

SCOUT

Anno XXX - supplemento al n. 7 - 21 marzo 2005 - Settimanale - Poste italiane spa -
Spedizione periodico in abbonamento postale L.46/04 art. 1 comma 2, DCB BOLOGNA



IL NODO - SPECIALE RETE FORMATORI

15

Formazione Capi nazionale Incontro nazionale formatori

Bracciano, 21-22-23 maggio 2004

ALL'INTERNO

PAG 2	Introduzione Formazione, un'arte, un servizio
Pag 3	Educatori nell'esperienza formativa tra crisi e cambiamento
Pag 8	Rischi e risorse del CFA Laboratori
Pag 11	Il profilo dell'A.E.
Pag 12	La valutazione dell'allievo
Pag 13	Progettazione formativa
Pag 15	Condizioni di apprendimento al CFM
Pag 16	Tecniche e strumenti di lavoro con gli adulti

Cosa abbiamo fatto...

Il 21, 22 e 23 maggio 2004 si è tenuto a Bracciano il triennale Incontro Nazionale Formatori.

L'Incontro si è rivelato, una volta ancora, vivace e produttivo, nonostante qualche iniziale difficoltà dovuta ad una partecipazione inferiore alle aspettative. In breve tempo, e grazie alla disponibilità e flessibilità dimostrata dagli animatori, si sono eliminati i gruppi di lavoro meno richiesti e uniti insieme quelli compatibili. Così i formatori presenti hanno avuto modo di raccontare esperienze, esporre punti di vista, ascoltare e valutare idee ed opinioni, condividere o dissentire. In alcuni gruppi le esperienze raccontate hanno dato **conferme** più che aprire varchi di novità, in altri il dibattito è stato più vivo ed ha indicato **prospettive nuove** e **proposte** per l'Associazione.

Alcuni **elementi** di questo Incontro ci sembrano **interes-**

santi e nuovi, da ripetere in futuro e migliorare:

- Una discreta **presenza di formatori regionali**. Su 130 formatori 76 erano nazionali e 54 regionali, così distribuiti:
51 Capi Campo N. – 7 AA.EE. N. – 14 Assistants – 4 Aiuti
41 Capi Campo R. – 3 AA.EE. R. – 9 Assistants – 1 Aiuto
La presenza dei formatori regionali ci ha portati spesso a considerare la continuità dell'esperienza formativa, a rilevare i nodi e a marcare le differenze.
- Il coinvolgimento dei **Capi Campo nella animazione dei gruppi**. Questo ha consentito la "vetrina" di alcuni CFA di cui è stata fornita la relativa documentazione (v. il sito www.agesci.org/retiform/new)
- Un importante momento di **riflessione sull'Assistente Ecclesiastico** nell'evento formativo con l'individuazione di un **profilo** organico. Si tratta di un documento di cui si sentiva la necessità e che costituisce una buona base di lavoro per l'associazione.

Tra le **difficoltà** messe in luce dalla verifica, oltre alla modesta partecipazione, una certa disomogeneità dei gruppi, sia nei contenuti, troppo frammentati in un numero forse eccessivo di argomenti, sia nella conduzione talvolta direttiva o troppo condizionata dalla esperienza personale.

L'Incontro, anche attraverso le esplicite richieste dei partecipanti, ha aperto **strade** che impegnano la Formazione Capi **per il prossimo futuro**:

- L'elaborazione di un documento completo e condiviso sulla valutazione del Formatore.
- L'esigenza di strumenti di animazione degli adulti.
- Il bisogno di più frequenti momenti di scambio tra formatori (sito web – circolazione delle relazioni dei Campi

- laboratori su temi specifici – INF biennale...)
- La ricerca di una più chiara continuità ed integrazione tra CFA e CFM che evidenzia le specificità di ciascun tipo di campo, superando l'ostacolo delle differenze di stile e gestione nella formazione regionale.

Le relazioni e l'arte del capo

Ci è sembrato utile porre all'inizio dei lavori un momento ricco di contenuti, che fornisse spunti di riflessione e idee ai successivi gruppi. Abbiamo avuto così la relazione di **don Giuseppe Sovernigo**, psicoterapeuta, seguita da un intervento di **Edo Martinelli**.

Con la consueta vivacità, Edo ci ha riportati alla vita vissuta nei nostri campi, ripercorrendone con attenzione e sensibilità i momenti, le sensazioni, le motivazioni e le coerenze di percorso.

Quella di Sovernigo è stata una relazione dotta, per l'uso frequente di un linguaggio da esperti del ramo, e tuttavia molto chiara nei concetti sui quali il relatore ci sollecitava a verificare noi stessi, anche con un breve lavoro in gruppi. I presenti hanno accolto con grande favore le sue parole che sottolineavano quanto sia importante, anzi, indispensabile per il raggiungimento dell'obiettivo stesso del campo scuola stabilire e sostenere un rapporto di **accoglienza, fiducia e cura** dei partecipanti, un rapporto che gli "allievi" vivono come emblematico delle relazioni educative e tra capi che sapranno stabilire in futuro e su cui quindi lo staff deve investire a priori, predisponendo per tutto il corso del campo occasioni e momenti che favoriscano in ciascun partecipante la consapevolezza di sé e del proprio posto nel cammino formativo ed esperienziale che con gli altri sta compiendo.

Dobbiamo però qui sottolineare anche il rischio che alcuni di noi formatori hanno intravisto, forse proprio nella incondizionata accettazione delle parole di don

Sovernigo, un rischio confermato dal racconto di qualche esperienza di campo, soprattutto di Formazione Associativa, nei gruppi successivi.

Ci è sorto il dubbio che qualche formatore possa cadere nella **tentazione di trasformarsi in psicologo**, programmando moduli di indagine sugli "allievi" attraverso cui monitorare attese, bisogni, motivazioni, reazioni, adesioni, delusioni, contrarietà e quant'altro possa passare nella psiche umana. Ci domandiamo se sia chiaro a tutti quale sia l'obiettivo primario di qualunque campo di formazione: trasmettere un'arte che faccia di ogni capo un esperto del metodo. O pensiamo invece che questo sia demandato solo ai CFM?

Il concetto di CFA come "campo di ricerca" può portarci a degli equivoci:

- se è vero che è necessaria una attenzione alla persona che aiuti ciascuno a vivere la sua partecipazione al CFA come rilettura della propria appartenenza associativa e della propria vocazione, va però sottolineato che questa attenzione non passa necessariamente attraverso rapporti interpersonali, ma si esprime preferibilmente nella dimensione collettiva.
- L'obiettivo della "ricerca" non è vocazionale, ma strettamente pedagogico: si tratta di trovare insieme, sulla base delle esperienze diversamente maturate, le risposte metodologiche più corrette ed efficaci ai bisogni dei ragazzi.

La specificità della pedagogia scout, ciò che rende la realtà della nostra educazione capace di cambiare, è il nostro metodo. Giustamente diciamo che il metodo è di per sé educativo. Questo probabilmente non basta da solo, non basta più a cambiare i ragazzi coccolati-protetti-circuiti del nostro mondo ormai tutto urbano, ma certamente costituisce le fondamenta di un servizio educativo che si propone di essere utile. A noi formatori è chiesto di porre quelle fondamenta, da bravi e modesti artigiani.

Introduzione

Formazione: un'arte, un servizio

di **Maria Baldo e Stefano Pescatore**, Responsabili Centrali alla formazione Capi

- Stefano Pescatore: "un'arte e un servizio: arte richiama il bello; servizio richiama il desiderio di mettersi in atteggiamento di ascolto e di servizio agli altri".
- Maria Baldo: "Gli obiettivi di questo incontro:
 - a. È un'occasione privilegiata di crescita e di confronto nel nostro ruolo di formatori. È importante continuare a crescere e a confrontarsi perché il ruolo del formatore prevede che egli si metta nell'atteggiamento di chi vuole crescere riflet-

do sul suo vissuto e sul suo operare. È la dinamica dell'interdipendenza tra pensiero e azione che di solito proponiamo ai ragazzi. È importante viverla anche da formatori.

- b. Importanza di creare un sentire comune tra i formatori, mantenendo l'originalità di ciascuno, ma provando anche a proporre un'ottica formativa che sia propria dell'Associazione. Non per omologare tutto, ma per pervenire ad una sensibilità condivisa dai formatori, possibilmente facendo emergere alcune aree prioritarie sulla formazione in Associazione".

Educatori nell'esperienza formativa tra crisi e cambiamento

di don Giuseppe Sovrnigo

Lavoreremo con lo stile del laboratorio e quindi nessuno può dirsi spettatore.

