



# Seminari per le Zone

Bracciano, 19 e 20 settembre 2009

## *Fabrizio Coccetti e Patrizia Mander* **La formazione metodologica e le zone**

### **Partiamo dagli Atti del Convegno Zone 2005**

Voglio iniziare recuperando ed approfondendo alcuni concetti esposti negli Atti del Convegno Zone 2005, atti molto ben scritti che costituiscono la sintesi di un momento associativo importante e offrono importanti spunti per continuare il nostro percorso. Nel corso del mio intervento cercherò di mantenere sempre un approccio concreto, lanciando -come esempi- alcune provocazioni per invitare alla riflessione ciascuno di noi.

### **La Zona e la Formazione Metodologica**

La Zona, da Statuto, ha il compito di stimolare e offrire strumenti alle Comunità Capi per confrontare e verificare la propria azione educativa, e di contribuire a realizzare l'aggiornamento e la formazione degli adulti in servizio educativo. Un primo aspetto, importante da sottolineare, è che si parla chiaramente di **verificare l'azione educativa**, quindi in Zona non ci si può limitare a discutere di strumenti metodologici, ma è fondamentale entrare nel vivo del loro utilizzo per dare **un forte indirizzo di qualità** alla proposta scout. Ad esempio, per essere chiari, se vari Clan/Fuoco della Zona non vivono una settimana di route estiva, ma fanno un campo di servizio di qualche giorno, in Zona bisogna affrontare questo problema! Serve a poco parlare della corretta applicazione del punto della strada, è più utile parlare di quanto sia fondamentale una route. Naturalmente, **se manca l'esperienza vissuta e riletta nelle unità, che senso ha parlare di strumenti ai capi?** Dobbiamo, quindi, avere ben chiaro quali sono gli aspetti importanti da affrontare in Zona. Allo stesso modo, che senso ha lavorare in Zona un anno sul sentiero E/G per fornire strumenti adeguati ai capi, quando poi questi fanno un campo estivo di soli cinque giorni? Chi si occupa di formazione metodologica deve quindi avere ben chiaro che non è lo strumento in sé che qualifica l'esperienza, ma che, ai quadri di Zona, **viene richiesta una competenza profonda relativa al senso dell'esperienza scout**. *Il quadro di Zona, a differenza di quelli dei livelli superiori, lavora direttamente con i capi che fanno servizio con i ragazzi: è quindi un punto nevralgico della nostra Associazione.*

### **Vicinanza e Reattività**

La Zona è caratterizzata da **vicinanza** e **reattività**. La vicinanza è dovuta al fatto che la Zona ha a che fare **direttamente** e con **continuità** con i capi in servizio e con le comunità capi. La reattività è segnata dai tempi, brevi per la nostra associazione, con cui è possibile passare dalla lettura dei bisogni alla ricaduta educativa per i ragazzi. In molte Zone, inoltre, il Consiglio e le Branche si incontrano ogni mese, rendendo rapido il passaggio tra livello educativo (gruppo) e livello educativo, ossia a servizio dell'educazione (Zona). In questi aspetti, la Zona è profondamente diversa dai livelli regionali e nazionale. Di questo dobbiamo renderci conto e, come Associazione, pensare se possa essere utile rivedere i compiti che spettano a ciascun livello e -forse- dare

maggior spazio all'azione delle Zone. Ad esempio, al momento, ogni livello associativo fa letture dei bisogni dei capi. Il risultato è che ai capi arrivano questionari di lettura dalla regione, dal nazionale, dalle branche, dalle riviste, etc. Come associazione dobbiamo cercare di evitare duplicazioni. Questo richiede una maggior coscienza da parte di tutti del possibile ruolo delle Zone e richiede anche il saper fare la scelta di ridurre i compiti di altri livelli associativi (regione, nazionale).

### ***La Zona come Osservatorio***

**La Zona è l'osservatorio dello stato di salute dell'Agesci. E' il livello dove si può cercare un giusto equilibrio tra corretta applicazione del metodo e sperimentazione (intesa come una preziosa risorsa innovativa).** Molto spesso le esperienze scout vissute dai ragazzi sono mediocri e questo è confermato dal fatto che la nostra associazione sperimenta poco. Sto parlando di sperimentazione vera ed autentica, quella che può fare solo chi ha compreso a fondo strumenti e senso della proposta. La Zona deve essere un osservatorio attivo, che invita le comunità capi a mettere le mani in pasta nel metodo.

