



GRUPPI APPROFONDIMENTO CFM

Il mandato del gruppo CFA: alla luce di quanto emerge il sabato, alla luce del modello unitario, quali sono le competenze che il formatore deve acquisire o affinare? Quale contesto formativo? Capire quanto la nostra proposta di campo è contesto di sintesi del modello unitario che è in grado di suscitare, oltre il suo termine, il bisogno di formazione continua (anche per i formatori). In tal senso, ricalibrare lo stile della proposta, riposizionando i CFA come uno dei momenti della formazione dei capi, non dando per scontato che sia il momento della maturità del cammino scout. Le connessioni tra CFM e CFA.

Il lavoro si è sviluppato attraverso: → un momento iniziale in plenaria di ca 20 minuti, tenuto da Nicola Catelani sulle tematiche argomento dei gruppi; → lavori di gruppo di ca 2 ore gestiti dalla Pattuglia Nazionale e fa CC di Cfa.

I lavori di gruppo sono stati condotti con la tecnica dell' "open space". Dopo il lancio dei temi, i singoli partecipanti si sono recati ai tavoli sistemati sul prato di Bracciano per trattare i temi, stimolati da un coordinatore. Ciascun tavolo trattava un argomento. I presenti ad un tavolo hanno partecipato all'approfondimento apportando il loro contributo e scrivendo sulle tovaglie di carta. Il singolo partecipante, una volta esaurito, dal suo punto di vista, l'argomento, si spostava agli altri tavoli.

TEMI DEI TAVOLI

APPROFONDIMENTO DEI TEMI

IL COINVOLGIMENTO DEGLI ALLIEVI NELLA COSTRUZIONE DEL CAMPO

Strumenti per coinvolgere gli allievi PRIMA del campo:

1. sito web del campo (con una parte di libera espressione di bisogni da parte degli allievi); scambio epistolare via mail; contatto telefonico; richiesta di redazione di una lettera a se stessi, di risposta a questionari, di scegliere e portare foto-libri-oggetti che rappresentino la persona ed il territorio da cui si arriva (vino, cibo, sacchetto con la terra di casa...); attenta lettura delle schede istituzionali → ricerca di una conoscenza il più personale possibile degli allievi, delle loro competenze (da sfruttare eventualmente al campo), delle loro aspettative e/o necessità formative.
2. Invio di materiale (documenti, articoli, libri) da leggere e studiare; richiesta di svolgere inchieste in co.ca, zona, nel territorio; richiesta di scelta, descrizione ed analisi di un "caso educativo" → per costruire linguaggi comuni, per far lavorare gli allievi fin da casa, per raccogliere materiale con cui lavorare al campo
3. Lettera d'invito, anche con anticipazione di alcuni aspetti del contratto (parleremo di..., faremo questo tipo d'esperienza...) → per far entrare gli allievi nel campo da prima della partenza, stimolare consapevolezza dell'esperienza che stanno per vivere.

Difficoltà:

- per alcuni allievi non è affatto chiaro l'obiettivo del CFA nonché i contenuti;
- problema (annoso!) della gestione della lista d'attesa che comporta ingenti cambi dell'elenco dei partecipanti fino al giorno prima della partenza;
- pochezza delle informazioni della scheda istituzionale;
- il livello (e la motivazione) degli allievi cambia molto a seconda del periodo in cui è in calendario il campo.

Strumenti per coinvolgere gli allievi AL campo:

→ **fase iniziale:**

1. il contratto viene giocato in tempi più o meno lunghi (viene chiuso anche a fine secondo giorno facendo un lavoro di scavo per far emergere identità ed aspettative degli allievi);
2. proposta di incontri con realtà sociali significative del luogo di campo;
3. si cammina facendo strada fin dal primo momento del campo;
4. costruzione del planning di campo con gli allievi, in fase di contratto, collocando e dando maggiore o minore spazio alle tematiche proposte dallo staff in un percorso che faccia sintesi delle aspettative-bisogni degli allievi e del mandato associativo.
5. si chiede agli allievi di rileggere la propria storia di persona ("io") che si pone in relazione con una comunità che si forma al campo, si raccolgono le esperienze e si tara il campo su questo.