Il titolo dice che gli educatori sono tra crisi e cambiamento e quindi sono chiamati a trovare una pista. Io introdurrò al tema, dove ciascuno è invitato a guardare non tanto agli altri, quanto alla persona di ciascuno di noi: lo sguardo è su di sé come formatori di altri formatori. Poi nei lavori di gruppo si valuterà la propria esperienza in base a determinati parametri.

Al logo dell'incontro potremmo aggiungere: Formarsi per formare.

È questo il lavoro che vi invito a fare fin dall'inizio.

L'obiettivo: qualificare e riqualificare la nostra esperienza di formatori. La chiave di volta è il formarsi per formare. Quando si riduce il formarsi, si riduce anche il formare, come un vino annacquato.

1. Essere educatori efficaci nell'esperienza educativa è una necessità impellente.

Per essere formatori è necessario essere di vero aiuto per la crescita.

Prosumus si praesumus, nella cattedrale di Gubbio.

Siamo a capo, siamo delle guide, se gioviamo. Se siamo di aiuto possiamo fare da guida, se no dobbiamo tirarci in parte, perché impediamo la crescita.

Per essere di aiuto bisogna essere in una certa maniera.

Perché questo si verifichi è necessario attivare due processi concomitanti:

- trasmettere un patrimonio di valori che rende significativa la vita di una persona.
- c'è un altro 50% che è l'aiutare i destinatari ad assumere questi valori. Questo è fatto poco, in genere. L'aiuto a far sì che ciò che viene insegnato entri, trovi un terreno accogliente.

Per questo occorre non essere generici, ripetitivi, vaghi, ma incisivi, tali da perseguire l'obiettivo. Che i formatori che attendono l'aiuto da parte vostra ad essere competenti sia nello strutturare un'azione educativa, sia nello strutturare un processo formativo. Come funziona il processo formativo? C'è una struttura, una dinamica, una serie di passaggi che prevedono il raggiungimento di alcuni obiettivi.

L'efficacia educativa è come il termometro di ciò che fac-

ciamo: alcuni risultati, almeno medi, segnalano se la nostra azione va a segno.

In che cosa è necessario essere competenti?

- una sufficiente competenza dei contenuti da trasmettere e da aiutare a scoprire. Se non è chiara la meta siamo delle guide cieche.
- Conoscere a sufficienza i processi psicosociali implicati nel processo educativo e la loro gestione.
- Una conoscenza sufficiente dei metodi da seguire e dei mezzi da usare. In questo settore la fama di chi lavora con gli scout è eccellente.
- Far assumere gli atteggiamenti base dell'educatore: sono cinque gli atteggiamenti fondamentali dell'educatore:
 - ✓ L'amore autentico e manifestato, con una capacità di manifestarlo in rapporto alla condizione del ruolo che si ha e alla condizione dei destinatari. Occorre che sia autentico e non supposto e manifestato, cioè ha da raggiungere i destinatari.
 - ✓ La capacità empatica, la capacità di mettersi nei panni degli altri. Altrimenti si diventano persone che sovrappongono agli altri dei giudizi, delle regole, ma il germoglio non parte...
 - ✓ Una disciplina coerente.
 - ✓ La propositività autorevole: ci sono delle realtà, delle cose, che sono quelle che sono, che vanno proposte per quello che sono. Oggi è un punto abbastanza fragile, perché si tende al neutralismo.
 - ✓ Autenticità personale: essere chi e come si è. È il collante più profondo. Non chiede perfezione alla persona, ma chiede di non vendere fumo.
- la capacità relazionale dell'educatore e delle equipe educative, in modo da risvegliare il meglio delle persone. Quando arriva il sole rimette in moto a primavera ciò che era silente da mesi.
- Un'interazione positiva con i fattori socioculturali facilitanti: con questa persona o con questo gruppo, quali sono i fattori aiutanti? Ce ne sono sempre. Vanno scoperti, aiutati.
- La presa di coscienza di alcuni fattori frenanti, da saper contenere.

Quanto c'è in noi di queste capacità?

2. Essere educatori efficaci oggi è un serio problema.

Vedere tra voi degli adulti allarga il cuore. È piuttosto

raro vedere degli adulti che si occupano di educazione. È un grande dono che state facendo a voi stessi e alle persone con cui è in relazione. Quando un adulto vive questo servizio è un moltiplicatore di dono e bisogna esserne coscienti ed esserne fieri.

Oggi giorno ci sono molteplici resistenze a che degli adulti si giochino nel campo educativo:

Quando se ne vanno i ragazzi: per la bassa qualità della relazione educativa e per la bassa qualità della proposta educativa.

Resistenza da fuori degli educatori: c'è genericismo propositivo. È un furto che noi adulti facciamo nei confronti di molti giovani. La proposta oggettiva e invitante ha da arrivare configurata, non annacquata: devono arrivare valori veri e vari, proposti in modo simpatico. Quando ci lamentiamo che i ragazzi di oggi portano identità deboli (ed è vero) dobbiamo anche chiederci come mai! Uno dei fattori è questa carenza di punti di riferimento solidi da presentare.

Se un educatore è polistirolo espanso come potrà essere di riferimento?

C'è un consumismo che tende ad una mentalità tipo usa e getta. Ancora non si vede un superamento di questa mentalità. È una mentalità dei nostri giorni, che tende a mercificare tutto, riducendo a cosa.

Così anche il relativismo morale e le difficoltà a livello istituzionale.

Non vorrei dilungarmi su queste difficoltà, ma entrare in quello che è il processo educativo.

Il processo educativo, che è parte conscio e parte inconscio.

Possiamo mettere il nostro nome e cognome: qual è la qualità del mio essere formatore di formatori?

Quando una persona può essere detta "formata"?

Quando porta dentro delle motivazioni e delle convinzioni vere e ben fondate.

Arrivare a far sì che queste persone che si dedicano al servizio portino dentro delle vere radici del loro servizio. Non alberi di natale senza radici, ma alberi che durino ben più di una stagione, acqua buona, che viene da un pozzo e che consente di motivare la crescita. Motivazioni capaci di reggere nei successi e negli insuccessi, nelle stagioni buone e in quelle meno buone che sono proprie di ogni esperienza educativa.

Le motivazioni nascono dall'incontro di due poli: il polo oggettivo e il polo soggettivo.

Nel polo oggettivo di un formatore dei formatori scout. Aggiungiamo: formare un buon cristiano e un buon cittadino.

Nel PUC: formare l'uomo e la donna della partenza.

Una persona capace di vivere la sua vita con successo, capace di rispondere alla propria vocazione, con gioia, vivere la logica del dono di sé, del servizio, formare una mentalità di servizio alla vita.

Il polo oggettivo: l'antropologia scout, il tipo di persona scout.

Il polo soggettivo: è dato da ciò che la persona è e da come funziona.

C'è una dimensione conscia e inconscia. C'è il vero sé, ma ci sono anche aree di falso sé.

C'è poi l'intelligenza, la volontà, la libertà, l'affettività, il desiderio, la corporeità, la socialità.

L'intelligenza può essere:

- pensiero svincolato, capace di pensare perché interiormente libera. Non ci si racconta balle, anche se è scomodo. Libero di aderire alla verità. Il primo passo è l'autocritica, non l'autoaccusa.
- Pensiero vincolato: costretto da dentro a doversi dar ragione. La persona tende a percepire se gli altri gli danno ragione o torto. Se gli altri gli danno ragione apre la tapparella, altrimenti chiude la tapparella e seleziona la realtà in base a quanto mi danno ragione o torto. Questo riguarda la maggioranza delle persone, a varia gradazione. Quando c'è troppa ansietà o insicurezza o quando siamo più stanchi... scatta il pensiero vincolato. È necessario trovare il meglio di sé. Quando gli adolescenti cominciano a puntare il dito, che è la loro arte, quanto sappiamo come adulti non reagire in modo difensivo, ma sapendo cogliere cosa c'è dietro?
- Il pensiero confabulatorio: l'arte di inventare quello che non esiste per darsi ragione. Per salvare la faccia, per credere che in qualche modo si può passare un ponte che non c'è. La confabulazione è parente dei vari gradi di disturbi della personalità.

Il processo formativo chiede al formatore di farsi esperto sia del polo oggettivo che del polo soggettivo, del terreno di partenza. Quanti sono i terreni? Sono quattro: il seme della Parola è una cosa meravigliosa, potente, capace di portare frutti, ma sono condizionati dal terreno di accoglienza, che se non è sufficientemente buono rende inerte il seme. Uno sguardo sui contenuti e uno sguardo sulla persona, per rendere il cuore disponibile.

Ci vuole poi il processo di soggettivazione e di oggettivazione.

Il polo oggettivo deve vivere un processo di soggettivazione. Tutto ciò che rappresenta il polo oggettivo permei il polo soggettivo. Se non entra nel cuore, se non tocca le radici della persona, non si opera il cambiamento.

