

# RTT 2013 LOMBARDIA: PORTE, CHIAVI E SFIDE

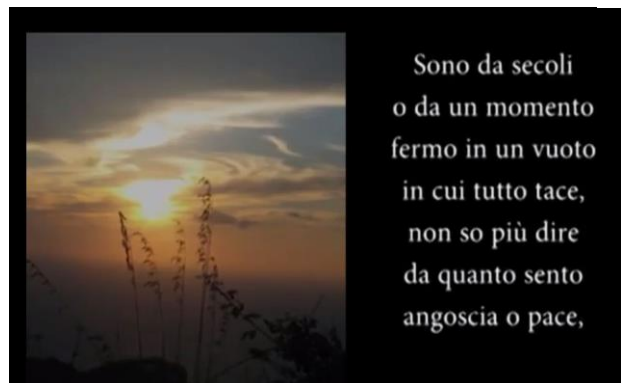
Punto di partenza è stato il lavoro del RTT 2012. Dall'osservatorio dei nostri eventi formativi, in quell'occasione avevamo condiviso ciò che vediamo dello scenario attuale, della realtà dei capi, uomini e donne del nostro tempo.

I concetti emersi l'anno scorso sono visualizzati come una mappa (vedi foto), sulla quale ciascuno di noi si è posizionato: in che modo questi temi mi interpellano, come formatore e come persona? Come reagisco? I contributi di ciascuno sono stati condivisi in gruppi, poi raccolti in cinque grandi temi:

## LE PORTE.

1. Tempo dell'esperienza / costruzione di un linguaggio comune
2. Crescita spirituale / ricerca / messa in crisi
3. Apertura alla vita reale / lavoro di rete / non autoreferenzialità
4. Adulto responsabile capace di creare relazioni significative / capi veri
5. Competenza / ricerca / passione / precarietà / messa in crisi

Ogni porta rappresenta una direzione, un'apertura verso nuovi stili, nuovi modi di fare, nuove attenzioni. Nella dimensione della **PROFEZIA** si ricompongono e si risolvono le **INCERTEZZE** che sembrano riempire tutto il nostro tempo e spingerci a non correre nessun **RISCHIO** (cfr. la canzone *Shomér ma mi-Ilailah* ascoltata, le letture proposte all'inizio del RTT, il progetto regionale).



La seconda parte dei lavori è stata fatta per tipo di campo (CFM LC, CFM EG e CFT). Per poter aprire le porte e attraversarle verso direzioni nuove, occorre usare con intelligenza alcune buone strategie, strumenti e attenzioni efficaci, e parole piene di significato:

## LE CHIAVI.

**Per ognuno dei cinque temi-porta, sono emersi alcuni spunti di lavoro condivisi per il formatore.**

Nel corso delle discussioni sono inevitabilmente emersi anche aspetti critici riguardo al nostro servizio di capo, e a maggior ragione riguardo a quello di formatore. Abbiamo quindi raccolto questi punti che la realtà dei ragazzi e dei capi ci pongono:

## LE SFIDE.

## **PORTA: Tempo dell'esperienza / costruzione di un linguaggio comune.**

### **CHIAVI:**

Dall'analisi dei bisogni dei capi si evince la necessità che i partecipanti vivano il campo come un momento in cui potere dedicarsi realmente a sé, come persona e come capo, e alla propria formazione.

La sfida per noi formatori, per valorizzare al massimo l'esperienza, è quella di costruire un campo in cui il partecipante non sia soltanto all'ascolto di svariati contenuti che derivano dai modelli unitari, ma che abbia anche tempo per confrontarsi con gli altri, tempo per riflettere sul suo essere capo educatore in formazione, tempo per far sedimentare gli stimoli raccolti dallo staff e dagli altri partecipanti.

All'interno del campo risulta importante lavorare per la costruzione di un linguaggio comune con lo staff e tra i partecipanti tramite momenti esperienziali condivisi, dando alcuni riferimenti, paletti "metodologici" che possano aiutarli a costruire percorsi nelle proprie unità una volta tornati dal campo.