### ***Le Barriere***

Ci sono vari tipi di barriere tra i livelli associativi, in particolare tra Zona e Gruppi. Dobbiamo prenderne atto, per cercare di superarle.

Faccio un esempio, simulando un dialogo tra responsabili di Zona e capigruppo.

I Responsabili di Zona: "come possiamo supportare dal punto di vista formativo la vostra Comunità Capi?".

I Capigruppo: "Noi non abbiamo gli occhi neanche per piangere, ci servono due capi, persone fisiche, magari già brevettati, altrimenti chiudiamo una unità".

I due interlocutori parlano di problemi diversi, non può esserci comunicazione in questo tipo di dialogo ed è fondamentale rendersene conto. L'effetto negativo è che il gruppo può percepire la Zona come un inutile aggravio che non guarda ai problemi reali (in questo caso, la sopravvivenza).

Un secondo esempio di barriere riguarda il fatto che nei gruppi si sentono molti capi parlare dei quadri della Zona riferendosi a loro come "Quelli della Zona". Esprime una chiara barriera nelle relazioni. D'altra parte devo dire che anche in Zona molte volte ho sentito dire: "Quelli della Regione", oppure "Quelli del Nazionale".

Credo fermamente che sia ora di crescere come Associazione, lo spirito che ci deve guidare e che noi tutti dobbiamo diffondere è sintetizzato nelle seguenti frasi: "**la zona siamo noi**", "**la regione siamo noi**", "**il nazionale siamo noi**". Solo facendoci portatori di questa mentalità in prima persona possiamo far fare un salto di qualità all'Agesci. E' un impegno concreto per ciascuno di noi! La Zona deve essere la presenza dell'Associazione nel territorio, non può succedere che ogni gruppo/livello sia un feudo chiuso.

### ***Formazione, Trapasso Nozioni e Verticalità***

La parola "formazione" è massicciamente usata nella nostra società. Seguendo alcuni studi moderni sulla semantica, ho fatto una semplice ricerca su internet e ho trovato oltre 30 milioni di pagine che parlano di "formazione". Il numero così elevato di pagine rispecchia il fatto che oggi tutti parlino di formazione, inoltre –anche a causa della mobilità– ogni giovane è pronto a "farsi formare" varie volte da svariate aziende.

Mi sono quindi chiesto quali parole, relative alla formazione, stanno più a cuore a noi scout. E ho pensato al trapasso nozioni. Cercando “trapasso” (incluso trapasso generazionale, trapasso di conoscenze, etc.) su internet si trovano pochissime pagine, ad indicare che la nostra società si è quasi dimenticata dell’importanza di questa parola.

Voglio quindi soffermarmi sul trapasso nozioni e per farlo utilizzo un’immagine: quella della **Bottega d’Arte**. Dobbiamo **pensare ad ogni staff come un luogo di competenza**, dove idealmente è presente almeno un artista/artigiano di grande esperienza, un maestro d’arte. E dobbiamo pensare al capo che l’associazione definisce ‘tirocinante’ come un apprendista/garzone. L’apprendista in una bottega d’arte ha davvero voglia di sfruttare il suo tempo per imparare, guardando il maestro di bottega, lavorando con lui, facendo domande. Allo stesso tempo, il maestro di bottega sa osservare il lavoro dell’apprendista e dargli consigli.

*La bottega d’arte si basa sulla verticalità: c’è un maestro di bottega e quando questi va in pensione viene sostituito dal suo apprendista. **La verticalità si fonda sull’esperienza e sulla competenza del maestro di bottega, ossia sono i fatti che gli danno diritto di essere maestro d’arte. Mentre è la voglia di imparare che caratterizza l’apprendista. In questa dinamica avviene il trapasso nozioni.***

