

SEMINARI NAZIONALI PER LE ZONE Bracciano - 22-23 SETTEMBRE 2012



COSA ABBIAMO FATTO:

Galleria: Percorso fatto dal 2005 ad oggi con le sintesi dei seminari nei “fotogrammi”. I cartelloni saranno disposti sul prato con una sistemazione adeguata tale da renderla ben visibile a chi partecipa, oppure nel tendone

Lancio del tema (intervento di Michele Pandolfelli): confronto tra la figura ideale (come l’Associazione l’ha pensata e nel corso degli anni modificata) e la realtà dei Capi Gruppo (problemi e difficoltà). Per la lettura della realtà ci si avvarrà anche del materiale emerso dal questionario inviato alle Zone

Lavori di gruppo su filoni che identificano i compiti del capogruppo; focus sulle strategie e le risorse individuate per la risoluzione dei problemi.

- Gruppo n. 1: Il capogruppo primo formatore degli adulti in Associazione
- Gruppo n.2: Il capogruppo che ha cura di un gruppo di adulti (conflitti, relazioni, ecc.):
- Gruppo n. 3: Il capogruppo formatore degli adulti della CoCa (riferimento al P.d.C.):
- Gruppo n.4: Il capogruppo che si forma nella Zona:
- Gruppo n.5: Il capogruppo capace di fare sintesi educativa (riferimento al PE, scelta politica, presenza nel territorio)
- Gruppo n.6: Il capogruppo e la relazione con gli altri livelli associativi (essenzialmente la Regione):
- Gruppo n.7: Il capogruppo fedele all’Associazione, conoscitore e custode delle regole, rappresentante dell’Associazione:
- Gruppo n.8: Il capogruppo all’interno del Consiglio di Zona (quadro fra quadri):
- Gruppo n.9: Il capo gruppo aspetti organizzativi, la gestione del gruppo, lo sviluppo, il mantenimento:

Momento serale: spettacolo “per ridere e pensare” sul tema della leadership

Intervento: “*Le abilità e le competenze del capogruppo (importanza della leadership)*”

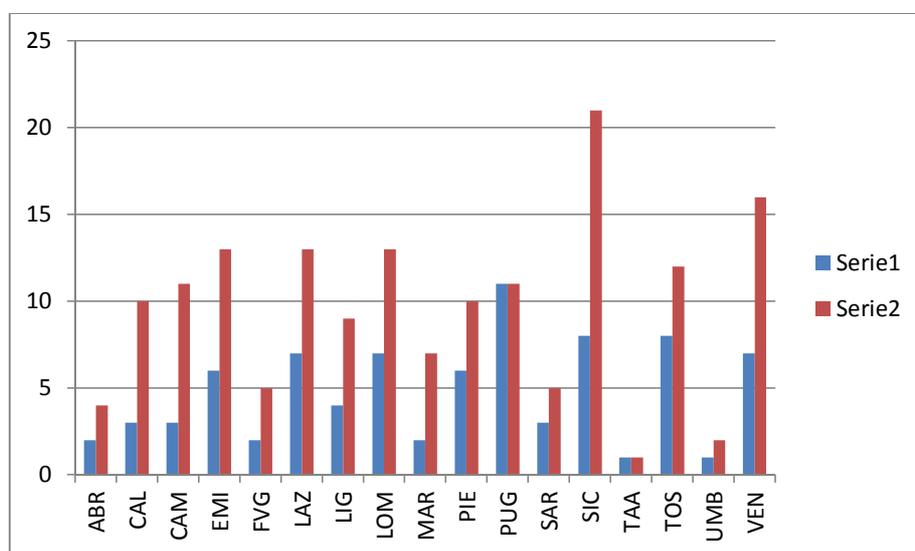
Mercato delle Idee: le strategie presentate da ciascun gruppo - votazione per individuare le migliori strategie

Lavori di gruppo sul Documento Formazione Capi Gruppo

Incontro CC Campi per Capi Gruppo: contestualmente al lavoro svolto nel Seminario si sono ritrovati i CC dei Campi per Capi Gruppo per confrontarsi sulle esperienze fin qui condotte e per rilanciare in modo unitario e coordinato il Campo all’interno del Percorso Formativo del Capo Gruppo in corso di elaborazione e di approvazione al Consiglio Generale 2013.

