegazione, a questa strada già battuta; troppo facile, strada già percorsa senza successo. Infatti non c'è comunità che non abbia un suo, magari modesto progetto educativo, non c'è unità che non abbia provato a fare il suo programma; possiamo discutere la qualità ma non il fatto che un capo " qualunque" di una comunità " qualunque" non sappia il significato di progetto e di programma e non ne abbia , a modo suo praticato qualcuno; no, la spiegazione è di un altro livello!

- Mi pare più probabile pensare che ci sia un problema di significati educativi, o ancora meglio , **di difficoltà di tipo educativo che bisogna scandagliare.**

Io perciò non andrei ad avallare l'idea che c'è un problema di chiarezza di conoscenza dello strumento, di terminologie, di schemi...ma credo invece che occorre prestare attenzione alle dinamiche educative.

Con uno slogan: NON E' DIFFICILE LO STRUMENTO , MA E' L'OBIETTIVO AD ESSERE DIFFICILE.

Siamo di fronte ad uno strumento facile da comprendere e da accettare (credo che anche l'ultimo arrivato in Co.Ca ne capisca l'importanza) ma che comporta ai capi notevoli difficoltà operative: il progetto del capo è impegnativo, perchè progettare è difficile; scrivere è difficile; parlare di se stessi è difficile; e fare queste cose in certe Co.Ca è molto, molto difficile. **Allora, questo è il problema, un problema unicamente educativo.**

E subito aggiungo che **gli obiettivi belli sono anche difficili**, questo è un obiettivo difficile ma bello: in tempi di "educazione minima" possiamo anche decidere che non se ne fa niente ma sarebbe una scelta sbagliata. Possiamo invece fare un'azione di politica educativa ed esigere che su questo ci sia chiarezza . Io accetterei ad es. che una Comunità dica alla Associazione: "Amici, noi non tutto riusciamo a fare, quest'anno non lo facciamo, poi ci proveremo..." senza inventare le solite scuse...: che il significato non è chiaro, che però abbiamo discusso di progetto di vita o progetto del capo ; che la griglia non è chiara .. ".Poi ci sono anche le Comunità dove le cose difficili non si fanno per definizione...ma in genere quelle comunità hanno vita breve.

Dovendo dunque lanciare il progetto del capo, con i miei capi, con la mia zona, con la mia regione, imposterei il ragionamento così: " le cose difficili si fanno guardandosi negli occhi e stringendosi la mano; se non vogliamo non lo facciamo, ma avremo uno strumento in meno, una opportunità in meno per tenere vivi certi discorsi... Se devo pensare ad un motto lancerei questo slogan: **“Comunque proviamo a farlo.!”** “

Sposterei cioè il baricentro non sul capire ma sul provare perchè il problema principale è **mettere l'energia giusta per una cosa che non può avvenire spontaneamente.**

3) TRE PREMESSE DI TIPO EDUCATIVO CHE CONSENTONO DI POTERLO FARE

Se accettiamo l'idea che fare o non fare il progetto del capo sia un problema di processo educativo (e non di comprensione), proviamo ad approfondire questi aspetti educativi; cioè creiamo le condizioni (le condizioni minime) perché una esperienza non spontanea, non automatica, non facile, possa realizzarsi

Ci sono infatti tre motivazioni che ostacolano questo specifico processo educativo: esse vanno eliminate o quantomeno tenute sotto controllo:

1. C'è un problema di spinta

A volte manca in Co.Ca qualcuno che abbia l'autorevolezza per proporre e fare e far fare il PdC anche se qualcuno "rema contro". Se non c'è chi spinge non succede niente, abbiamo detto, ma chi è titolato a spingere?. L'AE che spesso non c'è e che quando c'è non ritiene spesso significativo aggiungere il suo progetto a quello degli altri? Il capo Gruppo che magari è eletto a scrutinio segreto (udite , udite!) da una parte della coca e che perciò si guarda bene dall'imporre un scelta ? Capite bene che questo è un problema istituzionale che vale per il progetto del capo come per altre questioni della vita di coca :la presenza insomma di qualcuno che ha l'autorità e l'autorevolezza per proporre con forza, per ricevere una delega chiara a essere punto di riferimento di questa attività. Questa persona dovrebbe / potrebbe essere il capo gruppo ma a volte non ha la forza necessaria . Noi spesso diciamo :” tutta la coca d'accordo decide...” ma questo non è sempre possibile specie sulle cose difficili: è raro infatti che , sulle cose difficili, tutti siano immediatamente d'accordo senza aver sperimentato...Insomma **l'autorità (democratica s'intende) serve ad una comunità quanto la partecipazione (responsabile) di tutti.**

2. C'è un problema di clima. Come si fa a dire qualcosa di se stessi in una Co.Ca in cui parlano solo in pochi...? In cui fare una critica ad alcuni può scatenare ripicche o conflitti?

