

NTT Giugno 2010

Sintesi dei lavori di gruppo in riferimento alle griglie

Questa sintesi raccoglie il lavoro effettuato nei gruppi utilizzando le griglie proposte dalla FO.CA.

La riflessione emersa consente di affermare quante problematiche esistono nel nostro fare educazione e quante risorse sono disponibili spesso senza esserne pienamente consapevoli.

La sintesi poteva operare certamente un raggruppamento per argomenti e che verrà senza dubbio fatto quanto prima. La scelta di elencare tutti gli aspetti emersi nei gruppi permette di valorizzare le tante sfumature e sensibilità della nostra formazione. Negli atti, e soprattutto nelle eventuali commissioni di lavoro future, si acquisirà questo ricchissimo materiale che, ad una lettura attenta, ci offre parecchie indicazioni sulle possibili strade da perseguire per riqualificare e rilanciare il nostro modo di fare formazione e quanti e quali strumenti che si devono acquisire per soddisfare i bisogni dei ragazzi di oggi.

Gruppi di lavoro – Sabato Mattina

Nodi Emersi	Risorse disponibili			Risposte/strategie
	Nella Proposta Metodologica	Nella Persona del Capo	Nel Contesto	
Incontri superficiali (difficoltà a creare relazione)				
Incapacità di distinguere potenzialità e uso degli Strumenti (di comunicazione sociale)		<ul style="list-style-type: none">Competenza, Esempio personale del Capo	<ul style="list-style-type: none">Lettura insieme ai genitori della complessità	Costruzione di un concreto gioco di squadra tra Capi e genitori
Mancanza di relazione non verbale	<ul style="list-style-type: none">Vita all'aria aperta			Coinvolgimento diretto del capo (reale, non virtuale)
Scarso senso critico e capacità di scelta	<ul style="list-style-type: none">Scouting			Coraggio e responsabilità dei Capi per far vivere esperienze concrete ed adeguate
Incapacità di passaggio dall'opinione alla verità				
Difficoltà di costruzione dell'identità				
Sfiducia nel futuro Incertezza Difficoltà a progettarsi	<ul style="list-style-type: none">Progressione personale			Dare concretezza. Rilettura dei successi ottenuti per inventare soluzioni nuove.
Disaffezione al bene comune	<ul style="list-style-type: none">Servizio sul territorio			Sperimentare la condivisione e la responsabilità
Difficoltà a darsi obiettivi durevoli e ad	<ul style="list-style-type: none">Protagonismo			Utilizzo dello scouting (vedere,

impegnarsi		giudicare, agire)
Fatica di “stare” in un territorio e in un tempo	<ul style="list-style-type: none"> Esempio di fedeltà del capo 	<ul style="list-style-type: none"> Recupero della capacità di esplorare.
Difficoltà a costruire una identità sociale autentica	<ul style="list-style-type: none"> Scouting e testimonianza del capo 	<ul style="list-style-type: none"> Proporre esperienze reali, calate nella realtà.
Difficoltà di trasmettere la fede, slogan	<ul style="list-style-type: none"> evangelizzarsi per evangelizzare 	
Incapacità a trasportare nella quotidianità gli eventi di vissuti in occasioni eccezionali: route, uscita, hike ecc..	<ul style="list-style-type: none"> sentirsi capo, chiamato a esserlo nel profondo, come risposta a una chiamata. il capo deve avere un profondo senso di Dio e della vita. 	<ul style="list-style-type: none"> Educare alla Provvidenza, alla sobrietà, alla povertà vera attraverso il contatto con i poveri, con le situazioni estreme.
Difficoltà a scoprire nella propria vita la presenza del Trascendente, c'è un relativismo spirituale ed esistenziale, a volte la dimensione emozionale coincide con quella trascendentale.	<ul style="list-style-type: none"> Il capo vive le sue esperienze formative , a partire dal CFT, come spazio dove matura la sua vocazione educativa alla luce del Vangelo e della Scrittura. il capo mette alla base della suo cammino di fede la conoscenza Biblica come fonte inesauribile da cui attingere per la sua vita spirituale e come patrimonio di contenuti e strumenti da offrire ai ragazzi e ai capi a lui affidati. 	<ul style="list-style-type: none"> Seminare in età infantile i grandi valori: spesso sono i bambini che convertono gli adulti, cerchiamo di curare bene le catechesi nei gruppi. Rispolverare la dimensione educativa e formativa del Racconto come momento di trasmissione di valori ma anche della Storia, di quello che siamo e siamo stati. Saper organizzare momenti importanti e incisivi con i ragazzi, riscoprire la dimensione simbolica dello scautismo attraverso le esperienze da proporre: è l'esperienza che concettualizza e rende possibile il Simbolo. Valorizzare la vita all'aria aperta come elemento irrinunciabile , lo scouting come risposta anche alla domanda di senso, come metafora della vita e dell'Assoluto. La conoscenza biblica è un patrimonio indispensabile nel percorso formativo: riproporre e rivitalizzare l'esperienza consolidata