Per raccogliere i frutti dell'esperienza si sottolinea l'importanza che il tempo del campo sia svincolato dai tempi imposti dalle necessità dei gruppi: un campo in cui il partecipante non è portatore di esperienza, oppure un CFM immediatamente dopo il CFT non fanno bene al capo, ai ragazzi e nemmeno al gruppo, seppur permettendo di mettere una pezza per le autorizzazioni.

### *Parole originarie:*

*Tempo di esperienza come esperienza di relazione adulta*

*Costruzione del linguaggio comune come primo passo del campo, tramite momenti esperienziali condivisi*

*Modalità formativa induttiva*

*Equilibrio/armonia tra stare e fare*

*Sessioni come confronti*

*Narrazioni*

*Leggerezza/piacere/bellezza*

*Considerare il tempo di sedimentazione all'interno del campo e del percorso:*

- CFT nella seconda parte dell'anno per far sì che siano portatori di esperienza;*
- Valorizzare dei momenti per sé al campo;*
- Costruzione di un linguaggio comune: si sviluppa dando alcuni riferimenti, paletti "metodologici" che aiutino gli allievi a costruire i loro percorsi nelle unità. Una provenienza comune agevola questo processo;*
- Riscoprire l'importanza delle parole.*

## **PORTA: Crescita spirituale / ricerca / messa in crisi.**

### **CHIAVI:**

Elemento indispensabile e obiettivo concreto di ciascun campo è certamente la messa in discussione del proprio percorso di fede, delle proprie scelte della conferma del proprio sì alla chiamata di Cristo. Per questa ragione il percorso obbligatorio per ciascun partecipante al campo ha origine dalla messa in discussione delle proprie certezze e dell'analisi del cammino compiuto fino ad allora. Il percorso di fede proposto al campo passa dal dubbio generato alla necessità di ricerca e di approfondimento di una fede adulta e consapevole. Il percorso, pensato e orientato su scelte adulte, si costruisce assieme ai capi, che dovranno sentirlo più che mai aderente alle loro richieste e in grado di fornire spunti necessari per nuove strade da percorrere: come capo, come testimone di fede adulta e serena, come educatore alla fede.

Per questa ragione sono stati individuati alcuni requisiti necessari che il percorso di fede deve avere all'interno del campo.

- Il percorso di catechesi è parte strettamente legata alla progettazione e realizzazione dell'intero campo; per questa ragione la proposta di fede non può essere "abbassata" o confinata ad alcune specifiche attività ma è necessario che sia legata come "ponte" alla struttura del campo.
- Il tempo dell'hike/deserto è certamente occasione in cui è opportuno che venga "consegnata" al capo la gestione autonoma e personale della crisi/cambiamento (a metà campo per sostenere l'avvio di questo processo in chi ritiene di averne bisogno);
- La proposta di fede al campo non è stretta prerogativa dell'assistente, ma deve essere parte oltre che del progetto anche delle proposte attribuite ai capi: la fede deve essere parte integrante del campo.
- È necessario appassionare alla conoscenza, alla costanza e alla concretezza della fede nella quotidianità (liturgia delle ore, catechesi gestita dalla staff);
- Osservare che l'azione, la partecipazione attiva nella Chiesa è elemento indispensabile della scelta e testimonianza del proprio essere capo, che coincide con le scelte dell'uomo (consapevolezza della scelta del patto associativo);
- È utile al campo dare spazio e tempo al silenzio e al deserto;
- Sarebbe utile e auspicabile che al campo la proposta di fede avesse come contenuti il dialogo con Dio, la conoscenza delle scritture, la testimonianza del proprio sì incondizionato a Cristo.
- Per questo è necessario che la proposta al campo contenga argomenti in grado di confermare nei capi che la fede non è cornice di vita ma normale sostanza di sempre;
- Utile al campo sarebbe l'uso di strumenti in grado di attivare creatività e conoscenza, per poter sviluppare una volta a casa l'intento di essere attivi e propositivi nella fede.