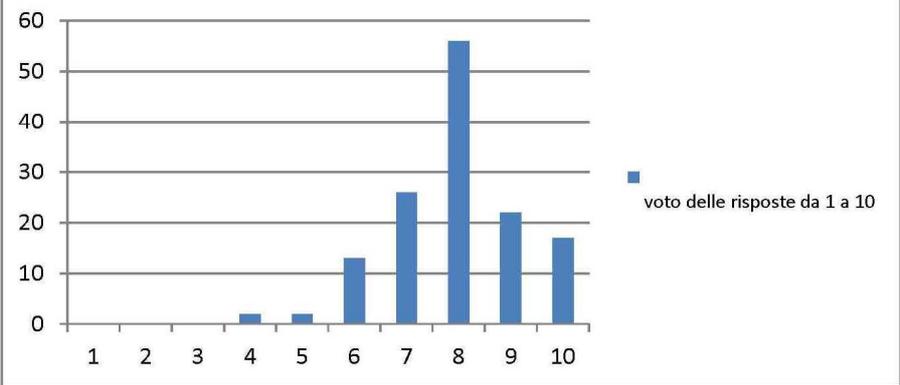
CHI HA PARTECIPATO:

REG	N. ZONE	TOT. ZONE	% zone	PART.	% part.
ABR	2	4	50,0%	2	1,0%
CAL	3	10	30,0%	7	3,4%
CAM	3	11	27,3%	8	3,9%
EMI	6	13	46,2%	14	6,8%
FVG	2	5	40,0%	3	1,4%
LAZ	7	13	53,8%	12	5,8%
LIG	4	9	44,4%	8	3,9%
LOM	7	13	53,8%	18	8,7%
MAR	2	7	28,6%	9	4,3%
PIE	6	10	60,0%	13	6,3%
PUG	11	11	100,0%	50	24,2%
SAR	3	5	60,0%	7	3,4%
SIC	8	21	38,1%	16	7,7%
TAA	1	1	100,0%	4	1,9%
TOS	8	12	66,7%	16	7,7%
UMB	1	2	50,0%	3	1,4%
VEN	7	16	43,8%	17	8,2%
TOT	81	163	49,7%	207	100,0%

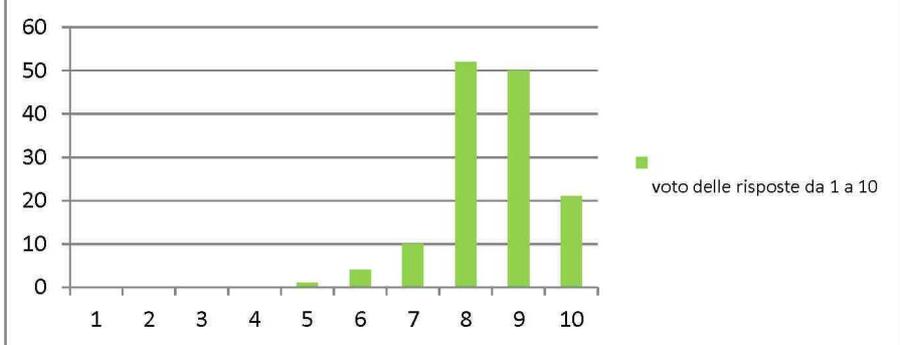


COME HANNO GIUDICATO L'EVENTO:

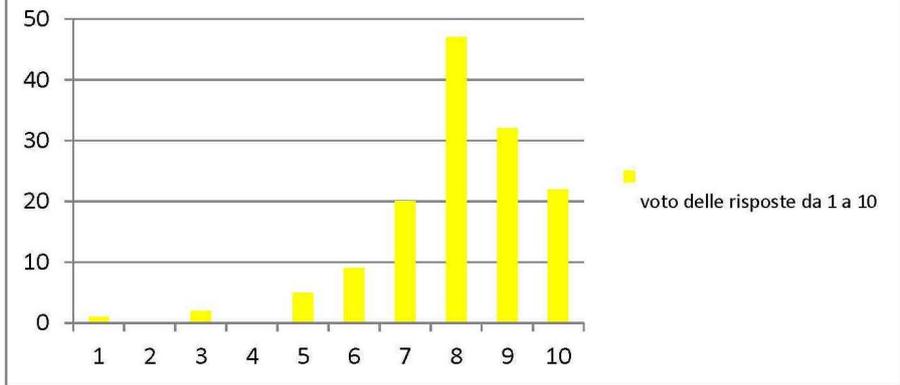
Chiarezza degli obiettivi dell'evento



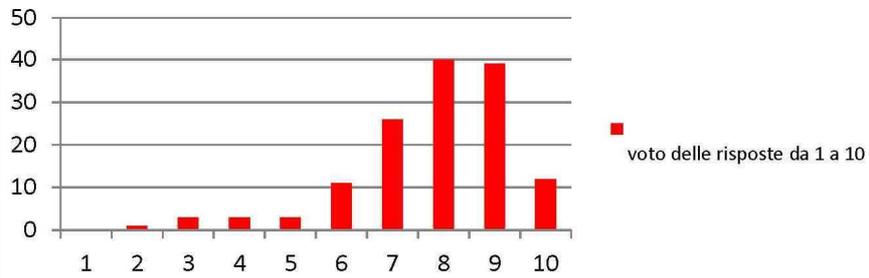
Organizzazione logistica



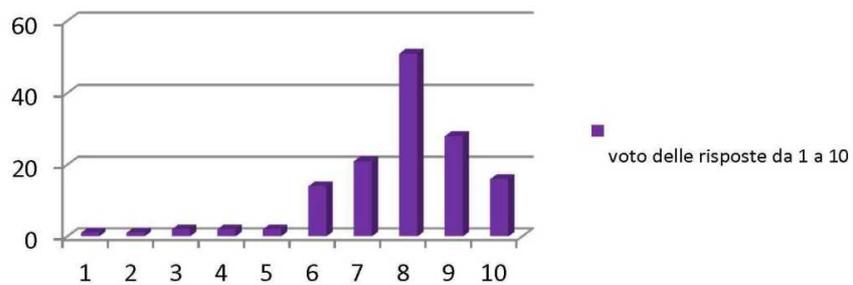
Rilevanza dei contenuti



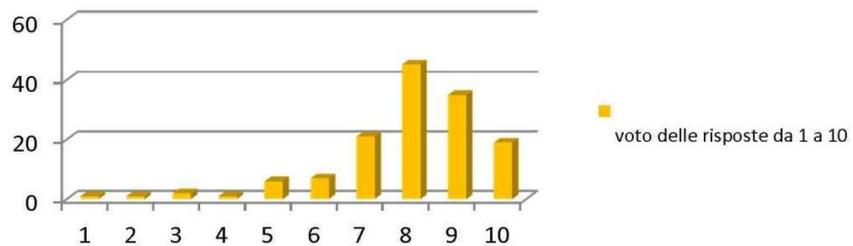
Adeguatezza delle modalità di lavoro



Quanto ti sei sentito coinvolto e protagonista dell'incontro



Soddisfazione delle tue aspettative iniziali



ALCUNE RIFLESSIONI:

Il percorso: “Dal Convegno dei Comitati di Zona ai Seminari” l’Associazione ha avuto l’opportunità di riflettere su temi particolarmente significativi per le scelte future (*I progetti e i programmi di Zona, La promozione dello sviluppo quantitativo e qualitativo, La Zona e la Chiesa locale, La formazione metodologica, Il sostegno alle Comunità Capi in difficoltà, Le regole del gioco come strumenti di formazione, La formazione dei Capi Gruppo*).

A conclusione del percorso è ora necessario che l’Associazione riparta dai risultati dei Seminari, facendo scelte coraggiose per ridare slancio al lavoro sul territorio e all’interno dei Gruppi e delle Comunità Capi.