→ **durante il campo:**

1. si leggono i "casi educativi"/questioni accadute in unità recentemente portati dagli allievi, se ne sceglie uno, poi si analizza e risolve il caso "attraverso" il metodo scout;
2. si raccolgono idee di cambiamento-problematiche educative, se ne sceglie uno e si simula il percorso di sperimentazione di strumenti e processi attraverso le strutture associative;
3. lo staff non ha contenuti ma propone una modalità di lavoro: si costruisce un "progetto educativo" a partire dai luoghi significativi che s'incontrano nel percorso di campo, che chiamano all'agire insieme;
4. relazione personale staff-allievi (lungo il cammino, durante i pasti);
5. uso di tecniche manuali per fare insieme;
6. gioco;
7. attività di espressione ("numeri" portati da casa e/o costruzione di uno spettacolo al campo);
8. taverne/tavoli tematici per trattare questioni irrisolte e/o personali;
9. verifiche informali: caffè staff-pattuglia;
10. rilettura delle singole giornate di campo con alcuni allievi (2 persone, 1 per pattuglia, ...) ogni sera;
11. rilettura personale della giornata (tempo dedicato alla scrittura di un diario di bordo, taccuino,...) per prendere consapevolezza del percorso e dei processi vissuti;
12. lettura dei quotidiani da parte degli allievi, scelta di un tema controverso e proposta di dibattito;
13. richiesta ad alcuni allievi di leggere il territorio, analizzare i "segni" che s'incontrano;
14. animazione dei momenti di preghiera (lectio);
15. animazione e moderazione di tematiche pensate dallo staff, soprattutto riguardo la politica;
16. animazione di sessioni di lavoro insieme allo staff, preparate a casa e riviste insieme allo staff ad inizio campo.

→ **-al termine del campo:**

1. rilettura di tutto il campo ricostruendo il planning e visualizzando i vari percorsi (per tematica e per svolgimento cronologico quotidiano);
2. tempo di autovalutazione e di scambio con gli allievi della propria pattuglia.

IL CONTRATTO FORMATIVO

- Sintesi delle aspettative → aspettative condivise → patto tra adulti → buonsenso
- Sentire la voce di tutti
- Anello di congiunzione
- Crea alleanze
- Cerco offro
- Strutturate nelle Aree: persona, metodo, fede. Prima personale, poi mediarlo in piccoli gruppi, quindi sintetizzarlo in plenaria.
- Gioco di Ruolo e Ruolo del Giocatore
- Contratto tra adulti corresponsabili dell'evento seppur con ruoli diversi
- Una modalità formativa che rende protagonisti al campo
- Dal contratto (aspettative e proposte dell'associazione) → al patto (scopriamo i bisogni formativi) → attività esperienziali (verifica delle mie capacità e abilità) → elaboro la mia mappa formativa (per orientamenti formativi post evento)
- Primo momento di contratto con gli allievi è la lettera. Lavoro a gruppi pre-campo; co-costruzione e preparazione del campo.
- Da contratto a patto
- Contratto, forse oggi non è il termine più adeguato. È un momento iniziale nel quale si capisce che è un campo per adulti del quale abbiamo tutti la mappa.

- Confronto tra aspettative/motivazioni e proposta di campo. Ricollocazione nella Proposta di campo. Spazio per ciò che emerge extra se si ritiene utile.
- Rimodulare (non sconvolgere) rispetto alle aspettative bisogni degli allievi proposta dal campo nei tempi e nei contenuti per renderlo sempre più protagonista
- Dividere le aspettative dai bisogni formativi