Quanti capi unità sono davvero maestri di bottega? Io credo che dobbiamo avere il coraggio di dire apertamente che oggi il trapasso nozioni avviene con molta difficoltà nei gruppi. **In questo caso la Zona può essere di grande aiuto: è un luogo dove si può esercitare la verticalità**, visto che ci sono molti più capi. La competenza di alcuni capi esperti in Zona può essere messa al servizio di staff e Co.Ca. Ci sono capi che magari hanno smesso di fare servizio per questioni di tempo, ma che possono essere interpellati per dare temporaneamente una mano in staff di altri gruppi per alcuni mesi o per fare incontri di formazione a staff o Co.Ca. **Ci sono biblioteche di sapere sepolte nelle nostre Zone**, credo sia fondamentale saperle recuperare. Come immagine, possiamo pensare al giovane apprendista che va a trovare un vecchio maestro in pensione che può dare preziosi consigli e testimonianza.

Si possono pensare a Co.Ca. di gruppi vicini che facciano un paio di riunioni in comune (per confrontare i rispettivi modi di lavorare e fare formazione), oppure qualche riunione di interstaff tra gruppi diversi per qualche periodo, oppure si può pensare a prestarsi capi tra gruppi. Molto spesso questo non avviene, mentre nell’immagine che ho usato, sembra naturale che un apprendista si formi girando più di una bottega d’arte. *Ci tengo a dire che dobbiamo provare a esercitare dinamiche nuove, oppure non cambieremo mai nulla!*

L’immagine della bottega d’arte mette in luce che **la formazione metodologica** non ha un approccio tecnicista, ma piuttosto **è un modo di comunicare passione per l’essere competenti, entusiasmo nel fare le cose, coraggio nell’affrontare le difficoltà e gusto di fare le cose.**

L’immagine dell’apprendista capovolge anche una percezione spesso errata e diffusa della formazione associativa. *E’ l’apprendista che ha voglia di imparare e che si cerca le occasioni per migliorare la propria competenza.* Non è l’Associazione che lo deve cercare, ricordandogli le riunioni di Zona o convegni metodologici regionali, etc. Bisogna provare a cambiare la parola maestra della Formazione Capi, facciamola diventare: “Arrangiatevi! Cercate le occasioni!” (Caro capo, la formazione è per prima cosa un tuo dovere! O vuoi fare servizio male?). B.-P. dice a ciascun ragazzo “Guida da te la tua canoa!”, mentre troppo spesso sembra che i capi dei primi anni debbano essere trattati come se fossero creature fragili da non traumatizzare e a cui proporre svariati

eventi per farli entrare lentamente in gioco. **Bisogna invece pretendere, spingerli a prendere responsabilità, far trasparire la passione del fare educazione come una sfida eccitante da affrontare con entusiasmo, coraggio e senza timori.**

A volte solo giocare con i termini ci può aiutare a vedere le cose da un punto di vista differente e nuovo. Pensiamo al C.F.T., se invece si chiamasse “Campo per Apprendisti”, renderebbe perfettamente l’idea di un luogo dove c’è interesse di imparare e di maturare competenze per poi fare educazione. **L’apprendista si conquista la sua competenza**, non avendo paura di fare fatica, anzi, questa aggiunge valore e sapore al saper fare per saper essere.

Un altro punto che voglio sottolineare è il fatto che a un capo non basta la buona volontà, tanto meno a chi fa il quadro in Zona. Pensiamo a quante volte accade che gli incaricati di Branca di Zona vengano eletti o nominati cercando chi ha tempo per organizzare l’evento di Zona (San Giorgio, San Paolo, etc.). Fare del proprio meglio è quanto chiediamo ai ragazzi e questo va benissimo, tuttavia dobbiamo togliere dalla nostra associazione un approccio eccessivamente buonista per cui accade che la disponibilità di tempo diventa il principale parametro oggettivo di valutazione dei propri quadri e capi. Penso sia importante chiarire che per un capo o un quadro non basti l’impegno, dobbiamo abituarci a valutare nel merito le qualità dei capi/quadri a tutti i livelli. Questa valutazione di qualità deve essere fatta in Co.Ca. e in Zona, altrimenti ci ridurremo ad avere la disponibilità solo di capi/quadri che hanno tempo e perderemo proprio i più capaci ed impegnati.