				dei Campi Bibbia dell'Agesci come una risposta possibile.
Difficoltà a costruire socialmente un'identità autentica	<ul style="list-style-type: none"> Scouting: <ol style="list-style-type: none"> recupero della capacità di "esplorare" insieme vivere esperienze reali, calate nella realtà di oggi (senza l'uso di "esperienze metafora" contrabbandate come reali!) 			Testimonianza <ul style="list-style-type: none"> Fedeltà "Vivere" i conflitti sociali locali
La fatica di "stare", in un territorio, in un tempo				
L'impatto del mercato, come pseudo-cultura, come induzione di bisogni				
Modernità liquida: precarietà\progettualità... antitetici?				
Sfiducia nel futuro, incertezza → difficoltà a progettarsi				
Mancanza di un sistema di valori	<ul style="list-style-type: none"> Legge Clima morale della comunità 	<ul style="list-style-type: none"> Autorevolezza / Essere testimoni credibili e coerenti / avere la capacità di costruire relazioni 	<ul style="list-style-type: none"> I momenti in cui dare responsabilità 	<ul style="list-style-type: none"> Proporre esperienze da vivere come vita vera alimentate dal desiderio di "bellezza" dare occasioni reali di scelta e di autostima per incoraggiare e rincorare
Difficoltà di abbracciare scelte definitive	<ul style="list-style-type: none"> Individuazione obiettivi P.P. 	<ul style="list-style-type: none"> Testimoni credibili e coerenti/ essere giusti e percepiti come tali 	<ul style="list-style-type: none"> 	
Difficoltà di programmare il tempo				
Soddisfazione di bisogni immediati				
Diversi stili comunicativi tra capi e ragazzi				
Mancanza di modelli e figure di riferimento/ famiglie fragili				

Creare relazioni autentiche, non filtrate dalle "tecnologie"	<ul style="list-style-type: none"> • Vita comunitaria, specialmente all'aria aperta PPU Imprese, ect. ☑ fare 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrare in relazione con se stessi • Vivere con passione la proposta scout • Intenzionalità degli strumenti educativi (vivere esperienza emozionali collegate poi agli strumenti metodologici) 		
Ricerca di se stessi	<ul style="list-style-type: none"> • Competenze; Verifiche (Consiglio della Rupe, Consiglio della Legge, Punto della Strada) 	<ul style="list-style-type: none"> • Stimolare di più il 5% di buono 		
Protagonismo del ragazzo	<ul style="list-style-type: none"> • Sq. Reparto (Rapporti nel piccolo e grande gruppo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Chiede al ragazzo, senza avere risposte preconcepite 	<ul style="list-style-type: none"> • Avere gli strumenti per essere protagonisti nel mondo, non solo nelle sedi 	
Accettazione del ragazzo così com'è		<ul style="list-style-type: none"> • Non proiettare sul ragazzo ciò che io voglio per lui • Mi metto in gioco riconoscendo i miei limiti • Mettere al primo posto il ragazzo ("Non scoutismo a tutti i costi") 		
Incapacità di mettere le mani in pasta	<ul style="list-style-type: none"> • Competenza Scouting 	<ul style="list-style-type: none"> • Necessità di ragionare su se stessi Formarmi per avere gli strumenti giusti 		