PROGETTO DEL CAMPO – VITA DI STAFF – VERIFICA

PROGETTO DEL CAMPO

Affermazioni condivise e suggerimenti

- Imprescindibile il collegamento con il luogo e il tempo liturgico in cui il campo si svolge.
- Luogo del campo: non solo opportunità educativa (luogo significativo) ma anche occasione per mostrare le "eccellenze" di quella regione (esempio: in Campania non c'è solo Scampia, ma anche la Costiera Amalfitana) o il coinvolgimento con lo scoutismo locale.
- Il coinvolgimento degli allievi nella creazione del campo deve essere tale da non stravolgere il campo stesso.
- Fondamentale la presenza nello staff di almeno un capo esperto del luogo (autoctono) che possa fungere da collegamento nella gestione logistica (conoscenza dei luoghi, dei sentieri, della popolazione, ecc.)
- Attenzione a non "replicare" il modello di campo quando lo staff si divide per creare nuovi staff, ma rimettersi in gioco ogni volta (valido anche quando lo staff non si divide).
- Deve essere chiaro a tutto lo staff l'obiettivo del campo, che però può essere raggiunto con modalità differenti.
- Bene costruire il campo basandosi ogni volta sulle necessità specifiche degli allievi, ma spesso gli allievi arrivano con alcuni problemi e richieste che non variano di anno in anno o di campo in campo, e che quindi possono essere previsti in anticipo.
- E' bene che nel bilancio finale vengano segnate (ma non pagate) anche le spese consistenti non realmente sostenute (ad esempio viaggi di cui non viene chiesto il rimborso perché già rimborsati ad altro titolo) per non falsare la media dei bilanci dei CFA.

Nodi

- Difficoltà a tenere conto in anticipo delle esigenze degli allievi, perché molti si ritirano o si inseriscono all'ultimo momento, e spesso le schede non danno informazioni adeguate (in alcuni casi nel campo vengono sfruttate le competenze specifiche di studio o lavoro degli allievi)

Singole esperienze positive

- Questionario fatto pervenire agli allievi con la lettera di convoca, con richiesta di restituzione immediata, per poter organizzare alcuni momenti in base alle esigenze emerse dai partecipanti.

VITA DI STAFF

Affermazioni condivise e suggerimenti

- Dedicare cura e accoglienza ai "nuovi" ingressi in staff, eventualmente facendo una riunione solo con loro per spiegare il progetto di campo.
- Dedicare tempo prima del campo a raccontarsi e conoscersi, al di là della preparazione tecnica dell'evento. Pregare insieme.
- Valutare in anticipo le varie posizioni dei membri dello staff sugli argomenti da trattare, in modo da evitare divergenze d'opinione durante il campo.
- Non utilizzare lo staff logistico come "primo passo" per l'ingresso nello staff vero e proprio.
- Evitare eccessive ruolizzazioni: agli allievi è naturalmente chiara la distinzione tra capi campo e resto dello staff, ma non esistono sessioni o interventi "specifici" per il ruolo, ed è bene che nel corso degli anni un membro di staff si giochi su tutti gli argomenti. E' importante l'alchimia di staff, non la professionalizzazione.

- Favorevoli alla periodica "scomposizione" degli staff, per rimettersi in gioco con persone nuove, purché venga comunicato e condiviso con sufficiente anticipo.
- Uno staff eterogeneo per provenienza (e servizio) fa bene allo staff e agli allievi.
- Assegnare budget di spesa differenti a seconda dell'"anzianità" dello staff: uno staff "appena nato" ha bisogno di più incontri per organizzarsi e conoscersi, mentre uno staff "rodato" ne ha meno bisogno.

Nodi

- Difficoltà a trovare aiuti (alcuni faticano a trovare disponibilità *tout court*, altri a trovare disponibilità per il periodo specifico del CFA).
- Da parte del nazionale occorre "vigilare" sugli staff: gli staff "giudicano" gli allievi, ma chi "giudica" lo staff?
- Un luogo significativo e uno staff eterogeneo per provenienza danno valore all'evento, ma spesso si è limitati dal bilancio economico.

VERIFICA

Affermazioni condivise e suggerimenti

- Positivo fare verifica di staff "a caldo" fermandosi un giorno in più a fine campo, per scambiarsi impressioni sugli allievi e definire linee generali per le valutazioni.
- Durante il campo, suddivisione del gruppo di allievi tra i membri dello staff, in modo che ognuno possa concentrarsi maggiormente ad osservare e seguire un gruppo ristretto di persone.
- Il campo viene generalmente verificato con gli allievi a metà e fine campo, e spesso anche con verifiche quotidiane con un gruppo ristretto.

Singole esperienze positive

- Fermarsi con lo staff un giorno in più, stabilire le linee generali per valutazioni e verifica, e non incontrarsi più successivamente, lavorando solo via mail e dando mandato ai capi campo di assemblare il lavoro finale.
- La verifica "istituzionale" (quella a crocette) di fine campo viene fatta compilare il penultimo giorno, fatta analizzare da un gruppetto di allievi e "restituita" a tutti, commentata, l'ultimo giorno.
- Verifica finale fatta con modalità "Scrivi una lettera alla tua Co.Ca."