Ecco un semplice accorgimento, per fare un esempio concreto, che potrebbe essere utilizzato in Zona: *suggerisco di stabilire come regola che l’Incaricato alla Branca non organizzi mai l’evento annuale.* Se un evento vuole essere fatto, allora se ne deve occupare un altro capo. In questo modo, chi viene eletto (o nominato) ad Incaricato di Branca sa che si deve occupare di formazione al metodo e non di dover dedicare molto del suo tempo a fare l’organizzatore. Il ruolo di organizzatore può quindi essere assunto anche da un capo meno formato, giovane e con magari meno problemi di tempo.

### ***Automatismi e conquiste***

Se rifletto sul mio iter di formazione, direi che senza dubbio la parte meno entusiasmante sia stata quella intercorsa tra il C.F.A. e la nomina a capo. L’ho percepita come un tempo burocratico, in cui vari livelli firmano dei fogli oppure li tengono in un cassetto. Fino a che, in maniera più o meno automatica, si ottengono i due zocchetti. A me sarebbe piaciuto avere l’occasione di fare qualcosa. Ad esempio, perché non pensiamo che per ottenere la nomina a capo sia necessario scrivere un articolo per il giornalino di Zona, oppure scrivere un approfondimento da discutere in Zona a Branca (o tra Branche) o a Consiglio? Possiamo pensare che questo articoletto venga scritto su un tema a scelta di chi si vuole brevette e che sia fatto con un maestro di bottega (ossia un capo esperto della Zona, scelto dal comitato, per esempio)?

Provocazioni a parte, quello che voglio esprimere è che la Zona può avere il ruolo di far percepire meglio la conquista delle tappe del proprio iter, oppure il rischio è che ci siano alcuni capi che “vanno a frequentare” la terna CFT-CFM-CFA, ascoltando il dovuto, per poi attendere la nomina a capo.

La Zona può e deve avere un ruolo cruciale su questi aspetti: **l’iter di formazione deve essere una conquista, non un automatismo di eventi da frequentare e moduli da compilare.**

### *L'antica taverna*

Quante volte i capi delle nostre Co.Ca. tornano da Zona dicendo di essere stati ad una riunione inutile? Piena di comunicazioni che potrebbero essere mandate via lettera, risparmiando una riunione?

Una bella immagine, che mi viene in mente, è quella della taverna in cui la sera, dopo aver finito di lavorare, si riuniscono i maestri di bottega con i propri apprendisti e aiutanti. In questa taverna ognuno racconta i lavori sta facendo, entra nel merito di come li sta facendo e **non ha paura di raccontare un proprio errore**, mentre impara dai più esperti e beve un bicchiere di birra. Se uno varia una tecnica, poi la racconta e la discute con tutti; se esce un prodotto nuovo, **tutti sono vogliosi di parlarne perché può aiutare nel proprio lavoro**. Credo che il paragone sia immediatamente chiaro dove i maestri di bottega sono i capounità, gli aiutanti sono gli aiuti e gli apprendisti i tirocinanti. A tutti noi il compito di rendere le riunioni di Zona come degli incontri all'antica taverna!

### *Sinergie e sintesi*

E' fondamentale che il comitato di Zona agisca come una squadra ben allenata in cui i componenti si muovano in sinergia tra loro. E' basilare fare in modo che le diverse occasioni di incontro in Zona, quali il Consiglio, e le Branche, comunichino gli stessi messaggi di fondo. Questo fa sì che poi le riunioni di **Co.Ca. possano diventare occasione di sintesi e rielaborazione** di quanto proviene dai diversi incontri.

a cura di Vanna Merli, Andrea Fabbri, Piero Paganelli, Flaminia Colarizi Graziani, Cinzia Pagnanini, Enrico Carosio.

### **Il Consiglio di Zona e la Formazione Metodologica:**

In Consiglio di Zona si leggono le esigenze dei Capi della Zona? Nel programma si attivano delle azioni per rispondere a tali esigenze? Il Consiglio di Zona si fa promotore di azioni per stimolare la formazione permanente dei capi?