Educazione all'affettività. Bisogno di dare un nome a ciò che viviamo	<ul style="list-style-type: none"> Aiutare i ragazzi a riconoscere i sentimenti che provano (verifiche) Occasioni concrete (esperienziali) per avere una lettura migliore 	Strumenti concreti per conoscere se stessi al fine di instaurare rapporti più efficaci (competenze relazionali)	Cercare le risorse piuttosto che i limiti	
Mancanza del senso di speranza			Scouting	
Percezione della figura del capo da parte del ragazzo				
Ricerca di rapporti e relazioni autentiche	<ul style="list-style-type: none"> Occasioni per stare insieme al di là delle attività 	Lasciare spazio per vivere rapporti profondi (no fretta)		
Mancanze di esche per coinvolgere i ragazzi e per la prospettiva del cambiamento				
Uso critico e consapevole del mezzo tecnologico				
Recuperare la valenza della vita all'aria aperta			Ambiente natura	
La relazione che "chiede responsabilità" ci va bene?				
Necessità di comunicare valori fissi	<ul style="list-style-type: none"> Simbolismo (educazione al valore ad esempio dell'uniforme) 			
Velocità dei cambiamenti	<ul style="list-style-type: none"> Educarsi al progetto (P.P.) 	<ul style="list-style-type: none"> Testimonianza nel vivere un proprio progetto 	<ul style="list-style-type: none"> Memoria storica 	
Comunicazione e relazione "virtuale"	<ul style="list-style-type: none"> Competenza 	<ul style="list-style-type: none"> Capacità di saper leggere e utilizzare il comportamento potendo utilizzare le esche più adeguate 	<ul style="list-style-type: none"> Osservazione 	

Incapacità dell'animatore/educatore di saper utilizzare lo stile adeguato al momento nella conduzione dei gruppi con i ragazzi (democratico, autoritario, lassista ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Fratello maggiore 	<ul style="list-style-type: none"> • Consapevolezza e intenzionalità nell'utilizzo dello stile più adeguato alla situazione nel modo di essere capo 	<ul style="list-style-type: none"> • esperienza 	
Diversità di comportamenti dei R. in contesti diversi con riferimenti valoriali diversi	<ul style="list-style-type: none"> • Legge-promessa-b.a. 	<ul style="list-style-type: none"> • Testimonianza e coerenza 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunità 	
Incapacità di sognare insieme ai ragazzi	<ul style="list-style-type: none"> • Gioco-progetto-comunità 	<ul style="list-style-type: none"> • Uomo/ragazzo 	<ul style="list-style-type: none"> • Progetto 	
Difficoltà ad individuare modelli di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensione simbolica-memoria storica-tradizioni-scoperta di Gesù –capo sq. e i grandi 	<ul style="list-style-type: none"> • Autenticità – essere cristiano 	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta scout: vissuta nell'ambiente e nel territorio, fuori dalla campana di vetro delle sedi. 	
Rigidità del Capo nella lettura e nella proposta	<ul style="list-style-type: none"> • p.e. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ask the boy; confronto; partecipazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Territorio 	
Rapporto con il fallimento difficile	<ul style="list-style-type: none"> • La verifica nel progetto 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiducia; accoglienza 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunità 	
Difficoltà di utilizzo degli strumenti del metodo con modalità intenzionale	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione permanente, PPU, pdc 	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione continua 	<ul style="list-style-type: none"> • Staff, CoCa, Zona, Regione, stampa, associazione. 	