È un'arte che si impara, quella del formatore, per operare questo processo di soggettivazione. Lo si vede dai fatti: è avvenuta o no la digestione? È avvenuta l'interiorizzazione?

A volte il processo di soggettivazione resta parziale, resta ridotto.

Molto spesso il problema non è del ragazzo, ma del sistema familiare. Non è un problema di colpe da distribuire, ma di far convergere le forze.

Il secondo processo: il polo soggettivo non resti a se stante, ma attui un processo di oggettivazione, si confronti con ciò che sono i valori oggettivi. Qui abbiamo quel processo di persone impermeabili che vorrebbero assimilare a sé la realtà, non confrontarsi con la realtà. Questo è il narcisismo, la volontà di specchiarsi nella realtà e non di confrontarsi con l'oggettività del reale.

Formare l'uomo e la donna della partenza, capace di partire da casa.

La verifica oggettivante è uno dei grandi doni da fare alle persone. Ogni persona ha da configurarsi e aiutare l'altro a diventare se stesso è un dono prezioso. Chi è formatore ha da trasmettere.

La funzione oggettivante: quando una persona diventa persona, con questa persona capace di partire per l'avventura della vita: Sei passaggi:

- scoprire il proprio centro, il centro della persona. Un centro dove sgorgo come persona, dove ho sufficiente autostima, dove mi sento una persona che ha un suo valore. Non mi vivo come superiore agli altri perché non è vero. (adolescenza). Non sono migliore degli altri, sono pari agli altri. (17-20 anni). Si verifica quando uno riconosce i suoi doni e i suoi limiti. Terzo gradino: io sono me stesso tra gli altri. Qui nasce il formatore formato. Ho una fonte nel giardino e attingo. Porto in casa questa fonte. Ho un centro dove c'è una fonte, non un gorgo che ingoia. Persone che sono più radici che edera. L'edera dove si aggrappa fa morire l'altro, diventa parassita.
- Scoprire una periferia, uno spazio, un tempo psicologico dove potersi ritrovare. Anche dei luoghi dove ci si ristora.
- Dei confini. Oggi sono così laboriosi per molte persone. Io arrivo fino a qui, poi cominciano gli altri. Fino a che non si forniscono dei confini non si cresce. Nascono attraverso la capacità di dire i sani no e i robusti sì, che sono i termometri dell'arte educativa. Altrimenti siamo inaffidabili.
- Una porta di entrata (e non venti porte di entrata) con la chiave per dentro, in cui io, non altri autorizzo ad entrare. Non persone colabrodo, che dicono di sì a tutti, per paura di deludere. L'arte di sanamente deludere è particolarmente importante, per evitare delusioni di onnipotenza. Entra chi io autorizzo ad entrare. Non entrano tutti. La super disponibilità non è generosità non è disponibilità. È un serio problema di personalità, è compiacenza.
- Un interlocutore interattivo. Una persona che gesti-

sce la propria vita, non la subisce, né la impone sugli altri, ma la vive in modo assertivo: sa dire, sa tacere, sa essere se stesso senza coprire gli altri. Sa occupare il proprio posto, sa lasciare che altri occupino il proprio, ma non lascia che altri occupino il suo. E se capita, saprà correggere il tiro, magari in un secondo tempo. La propria vita non è delegabile a nessuno.

- una connaturalità con altri, un territorio comune, in un gruppo vero, in una associazione, in una coppia...

Proviamo a darci un punteggio.

La quantificazione, pedagogicamente, consente di abbandonare le nuvole e di entrare nel reale.

La quantificazione perfetta sta nell'altra vita. In questa vita possiamo lavorare sulla perfettibilità.

Il primo atteggiamento base è l'autenticità: non è necessario che un educatore sia perfetto, ma che sia vero.

Chi è adulto mette le mani sulla realtà e la chiama per nome.

Quando si è adulti rimettersi sui banchi di scuola è difficile, ma è il dono più grande che ci si può fare.

Se no, invece di formazione (che è destrutturazione e ristrutturazione) abbiamo le forme di addestramento, dove l'interessato si comporta come l'adulto si aspetta, ma dentro di lui non ha radici e appena potrà cercherà di essere liberi. L'addestramento non è educazione. Lo si fa con gli animali, non con le persone. Si deve passare per la mente, per il cuore, per la volontà della persona.

A volte c'è un attivismo sostitutivo dell'equilibrio tra l'agire e l'interiorizzare. L'alternanza di questi due momenti è indispensabile. Se l'attività diventa attivismo abbiamo poca formazione.

Oppure si può avere l'indottrinamento. Si dicono tante cose, si cerca un insegnamento, tante nozioni che accontentano i saputelli, ma non fanno crescere.

L'indottrinamento lascia la persona così com'è.

Oppure si può avere l'addomesticamento indotto per compiacenza. Quando troviamo delle persone troppo corrispondenti, che non hanno vissuto la fase della minimale ma necessaria trasgressività, abbiamo una forma di addomesticamento indotto per compiacenza, per evitare danni o avere guadagni. "Questo figlio è la nostra gioia, non ci ha mai dato nessun pensiero"... ma il bravo pupo dopo tre anni avrebbe mollato l'università, perché compiacente, costruito sulla facciata.

Quanto sono agibili quei canalicoli, che consentono l'interiorizzazione, l'appropriazione?

Quando questo processo prende corpo avviene il passaggio educativo.

Cosa fare in concreto?

Quali esperienze educative far fare?

A quali dare preferenza?

I formatori devono sapere: facciamo questa uscita, facciamo questo camposcuola a partire da dove, passando per dove, volendo arrivare dove?

Quali sono le esperienze utili? Mentre avvengono: aggiustare il tiro. Quando vissute: saperle revisionare.

DOMANDE E RISPOSTE

Ai relatori dei gruppi: Focalizzare l'attenzione su quanto è emerso nei gruppi e su eventuali domande che sono rimaste inevase.

Roberto - Ci siamo posti la domanda sugli aspetti di valutazione del formatore, in riferimento allo schema presentato.

La formazione come occasione di crescita per il formatore.

1. Creare un buon clima di campo, elemento importante per facilitare l'apprendimento e l'acquisizione di motivazioni fondate.

Coinvolgimento diretto da parte dei partecipanti. Attenzione alla relazione individuale, al bisogno formativo del singolo. Per la maggior parte dei capi c'è quest'attenzione. A volte non si riesce ad attuarlo. Alcuni pertanto rimangono delusi.

La testimonianza. Passare con il nostro modo di essere quelli che sono i nostri valori. Senza presentarci come superiori.

Attenzione nel passare l'intenzionalità educativa, il cercare di far capire il significato di ogni strumento del metodo.

Importanza degli obiettivi del campo e di far comprendere agli allievi il percorso di campo.

A volte la mancanza di una relazione che sia anche "affettiva".

A volte l'ansia che si vive nei confronti dell'esperienza.

Domande:

- chiarimento sull'idea di formatore
- bastano sei giorni di camposcuola per destrutturare e ristrutturare?

2. Si è notata la differenza tra chi ha maggiore o minore esperienza come formatore.

Chi ha minore esperienza ha maggiore ansia. Chi ha maggiore esperienza si sente maggiormente sicuro nel portare avanti il campo. Le difficoltà sono più di tipo psicologico: la fatica ad aprirsi con gli allievi. Una certa riservatezza iniziale per alcuni è un fatto voluto. Una difficoltà è la gestione dei conflitti: il conflitto dovrebbe esprimersi e da parte del formatore c'è il desiderio di risolverlo al più presto. Per alcuni: svuotare il campo,

cioè saperlo adattare alla situazione e alle persone. Importanza di gestire lo staff e soddisfazione di poter gestire bene lo staff, lasciando che ciascuno esprima se stesso e la sua diversità.

Domande:

- quanto riusciamo a sentirci adulti. Riusciamo sempre a porci nei confronti degli allievi in modo adulto, nei confronti di altri adulti?

3. I doni:

- la buona capacità di gestire i rapporti, sia con gli allievi che con lo staff.
- Lavorare sui processi, senza sottolineare in modo particolare i contenuti, favorendo l'acquisizione di un modo di affrontare le problematiche educative coi ragazzi.
- Saper lavorare con gli allievi, partendo dalla loro esperienza, sapendo ricostruire degli elementi di contenuto.

I limiti:

- il sapersi mettere nei panni degli allievi, soprattutto per quelli che vivono situazioni di difficoltà.
- Il perdere di vista la relazione personale con gli allievi se si lavora molto sui processi.
- Come riprendere la trasmissione dei valori se si dà molto spazio ai processi?
- Difficoltà a rimodulare il progetto di campo conoscendo gli allievi e le loro situazioni.
- Paura di fare indottrinamento, ponendo i contenuti in modo un po' troppo diretto e uguale per tutti.
- Problemi di insicurezza personale. Paura di non essere all'altezza della situazione e di non saper rispondere alle esigenze che si pongono.