*I partecipanti al gruppo di lavoro vivono realtà diverse e molto variegata rispetto alla lettura che si fa delle esigenze dei capi in Consiglio di Zona e le azioni che si intraprendono per stimolare la formazione permanente. Di certo per farlo è importante che gli attori in gioco siano capi formati e competenti e centrale in questo senso diventa anche la figura del capo Gruppo. Crediamo sia opportuno avere quindi alcune attenzioni da parte della Zona e del livello regionale:*

*- E' importante prevedere nel progetto di zona la Formazione dei Capi gruppi, con una particolare attenzione alla gestione delle relazioni tra adulti.*

*- Allo stesso modo è auspicabile prevedere nel progetto regionale la formazione dei Responsabili di Zona e dei membri dei Comitati e dei Consigli; la formazione deve essere mirata agli obiettivi del progetto.*

*- Particolare attenzione va posta nel curare il momento di "trapasso di consegne e nozioni" tra Comitati e Responsabili di Zona uscenti e neo-eletti.*

*- La Zona deve stimolare e porre grande cura nell'aggiornamento metodologico e motivazionale dei capi d'esperienza, brevettati da tempo e a volte un po' carenti dal punto di vista dell'entusiasmo e meno disposti a mettersi in gioco.*

*- Porre maggiore impegno al fatto che tutti i Capi Gruppo della Zona abbiano i requisiti richiesti per svolgere il loro servizio e siano in regola con la durata del loro mandato.*

### **La Zona osservatorio permanente dell'applicazione Metodologica:**

quale proposta metodologica si fa, quali gli elementi di lettura, quali gli elementi di verifica, ecc.

*Crediamo che la Zona debba diventare sempre di più, osservatorio permanente dell'applicazione metodologica perché interviene nella proposta del metodo che è fatta nei Gruppi grazie al confronto e alla verifica delle attività che si vive negli incontri di staff di Branca, al ruolo dello Iabz che non è semplice organizzatore di eventi, ma stimola e favorisce il confronto e l'elaborazione metodologica e al Consiglio di Zona, nel quale si possono raccogliere esigenze formative e verificare problematiche legate all'applicazione del metodo grazie alla presenza dei Capi Gruppo e degli Iabz che si confrontano con spirito collaborativo..*

*Negli incontri di staff di Branca si vive un reale trapasso nozioni grazie alla verticalità arricchente e costruttiva dovuta alla presenza di capi Unità, aiuti e tirocinanti e quindi di capi di diversa*

*esperienza metodologica e associativa. E' un luogo di "apprendistato" nel quale mettersi in gioco, confrontarsi sul metodo e vivere momenti di formazione permanente.,*

*A volte ci sono dei fattori che possono causare difficoltà in questo senso e non rendere efficace l'azione della Zona, a esempio:*

*- rapporti difficili e poco sereni tra le varie strutture;*

*- la poca consapevolezza da parte di tutti i capi del ruolo della Zona nell'iter di formazione e nella successiva formazione permanente del capo. In questo senso il CFT diventa un'ottima occasione per comprenderne l'importanza;*

*- il rapporto tra Iabz e pattuglie regionali di Branca. Non sempre gli Iabz sono membri delle pattuglie regionali e il limitare questo confronto può creare difficoltà dal punto di vista dell'aggiornamento, dell'elaborazione metodologica e della comunicazione tra livelli.*

*Crediamo sia opportuno che la Zona non perda di vista le seguenti attenzioni:*

*- offrire gli stimoli giusti per la formazione dei capi e d'altro canto, avere capi disposti a continuare a curare la loro formazione;*

*- il Consiglio di Zona deve essere luogo di formazione per i Capi Gruppo, un luogo in cui si parli di metodo, perché anch'essi sappiano, per primi, affrontare questioni metodologiche nelle loro CoCa e cogliere esigenze formative .*

*- La Zona deve trovare modalità di lavoro costanti e condivise che, a seconda dei luoghi, offrano occasioni per leggere i bisogni dei ragazzi e dei capi.*

### **Comitato ed Incaricati promotori della Formazione Metodologica:**

*Zona come luogo dell'affinamento della COMPETENZA METODOLOGICA: la Zona deve consentire e stimolare la formazione permanente che aiuta a sedimentare quanto appreso ai campi scuola, passando dalla teoria alla concretezza (i miei ragazzi....);*

