

CANTIERE " Costruzione di percorsi e definizione dei sostegni necessari al Progetto del Capo"

Animatore: Riccardo Buscaroli

Situazione - Tipo di Co.Ca	Ruoli	Strumenti e modalità	Verifica
Gruppo esistente da 25 anni in un paesino in provincia di Cosenza - Si stanno riprendendo le attività dopo una interruzione	Grande importanza della figura dell'A.E., per ricucire i rapporti e le relazioni; è esperto ed inserito nel circuito della Fo.Ca.	<ul style="list-style-type: none"> - Svariate sessioni per chiarire lo strumento. - Presentazione di un fascicoletto che chiarisce il tutto. - Uscite di Co.Ca. - Presentazione dello schema Io e ... - Uscita di scrittura e presentazione 	
Visto dal punto di vista del Responsabile di Zona	<ul style="list-style-type: none"> - Non tutti possono fare il capo gruppo. - Incontriamo tutte le Co.Ca. al momento dell'autorizzazione del censimento. E' un momento importante per ragionare sulle varie situazioni. 	<ul style="list-style-type: none"> - Visita della Zona in Co.Ca. ed in questa circostanza si verifica il P.d.C. - Formazione al ruolo dei Capi Gruppo - Presentazione dello strumento P.d.C. nel corso dell'incontro per i Tirocinanti - Sostegno della Zona ai nuovi Gruppi 	Non lo verifica la Zona; ci preoccupiamo che la Co.Ca. lo verifichi, che sia utile.
	E' importante un gioco di squadra fra Capo Gruppo ed A.E.; a volte un A.E. troppo carismatico può impedire delle relazioni significative fra i capi	Autorevolezza del capo Gruppo	
Co.Ca. "storica"	Abbiamo introdotto la figura del cosiddetto "specchio", ossia una persona di Co.Ca. con cui mi rapporto	Non tutti possono essere "specchi", ma ciascuno ha uno "specchio".	
Co.Ca. in una realtà di periferia in una grande città	<ul style="list-style-type: none"> - Si sottolinea il ruolo dello staff di unità. - Ruolo importante del Capo Gruppo 	<ul style="list-style-type: none"> - Ci si confronta sulle esperienze concrete vissute. - Cena a casa del Capo Gruppo 	Rischio di creare compartimenti stagni legati al branchismo

Spunti emersi

Il Capogruppo

- Il Capo Gruppo non può essere chiunque; si esprime in modo forte una esigenza di formazione per i Capi Gruppo.
- E' necessario riflettere sulla opportunità di rendere obbligatorio il campo per Capi Gruppo, perché è evidente la negatività della situazione attuale ove si va a fare servizio senza sapere bene cosa si va a fare.
- Un altro aspetto importantissimo è l'autorevolezza del Capo Gruppo.
- Non tutti possono fare utilmente il Capo Gruppo; deve essere persona che sa costruire relazioni con altri adulti.
- Che in particolare i Capi Gruppo e l'A.E. (quando c'è veramente) si preoccupino di incalzare le persone.

L'A.E.

- E' importante la presenza di un direttore spirituale nel corso della formulazione del Progetto del Capo.
- La presenza di un A.E. molto competente può essere un'arma a doppio taglio, e"rendere difficile la vita al Capo Gruppo".

La Co.Ca

- Necessità di un sostegno da parte delle Zone alle Comunità Capi, in particolare a quelle in difficoltà.
- Quando non c'è clima fra i capi, il discorso del P.d.C. può andare facilmente in crisi.
- Se vi sono dei capi che non condividono l'utilità di un determinato strumento, vi possono essere grossissime difficoltà.
- Se invece c'è l'esigenza, sei disposto a fare fatica per e con lo strumento.
- E' assolutamente necessario che al fine della costruzione del P.d.C. si provveda a costruire un clima adatto (Es. una uscita suggestiva).
- Alcune Co.Ca. hanno specificatamente indicato nel P.E. la necessità di prevedere la verifica del P.d.C.
- La condivisione è un elemento essenziale ed importante.
- Occorre che lo strumento agile, concreto e vissuto in modo "fattibile".
- Sia largamente condiviso nella fase di costruzione, realizzazione e verifica.
- Che a tutti stiano a cuore tutti.
- Che gli strumenti di crescita individuati non si trovino " in qualche luogo esotico del mondo", bensì nel quotidiano della vita dei capi.

La Zona

- Anche la Zona può avere un ruolo propositivo e di stimolo, usando in modo intelligente (ossia non formale) i momenti di incontro con il cammino delle Co.Ca. e dei singoli capi. Ad esempio la fase di autorizzazione dei censimenti (ove spesso le deroghe abbondano e quindi si può incidere) oppure il momento dell'espressione del parere sulla richiesta di nomina a capo.
- Sempre dalla Zona può venire un sostegno diretto proponendo specifiche occasioni formative (uscite di preghiera, occasioni formative su temi specifici, confronto metodologico ecc.) che se intenzionalmente vissute possono intrecciarsi con gli obiettivi indicati nel P.d. C.

Dalla Zona può venire anche un sostegno di tipo indiretto, con azioni di formazione "nel ruolo" per i Capi Gruppo (ad es. nel corso dei Consigli di Zona si possono prevedere spazi formativi sul tema del P.d.C. oppure su tematiche legate alla formazione di una comunità di adulti.

La Regione

- Dalla Regione può venire un sostegno molteplice:
 - Formazione al ruolo e nel ruolo per i Capi Gruppo;
 - Convegni metodologici
 - Sostegno alle Zone
 - Formazione dei Resp. di Zona.

Conclusioni

Co.Ca.

Il P.d.C. è un patto con la Co.Ca. attraverso il quale ciascuno:

- diviene più competente;
- realizza il proprio servizio e può essere "felice" mettendo a disposizione anche le sue debolezze.

Deve essere

- *redatto in forma scritta;*
- *verificato periodicamente* (due volte all'anno)

Zona

- *Consiglio di Zona:* formazione nel ruolo come sostegno indiretto ai Capi Gruppo.
- Eventuale *valorizzazione dello strumento in occasione dell'autorizzazione delle unità e delle nomine a capo.*
- Sostegno ai *tirocinanti.*
- Sostegno alla *formazione quadri.*