Quando accettare una critica diventa un problema? Ad es. quando una branca spiega un suo programma e gli altri stanno zitti per quel meccanismo del tipo: “ tu devi stare zitto quando parlo io, e quando toccherà a te, lo stesso farò io...”. Capite che con questo tipo di clima è già tanto se riusciamo a parlare del programma di unità! Figuriamoci dei nostri progetti! Teniamo presente che per parlare di è occorre un clima adatto: bisogna essere rigorosi perchè tutti possano esprimersi senza avere paura del giudizio di qualche vecchio o potente della Co.Ca o non essere difesi da nessuno...; ma bisogna anche creare delle condizioni perchè questa abitudine si crei non solo per il progetto del capo, ma si crei sempre.

Ai campi scuola dico sempre questo; “ogni capo della Co.Ca per impostazione deve saper intervenire sulle scelte di fondo del programma di qualunque branca”. Per capire l'orientamento educativo di una branca tutti i membri di una Co.Ca non solo hanno diritto di farlo, ma *hanno dovere di farlo*, perchè devono conoscere come funziona il metodo e la relazione educativa in maniera tale che possano intervenire. Poi quando ci sarà da lanciare un attività con quella fascia di età io ammetto che qualche membro della Co.Ca dica non lo fate fare a me perchè sono un disastro. Ok.. Ma quando si

parla di orientamento educativo e di programma in generale tutti dobbiamo poter parlare, poter essere rispettati, saper dire cose sensate.... capite è **una impostazione...una abitudine che crea un clima competente e tollerante anche delle critiche.**

3. **Il livello personale** –Ci sono dei **testimoni che si sottraggono**: quando vediamo dai dati che il Capo Gruppo non lo fa, o l'AE non lo fa.. Insomma, il povero giovincello deve fare il Pdc quello che è dentro da 10 anni non deve farlo! Siamo forse in una burocrazia? Io farei il ragionamento opposto: attirato dal fatto che il nucleo serio della Co.Ca lo fa, e lo fa per tempo, anche l'ultimo arrivato entra in un meccanismo di impegno.

4.

In sintesi i problemi relativi al processo educativo (gli unici reali)sono riassumibili in:

1. **Carenza di spinta/autorità nel proporre uno strumento che ha bisogno di tutta l'autorità per essere fatto**
2. **Climi che non consentono di parlarsi con un minimo di rispetto , calore, e comprensione**
3. **Persone che non testimoniano a sufficienza l'importanza (anche per loro!) di quella fatica**

4) LA PROSPETTIVA DEL PATTO

E' difficile creare queste condizioni? Forse no se ci si muove in una prospettiva che mi piace chiamare la prospettiva del PATTO TRA CAPI; fuori da questa prospettiva le difficoltà di cui sopra diventano insormontabili

Facciamo un passo indietro per capirci:

La motivazione concreta al servizio di un capo, la fonte energetica dove il capo va ad abbeverarsi, è una fonte fatta di cannelle:

- 1) la soddisfazione che gli deriva dalla relazione con i ragazzi ; per un capo gruppo può essere la soddisfazione che gli deriva dal lavoro con i suoi capi
- 2) le relazioni con gli altri capi che sono fatti di due aspetti: a).il bello dell'amicizia;b) il fatto che io capisco quanto mi sono/saranno utili dal punto di vista umano e professionale i rapporti che ho con i giovani
- 3) il significato "politico" per la società del mio fare servizio cioè il fatto che ciò che facciamo è un servizio alla società.

Ognuno di noi ha un suo mix fatto da queste tre matrici: diverso da persona a persona
Immaginiamoci un "mix medio oggi" : fatto 100 tutto l'insieme quanto diamo alla soddisfazione che deriva alla relazione con i ragazzi ? Tra 60 e 80%. Alla relazione fra capi: 20%. Al significato politico quanto resta.

OK, la situazione media è veramente questa oggi. Solo dopo un po' di anni comprendi che nella vita di relazione con il mondo è importante quello che hai imparato in gruppo e in Co.Ca.