*Momenti integranti della vita della Zona sono la definizione, realizzazione e verifica del progetto di Zona e gli incontri di Branca, osservati da un duplice punto di vista, come strumento di osservazione e di "intervento" metodologico.*

### **Incaricato alla Branca di Zona**

*Per acquisire maggiore consapevolezza al ruolo centrale dello Iabz in questo percorso è opportuno che ci sia più chiarezza rispetto al suo ruolo e ai suoi compiti. Questo è un ruolo importante e centrale che presuppone una competenza specifica di esperienza di Branca, ma la situazione attuale genera un po' di confusione perché non ci sono canali aggettivi di formazione al ruolo.*

*Lo Iabz è un capo brevettato, non un organizzatore di eventi, ma un capo capace di gestire le relazioni tra adulti e di stimolare il confronto e la riflessione metodologica. Un capo competente nel metodo di Branca e capace di osservare, dedurre, agire,; un capo corresponsabile e garante con il Comitato di Zona, della "continua" formazione metodologica di Branca.*

### **Qualche domanda aperta**

*Quello dello Iabz è un ruolo da vivere nella diarchia?*

*E' importante che sia membro del Comitato di Zona?*

*Deve essere membro della pattuglia regionale di Branca?*

*Deve essere eletto o nominato?*

### *Qualche risposta*

*- Lo Iabz è parte del Comitato di Zona, lavora con e per il Comitato, ecco perché è fondamentale che condivida e si senta parte della definizione e realizzazione del Progetto e del Programma di Zona.*

*- Di certo è importante lavorare a stretto contatto con la Branca regionale e far parte della pattuglia regionale di Branca è opportuno e necessario per formarsi al ruolo, curare l'aggiornamento metodologico e favorire il confronto e la condivisione sia dalla Zona verso la Regione sia dalla Regione alla Zona.*

*- Riguardo all'elezione o alla nomina, è importante che lo Iabz abbia le caratteristiche richieste dal suo ruolo. L'elezione può risultare positiva perché c'è più attenzione da parte dei capi della Branca e si fa acquisire la consapevolezza alla Zona della necessità di avere le figure degli Iabz e delle caratteristiche specifiche che deve avere.*

*Crediamo che altre utili occasioni di formazione metodologica e di formazione al ruolo per lo Iabz siano:*

*- vivere momenti di confronto e condivisione con il Comitato di Zona;*

*- incontrare frequentemente i capi della Zona. Lo Iabz deve seguire gli staff di Branca, conoscerli e vedere come applicano il metodo. L'osservazione è necessaria per poi tradurre in momenti di formazione metodologica le esigenze evidenziate;*

*- vivere momenti formativi specifici regionali per Iabz.. Ci potrebbe essere un evento di formazione iniziale e poi incontri con la pattuglia regionale prestabiliti nel corso dell'anno. E' comunque necessario,tenendo conto delle diverse esigenze delle Zone, incontrare la Regione.*

### **Comitato e Consiglio di Zona**

*Sono questi luoghi di scambio e confronto, luoghi di narrazione, per migliorarsi e arricchire tutta la Zona attraverso l'esperienza dei singoli Gruppi e il lavoro in sinergia tra essi.*

*Compito della Zona è offrire una formazione appropriata per legittimare il ruolo sia dello Iabz che dei membri del Comitato. Il Comitato attua realmente il progetto e ha una visione completa dei Capi Gruppo. E' il garante della formazione metodologica continua in primis dei Capi Gruppo, dei quali sa leggere i bisogni e ai quali offre momenti di formazione al ruolo. Il Consiglio di Zona è il luogo della formazione al ruolo dei Capi Gruppo, il luogo in cui ci si confronta sugli strumenti per animare e curare le relazioni tra adulti nelle comunità.*

*Altro momento fondamentale nella vita della Zona è il Convegno di Zona, attraverso il quale il Comitato agisce sull'offerta dei momenti formativi ai capi della Zona.*

*Nel caso in cui una Zona non riesca ad avere tutti i membri del Comitato si può supplire coinvolgendo i Capi Gruppo.*

*I membri di Comitato e gli Iabz dovrebbero andare nei Gruppi, nelle CoCa non con spirito ispettivo, ma per conoscere, ascoltare e comprendere meglio le esigenze di formazione metodologica dei capi.*

### **Incaricato al metodo**

*E' una figura rilevante all'interno del Comitato perché funge da "collante" tra Iabz e comitato stesso, quando questi non ne fanno direttamente parte.*

### **Dal confronto Metodologico alla Formazione Metodologica:**

nelle riunioni di branca ci si confronta nella specificità, in Co.Ca. si fa sintesi sui contenuti; Consiglio di Zona come luogo di formazione per i Capi Gruppo per svolgere il lavoro in Co.Ca.