Domande:

- Smontare e rimontare che cosa? Le persone? Le convinzioni? Le consuetudini?
- Possiamo pensare davvero agli allievi come a degli adulti? Di fatto spesso non sono adulti. Come comportarsi allora tra l'ideale e il reale?
- È un obiettivo troppo ambizioso quello di illustrare tutte quelle componenti dell'adulto in un campo che dura solo sette giorni?

4. Paure nel modo in cui si costruisce il rapporto con i capi. Creare il rapporto diretto di empatia: fino a che punto? Dobbiamo essere più o meno costruiti, studiati? Dobbiamo essere noi stessi. Che cosa si aspettano le persone da noi?

- Abbiamo a che fare con degli educatori. A volte sono poco più che educandi, che hanno 21 anni, che hanno bisogno ancora di paletti. Siamo tenuti a dare queste informazioni o rischiamo di creare dei mostri, un prodotto troppo definito, poco spontaneo?
- Riuscire a trasmettere il metodo non come una scatola chiusa, ma senza rinunciare alla fantasia e allo spirito di gioco.

Risposte di Don Sovernigo

- Le domande erano su di sé e non sulle problematiche.
- Quando succede questo segnala una difficoltà di accesso al sé. La formazione degli adulti che scavalca colui che è implicato, se saltiamo il nostro essere personale le tecniche formative servono pochissimo.

Il primo campo, il primo strumento dell'azione educativa è la persona e l'azione del formatore. Se non lavoriamo sui nostri atteggiamenti di fondo, il resto ci sfugge: veniamo catturati dalle tecniche. È un punto davvero delicato.

Due genitori che vogliono educare davvero il primo lavoro che devono fare non è con il figlio, ma tra di loro.

C'è quindi un po' di paura di guardarsi in faccia.

Se cambiano gli atteggiamenti, i modi di essere del formatore dei formatori, l'approccio formativo si realizza.

In questo tipo di lavoro formativo o la persona si implica in primo piano o non cambia niente. Questo perché tra adulti nello scambio deve esserci il rispetto di due istanze:

- chi si espone fa affari e ci guadagna. Chi non si espone non fa affari e poi si lagna.
- Tuttavia ciò che va comunicato deve essere rispettoso di me e rispettoso degli altri.

Si tratta di imparare ad esistere in un gruppo con cui si vuole comunicare e crescere. Con me faccio un lavoro il più possibile in profondità e poi comunicherò quello che riuscirò a comunicare. Il cambio avviene se c'è comunicazione, osando esistere.

Il lavoro formativo sulla persona chiede di implicarsi in prima persona. Altrimenti prevale la difensività, lo status quo. Quanto c'è di implicazione, tanto più c'è cambio e crescita. È importante che ciascuno nel gruppo possa dirsi, almeno in forma minimale.

Aiutiamo l'altro nella misura in cui c'è

- Ortodossia
- Ortoprassi
- Ortopatia: il sentire autentico. Viene da Paul Ricoeur. Esprime l'istanza emersa negli ultimi 70-80 anni ad integrare tutto ciò che è l'educazione ai contenuti, all'agire pratico, e che dice un primato del sentire, della dimensione emotivo affettiva.

C'è il livello medio della comunicazione degli adulti che è indispensabile.

Ci sono cinque livelli della comunicazione:

- livello esterno
- livello fattuale

- si comincia ad effettuare un cambio quando si parla di idee, giudizi...
- il cambio effettivo si attua quando si comunica a livello del sentire della persona.
- Se si entra nel livello di empatia, allora il cambio diventa effettivo.

Si usava molto la parola educatore, poi si è usata quella di formatore e ora si tende a tornare sull'educatore.

Smontare o rimontare che cosa? Quando si parla del processo formativo chi è educatore deve sapere smontare e rimontare i passaggi. C'è una sequenza che attua in un camposcuola. Quando ci si riferisce a persone il processo di smontare e rimontare si fa solo all'interno di una psicoterapia. L'educazione non entra in questo campo. È un'opera che chiede un'azione sui processi inconsci della persona e per poter lavorare lì bisogna essere attrezzati. Il livello educativo è invece proprio del livello conscio e pre-conscio. Il processo è la scoperta e l'assunzione dei valori.

Come lavorare sui processi? L'educatore valido lavora sui contenuti e sui processi.

Quali tasti occorre toccare perché questi si mettano in moto?

Il lavoro sui processi verte sui seguenti dati:

- il desiderio. Il desiderio di vivere. È la realtà più mal-messa nelle persone. Persone che desiderano correttamente non sono la maggioranza. La maggioranza delle persone ha o desideri esorbitanti (cfr. l'adolescenza = la persona non ha ancora imparato a prendere le sue misure. Un educatore che non ha chiaro questo, tende a riproporre questo modello. Un depresso tende a deprimere. Un paranoide tende a instillare sospetti. Un distimico tende a trasmettere gli sbalzi umorali, ecc.). Quindi: re-imparare a desiderare costruttivamente.

La persona vive con attese indebite rispetto alla realtà. Chi ha desideri sani li cerca e si mobilita. Questo è il "normale".

Inoltre: i desideri spenti. Persone che desiderano poco o desiderano male. Issare la vela della propria vita. La stragrande maggioranza delle persone vive ben al di sotto delle proprie possibilità: persone che vivono al di sotto delle possibilità perché sono state siringate nella loro prima infanzia. Non sono stati valorizzati e promossi.

- L'esperienza del limite: limite fisico, morale, spirituale, proprio o altrui. È necessario aiutare la persona ad avere un rapporto positivo col limite. I limiti sono di tre categorie:
 - ✓ Alcuni possono essere toglibili. Possono essere eliminati e diventare qualità di vita.
 - ✓ Altri sono riducibili. Si possono ridurre.
 - ✓ Non toglibili, non riducibili, ma inzainabili. Possono essere assunti come parte della propria vita, senza vergognarsene.

Possiamo

- Assolutizzare, enfatizzare il limite, pensando come un ostacolo insuperabile. Il limite è sempre periferico, non è mai centrale. Incontrare il limite dal positivo della vita, da ciò che c'è non da ciò che manca.
- La colpevolizzazione del limite. Non si cresce. Quando si colpevolizza il limite non si può lavorare sui processi.
- L'assunzione del limite. È il contrario del vittimismo, che è proprio di chi si lamenta per non assumere la responsabilità della propria vita.

L'educazione a gustare il bello, il buono, il vero, il giusto. Che cosa di bello abbiamo vissuto oggi, a partire dal minimo percepibile, nel livello fisico, psichico, spirituale.

Che cosa fare perché l'interiorizzazione vada avanti?

Aiuterò il soggetto del percorso formativo nella misura in cui accetto in modo incondizionato l'altro.

Noi ci apriamo solo quando ci sperimentiamo rispettati e riconosciuti.

Altrimenti si scivola sull'addomesticamento.

Perché il circolo vizioso degli elementi problematici si spezza la chiave sta nel giovane o adulto che prenda in mano il suo cammino destrutturando e ristrutturando la sua vita, in modo da essere adulto in crescita, adulto in cammino. È la formazione permanente. Imparare a gestire in modo costruttivo le proprie fragilità. Oggi conosciamo molto più che in passato le leggi della cre-

scita. Questo circolo vizioso può diventare un circolo virtuoso.

Ad esempio: un capo scout che diventa un po' più positivo e realistico, diventerà capace di trasmettere questo.

Il punto nodale è che l'interessato accetti se stesso.

Va garantito un contesto di gruppo in cui sia possibile la crescita della persona. Ogni persona va aiutata e si muove come persona.

Una priorità di tempo e di contesto: il gruppo.

Una priorità di valore: la persona.

La solidità cerca ed esprime anche competenze.

Le competenze non suppliscono la solidità se manca.

Come coniugare fede e formazione.

Che sia formazione integrata e integrale. Che la formazione alla fede sia impastata, sia innervata. Ci dev'essere un'integrazione delle componenti. Devono camminare in contemporanea. La formazione alla fede non va giustapposta, ma integrata.

Saper alternare il fare e il riflettere e il saper ascoltare le risonanze, condividere le risonanze. Questo circolo virtuoso fa da collante con tutto il resto.

Se manca questo, i cammini non sono un granchè.

Augurio:

Continuare in questo cammino formativo: formarsi per formare, perché la vita non sia ripiegata, ma la gioia possa espandersi e crescere.