Gruppi di lavoro – Sabato Pomeriggio – Griglia 1

Istanze Giovanili	Bisogni Formativi del capo	Mandati associativi	Bisogni formativi del formatore	Deficit	Risorse
Incapacità di distinguere ed usare criticamente gli strumenti	<ul style="list-style-type: none"> • Competenza • Capacità di costruire relazioni significative • Capacità di adeguare il linguaggio 		<ul style="list-style-type: none"> • Competenza • Relazione • Educativa • Formativa • Abilità formativa • Capacità di padroneggiare gli strumenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Attenzione non privilegiare solo le tecniche tradizionali (è necessaria competenza anche sui nuovi strumenti) 	
Mancanza di relazione non verbale	<ul style="list-style-type: none"> • Competenza • Consapevolezza delle potenzialità educative della vita all'aria aperta • Gestione di se e capacità di lettura 		<ul style="list-style-type: none"> • Competenza • Capacità di progettazione consapevole degli eventi formativi • Capacità di adattare il metodo scout agli eventi formativi • Trasmettere il gusto delle cose fatte bene 		
Distinzione fra relazione virtuale e reale <ul style="list-style-type: none"> • Primato dell'esperienza • Vita all'aria aperta • Piccolo gruppo 	<ul style="list-style-type: none"> • Avere una lettura reale dell'attualità • Vivere per primi l'esperienza e saperla decodificare. • Competenze tecniche • Utilizzare il virtuale a servizio del reale • Conoscenza delle nuove esche (legate ai tempi) 	<ul style="list-style-type: none"> • Nei CFM: insufficiente (usare esperti?) • Nei CFA: insegnare l'uso degli strumenti di lettura 	<ul style="list-style-type: none"> • Essere informato: bibliografia, sitografia, nomi di esperti (sapere dove trovare info e aiuti che il formatore usa e rielabora autonomamente). 	<ul style="list-style-type: none"> • Sin dall'inizio del cammino di formatore. • Riguarda tutti • Pagina web: info da rielaborare in staff; anche con l'elaborazione dell'area metodo 	
Spersonalizzazione nei rapporti	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione delle 				

<ul style="list-style-type: none"> • Creare/aumentare e vere occasioni di incontro 	<p>dinamiche (e conflitti) fra adulti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imparare ad ascoltare (anche per prevenire i conflitti) • Consapevolezza dell'esistenza del "problema". 				
<p>Modalità comunicative</p> <ul style="list-style-type: none"> • Linguaggio scout come modalità comunicativa condivisa • Narrazione (strumento) 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendere le emozioni dei ragazzi • 	<ul style="list-style-type: none"> • 			
<p>Memoria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creazione dell'identità 	<ul style="list-style-type: none"> • Senso del percorso progettuale (da dove siamo partiti, il percorso, dove siamo oggi come associazione) • Memoria dei percorsi associativi • Recupero delle tradizioni scout (chiacchierata, racconto,...) • Saper trasmettere ciò che si è fatto (acquisito) per poter ripartire da lì. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nei CFA • Nei CFM 		<ul style="list-style-type: none"> • Eventi d'area (CFT, CFM) • Evento nazionale (CFA) • Prioritariamente capicampo e assistant • In forma di weekend (assieme ad altri contenuti) • "obbligatorio"→ fortemente richiesto, elemento necessario per la valutazione del formatore 	
<p>Sfiducia nel futuro Incertezza</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di osservare la realtà dei ragazzi e 	<ul style="list-style-type: none"> • Tecniche di osservazione e 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficoltà del formatore a verificarsi 		

Difficoltà a progettarsi	consapevolezza nel saper rileggere i successi ottenuti	relazione con adulti <ul style="list-style-type: none"> • Modalità di apprendimento degli adulti 	(deficit) <ul style="list-style-type: none"> • Recente esperienza educativa e cultura della ricerca ossia incarnazione nel contesto (risorse) 		
Fatica di “stare” in un territorio e in un tempo	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisire la capacità di lettura dei segnali dei ragazzi • Formarsi alla solidità nelle scelte • Riscoperta del territorio 	<ul style="list-style-type: none"> • Tecniche di osservazione e relazione con adulti • Saper indurre la necessità di formazione permanente • Capacità di aiutare i capi a rileggere le esperienze per dare nuovi significati 	<ul style="list-style-type: none"> • La Coca fatica a leggere la realtà del territorio (deficit) • La lettura è relegata al momento di stesura del PE 		
Difficoltà a costruire una identità sociale autentica	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisire competenze nello Scouting intese come competenze tecniche 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di contestualizzare rispetto i bisogni il percorso formativo 			
Difficoltà a costruire socialmente un'identità autentica	<ul style="list-style-type: none"> • Aiutare il capo a conoscere il territorio • - Conoscere e leggere i ragazzi • Riscoprire il potenziale degli strumenti del metodo, in relazione al contesto: intenzionalità educativa 	<ul style="list-style-type: none"> • nel CFA • nel CFT (in relazione al Progetto educativo) • nel CFM (in relazione all'analisi dei bisogni dei ragazzi) 	<ul style="list-style-type: none"> • stimolare i capi ad acquisire strumenti innovativi di analisi • capacità di risignificare (ed aiutare a) le esperienze vissute in precedenza • suscitare nei capi il bisogno di leggere il contesto socio-territoriale • capacità di lavorare in rete 		<ul style="list-style-type: none"> • oltre gli eventi: formazione permanente
La fatica di “stare”, in un					