RELAZIONE CON GLI ALLIEVI E GESTIONE DELLE DINAMICHE

NODI CRITICI:

- è importante l'atteggiamento con cui gli allievi vanno via dal campo: ottenere una partecipazione autentica e vera, presentare pensieri, dubbi, perplessità proprie e non mascherate;
- passare da "allievi" a "capi" che si confrontano tra capi esperti e all'inizio della strada... quindi stesso stile di vita al campo (tenda, zaino, strada...)
- rapporto tra adulti
- l'importanza di essere testimoni delle scelte, come capo formatore
- chiarezza degli intenti
- c'è chi partecipa ai campi per il bollino
- è fondamentale la fase dell'impatto/accoglienza
- fatica di dialogare nel grande gruppo - tirare fuori dall'anonimato
- la presentazione della staff (ruoli associativi, etc) spesso può inibire il rapporto
- l'habitat deve avere delle condizioni minimali per avere un tempo per mettersi a proprio agio
- intensità bassa di scouting/stile non facilita
- avere una storia da raccontare, vera e da mettere in relazione
- il confronto tra persone oltre che come capi - io persona
- gestione delle dinamiche - fatica a leggere le dinamiche
- gestione dell'emotività
- il protagonismo dell'allievo capace di leggere il percorso del campo
- accoglienza come stile dello staff, poco aperto, poco incline al confronto
- il carattere del formatore influisce nella relazione e nella proposizione di dinamiche relazionali
- la chiarezza dei ruoli e delle dinamiche dello staff durante la vita di campo
- gestione delle attese degli allievi
- lettura delle dinamiche della comunicazione

- lettura delle distanze e degli spazi vitali della persona
- attenzione all'uso delle dinamiche "psicologiche": destrutturazione e ri-costruzione della persona
- fascia di età (giovani 24 anni) necessitano di avere conferme, certezze, riconoscimento della persona
- attenzione che la struttura/attività/ progetto di campo non impedisca una partecipazione ecologica dell'allievo
- la fatica di leggere la causa che determina il sopportare alcune esperienze come la fatica di fare strada...
- i capi (21-30 anni) più centrati sul contenuto; i capi (over 30) sul fare; over (35-40) come si deve fare

BUONE PRASSI:

- Valorizzare le proprie esperienze (educativa, trascorso di scelte, di cammino, territorio) – strumento: la presentazione della propria realtà di vita indicando le realtà educative rispetto al territorio
- stimolare l'allievo a partire dalle proprie risorse
- inviare loro a casa: stimoli, riflessioni, letture da riprendere durante la vita del campo...
- condividere uno stesso stile di vita (dormire in tenda...)
- proposta formativa perché facciano chiarezza sulle scelte
- il confronto con altri capi e staff durante la vita del campo come opportunità
- campo mobile a partire dalla condivisione della strada, zaino, tenda...
- tavoli tematici di confronto-incontro....
- per il bollino (vivi l'esperienza!) e valutare il cambiamento della motivazione iniziale
- intensità alta di scouting/stile facilitata
- co-costruire un "saper essere" - mettere in relazione le proprie difficoltà nel servizio per arrivare ad una elaborazione facilitata
- gruppi ristretti per avvicinarsi...
- sempre presenti come staff alle chiacchierate
- verifica quotidiana a gruppi ristretti...
- competenze nella gestione emozionate....
- ripresa della mattina sul percorso fatto a cura della pattuglia + staff
- fase di de-compressione: l'avvicinarsi, il cercare il contatto con l'allievo...
- saper leggere e gestire le dinamiche della comunicazione...
- saper interagire per una gestione armonica delle distanze e degli spazi vitali...
- relazione fra adulti...
- lasciamo che l'esperienza dia risposte
- è necessario essere abilitati a impostare e gestire il progetto di campo in funzione di una compresenza di diverse componenti generazionali