Rischi e risorse del CFA

di Edo Martinelli

I nostri campi di formazione hanno alcuni elementi che li rendono unici nel panorama della formazione di adulti

- a. altissima motivazione dei partecipanti, capacità di reggere ritmi incalzanti, situazioni disagiate o precarie, anzi quasi predilezione per queste, e tutto questo a pagamento
- b. linguaggio comune, un gergo che unisce il gruppo sin dall'inizio
- c. uno strumento di comunicazione per adulti che solo noi possediamo ed usiamo, che è allo stesso tempo significato, significante, metodo di lavoro, oggetto del lavoro e chiave di lettura: lo scouting
- d. il bassissimo costo
- e. obiettivi chiari e sperimentati
- f. un ritmo incalzante messo in preventivo e accettato da tutti
- g. assenza di competitività tra i partecipanti, forte

coesione che nasce velocemente

- h. retroterra molto omogeneo
- i. capacità tecniche notevoli tra i partecipanti
- j. clima da compagnia di giro
- k. la route, dice "ma non tutti facciamo la route", vuol dire che qualcuno è ricco e può permettersi di sprecare un talento come la route
- l. nessuno è un professionista, tutti siamo in ferie rispetto ai nostri impegni primari.

Ogni risorsa è un rischio, ogni rischio è una risorsa, ma attenti a non confonderli, sarebbe un rischio, o una risorsa

- gli allievi, e per allievi intendo gli ignoranti, quelli che cadono giù dalle nuvole, quelli che è la prima volta che mettono lo zaino, quelli che ti fanno cadere le

braccia, quelli che ti domandano se devono portare il maglione, quelli che...

gli allievi sono il motivo per cui noi siamo qui

errore: ignoranza degli allievi = problema

- l'ambiente naturale-geografico-significativo del campo: il territorio, se non lo conosci è un problema se lo conosci è ricco di risorse. Il campo mette radici in un territorio lo beve, lo concima, ne coglie i frutti
- l'ideologia dello staff, la formazione del programma di fondo:
 - gli associativi, gli antiassociativi, gli illuminati, i fedeli del regolamento, i deresponsabilizzati (l'associazione dice...)
- il metodo di lavoro è una risorsa quando sottosta alle esigenze del campo e non quando è un teorema formativo cui asservire il campo
- la logistica è la buccia di banana su cui puoi scivolare. Se la logistica non funziona significa che lo stile del tuo staff sono solo parole.
- per molti è il primo contatto con l'Associazione, per altri è la prova d'appello dell'associazione
- l'A.E.: solo quello giusto, altrimenti è meglio una danzatrice del ventre
- le basi scout
- la durata del campo, il fatto che il tempo non basti e ci costringa a lasciare sempre qualcosa di incompiuto
- l'hike, opportunamente giocato è la chiave d'accesso ad una profondità ancora più ricca di ogni allievo. Messo all'inizio è un chiaro alibi per preparare il campo all'ultimo momento.
- il doppio incarico dei formatori, il fatto che non abbiano molto tempo, il fatto che siano capi in attività, che si scontrano settimanalmente con le miserie delle comunità capi.

Il campo è, anche se non lo sa,

- un'esperienza di apprendimento forte e sorprendente: molti pensavano di avere terminato la scoperta delle proprie possibilità all'università o all'esame di maturità. Qui scoprono di avere davanti ancora un bel terreno da esplorare: le proprie possibilità.
- un vero brain-storming, altro che balle. Il campo è una vera tempesta sul cervello: la bassa alimentazione, i ritmi, le persone nuove da conoscere, un ambiente sconosciuto, la necessità di produrre rapportandosi a tutte queste novità, la dimensione di gioco, sono scariche elettriche capaci di smuovere chiunque
- la ripresa di una fase di progetto e utopia. Specialmente per i più adulti è il ripristino di un cammino interrotto quando "si erano messi da parte gli ideali per fare sul serio". Per i più giovani è la scoperta che ci sono persone che considerano i valori una cosa seria e non un passatempo in attesa della maturità.
- un'iniziazione alla vita cristiana, una sperimentazione complementare ad una vita piena felice e attiva: Una

settimana di vita ritmata dalla preghiera e dalla liturgia, affrontando una catechesi adulta per alcuni è il passaggio da una vita cristiana infantile ad una adulta, per altri è la scoperta che tutte quelle chiacchiere trovano qualcuno che le mette in pratica, e che non fanno male, e non rendono stupidi.

- un'esperienza di iniziazione alla vita adulta: quello che fino a ieri ti sembrava una bella esperienza (lo scoutismo, le sue attività) diventa un metodo, valido e forte, per educare gli altri. La consapevolezza di educare ti rende adulto, e da quel momento non puoi più far finta di niente: lasciare l'esperienza significherebbe abbandonare un'esperienza genitoriale. Ma non potrai più tornare quello di prima.
- la dimostrazione che l'associazione esiste davvero, che al di là delle riviste e delle mozioni esistono persone, capi veri, uguali a te, senza auto-blu, senza diarie o indennità, senza segretarie o uffici. Molti faticano a crederci e preferiscono ritornare a pensarla lontana e astratta, ma un campo fa toccare con mano che un quadro è un capo uguale a te, con il tuo stesso tempo, con qualche problema in più.
- un punto d'osservazione sui capi: ogni anno abbiamo la possibilità di analizzare un campione ristretto, ma rappresentativo, e negli anni di vedere l'evoluzione o la trasformazione dei capi. È interessante notare come molti indizi siano simili in tanti campi e come le impressioni degli osservatori siano spesso molto simili.
- un momento di ricerca nella storia dell'associazione, del metodo, dei documenti fondamentali della storia associativa e delle riflessioni metodologiche. Lo staff è il collegamento tra la storia e il presente. Distinguiamo la storia dal passato puro e semplice. La storia è la sapienza del passato, quello che fa di una serie di fatti, decisioni, scritti, eventi, un cammino di progressione. Il passato, magari il nostro, è spesso una possibilità che ci diamo di vincere la gara di ritorno senza gli avversari di un tempo.
- la presa di coscienza dell'etica del capo, delle sue responsabilità, del suo dover rispondere di che cosa, a chi (fuori dai dogmi). È traumatico per molti scoprire che il capo ha dei doveri imprescindibili nei confronti dei genitori, della comunità capi, della società. E che ci sono regole morali anche in questo. È traumatico, ma se non lo facciamo noi non lo fa più nessuno: la formazione all'etica dell'educazione, ma anche all'etica del capo è un nostro dovere epocale.
- un confronto generazionale: il campo è un'occasione di vita in relazione paritaria con altre generazioni, senza pregiudiziali e senza schemi di potere. In questo alcuni non sono preparati, è un'esperienza rivoluzionaria, estranea, da rifiutare. Noi consideriamo utile e produttivo lavorare insieme, e lo facciamo in modo naturale.
- una settimana di ferie, un giocare ad apprendere, un ridare qualità alla vita, la sperimentazione di una vita di qualità, in termini assoluti. La vita di un campo è

una bella vita, deve essere una bella vita: intensa, ricca, gioiosa, produttiva, allegra, faticosa

- la sperimentazione di una visione ampia della nostra esperienza il recupero di una dimensione storica, culturale, un'esperienza filosofica, nel senso vero del termine. Nel miserere quotidiano è difficile ridare respiro al pensiero, alla cultura che ci siamo costruiti. Il conseguimento di risultati o l'inseguimento di problemi e menate tarpa le ali ad ogni velleità. Il campo rende indispensabile il colpo d'ali che solleva tutto il corpo, che ci aiuta a vedere più lontano, e dopo ancora più lontano.
- la realizzazione dell'utopia e quindi la negazione stessa del concetto di utopia. Il campo è una società libera e felice, è la prova che si può, che è possibile, è l'anticipazione nel presente del motivo per cui educiamo. Il campo è la prova che il mondo migliore esiste: siamo noi.
- la sperimentazione di rapporti basati sulla fiducia e sul rispetto, come si conviene tra adulti.