Dal punto di vista educativo scrivere il perchè faccio il capo (cioè il progetto) prende senso se c'è una completezza di tutti i tre aspetti; se cioè i capi di quel quartiere e di quella città fra di loro guardandosi in faccia, si sono domandati (almeno una volta all'anno, una volta ogni 2 anni): "noi in questo quartiere in questa parrocchia che ci stiamo a fare? Quali obiettivi abbiamo?" Si devono guardare negli occhi e dire, "noi qui stiamo facendo una cosa utile? Stiamo rispondendo ai bisogni di qualcuno?"

Tradotto: se in Co.Ca qualche volta non ci si dice che cosa stiamo a fare **oltre** al portare i ragazzini la domenica, oppure **oltre** ad essere amici tra di noi.....**questo "oltre"** rappresenta l'essenza del nostro patto ; quello per cui siamo un gruppo significativo di

educatori, di riferimento per gli altri...Se ci si pensa così, sorge spontanea la domanda (sempre guardandosi negli occhi!): Allora chi si impegna a concludere un ciclo dalla promessa alla partenza?

E' importante impostare una logica di patto fra Capi rispetto al senso di fare educazione. Questo patto fra capi, cos'è concretamente? Non è obbligatorio scriverlo perchè è il senso che diamo (e perciò lo scriviamo) al nostro fare educazione; sono gli obiettivi grandi che aggiorniamo ogni tre anni... Se volete è ciò che introduce e dà sostanza al Progetto Educativo.

Il problema fondamentale nel fare un progetto educativo è che noi stiamo facendo un "patto" esplicito che dice dove andremo a finire fra tre anni e che tutti lo sottoscriviamo.. La prima validità che ha è per noi; mezza verità fra di noi non ci devono essere!.

Solo dentro questa logica sta il significato educativo del P.dC. Quando diciamo che è collegato al Progetto Educativo intendiamo che il prima del PE c'è un Patto tra noi molto concreto che va oltre alla edichiarazioni di principio, oltre ai valori del Patto Associativo: è il nostro patto!

. E poiché siamo qui noi dieci tu mi dici, attraverso il PdC cosa sei qui a fare .!

Se manca questo senso di Patto fra i capi non si vede la necessità del Progetto del Capo e si scrivono inutili P:E.

Il senso del Patto fra capi non avviene spontaneamente perchè se lasciamo i capi senza orientamenti la maggior parte di essi vede come cosa prioritaria il rapporto con i ragazzi e questo patto la farebbe con i suoi ragazzi! Va benissimo, ma anche quel patto con i tuoi ragazzi discende da quel patto fatto con noi, io caro capo ti chiedo: " Poiché abbiamo scritto nel PE tutte quelle belle cose da raggiungere con i ragazzi? I ragazzi tu li raggiungi con una attività al mese, oppure con 4 ? e arrivi a maggio e a giugno vai in vacanza e l'anno dopo non ci sei.....oppureio ti chiedo diciamocelo e mettiamoci d'accordo, uno di fronte all'altro.. ". Capite il senso del Patto?.Il ragionamento sul Patto ci irrobustisce nel rapporto fra capi e anche indirettamente nel rapporto con i ragazzi.

In questa prospettiva io **definisco il PDC in questo modo:**

- **è il modo adulto e comunitario di dichiarare o dichiararsi reciprocamente il proprio impegno per la realizzazione del nostro Progetto educativo (PE),secondo i principi scout del Patto Associativo.**

5) MACOSA CI SI GUADAGNA A FARLO?

Ora è molto chiaro perché il PdC è difficile come dicevamo all'inizio: è difficile fare dei patti e quando si decide di farli abbiamo la tentazione di non scriverli perchè così ognuno può fare quello che vuole...

Eppure i dati ci confortano in una valutazione ottimistica sull'utilità del fare il PdC. Ci dicono che ci **sono 3 livelli di risultati** a fare il progetto del capo.