### *Parole originarie:*

*Percorso di catechesi parte strettamente legata a tutto il campo, non abbassare la proposta trovare strategie "ponte";  
Momento di hike/deserto come occasione di provare a gestire il crisi/cambiamento in maniera autonoma (a metà campo per sostenere l'avvio di questo processo, per chi ritiene di avere bisogno);  
Anche il capo può - la crescita spirituale non deve essere solo roba da preti - la fede deve essere parte integrante del campo*

- *Appassionare alla conoscenza, alla costanza e alla concretezza nella quotidianità (liturgia delle ore, catechesi gestita dalla staff);*
- *Essere attivo nella Chiesa come capo e persona (consapevolezza della scelta del patto associativo);*
- *Tempi di deserto;*
- *Fede come dialogo, conoscenza e testimonianza;*
- *Fede non cornice ma normale sostanza di sempre;*
- *Strumenti per essere attivi e propositivi nella fede.*

## **PORTA: Apertura alla vita reale / lavoro di rete / non autoreferenzialità.**

### **CHIAVI:**

Una sfida per i formatori è quella di portare all'interno dell'associazione la realtà esterna in cui siamo immersi come persone e capi e in cui sono immersi i nostri ragazzi, facendoci uscire dall'autoreferenzialità che molto spesso ci contraddistingue.

Il formatore deve spingere il partecipante a rileggere la sua persona come capo nelle dimensioni di cristiano e cittadino e quindi immerso in un territorio che cambia e porta a continue nuove sfide, su cui è necessario che il capo sia il primo a mettersi in ascolto e in discussione.

Durante il campo possono essere sfruttate occasioni di incontro con il territorio in cui si fa il campo e con testimoni esterni, che possano dare una visione più ampia sulla realtà e chiavi di lettura nuove, per far riflettere sulle proprie scelte di persona e di capo, anche in relazione all'adesione al patto associativo.

### *Parole originarie:*

*Incontro con altri contesti che ci possano raccontare il mondo dell'infanzia e dell'educazione*

*Proposta di approfondimenti culturali*

*Cambusa critica*

*Proposta di veglia sulla persona ("non siamo solo capi")*

*Far rileggere il campo come capo, cristiano, cittadino*

*Chiacchiere con esperti esterni*

*Ambientazioni legati a storie e al territorio*

*Attività/presenza con il territorio in cui si fa il campo*

*Incontri esterni → dimensione di un compito/mandato educativo come parte di un contesto*

*Approfondimento sul tema dell'infanzia (fiabe, albi illustrati, giocattoli) ← non appassionare ai lupetti ma ai bambini*

*Il campo come laboratorio/ricerca/apertura alla storia del bambino, al suo linguaggio, al suo tempo, al suo spazio*

*"stare dalla parte del bambino"*

*Liberazione della fantasia e dell'immaginazione*

*Portare l'esterno all'interno dell'associazione:*

*- testimonianze esterne rispetto alle scelte del patto associative;*

*- scelta politica del patto associativo;*

*- progetto del capo;*

*essere consapevoli dei luoghi incontrati;*

*- sfruttare la capacità di mettersi in gioco, la loro apertura alla realtà (sia realtà associativa che extra-associativa).*

## **PORTA: Adulto responsabile capace di creare relazioni significative / capi veri.**

### **CHIAVI:**

Caratteristica principale del campo è la relazione che si crea tra adulti: lo staff che ha l'obiettivo di fare formazione, i capi che vivono l'esperienza formativa. Argomento particolarmente delicato, che suscita di certo alcuni dubbi circa la significatività delle relazioni al campo, e sulla effettività che tali relazioni devono raggiungere. A tal proposito occorrerebbe gestire con buon senso e con la consapevolezza di essere adulti che hanno come base comune la scelta di fare servizio educativo in un'associazione scout, la condivisione dei principi di azione politica e sociale, la consapevolezza e la ricerca nel cammino di fede scelto come fondamento della propria vita cristiana. Unica differenza è quindi il bagaglio di esperienze che lo staff possiede in più rispetto ai capi in formazione, esperienza che però non può essere vincolo o peso nella costruzione della relazione. D'altra parte è molto evidente come tanto meno difficili e alla pari sono le relazioni, tanto più facile risulta agire con efficacia nel mandato formativo assegnato.