Punti deboli

- staff mono-esperienziali, scarsa rappresentatività del metodo nella sua globalità, qualche talebano di se stesso, o di un aspetto del metodo
- poco scoutismo nel metodo di lavoro,: a volte c'è troppa azienda, troppe sale riunioni, a volte, però a volte è già troppo.
- nessuna esperienza di chiesa, presenza a.e. limitata alla celebrazione obbligatoria o anche nessuna presenza, non sostituita da un adeguato rapporto con la chiesa locale, o da una preparazione dello staff: se il campo non vive in rapporto con la chiesa diventa un gruppo sganciato, perso. Il campo deve essere inserito nella chiesa, nel suo cammino, nel rapporto con il territorio, nella scelta dei luoghi, dei tempi.
- unico metodo di lavoro: sessione seguita da sessioni senza scampo. Attenzione, specie nei CFM, alla caricatura del "culo a strisce": è un passaparola tra i giovani che vanno al cfm "preparati a fare notte seduto col quadernino in mano"
- ritmi di vita stupidi: sessioni ad orari impossibili, non adeguato riposo, pranzi e cene a termine sessioni e sessioni che non si decidono a finire, scarsa attenzione al corpo, ad un ritmo sereno.
- giudizi strani, troppo contestualizzati, quasi in codice, oppure piatti finti, prestampati, letterine, fervorini linguaggio che ha perso senso, si è svuotato, luoghi comuni.
- autoreferenza e scautese eccessivo, frasi fatte

- qualcuno fa passare per metodo le sue esperienze, quelle che lo hanno soddisfatto. (le esperienze nate nelle metropoli diventano in fretta una moda, producono danni e pretendono di diventare metodo. Dico no, altrimenti anche il mio torneo di spogliarello per scolte è metodo, perchè funziona sempre e "fa comunità")
- campi che saltano per carenza iscritti: il campo si fa sempre, lo staff è una fisarmonica, pochi iscritti poco staff, niente snobismo "io non mi muovo per meno di 20"
- poca circolazione delle buone iniziative/esperienze di campo, se uno staff non fa girare le idee o non ne ha o è sganciato dalla formazione capi.
- adesione a ritmi prestabiliti, ereditati, mai messi in discussione, svuotati
- numero dei componenti dello staff, loro presenza al campo: ognuno fa il suo numero, ognuno fa sempre lo stesso numero, part-time verticale, turn-over, apparizioni, visioni, quintetto base con cambi, staff che non si danno prospettive, staff che non formano formatori
- infantilismo generato da una simulazione del metodo spalmata su tutti i momenti del campo: non esageriamo, neanche con le ambientazioni
- campo come turacciolo nell'oceano, senso di abbandono tra un campo e l'altro
- qualche califfo e qualche ape regina, con intorno la corte.
- il fattore tempo: in alcune regioni il CFM dura un giorno in meno del CFA: tante sono le esigenze, i bisogni espressi dai capi e vasta la metodologia da proporre

Punti da esplorare

- il pre-campo, coinvolgimento dell'allievo e delle sue relazioni
- cfm nazionali? rivediamo le motivazioni della regionalizzazione del metodo, è così grande l'Italia? Fare il contrario di quello che fa la politica è sempre un buon inizio.
- raddoppiare i campi e dimezzare gli allievi per campo?
- non lasciare che gli staff si formino da soli, ma cercare una rotazione dei capi campo?

LABORATORIO: IL PROFILO DELL'ASSISTENTE ECCLESIASTICO NELL'EVENTO FORMATIVO

Compiti e ruoli dell'A.E. nella formazione

Lino Meriggi e Jean Paul Lieggi (testo rivisto dalla Pattuglia Nazionale Fo.Ca.)

I riferimenti bibliografici

Quaderno del capo campo, cap 1.601.1 [il formatore nell'Agesci: ruolo, funzione e criteri di scelta]

1. PREMESSA STORICA

- a. L'Associazione, pur confidando molto nella presenza degli A.E. a tutti i livelli, raramente si è espressa in atti ufficiali su tale figura.
- b. Ad esclusione della mozione 12/1998 che approvò il documento "Educazione alla fede" e della mozione 13/2002 che approvò il documento "la formazione dei capi come educatori alla fede", non abbiamo rinvenuto altri documenti;
- c. Partendo da tali considerazioni, la la Formazione Capi Nazionale ha ritenuto opportuno proporre durante l'Incontro Nazionale Formatori del 2004 un gruppo di lavoro che provasse a disegnare il profilo dell'assistente ecclesiastico nell'evento formativo, delineandone compiti e ruolo;
- d. In tale lavoro, sono state tenute sullo sfondo come elementi di riferimento le mozioni 22/1991 e 8/2002 sul profilo del formatore.

2. LA SITUAZIONE ATTUALE

I partecipanti al laboratorio ritengono che lo staff di ogni evento formativo debba partire completo in tutte le sue componenti, sin dalla fase di progettazione compreso l'Assistente Ecclesiastico, allo scopo di garantire la necessaria integrazione tra l'aspetto metodologico, l'aspetto formativo e la proposta di fede.

Dall'osservatorio dei campi scuola emerge che a volte l'A.E. è inserito all'ultimo momento e a volte è in grado di garantire solo la celebrazione dei sacramenti. Tale situazione non può essere ritenuta accettabile neanche quale eccezione e pertanto riteniamo che sia più opportuno non svolgere l'evento formativo in mancanza di precise garanzie di partecipazione piena e continuativa, anche da parte dell'A.E.

L'A.E. dunque è un formatore e parte integrante dello staff, ha la stessa dignità dei Capi Campo, anche nei segni esteriori.

Riteniamo necessaria la progettazione da parte della Formazione Capi Nazionale e Regionale di percorsi formativi specifici per tale ruolo.

Per questo, l'A.E. che presta servizio negli eventi di formazione deve possedere i seguenti **requisiti**:

- ✓ Essere un presbitero
- ✓ Essere censito
- ✓ Conoscere le regole comuni che l'Associazione si è data ed essere capace di viverle, testimoniarle e promuoverle
- ✓ Essere inserito in modo significativo nel vissuto dell'Associazione
- ✓ Essere disponibile a formarsi al ruolo e nel ruolo, attraverso la partecipazione a momenti specifici di formazione;
- ✓ Essere disponibile a svolgere il proprio servizio come risorsa per tutta l'Associazione e ad offrire la propria competenza in percorsi, momenti ed ambiti diversi.

Deve possedere le seguenti **competenze specifiche** che possono essere anche acquisite progressivamente durante il proprio mandato tramite l'esperienza ed alcuni supporti formativi:

- ✓ Utilizzare un linguaggio semplice e comprensibile
- ✓ Lavorare in équipe, favorendo la crescita nella fede dei membri dello staff
- ✓ Animare gli adulti e proporsi come accompagnatore personale
- ✓ Partendo dalla Bibbia, offrire gli strumenti adeguati per leggerla, attuarla e pregarla
- ✓ Aiutare a riscoprire la dimensione vocazionale della persona ("... custodire e coltivare il giardino.."Gen.2,15)
- ✓ Aiutare a riscoprire l'integrazione tra fede e vita nella globalità della proposta educativa dello scautismo
- ✓ Conoscere la specificità dell'educazione alla fede in AGESCI
- ✓ Ideare, proporre e gestire percorsi di catechesi e di preghiera per adulti
- ✓ Favorire la competenza catechetica dei capi e la loro abilità nel costruire itinerari di fede.

LABORATORIO: LA VALUTAZIONE DELL'ALLIEVO

Susanna Levantesi e Roberto Gastaldo

I riferimenti bibliografici

Quaderno del capo campo, cap 3.304.1 [la valutazione degli allievi]

Il nodo

- 02/15 gennaio 1996 [il processo di programmazione e verifica...]
- 09/30 luglio 1996 [...alla fine del campo scriviamo i giudizi]

Premessa

Il gruppo di lavoro ritiene, nel suo complesso, funzionante il sistema di valutazione dell'allievo. Tuttavia, esistono alcune difficoltà principalmente riconducibili ad una eccessiva frammentazione del percorso formativo¹. Particolare accento è stato posto sull'importanza dell'**autovalutazione** nella costruzione del giudizio, sugli strumenti da impiegare per costruire progressivamente la **valutazione dell'allievo**, sui **contenuti del giudizio** e su come valutare la **dimensione della fede**.

1. L'autovalutazione

Partendo dalla considerazione che l'allievo debba essere consapevole del proprio processo formativo (percorso fatto durante il campo), l'autovalutazione assume un ruolo fondamentale nella costruzione del giudizio.

Di conseguenza, il giudizio deve essere redatto dallo staff seguendo uno stile autovalutativo e gli allievi devono essere direttamente coinvolti nel sistema di valutazione.

La valutazione deve essere fatta sulla base di quanto emerso durante il campo e deve risultare trasparente, nel senso che non deve contenere sorprese, ovvero cose non dette durante il campo. Dunque, è importante "contestualizzare" il giudizio limitandosi alle manifestazioni dell'allievo al campo: compito dello staff sarà quello di esprimere con onestà e chiarezza ciò che, riguardo all'allievo, è stato in grado di cogliere durante l'evento. Nella dinamica dell'autovalutazione è necessario che lo staff sia attento a tener fede alle proprie responsabilità, pungolando, stimolando e conducendo l'allievo ad autovalutarsi in modo autentico.

2. Strumenti per costruire progressivamente la valutazione dell'allievo

Partendo dall'assunto che la valutazione degli allievi e la valutazione del campo sono due ambiti strettamente connessi, la progettazione del sistema di valutazione dell'allievo deve essere fatta insieme a quella dell'evento.

La valutazione, del campo e degli allievi, costituisce un

processo sistematico che inizia già con la progettazione dell'evento. Allora, è importante che il giudizio sia espresso (anche) in relazione agli obiettivi di campo.