Provo ad elencarli a cominciare dal primo livello, garantito quando si comincia (basta farlo!), fino ad arrivare al terzo per il quale ci vuole un po' di pratica comunitaria:

R1 –Il risultato di primo livello – : **Migliorano le relazioni tra i capi**

R2. – Il risultato di 2^a livello : **Aumento della consapevolezza/conoscenza di sé e degli altri**

(ad es alcuni dicono: – Si colloca il proprio servizio in una dimensione di spazio/tempo aperta al futuro)

R3.- Il risultato di 3^a livello: **Un aiuto a crescere come capi**

Attenzione: domandiamoci Quale sarebbe istituzionalmente l'obiettivo del P.d.C.? Senza dubbio R3... ma i dati ci dimostrano che il risultato R3 è un risultato finale.. che richiede

una certa maturità di Co.Ca ..che non sempre è possibile. Ad una Co.Ca che comincia io direi: “ questo è il tuo obiettivo a tre anni, se per tre anni farete il progetto del capo stabilmente, vedrete che arriverete anche al terzo livello; però la prima volta che lo fate avrete farfugliato qualcosa, verrà fuori qualcosa sì e qualcosa no... qualcuno andrà a dire al Capo Gruppo: “guarda che quello lì non ha detto quella roba lì che doveva dire...”, pazienza! Il dato positivo è che quando la maggioranza dei capi lo fa, l’R1 è garantito. **Qualcuno può dirti... “Ma non è quello l’obiettivo!” lo rispondo :”Calma, ci arriveremo....”**

6) COME FARLO?

Se siete d’accordo su questa impostazione è chiaro che **bisogna avere una ricetta** perché la ricetta è quella cosa che mi permette di far da mangiare bene anche se non sono uno chef..., quando sarò un buon cuoco (dopo due anni di esperienza) scriverò la mia ricetta come mi pare....! Ma attenzione, vi siete accorti che il problema del come farlo è l’ultimo e non più il primo!

.Ma entrando nel merito del “come” c’è un altro errore abituale; sembra infatti che il primo problema riguardi **i contenuti: cosa scrivere , su che aree scrivere...** lo ho qui i progetti del capo della mia Comunità; se conoscesti i soggetti vorrei farveli leggere. Avevamo usato uno schema di massima uguale per tutti, non più di un foglio, con questi punti: la mia situazione personale; relazioni in staff; impegno per il futuro; devo in particolare lavorare su....A voi non direbbero niente di particolare le cose scritte, ma vi assicuro che a chi ci conosce dicono moltissimo. Vi leggo solo quello che scrive Franco il Mdn nell’area “devo lavorare su...”: Il pd.c del capo fatto mesi fa è sorpassato, una parola nuova su tutte: “affidabilità” . E’ questo che voglio essere una persona affidabile: stò dando alla mia vita un giro di vite importante. So che dovrei pensare di più ai miei obiettivi primari, università, fede e scoutismo su tutti. Affidabilità da qui si ricomincia – tempo di verifica: dicembre.”

Per la sua Co.Ca a luglio scorso venire con questa frase ha voluto dire moltissimo. Aveva bucato un sacco di riunioni, la Co.Ca era incerta se proporgli di continuare a fare il MDN è venuto con scritte queste cose; fa tuttora il Mdn.

Non è un problema di quali aree! Siate semplici! **I contenuti saranno i più seri possibili ovviamente riferiti prima di tutto alla vita scout, ma poi saranno i contenuti più seri possibili che descrivono la vita tra le persone.**

Perchè se io e Mario ci conosciamo da un anno e viviamo insieme in Co.Ca e Mario non mi dice mai niente del suo lavoro, della sua università, della sua vita privata , nessuno ne sa niente... è sbagliato ,dopo un anno, chiedergli: “Senti ma il nostro patto insieme sta ancora in piedi o no? Perchè non riesco a capire tu da che parte stai andando.....” La famosa alternativa: **Progetto di Vita o Progetto del Capo è un falso problema**, perchè ovviamente il livello di amicizia che abbiamo e il livello di profondità che il clima di coca consente ci farà dire (e chiedere) tutte le cose che si ritengono significative far conoscere ad altre persone con cui ho un serio patto di lavoro.

All’inverso(ma con lo stesso significato): se io sono amico di Mario, spalla a spalla da 4 anni non mi accontenterò di qualche frase generica sull’impegno in unità : voglio sapere qualcosa di più, voglio dirgli qualcosa di più!

Problema pratico vero è scriverlo: spesso le coca iniziano il lavoro sul progetto ma non arrivano alla fine.

Ad es., la mia giovane Co.Ca è il terzo anno che fa il PdC ma il fatto di scriverlo è una impresa enorme, tanto è vero che nessuno lo sa ma alla prossima Co.Caognuno scriverà il proprio Progetto del Capo!

Dopo una riunione e una uscita di Co.Ca in cui c'è stata una prima fase di riflessione e discussione comune , l'unico che l'ha scritto e mandato agli altri è il capo reparto; alla prossima riunione ci si dividerà in quelli che in una stanza scriveranno il Progetto del Capo! E io e il capo reparto ci andremo a farci una birra...perchè io ovviamente ,sapendo questo, lo porterò con me!