territorio, in un tempo					
--------------------------------	--	--	--	--	--

Ricerca di rapporti profondi e relazioni autentiche	<ul style="list-style-type: none"> • Chiarezza nel ruolo • Giocarsi nella relazione con serenità • Conoscere il contesto e la complessità • Imparare a comunicare • Fare esperienza 	<ul style="list-style-type: none"> • CFT • CFT/CFM/CFA • da esplicitare meglio nei contenuti dei CFM e CFA • CFT/CFM/CFA 			
Ricerca di se stessi	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza dell'età evolutiva • Competenza metodologica • Indicazioni/strategie da riportare nelle attività • Scelta di fede → maturità 	<ul style="list-style-type: none"> • da esplicitare meglio nei contenuti dei CFM e CFA • CFM • CFT/CFM/CFA 			
Bisogno di essere accettato per come è	<ul style="list-style-type: none"> • Ascolto attivo (legato ad imparare a comunicare) • Sfida con me stesso • “Protagonismo” • Flessibilità 				

<p>Bisogno di dare un nome a ciò che vive (sentimenti, affetti, emozioni)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bisogno di sentirsi valorizzato come persona e come capo • Educazione ai sentimenti • Fare memoria di un vissuto 	<ul style="list-style-type: none"> • CFT/CFM/CFA • CFM: chiave di lettura per leggere i ragazzi • CFA: ottica del capo Deve essere un richiamo più esplicito. Si lega al punto Educazione all'Amore • C'è come contenuto, manca sotto il profilo del come 			
--	--	---	--	--	--

<p>Mancanza di un sistema di valori</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autorevolezza del capo • Capacità di essere giusto ed equo • Capace di porsi in relazione • Essere persona credibile • Capace di individuare obiettivi • Sapere dare responsabilità • Creatore di buon clima morale • Capacità di entusiasmare • Annunciare la buona novella 	<ul style="list-style-type: none"> • Vocazione, credibilità, autorevolezza, riflessione per verificare le scelte dell'essere capo • CFT 	<ul style="list-style-type: none"> • Deve essere una persona solida • Capace di leggere la propria interiorità e i bisogni interiori dei capi • Abita la domanda del capo • Ha la consapevolezza che il suo è un servizio • Responsabile della formazione dello staff • È una persona che cresce nella relazione – si mette in ascolto capace di rimotivare il capo nel suo percorso formativo (capacità di entusiasmare) • È in rete per cogliere le istanze che vengono dall'esterno • È attento al dibattito associativo, • È vicino/dentro alla vita dei gruppi o delle unità Co.ca. -zona -regione) • Il formatore è uomo/donna significativo • Sa usare le chiavi di lettura dei contesti specifici per incidere nei capi qualcosa di significativo • Vive nel mondo e lo conosce (anche la chiesa) • Si forma anche fuori dall'AGESCI 	<ul style="list-style-type: none"> • Manca una “scuola di formazione per formatori” • Aggiornamento continuo • Percorso di formazione a livello regionale • Formazione permanente ai ruoli associativi a partire dai capi gruppo <ul style="list-style-type: none"> ○ Finalizzare gli eventi per formatori, attenzione a ciò, altrimenti sono troppo generici 	<ul style="list-style-type: none"> • RTT • NTT • ATT • Da finalizzare meglio • START eventi per nuovi formatori • Il formatore stesso è risorsa per l'associazione
--	--	---	---	---	--