Ampiamente diffuso in tutti i campi scuola è il timore degli allievi nei confronti del giudizio; in tal senso è opportuno ed importante che lo staff sottolinei, fin dall'inizio, che il giudizio nasce durante il campo ed avrà uno stile di tipo autovalutativo.

Di seguito si riporta l'elenco dei principali strumenti a disposizione dello staff per costruire la valutazione dell'allievo nel corso dell'evento:

- Scheda di presentazione dell'allievo
- Convoca (finalità dell'evento, presentazione degli scopi e organizzazione del tempo, programma dell'evento)
- Raccolta delle aspettative (è iniziata la sperimentazione inerente ad un questionario individuale sulle aspettative)
- Contratto formativo (esplicitazione mediante contrattazione di obiettivi formativi, metodologia che si vuole utilizzare, contenuti che saranno affrontati, tempi di lavoro, regole)
- Verifica a metà campo: serve a far emergere problemi e soluzioni, verifica il clima e la soddisfazione, è una prima valutazione collettiva del campo. Tale strumento è molto diffuso nei campi scuola e considerato utile allo staff per capire se si sta rispondendo alle esigenze formative degli allievi, e per apportare eventuali aggiustamenti. È legata al contratto e alla verifica finale
- Verifica a fine campo: autovalutazione dell'allievo ed eterovalutazione tra gli allievi (rilettura del proprio itinerario, confronto con gli allievi e con lo staff).

Per ogni fase principale del campo, si ritiene opportuno progettare un momento di sintesi rispetto ai temi affrontati e di rilancio sulle questioni aperte, sui nodi insoliti e sul cammino personale di ciascun allievo.

Lo staff avrà una costante attenzione agli allievi, cogliendo le occasioni per aiutarli a risolvere eventuali difficoltà e inserirsi nel campo, così da viverlo pienamente.

3. Che cosa mettiamo nella valutazione: i contenuti del giudizio

Riguardo ai contenuti, si ritiene che gli allievi debbano essere osservati e quindi valutati in base ai seguenti punti:

- ✓ Partecipazione
- ✓ Coinvolgimento
- ✓ Qualità delle relazioni interpersonali "costruite"

- ✓ Tensione a giocarsi
- ✓ Desiderio di apportare contributi personali, nella tensione del "saper andare oltre"
- ✓ Qualità e potenzialità per la relazione educativa
- ✓ Competenza metodologica
- ✓ La dimensione della fede
- ✓ Progetti per il futuro

4. Dinamiche della fede nel giudizio

Premessa: si è perfettamente concordi sul fatto che la proposta di fede costituisca una parte importante del campo scuola.

La vita di fede al campo deve mettere l'allievo in condizione di verificare la consistenza della propria vita cristiana e di prendere coscienza se il proprio impegno educativo sia un tratto vocazionale della propria esistenza. Allora, il campo costituisce un momento forte di verifica del cammino spirituale dell'allievo.

Riguardo alla domanda sull'adeguatezza di una verifica della vita di fede dell'allievo, il gruppo di lavoro reputa

comunque importante valutare come l'allievo risponde alla proposta di fede del campo.

Ancora una volta, è fondamentale ricorrere all'autovalutazione: è l'allievo che si valuta riguardo alla propria dimensione spirituale.

Compito dello staff è quello di saper cogliere segnali e difficoltà, incoraggiandone il superamento. Si tratta di "entrare nell'autovalutazione" dell'allievo per aiutarlo a focalizzare il punto del proprio cammino di fede.

In questo senso, lo staff risulta legittimato a giudicare la partecipazione alla vita di fede al campo: non nel "quanto", ma nel "se".

¹ Vi è una mancanza di continuità tra la formazione istituzionale dei campi scuola e la formazione permanente del capo curata dalla Comunità Capi e dalla Zona. Il percorso formativo sembra funzionare a singhiozzo: si avverte la necessità di interessare o di intensificare i rapporti tra gli eventi formativi, come il CFA e il CFM, e la Comunità Capi e la Zona di appartenenza del capo.

LABORATORIO: PROGETTAZIONE FORMATIVA - COME SI PROGETTA UN EVENTO FORMATIVO

Virgilio Politi

I riferimenti bibliografici

Quaderno del capo campo

- 3.102.1 [metodologia della progettazione dell'evento]
- 3.103.1 [la struttura di apprendimento al campo scuola]
- 3.201.1 [vademecum del capo campo]
- 3.301.1 [impostare il campo]

Il nodo

02/gennaio 1996

Premessa

Il laboratorio è stato ripetuto con partecipanti diversi sia al mattino che al pomeriggio.

Al mattino (15 partecipanti) c'è stata una forte prevalenza d'esperienze di formatori di CFM, mentre al pomeriggio (13 partecipanti) la prevalenza è stata di formatori di CFA.

Questa sintesi tiene conto dell'insieme delle problematiche emerse nei due momenti del laboratorio.

È stato presentato all'inizio di ogni laboratorio come traccia per il confronto uno SCHEMA DI PROGETTAZIONE DEL CAMPO SCUOLA sui cui tutti i partecipanti si sono riconosciuti e quindi tutto il lavoro si è sviluppato partendo da una condivisione di fondo sul significato e sulle modalità di progettazione dell'evento formativo.

Problematiche affrontate

- La Progettazione di un CFM è vincolata dal fatto che il metodo è punto centrale dell'esperienza formativa da proporre, anche se sempre più spesso si avverte la necessità (e anche la richiesta) di affrontare temi più generali (es: la solidità della persona) che per essere ben sviluppati richiederebbero spazi tali da rendere poi incompleta la presentazione del metodo. La progettazione del CFM è quindi molto diversa da quella del CFA, perché la mediazione tra mandato associativo (il metodo) e esigenze degli allievi risulta più complessa e la scelta delle tematiche da affrontare risulta molto difficile.
- Viene considerata fondamentale (sia nei CFM che nei CFA) la stabilità nello staff di tutti i componenti durante il periodo triennale della proposta del Progetto di Campo. In uno staff stabile il Progetto ha una sua continuità e una sua evoluzione e risulta anche più facile inserire anche nel tempo elementi nuovi. È emerso che lo staff trova il senso del suo esistere attorno al progetto elaborato insieme, condiviso nella sperimentazione e aggiornato dalle esperienze vissute. A conclusione del Progetto (di norma triennale) è auspicabile che lo staff si sciogla e i vari

componenti portino l'esperienza vissuta all'interno di nuovi Progetti in nuove staff.

È emerso come nell'esperienza dei CFA quella della stabilità dello staff è una realtà molto diffusa contrariamente dai CFM dove la vita dello staff è sempre più spesso legata all'esperienza di un singolo campo. Dai formatori dei CFM viene la richiesta di operare per raggiungere questa stabilità di staff visto anche le difficoltà e la complessità della progettazione di questa tipologia di campo.

- La progettazione di un campo richiede dei "giusti tempi" per offrire un'esperienza che sia pensata sia nei contenuti che nelle modalità, per cui nella "fattibilità di un campo" occorre valutare se i tempi messi a disposizione dello staff permettono una progettazione in cui possa essere offerta una "qualità minima" visto l'importanza che ha per i capi partecipanti l'esperienza formativa del campo scuola. È stata espressa un'unanime deplorazione per quei campi messi su in emergenza con tempi non adeguati e staff improvvisati.

- Nel Progetto di Campo l'Itinerario di Catechesi è parte integrante e significativa del Progetto. Si ritiene necessario quindi un coinvolgimento di tutto lo Staff nella sua definizione sia nei contenuti che nelle modalità ed è auspicabile anche un pieno coinvolgimento di tutti i membri dello staff nella sua attuazione pratica al campo.

La Catechesi al campo non è solo un problema dell'AE, ma una realizzazione condivisa di tutto lo staff. Le esperienze illustrate comunque vanno in questa direzione, anche se nei CFM emergono anche su questi aspetti distinguo e problemi.

- Nella Progettazione del Campo è importante la Logistica. Una buona organizzazione del Campo valorizza "un Progetto di Campo" perché ne favorisce la realizzazione e permette di dare concretezza ad idee e contenuti. Per questo il ruolo dello "staff tecnico" non è secondario a quello dello "staff formativo", anzi al campo devono presentarsi come "unico soggetto" nella diversità di ruoli, responsabilità e modalità di lavoro. Per fare questo deve esserci anche un coinvolgimento dello Staff tecnico nella condivisione del Progetto di Campo per avere l'organizzazione del campo in sintonia con le scelte di fondo del campo. Particolare attenzione va quindi riposta nella scelta delle persone dello staff tecnico che non devono solo avere competenze tecniche, ma anche la capacità di tradurre con il loro servizio nel concreto le linee guida del campo scuola. È

abbastanza diffuso che un'esperienza in uno staff tecnico sia modo efficace e anche corretto per entrare successivamente in uno staff formativo.