Pertanto la verità nella relazione e la sostanza della stessa deve essere basata sulla limpidezza e sulla consapevolezza che il cammino insieme, le esperienze che vengono di volta in volta proposte e vissute, la fatica condivisa siano elementi necessari per creare relazioni vere, in cui i formatori siano pertanto disposti a giocare in pienezza, così da esprimere con serenità le fondamenta condivise del percorso di scelte.

Capita, ed è anzi molto probabile, che vi sia un differente approccio da parte dei capi in formazione dinanzi alle proposte dello staff. Va pertanto sottolineato come la distanza formativa nasca talvolta dalla naturale distanza che sussiste tra persone, ruoli, storie, esperienza. Per questo lo staff è fatto di tante persone: la pluralità di voci e sensibilità che uno staff consegna, attraverso il suo lavoro, viene incontro alle diverse esperienze-sensibilità e abitudini di chi partecipa al campo. La distanza è di certo infinitamente attenuata dall'ulteriore interesse comune che è il ragazzo e la sua educazione.

I momenti e le proposte dirompenti al campo saranno certamente vissute con differente sensibilità ed attenzione da ciascuno dei partecipanti. Ciascuno sarà in grado di trovare il proprio momento di rottura e partenza di una nuova dimensione di ricerca. Tale momento sarà differente per ciascuno dei partecipanti, ci sarà pertanto un momento di rottura differente per ognuno di volta in volta: piccolo o brusco o delicato o un macigno. La cura dello staff sarà quella di osservare le differenze, di raccogliere le sensibilità e di condurre il capo lungo il proprio percorso di dubbi e ricerca.

Sarebbe auspicabile che i capi dello staff siano testimoni delle proprie scelte di servizio e di vita, non maestri. Per questo è necessario lavorare sull'immagine che lo staff offre ai capi in formazione su quella che è l'idea dell'essere capo: la cura di contenuti e particolari, la gioia nel proporre, la serietà nel confronto, la capacità di mettere in discussione, la ricerca del perché e dell'intenzione. Lo staff così composto sarà in grado di costruire ponti, relazioni biunivoche di comunicazione e confronto con i capi e non muri sui quali si infrangono tutte le attese, aspettative, ansie di formazione.

Per questa ragione il campo di formazione è un'occasione imperdibile per riuscire a dare forma, esplicitare e dare ragione delle proprie scelte, tanto per i capi quanto per lo staff, che non può perdere l'opportunità di crescere ed interrogarsi sulle proprie analisi e progettazioni. Il confronto costante col patto associativo favorirà di certo la consapevolezza che le scelte sono relative non solo al proprio cammino scout, ma sono scelte che permeano la vita. Tale consapevolezza si raggiunge soltanto se anche lo staff testimonia con serenità e fermezza la propria scelta scout e di vita. Utile potrebbe essere al campo poter individuare dei modelli di vita in grado di coincidere in coerenza con il patto associativo.

### *Parole originarie:*

*Capo vero → verità del ruolo*

*Relazione necessaria per raggiungere gli obiettivi del campo → relazione vera, disponibilità del formatore a mettersi in gioco al 100% verso tutti i partecipanti al campo*

*La distanza formativa nasce dalla naturale distanza che sussiste tra persone, ruoli, storie, esperienza. Tale distanza si fa tanto più prossima quanto più un interesse (l'infanzia) si fa strada. Pertanto è mal posta l'affermazione «capo vero» perché è un carattere intrinseco della relazione. Ognuno trova un piccolo o brusco o delicato o un macigno di momento, riconoscendo in questo il proprio momento di rottura e partenza di una nuova dimensione di ricerca. La pluralità di voci e sensibilità che uno staff consegna, attraverso il suo lavoro, viene incontro alle diverse esperienze-sensibilità ed abitudini di chi partecipa al campo;*