Inventare i modi per obbligarsi a scrivere non è difficile; del resto il pdc è di chi l'ha fatto e della sua coca , non è un tema in classe , né un articolo di giornale, e se ci sono errori di italiano ..non interessano a nessuno!

Poi ancora, sulla storia del progetto di vita...Ad un capo hanno chiesto di portare il suo progetto al campo scuola(errore secondo me, perchè **l'unica verifica che ha senso è quella della Co.Ca. Un progetto del capo fuori dalla Cocapi , in Zona al Campo scuola ,non ha senso**). Bene l'ha portato con molte preoccupazioni al campo scuola e gli hanno detto: "è sbagliato perché parla troppo di te"!

Qui si rischia il ridicolo. Io vorrei dire a quel capo lì: quando diciamo è diverso dal progetto di vita a cosa ci riferiamo?,Qui c'è qualcuno che ha con sé il proprio progetto di vita? Avete un progetto di vita scritto da qualche parte? Non voglio banalizzare il discorso... ma chi di noi scrive abitualmente il/un proprio progetto di vita? Nessuno : **il PdC è spesso l'unica forma che chiediamo a noi stessi e ad un giovane adulto di scrivere qualcosa rispetto a quello che farà nei due/ tre anni successivi**, sapendo che una persona qualche progetto ce l'ha in testa, l'ha raccontata ad un amico, al suo partner, alla mamma, al suo parroco....., ma questa, che gli proponiamo è una occasione rara di condividere con gli altri i suoi progetti, nel modo più serio possibile , come si sentirà di farlo e come gli consentiremo di farlo. E' una occasione pressochè unica per la maggior parte dei capi: non è che ci sia un altro ambito associativo o extra-associativo dove i nostri capi si confrontano sui progetti di vita da cui dobbiamo differenziarci!

Pertanto dobbiamo essere semplici e liberi : ci sforzeremo di scrivere le cose più vere a partire dalla vita scout che è il fine per cui stiamo insieme!.

Abbiamo visto il problema dei contenuti, dello scrivere, della verifica (rigorosamente limitata alla Coca) del singolo capo sul suo progetto.

Prestiamo attenzione ora a come si può cominciare a lavorare in Coca: quale è la metodologia di lavoro vincente?

Come si comincia? Sappiamo che c'è uno scoglio, una resistenza da superare con intelligenza, creatività , ma anche anche con il rigore e la perseveranza di chi dice che questa cosa **è importante e si fa**.

Si può prendere lo schema di lavoro del Regolamento (un po' teorico e generico); si può prendere quello più pratico ,orientato al fare, che descrivevo prima; ne possiamo costruire uno ad hoc discutendone in una riunione : **prima di definire la semplice, semplicissima griglia, è importante fare una riflessione comune sugli aspetti della nostra vita scout e degli ambiti di vita in generale , facendo un ragionamento serio sul servizio e sul patto che ci lega**

Per avviare questo discorso di riflessione comune possono servire articoli di Scout, di giornale, libri , materiali...a scelta; l'importante è che tutti abbiano l'occasione in una riunione lunga o in una uscita di lavorare individualmente e di discuterne insieme con lo stile giusto e il clima caldo e di rispetto; poi si scrive e in coca si discuterà brevemente del testo di ognuno chiedendo all'interessato di correggere qualcosa, dando suggerimenti, incoraggiando ad aumentare il proprio impegno.

Non mollare sul come si comincia è *il problema vero* –è qui che scatta il primo livello di risultato (l'R1); poi dovremo solo mantenere la continuità nel tempo, aggiornando o riscrivendo il progetto ogni anno.

Dai materiali raccolti sembra vincente l'idea che quando un Progetto del Capo viene discusso in Co.Ca dai capi 1 o 2 volte l'anno è sufficiente: una volta lo facciamo; un'altra lo verifichiamo, con un meccanismo sempre di "del tipo io dico qualcosa/ gli altri mi dicono qualcosa". Quando questo lavoro è fatto 2 volte l'anno, va bene, basta. Ma bisogna tener duro sul fatto di ripeterlo, anche l'anno dopo, l'anno dopo. Come? ripartendo da zero o riprendendo quelli dell'anno prima? Non credo che sia un problema fondamentale: , se si tiene duro diventerà uno strumento abituale che oltre a migliorare le relazioni porterà anche quegli altri vantaggi fino a diventare in certi casi anche il risultato previsto dal regolamento, quindi essere un aiuto a progettarsi.