*Quelli individuati sono tutti importanti luoghi di formazione. Incontri di Branca*

*Per quanto riguarda le riunioni di Branca è importante saper uscire dal mero confronto e andare verso la formazione in Zona. Per fare questo passaggio crediamo siano fondamentali alcune attenzioni:*

- *imparare a lavorare insieme, lasciando l'atteggiamento del "so tutto io" con la disponibilità a mettersi in gioco per arricchirsi e imparare attraverso il confronto reciproco;*
- *non limitarsi al confronto tra "pari", ma quando possibile sentire anche una voce esterna: esperto, capo d'esperienza della Zona o quadro regionale;*
- *abituarsi a leggere i documenti dell'Associazione: utilizzare manuali e regolamenti;*
- *chiaramente in questo percorso risulta nodale la figura dello Iabz;*
- *essere molto specifici e concreti nel confronto metodologico, scendere anche negli aspetti più "spiccioli, più utili nel quotidiano.*

### **Consiglio di Zona**

*Il Consiglio di Zona non è propriamente luogo di formazione metodologica, ma diventa il luogo specifico di formazione al ruolo per i Capi Gruppo. Questa formazione si realizza con una serie di attenzioni da parte dei Responsabili di Zona e del Consiglio stesso:*

- *è opportuno che i Responsabili di Zona aiutino i Capi Gruppo a tradurre i progetti in programmi;*
- *è importante sfruttare la presenza degli Iabz in Consiglio per avere il polso della situazione delle Branche e tramite loro avere un ritorno diretto anche sul proprio Gruppo. Co.Ca.*

*In CoCa il confronto non è metodologico in senso specifico, ma si fa sintesi e ci si confronta sui contenuti in modo trasversale. E' un confronto di metodo, non sulle metodologie specifiche della Branca*

*Il gruppo di lavoro crede fortemente nell'interazione fra i vari livelli per la formazione metodologica.*

*Inoltre pensiamo che sia proprio tramite le relazioni che tutto trova attuazione e il confronto produce un reale cambiamento.*

### **Gli Eventi per ragazzi occasioni di Formazione Metodologica per i Capi:**

progettare e concretizzare in maniera intenzionale; gli eventi come occasione di verifica; quali i bisogni dei capi? E dei ragazzi?

*La formazione dei capi passa attraverso il trapasso nozioni. Gli eventi per ragazzi rappresentano delle occasioni importanti per sperimentarsi come capi. Sono eventi che vanno progettati, realizzati e verificati in maniera costruttiva e intenzionale, grazie anche alla capacità di ascolto e di osservazione dello Iabz.*

*Come fare? A volte si osserva poca competenza da parte dei capi nel realizzare gli eventi, non tutti i capi Unità si mettono in gioco e vivono con entusiasmo le proposte della Zona; si ascoltano poco i ragazzi e le loro esigenze, non esiste più "l'ask the boy". La figura dello Iabz in questo caso è centrale e per questo motivo dovrebbe essere scelta con grande cura. Lo Iabz è un attento osservatore, sa leggere la realtà dei ragazzi e dei capi, ne osserva la partecipazione e la risposta; è un capo che sa coinvolgere ed entusiasmare gli altri ed è in grado di valorizzare le competenze e le capacità dei capi all'interno della preparazione degli eventi. In questo modo fa da "collante" all'interno della Branca di Zona e contribuisce alla formazione permanente dei capi.*

*Lo Iabz fa in modo che tutti i capi abbiano chiari gli obiettivi dell'attività e siano stimolati a realizzarli; si pone sullo stesso piano degli altri capi, ma è in grado di far in modo che tutti si sentano parte del gruppo e che le idee di tutti siano ascoltate. Non è il capo evento, ma sa indirizzare, facendo sintesi delle esigenze di ragazzi e capi, avendo in questo senso, un osservatorio privilegiato.*