- La progettazione del Campo è anche un momento di formazione all'interno dello staff. Attraverso il confronto di idee, lo scambio di esperienze e l'elaborazione dei contenuti lo staff vive un "forte momento di formazione" in cui c'è anche un "trapasso nozioni" da parte dei Capi Campo e AE (quelli che normalmente hanno più esperienza di formazione). L'elaborazione di un Progetto di Campo viene quindi visto come un percorso di formazione dello staff in cui ciascuno porta delle risorse da utilizzare e valorizzare. Per questo va tenuta una particolare attenzione nella suddivisione dei temi da trattare e nelle attività da proporre.
- Nella Progettazione del campo risulta molto importante IL CONTRATTO FORMATIVO che viene proposto come attività iniziale del campo. La difficoltà riscontrata è che spesso le aspettative degli allievi non risultano "centrate" con l'esperienza che devono vivere. L'attività del Contratto formativo quindi cerca di mediare tra bisogni emersi e proposte del Progetto per cercare di far fronte alla difficoltà dello staff di avere sempre e comunque (nonostante le schede e le presentazioni delle Comunità Capi) l'incognita del tipo di allievi che s'incontrano.
- Negli staff di CFM si riscontra che non tutti i componenti hanno l'esperienza minima necessaria per affrontare l'evento formativo. Esperienza intesa sia come vissuto personale che come sperimentazione reale del metodo scout che si va a proporre. La necessità di formare comunque degli staff porta ad accontentarsi delle disponibilità e questo crea problemi ai capi campo CFM che si trovano a lavorare con staff non adeguate all'esperienza. Questo tipo di problema si lega intimamente con la scarsa stabilità dello staff nei CFM emerso precedentemente.

Nodi problematici

- ✓ Problematiche diverse nella realizzazione di un Progetto di Campo tra CFM e CFA
- ✓ Stabilità delle persone dello Staff per portare avanti nel tempo il Progetto del Campo
- ✓ Vivere l'elaborazione del Progetto del Campo come momento formativo dello staff
- ✓ Proporre il Contratto Formativo come un'attività
- ✓ La Catechesi nel Progetto del Campo (figura e ruolo dell'AE nella progettazione).

LABORATORIO: CONDIZIONI DI APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI AL CFM

Paola Stroppiana e Ciro Sito

I riferimenti bibliografici

Modello unitario CFM

Quaderno del capo campo

3.101.1 [lavorare tra adulti al campo scuola]

3.202.1... (il metodo scout: come usarlo al campo scuola)

3.401.1 [l'animazione del gruppo al campo scuola]

Partecipanti al gruppo: 10 formatori, di cui 6 E/G, 2 L/C e 2 R/S.

Il lavoro del gruppo è partito con un brain storming sulle caratteristiche positive o negative dell'adulto che partecipa al C.F.M.

I partecipanti hanno evidenziato la ricorrenza delle seguenti **caratteristiche comuni degli adulti**:

- capacità di dedurre
- capacità di astrarre
- alta motivazione strumentale al servizio da svolgere
- consapevolezza di essere capi
- scelta di essere adulti
- capacità di apprendere a partire da sé
- disincanto
- avere una storia personale alle spalle.

In una seconda fase del lavoro si è cercato di individuare gli **strumenti** che al campo scuola vengono utilizzati per il lavoro con gli adulti. Sono state elencate varie attività:

- i laboratori iniziali
- la richiesta agli allievi di presentare casi concreti
- l'invio di una lettera alla Co.Ca.
- la scheda di presentazione
- il contratto formativo come momento di raccolta dei bisogni, anche inespressi
- le esperienze concrete
- la lectio divina
- gli elementi e strumenti del metodo
- la visualizzazione del percorso del campo
- la verifica di metà campo
- la route
- lo scouting
- il coinvolgimento dell'allievo nella valutazione
- il racconto del lavoro sulla persona e sulla relazione.

Per quanto concerne invece il tema della **simulazione** sono emerse due modalità di utilizzo di questa esperienza.

Da un lato si è fatto riferimento all'utilizzo di alcuni strumenti del metodo, non come simulazione infantile, ma come esperienza per adulti, con particolare riguardo ad attività quali la route, il deserto e l'hyke.

Dall'altro è emerso che in alcuni casi la simulazione viene utilizzata come attività temporanea in cui si spiega che cosa si sta facendo e perché, in modo da analizzare in maniera consapevole gli strumenti educativi per il loro successivo utilizzo con i ragazzi.

L'ultimo tema affrontato è stato quello del **modello unitario di CFM**, ossia quanto c'è del modello nel campo che si fa.

La Calabria parte dal modello unitario nel progettare i campi.

Altri hanno affermato che il legame con il modello è più forte nei campi in cui si devono formare persone destinate a costituire nuovi staff.

In alcuni casi infine il modello unitario è noto ai soli capi campo, che partono da esso per strutturare l'evento di cui sono responsabili.

LABORATORIO: TECNICHE E STRUMENTI DI LAVORO ATTIVO CON GLI ADULTI

Come rendere gli allievi protagonisti nell'attività e nel prodotto del campo

G. Marsiglia, F. Nicodemi, U. Luzzana

Linee di lavoro

- Trattare gli allievi da adulti, anche utilizzando propriamente strumenti come il contratto formativo
- Valorizzare l'esperienza degli allievi, per metterli a loro agio e dar loro l'opportunità di esporsi
- La modalità del laboratorio deve prevedere l'esperienza come strumento formativo per accompagnare gli allievi a rileggere criticamente la propria esperienza di servizio
- Flessibilità della proposta del campo per meglio servire le esigenze degli allievi

Nodi problematici

- Rapporto tra l'esperienza del campo e il resto del cammino formativo in Agesci ivi incluse le dinamiche all'interno delle Co.Ca. e delle altre strutture associative
- Tempi
- Ruolo del gruppo nella dinamica formativa del campo
- Quale "adulità" negli allievi dei campi di formazione?
- L'esperienza quale elemento fondamentale della dinamica formativa al campo è spesso riduttivamente identificata con la simulazione
- Il CFM viene percepito come occasione formativa limitata alla trasmissione di informazioni sul Metodo e sulla metodologia di Branca, quindi non viene a caratterizzarsi come laboratorio in grado di valorizzare il contributo di tutti i partecipanti, le modalità sono in genere trasmissive e la dinamica limitata al rapporto di tipo docente/discente
- Approcci diversi ma sostanzialmente puntati allo stesso obiettivo per i due CFA presentati:
 - ✓ Il primo si propone di far vivere ai partecipanti un'esperienza di ricerca comune sui meccanismi pedagogici che sottostanno agli elementi del Metodo.

- ✓ Il secondo parte dalla ricerca di una coerenza complessiva di vita dei Capi (centrata sul Vangelo e quindi sulla persona) per verificare criticamente la proposta di servizio nelle Unità (rapporto capo ragazzo centrato sull'ascolto e accompagnamento non direttivo dei gruppi) e i meccanismi pedagogico/metodologici sottostanti.
- Esiste certamente (almeno a giudicare dal *feed-back* espresso dai partecipanti al Gruppo) una richiesta di occuparsi dell'ambito personale degli allievi o perlomeno un interesse esplicito verso questa dimensione: non è però chiaro se sia compito del CFM/CFA affrontare questo ambito o se essi debbano privilegiare l'ambito pedagogico, lasciando il resto principalmente al cammino di crescita personale degli allievi stessi.
- Questo approccio volto alla persona richiede specifiche competenze in materia, specialmente pensando alla possibilità che venga in qualche modo replicato anche nella prassi del servizio educativo.

Tutto il materiale inviato dai formatori o che è servito ai laboratori è reperibile sul sito Agesci all'indirizzo

www.agesci.org/retiform/new/riservato

a cui accedono tutti i formatori che hanno dato il loro nominativo e i membri della Pattuglia nazionale ai quali sono state inviata la login e la password via e-mail dalla Segreteria nazionale Fo.Ca.

*Redatto da: Maria Manaresi,
Pattuglia Nazionale Formazione Capi*

SCOUT - Anno XXXI - Supplemento al numero 7 - 21 marzo 2005 - Settimanale - Poste italiane spa - Spedizione periodico in abbonamento postale L.46/04 art. 1 comma 2, DCB BOLOGNA - € 0, 51 - Edito dall'Agesci - Direzione e pubblicità Piazza Pasquale Paoli, 18 - 00186 Roma - Direttore responsabile Sergio Gatti - Registrato il 27 febbraio 1975 con il numero 15811 presso il Tribunale di Roma - Stampa So.Gra.Ro., via I. Pettinengo 39, Roma - Finito di stampare nel marzo 2005