*Essere capi testimoni e non maestri sia con i partecipanti sia all'interno della staff:*

- lavorare sull'immagine che offriamo agli allievi sull'idea di capo: cura, gioia nel proporre, serietà nel confronto;*
- imparare a costruire ponti e non muri;*
- campo di formazione come occasione per dare forma, esplicitazione e dare ragione delle proprie scelte;*
- il capo scout come educatore è quello che vive appieno nella sua vita (tutta) il patto associativo;*
- individuare modelli di vita in coerenza con il patto associativo.*

## **PORTA: Competenza - Ricerca - Passione - Precarietà - Messa in crisi.**

### **CHIAVI:**

Una sfida sempre più difficile per il formatore è quella spingere il partecipante all'analisi delle realtà che deve essere osservata anche da punti di vista alternativi e alla ricerca di soluzioni sempre originali valorizzando la precarietà del viandante volto sempre alla ricerca e alla scoperta di quanto è sconosciuto ma arricchente.

L'esca su cui il formatore deve poter contare è la passione e la gioia dell'essere capo, una voglia che il partecipante sente nel cuore che il formatore deve cercare valorizzare e alimentare.

Il formatore deve fare in modo che i capi possano mettersi in discussione durante il campo partendo da un'analisi di se stesso per poi portare la voglia e i frutti di questi cambiamenti all'interno della propria vita, nel proprio gruppo e nella Zona.

### *Parole originarie:*

*Far scaturire la passione - trovare soluzioni originali/punti di vista alternativi - far rivivere la precarietà del viandante:*

- partecipanti ai campi che devono mettersi in discussione e diventare promotori di cambiamento in CoCa e Zona;*
- trasmettere la gioia dell'essere capo;*
- formazione come occasione;*
- stile del formatore che non risolve elargisce verità a priori ma appassiona al formarsi, al costruire ponti e non muri nei confronti della precarietà;*
- partire da una passione del capo - qualcosa che sente nel cuore ed ampliarne la visione - precarietà come opportunità;*
- analisi di loro stessi / dare modo e spazio per un punto di partenza;*
- percorso introspettivo e di esplorazione;*
- condivisione dei modelli.*

## **LE SFIDE** (emerse nel gruppo di branca LC)

### **Educazione e autoeducazione.**

Cambio di prospettiva nel servizio dei capi che porti a mettere al centro il ragazzo:

- capo come adulto che porti avanti una scelta adeguata e rispettosa del ragazzo
- superare i concetti di *far crescere/cambiare* i ragazzi
- far passare il concetto che *educare a...* è diverso da *autoeducazione*

Al CFM stimolare il cambiamento che poi dovrà essere portato nelle staff, nelle Co.Ca. e negli altri livelli associativi.

### **Progettualità nella precarietà.**

Il progetto non può procedere in modo lineare ma deve necessariamente tenere conto, istante per istante, dei rami che si dipartono dal preciso momento. Fare crescere rami significa lasciare spazio, generare curiosità, offrire gli strumenti e i tempi per approfondire e per fare esperienza. Apprendere in maniera ramificata è sinonimo di superficialità? È il corrispettivo del surfare sulla superficie della rete/web captando informazioni senza dedicare/coglierne la reale problematicità, le reali dimensioni?

### **Educare con un progetto nell'autoeducazione.**

Esiste, e quale, un ossimoro tra autoeducazione e progetto educativo? Quale è il punto di contatto tra i due? L'adulto cresce insieme al bambino, l'adulto ringrazia il bambino riconoscendo il dono della sua presenza e della possibilità di relazione come occasione impareggiabile di ascolto/domanda/pensiero su di sé. Lasciare che il bimbo sia pieno utilizzatore della parlata nuova significa, per l'adulto, la possibilità di comprendere la natura della parlata nuova, le cose che funzionano o che cortocircuitano (metodologicamente), le cose che possono essere riempite di significati che partono dall'uso che il bimbo fa dello strumento.