Il clima e le età diverse in Comunità.

Parlare di sé richiede un **clima serio**: certamente non si può fare in un clima dove siamo presi da mille problemi di programmazione, dove non c'è tempo, dove ci sono quelli fuori che parlano...deve essere una riunione dove si sta lì, bisogna starci a porte chiuse; bastano due ore di lavoro per poi magari ricominciare la prossima riunione.. Ci sono climi che mi consentono di parlare seriamente del nostro servizio, ci sono climi che consentono di parlare seriamente di come siamo noi capi e delle cose che non vanno. Una Co.Ca che fa un po' di fatica si prenderà un po' più di tempo.

Quando uno parla di sé, bisogna che qualcuno risponda.. Il primo aspetto della verifica dei progetti del capo è che se io vi dico l'anno prossimo farò questo, farò il campo scuola, oppure sono così, oppure ho dei problemi di studio, gli altri non possono star zitti. Qualcuno deve dirmi:” hai detto delle cose belle, forse potresti aggiungere una cosa, qui non condivido”.Non è detto che tutti parlino di tutto in Co.Ca, però non può succedere che io parli di me e tutti stiano zitti.! Allora bisogna che il CG ,usando tutti i suoi mezzi, compreso anche il mezzo di andare dai due capi anziani a dire, stasera ci pensate e l'intervento lo fate voi visto che parlano queste persone.

E poi credo che quando si parla di verifica bisogna non farle passare troppo grosse. Quando un capo dice “io garantisco questo” e non ha mai garantito niente negli ultimi tre anni, bisogna che qualcuno, l'AE, il CG , un capo anziano dica qualcosa...qui c'è un problema per molte Co.Ca che essendo omogenee di età non hanno nessuno che può permettersi qualche provocazione.;Naturalmente avere capi troppo vecchi può provocare il fatto che alcuni giovani non si sentono liberi , ma essere tutti omogenei della stessa età vuol dire rendere la verifica e la correzione fraterna enormemente difficile. Lì ci vuole qualcuno, e bisogna che quelli un po' più anziani, se sono bravi e stimati, se la prendano questa responsabilità, che con molto rispetto dica: “ma tu come la vedi sul problema che negli ultimi tre anni?” Spesso è sufficiente porre la domanda. La verifica, ogni verifica , ha senso se le cose serie non vengono tralasciate, non è importante che parlino tutti...ci arriveremo!

Come aiutare i Capi gruppo?

Se è vero che il progetto del capo ha avuto sempre il risultato di migliorare le relazioni,ma che cominciare a fare non è facile, potremmo anche pensare che ci sono delle persone esterne in grado di tenere una buona giornata di comunità capi, fatta per il miglioramento delle relazioni, in cui l'obiettivo finale dichiarato è scrivere l'ossatura del proprio progetto del capo., . Ora credo che una Co.Ca potrebbe anche accettare questo aiuto,sapendo che l'obiettivo non è ti vengo a fare “le pulci sul programma” ma è :” ti aiuto a migliorare le relazioni, ovvero ad aiutarvi a scrivere il vostro pdc” . Qui siamo nel campo del “Che cosa fare come quadri per aiutare le Co.Ca”.

Ultimissima cosa: a me sembra che dai materiali viene fuori uno schema, io credo che quando un Progetto del Capo viene discusso in Co.Ca dai capi 2 o 3 volte l'anno, sinceramente a meno di una Co.Ca particolare credo che questi tempi bastino, perchè uno una volta l'anno lo fa, per un'altra volta lo verifica cambiandolo, con un meccanismo sempre di "del tipo io dico qualcosa, gli altri mi dicono qualcosa". Quando l'ha fatto 2 volte l'anno, 3 volte l'anno, va bene, basta. Ma bisogna tener duro sul fatto di farlo, anche l'anno dopo, l'anno dopo come facciamo ripartiamo da zero o riprendiamo quelli dell'anno prima? Non credo che sia un problema fondamentale, fai quello che ti pare, ma senza meno quando i tempi sono questi, se si tiene duro diventa uno strumento abituale, oltre a migliorare le relazioni porta anche quegli altri vantaggi e può diventare anche in certi casi anche raggiungere l'obiettivo da regolamento, quindi essere un aiuto a progettarsi. Io avrei finito qui.