LO STILE DEL CAMPO

STILE: rispetto allo staff

- Lo stile del campo è legato alla storia dello staff, dipende dalle relazioni che caratterizzano lo staff.
- Lo staff partecipa unito a tutti i momenti della vita di campo.
- Lo stile è determinato dal feeling che si crea con il tempo nello staff, feeling che permette di cambiare il programma di campo in corso d'opera.
- Lo stile è determinato anche da competenze specifiche presenti nello staff (per es. la presenza di un capo campo diacono oltre all'AE determina un taglio molto "spirituale").
- Stile significa essere attenti al dettaglio, chi partecipa sente che lo staff è al campo con lui e per lui.
- Importante far percepire agli allievi l'unità dello staff.
- Lo staff è sempre presente nei momenti di campo, condivide ed esprime se necessario idee diverse.
- Lanciare il campo e le sessioni significa trasmettere che lo staff in primis si mette in gioco e gli allievi non si sentono sotto la lente d'ingrandimento. Proporre nel campo momenti di gioco aiuta molto in tal senso.
- Non ci si deve porre su di un piedistallo; l'importanza delle relazioni.
- Lo stile della sobrietà, anche di staff, soprattutto legato al luogo, nella capacità di vivere l'essenzialità ed il rispetto.
- Stile nella modalità di gestire al relazione tra staff e allievi.

STILE: rispetto al luogo/logistica

- Stile del campo significa rendere significativi i luoghi che abitiamo durante il campo.
- Il luogo scelto per il campo influenza lo stile del campo stesso.
- Il campo ambientato in luoghi significativi o associato a competenze particolari deve porre attenzione a non condizionare troppo l'evento (per es. un CFA a Barbiana non è un campo su don Milani, e la presenza di un capo campo Diacono non è un campo bibbia).
- Lo stile del CFA è lo stile R/S poiché non esiste una codifica di stile di eventi formativi per adulti (strada + hike + precarietà).
- Stile significa incontrare il territorio (persone, luoghi, problemi), nella dinamica dell'osservazione / deduzione.
- La parte mobile e lo scouting si sposano.
- Stile della strada/route aiuta molto, modalità scout sostenuta da vita all'aria aperta, sedersi per terra etc...
- Importante spiegare i luoghi in cui passiamo, il significato/ la storia che li caratterizza.
- Importanza dei luoghi e delle persone che si incontrano.

STILE: rispetto agli strumenti/modalità

- Importante per lo stile presentare le sessioni con lanci: strumento che impegna lo staff a far sintesi dei contenuti utilizzando una modalità tipicamente scout.
- Sessioni brevi, poche parole significative.
- Sessioni sempre preparate almeno in 2 per arricchire i contenuti.
- La maggior parte dei contenuti non passa attraverso le parole.
- I simboli utilizzati devono essere "autoparlanti".
- NON è stile fare sempre sessioni frontali.
- Lo stile è l'incarnazione del pensiero autentico e reale. Ovvero, la capacità di trasmettere tradotto in gesti concreti e comportamenti il mio pensiero.
- E' difficile suscitare domande, e gli allievi cercano molte risposte. Gestire questa dinamica è lo stile del campo. E' importante rispetto a questo la testimonianza da parte dello staff.
- Lo stile è dato dai ritmi del campo.
- Lo stile è il modo in cui mediamo i contenuti del campo, nella capacità di utilizzo sapiente del linguaggio simbolico→ SPIRITUALITA' + SCOUTING + SIMBOLISMO.
- Rispettare i tempi fa parte dello stile.
- Non dobbiamo dare nulla per scontato. Il modo di comportarci ed essere dice il nostro stile. Lo stile del campo è un'occasione per offrire l'idea , attraverso attività, di come devono funzionare le cose testimoniando con azioni chi siamo.
- Come facciamo le chiacchierate? Parlare di natura attraverso proiezione di slide!!!! Il nostro stile è esperienziale.
- Stile significa rispettare i tempi (non si finisce alle 2 di notte e non si mangia alle 4 di pomeriggio).
- La tecnologia utilizzata con intelligenza è funzionale all'evento.
- Lo stile nasce dai valori di riferimento. I valori sono fissi. Dal '74 ad oggi i valori non sono cambiati, ma i ragazzi sono in continuo mutamento. Il nostro stile dev'essere quello della ricerca continua.
- E' importante testimoniare ciò in cui crediamo, ma anche esplicitarlo verbalmente.
- Importante anche lo stile nell'uso degli strumenti.
- Lo stile della ricerca nella dinamica osservazione/deduzione per capire dove sono e che bisogni ho.
- I campi sono diversi tra loro, ma in ognuno si dovrebbe respirare uno stile associativo, ovvero respirare l'aria delle 3 branche proponendo momenti di strada, di gioco, di servizio etc....
- Stile esperienziale significa costruire il campo facendo e sporcandosi le mani tutti.
- Stile cristiano in cui si percepisce e si sperimenta l'accoglienza.
- Scouting significa vivere l'esperienza del campo nella dinamica Osservo / Deduco / Agisco e Contemplo.
- Stile della memoria che porta al cambiamento, memoria della nostra storia (scoutismo), memoria della nostra storia (associativa), del territorio, per vivere il vero cambiamento.
- Ci sono cose che vanno dette e cose che vanno vissute.
- È importante darsi e darsi delle regole chiare e condivise.
- Proporre lo stile del protagonismo, che è fatica e creatività.
- Lo stile del Rinnovamento, nella disponibilità a cambiare sempre, rimettersi in gioco ogni volta.
- Stile del campo che si esplicita condividendo da subito l'intero programma di campo per una gestione trasparente di dove vogliamo andare e come lo faremo.