*Lo Iabz è corresponsabile con il Comitato e garante della proposta metodologica e fa in modo che ci sia uniformità nella proposta vissuta in Zona; gli eventi per ragazzi sono quindi occasioni per confrontarsi, uniformarsi e vivere lo stile della Branca. A volte si perde l'obiettivo fondamentale dell'evento, perché si tende a demandare compiti e non affrontarli in prima persona (vedi catechesi ad AE o a esperti).*

*Nel momento della verifica non ci si fa una domanda molto importante: in cosa i capi sono cresciuti grazie all'evento? In cosa si è cresciuti nello sperimentarsi nell'attività, nel costruire gli eventi? Sarebbe quindi importante verificare non solo gli obiettivi specifici e la risposta dei ragazzi, ma anche la risposta e i problemi avuti a livello metodologico dai capi.*

*Altra attenzione fondamentale è non perdere mai di vista i bisogni dei ragazzi. Spesso si sbaglia, si costruisce l'evento e poi si decide l'obiettivo oppure alcuni eventi si ripetono per "tradizione" senza chiedersi più il perché abbia senso proporli ancora. Ciò avviene soprattutto per gli eventi canonici, di calendario. Bisogna invece far in modo che soprattutto questi eventi siano sempre entusiasmanti e significativi, non eventi fotocopia. Gli eventi per ragazzi nascono dal progetto di Zona.*

### **Dalle problematiche educative alla Formazione Metodologica:**

la Zona aiuta realmente a leggere le problematiche educative? Le riunioni di zona sono occasioni perché i capi prendano consapevolezza delle proprie necessità formative?

*La Zona è di certo il livello che meglio di altri aiuta a leggere le problematiche educative dei ragazzi, attraverso il confronto che nasce dalla presenza di gruppi diversi che vivono in una realtà territoriale simile. La dimensione della Zona, che va oltre quella circoscritta del gruppo, aiuta ad*

*aprirsi a un confronto più ampio e costruttivo, affrontando le problematiche da vari punti di vista grazie alle diverse sensibilità, esperienze e competenze dei capi presenti.*

*Anche se le esperienze dei partecipanti al gruppo di lavoro sono molto variegata, provenendo da Zone più o meno vaste e con un numero variabile di gruppi presenti in esse, pensiamo che di certo la vicinanza territoriale dei capi ne favorisca in primo luogo la conoscenza e "il fare insieme" e poi le opportunità di incontro e di riflessione. E' quindi possibile per capi vicini tra loro cogliere maggiori occasioni per confrontarsi sulle tematiche d'interesse sia formative che educative e trovare varie modalità per condividere esperienze e momenti di riflessione più intensi e continuativi nel tempo. Del resto gli stessi eventi per ragazzi e la loro preparazione durante le riunioni di Branca, sono occasioni importanti per mettersi in gioco come capi, portare il proprio contributo e arricchirsi attraverso l'ascolto e il confronto con gli altri e possono diventare momenti di verifica personale e individuazione dei propri obiettivi formativi.*

*Per far sì che questo avvenga in maniera proficua, però, i capi devono vivere la Zona con maggiore consapevolezza e una partecipazione attiva, perché mai come in questo livello è importante "l'esserci" in prima persona,, con un atteggiamento positivo e di fiducia nei confronti degli altri.,*

*Si può partecipare alla vita della Zona per senso del dovere, perché bisogna farlo, "per stare insieme", ma senza metterci del proprio perché tanto alle reali esigenze dei ragazzi ci pensiamo poi in gruppo; oppure con la volontà e la consapevolezza che le esperienze vissute in Zona sono davvero significative per i nostri ragazzi, con la convinzione che proprio in questa dimensione si possono trovare risposte educative, grazie soprattutto al confronto metodologico, e la spinta a crescere nella formazione per migliorare il proprio servizio di educatore.*

*Il Consiglio di Zona può diventare una bella occasione per verificare questo percorso, cogliere le esigenze e le difficoltà delle Co.Ca. e individuare le occasioni per stimolare e aiutare i capi nella loro formazione permanente*