Gruppi di lavoro – Sabato Pomeriggio – Griglia 2

Tra i diversi lavori di gruppo è emerso forte in maniera trasversale in quasi tutta la totalità il ruolo di coordinamento che deve avere il livello regionale della Formazione Capi:

- All'interno della regione, tra gli staff
- Con la Foca Nazionale per andare tutti nella stessa direzione

Formarsi a	Competenze	Esperienze	Confronto & Elaborazione
Essere Competente	<ul style="list-style-type: none"> Campi di Competenza (anche specifici per formatori) → Area metodo 		
(Formare a) costruire relazioni educative		<ul style="list-style-type: none"> Staff RTT (confronto tra gli staff) 	
Costruire relazioni formative		<ul style="list-style-type: none"> Eventi di Formazione Formatori (obbligatori) a livello nazionale per ruolo 	
Essere bravi formatori	<ul style="list-style-type: none"> Campi di competenza (su strumenti formativi) Rete Formatori 		
Progettare consapevolmente eventi formativi		<ul style="list-style-type: none"> Staff RTT (confronto tra gli staff) 	
Capacità di adattare il metodo agli eventi formativi		<ul style="list-style-type: none"> Staff RTT (confronto tra gli staff) 	
Trasmettere il gusto delle cose fatte bene		<ul style="list-style-type: none"> Gilwell Park (recuperare la storia aiuta ad avere un linguaggio comune) 	

<p>Necessità di saper osservare i comportamenti dei capi e di relazionarsi con adulti</p> <p>Conoscere la modalità con la quale gli adulti apprendono</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tecniche di osservazione e relazione con adulti • Modalità di apprendimento degli adulti • Saper stimolare la necessità di formazione permanente • Capacità di aiutare i capi a rileggere le esperienze per dare nuovi significati • Capacità di contestualizzare rispetto i bisogni il percorso formativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Creare occasioni per sperimentare la necessità di imparare • Creare un clima di confronto e arricchimento reciproco in un clima di accoglienza e non di giudizio 	<ul style="list-style-type: none"> • Proporre percorsi non standard
Imparare a comunicare	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri con esperti • ma al tempo stesso vivere esperienze 	<ul style="list-style-type: none"> • Rielaborare l'esperienza per donarla ai capi 	
Conoscere il contesto	<ul style="list-style-type: none"> • Informativo (documenti) • incrocio con il lavoro delle branche ↔ regioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Tenere conto nella progettazione del campo CFM: lettura ragazzi CFA: sfide educative 	
Educazione ai sentimenti	Attenzione alla relazione	<ul style="list-style-type: none"> • Fare un percorso insieme alle branche • “Cassetta degli attrezzi” per il formatore 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisire competenze/Chiavi di lettura • Confronto • Da esplicitare come contenuto: modalità tecniche per diventare competenti nel gestire relazioni.
Aggiornamento sul pianeta ragazzo (lettura dall'interno-branche che dall'esterno)			
Aggiornamento metodologico			
Aggiornamento associazione (le scelte ... i documenti, ... gli orientamenti)			
Capacità di lettura delle necessità educative e formative, anche		<ul style="list-style-type: none"> • Percorso formativo graduale: avere ciò che serve quando serve 	

attraverso gli occhi degli altri capi			
La tecnica della valutazione			
Tecniche di animazione			
Gestione gruppi di adulti (anche staff)			
Utilizzo delle schede di iscrizione ai campi e all'utilizzo delle valutazioni dei campi precedenti			
Capacità di lettura delle necessità educative e formative, anche attraverso gli occhi degli altri capi			
Essere persone significative Lettura del contesto, vissuto nel mondo, conoscenza del mondo			
Risorsa per la formazione			
Leggere la propria interiorità e i bisogni interiori dei capi			
Essere dentro al dibattito associativo e vicino alla vita reale dell'associazione			
Tessere relazioni di rete x cogliere le istanze che vengono dall'esterno			
Creare relazioni interpersonali(ascolto) tra formatore e capo			