STILE: rispetto alla relazione

- Lo stile è determinato dalle persone, dalle esperienze che si portano al campo e da quelle che si vivono durante il campo.
- Lo stile in un cfa significa costruire insieme il campo e suscitare bisogni.
- NON è stile il campo emozionale.
- Il campo è un momento formativo che deve prevedere tempi di riposo e la proposta non può essere sempre corrispondente allo schema route di clan. E' importante riuscire a chiedersi e a chiedere agli allievi "come mi sento? Sto bene?"
- E' necessario porre attenzione all' equilibrio dell'esperienza proposta e alla dimensione dell'accoglienza.
- Lo stile è il modo di vivere la "Profezia" (richiamo esplicito al concetto sviluppato nel gruppo di sabato), significa curare il tipo di campo che si propone, la capacità di essere testimoni, l'attenzione a non stressare.
- Condividere le informazioni significa gestire il campo con uno stile tra adulti.
- Stile del campo significa essenzialità e gestione della relazione tra adulti.
- Stile negli atteggiamenti, porsi con delicatezza, accoglienza.
- Esiste uno stile della relazione che aiuta a determinare le dinamiche.
- E' stile affiancare le persone per spiegare il significato di ciò che facciamo prima di imporre la regola.
- È importante prestare attenzione a tutti i piccoli aspetti del campo per costruire veramente l'evento insieme agli allievi.
- Lo stile dell'ascolto inizia nel pre-campo, partendo da ciò che vivono a casa, dal loro vissuto quotidiano. È importante percepiscano che le cose dette non rimbalzano, ma generano cambiamento.
- Lo stile è anche stile della bellezza, non solo dei luoghi e dell'incontro, ma anche la bellezza del buono, ovvero la cura alle piccole cose perché si capisca che ciò che ho fatto e preparato è stato fatto proprio per te; l'attenzione alle persone significa avere gesti che diano sostanza alle parole.
- Stile del campo significa gestire da subito una relazione tra adulti. Sgonfiare fin dall'inizio i timori verso l'evento. Non è necessario elaborare uno stile catalogato.
- Gestire una relazione tra adulti significa condividere un progetto comune.
- Stile = cura della proposta, cura delle relazioni, cura dell'immagine che diamo, cura del sogno del campo.
- Cercare lo stile per sentirsi "a proprio agio".
- E' importante offrire spazi e tempi per raccontarsi le proprie esperienze.
- Stile significa suscitare "io dove voglio andare" e "di che cosa ho bisogno".
- Stile della relazione tra pari, tra adulti.

STILE: altro

- Il CFA è l'ultima occasione formativa per passare "lo stile scout" (Uniforme, Fazzolettone, ecc)
- Lo stile scout deve impregnare ogni momento del campo.
- Importante che tutti abbiano chiaro chi può o non può partecipare al campo; le CoCa devono farsi carico di questo aspetto.

SINTESI FINALE DEL LABORATORIO: LO STILE DEL CAMPO

Laboratorio di confronto gestito con 3 gruppi composti ognuno da 12 formatori di CFA, assortiti per provenienza territoriale, per ruolo e per esperienza di servizio.

Partendo dal tema dato "Lo stile del campo", è stato richiesto ad ogni gruppo di confrontarsi attingendo alle esperienze di campo vissute, tenendo conto di ipotesi e riflessioni sul tema sviluppate a livello di staff soprattutto in occasione della verifica evento. Il confronto è stato gestito a "giro di tavolo", garantendo ad ogni partecipante lo spazio ed il tempo necessario per esprimere il proprio pensiero.

Lo scambio ha generato riflessioni circa lo stile dell'evento riconducibili a 4 filoni:

- il ruolo dello staff nella creazione dello stile;
- aspetti logistici che caratterizzano lo stile dell'evento;
- strumenti, attenzioni e modalità di proposta che determinano lo stile dell'evento;
- la gestione delle relazioni staff/allievi.

Il modo con cui lo staff vive l'evento e si propone agli allievi, nell'attenzione ad una partecipazione unitaria e costante in tutti i momenti della vita di campo, nella capacità di gestire le relazioni ponendosi per primo in gioco, nella testimonianza di sobrietà che si traduce in attenzione all'essenziale e al rispetto delle persone e dei tempi, sono riconosciuti come elementi importanti per determinare fin da subito lo stile del campo. La percezione da parte dei partecipanti di una sintonia a livello di staff, che può anche

esplicitarsi nella capacità di esprimere se necessario in modo sereno idee e posizioni diverse, l'attenzione e la cura dei dettagli contribuiscono a costruire una relazione costruttiva staff/allievi.

Rispetto alle scelte logistiche che possono caratterizzare l'evento in termini di stile si è riconosciuta l'importanza della strada come strumento utile nella creazione della comunità di campo, come occasione per sperimentare la precarietà, nella possibilità di vivere e conoscere il territorio con lo spirito dell'osservazione/deduzione, con lo scopo di conoscere la storia che caratterizza i luoghi e le persone che li abitano o li hanno abitati. La scelta di luoghi significativi può aiutare nella trasmissione e comprensione dei contenuti che caratterizzano l'evento formativo.

Con riferimento alle modalità e strumenti scelti dallo staff, molti contributi hanno posto al centro la forza della comunicazione non verbale, nella capacità dell'utilizzo di simboli che riescano a suscitare domande, stimolare cambiamenti, dire chi siamo e in cosa crediamo attingendo dalla memoria storica dello scoutismo e della nostra Associazione. Traducendo il pensiero in ipotesi concrete si riporta l'opportunità di introdurre le chiacchierate e sessioni con l'utilizzo di "lanci" che impegnino lo staff a far sintesi dei contenuti in una modalità tipicamente scout, privilegiare modalità di trasmissione di tipo esperienziale, sollecitare occasioni di protagonismo che richiedano fatica e creatività. Sempre in termini del modo con cui si vivono gli eventi formativi, il rispetto dei tempi assume un valore importante così come l'attenzione ad evitare chiacchierate "frontali". L'utilizzo intelligente della tecnologia può risultare funzionale, in contrapposizione all'abuso della stessa. Molte infine le testimonianze che avvallano l'importanza di condividere in modo chiaro le regole alla base dell'evento, ipotizzando anche l'opportunità di esplicitare fin da subito l'intero programma di campo per una gestione trasparente di "dove vogliamo andare e come lo faremo".

Dal punto di vista relazionale staff/allievi la condivisione delle regole prevede un affiancamento utile a spiegare il significato di ciò che facciamo prima di imporre o concordare la regola da seguire, mantenendosi comunque in un contesto di relazione tra adulti, tra pari.

Importanza particolare è stata attribuita alla capacità da parte dello staff di accogliere, del porsi con delicatezza e del saper ascoltare; messaggi che possono essere trasmessi anche nel periodo pre-campo con l'utilizzo di strumenti ad hoc. Nel corso dell'evento è responsabilità della staff verificare il "sentirsi a proprio agio" da parte dei partecipanti, in modo che possano godere appieno e serenamente della proposta. E' importante infine che la gestione della relazione non scada ad un livello puramente emozionale, ritenuto pericoloso ed inutile.