Consiglio di Zona: il percorso sviluppato a partire dal Convegno Comitati di Zona del 2005 e che si è articolato nei 7 Seminari ha messo in luce il ruolo strategico del Consiglio di Zona, luogo di elaborazione e di sintesi dove si incontrano il Comitato di Zona e i Capi Gruppo per dare concretezza all’azione educativa sul territorio. Serve ridare ai CdZ quelle caratteristiche di contesto “fertile” di approfondimento e di elaborazione.

Il Consiglio di Zona è riconosciuto l’ambito ideale per il sostegno ai CG tramite momenti formativi che li dotino degli strumenti necessari al loro ruolo, che li aiuta nella comprensione del significato del PdC e nella stesura di un percorso comune per le CoCa, luogo dove apprendere una stile relazionale come modello per la CoCa e come modello di capacità progettuale.

E’ anche luogo formativo e luogo di sintesi educativa purchè i numeri lo consentano e sia anche alleggerito da aspetti burocratici e organizzativi (gruppo 5), luogo di progettato trapasso nozioni fra CG e centrale nella vita della Zona oltre che luogo di rappresentatività ed espressione (gruppo 6), luogo di formazione e informazione anche su ambiti burocratici (gruppo 9)

Dimensione della Zona: Numeri troppo elevati (più di 10-12 gruppi) rendono difficile la programmazione di momenti formativi o di scambio (prevalgono gli aspetti organizzativi e la soluzione di problemi immediati).

Strutture di zona: Necessità di rivedere la funzionalità alleggerendola da troppe incombenze di ordine amministrativo in modo che possa destinare più tempo alla formazione dei CG e alla relazione con loro.

Relazioni e comunicazione – Le relazioni all’interno dello stesso livello e la comunicazione fra i vari livelli sono aspetti che condizionano molto ciò che viene fatto. Sono strettamente legati ai caratteri presenti (soprattutto il RdZ) e perciò hanno alti e bassi in relazione a chi c’è in quel momento.

Formazione dei RdZ e del Capo Gruppo: è importante far emergere quali siano gli strumenti peculiari per il servizio dei Responsabili di Zona e per i Capi Gruppo, sia all’interno del Consiglio di Zona che delle Comunità Capi: la formazione al ruolo e nel ruolo deve porre particolare attenzione alla sinergia tra queste due ruoli strategici.

Ruolo del CG: non sempre chi diventa CG è in grado di affrontare questo compito e la sua scelta è spesso condizionata dalle necessità del gruppo e dalle disponibilità personali. Dovrebbe essere più partecipe nella progettazione in Zona e corresponsabile di ciò che viene fatto.

Si è ribadito, però, che il ruolo del Capo Gruppo è fondamentale perché l’azione educativa della Co.Ca. sia efficace e intenzionale. Chi va a svolgere questo servizio deve poter essere consapevole della responsabilità che assume all’interno della Comunità Capi. Del resto la Comunità Capi deve riconoscere l’autorevolezza; in tal senso si deve ri-attivare una riflessione riguardo ai criteri di scelta del Capo Gruppo.

QUANTO E' EMERSO DAI LAVORI DI GRUPPO

(in giallo le attenzioni/strategie che hanno raccolto il maggior consenso)

Gruppo 1 – Primo formatore degli adulti in associazione

1 - Maggior adeguatezza del percorso formativo del capo:

- Riconoscere il valore/ricchezza del capo che entra in CoCa (la sua storia/il suo essere)
- Rispetto dei tempi del capo nel vivere i momenti della formazione (valorizzando l'esperienza attiva, sul campo, nella vita di unità, di staff, di CoCa)
- Tempi meno serrati per permettere al CG di lavorare con il tirocinante
- Riconoscere al CG (in quanto portavoce della CoCa) la fiducia che gli consenta di gestire le direzioni di unità

2 - Rileggere le strutture associative per snellire ruoli/incarichi evitando il rischio di accumulo di incarichi

3 – Nel consiglio di Zona (ma non solo) al CG viene data e riconosciuta la dignità del rappresentare la volontà della CoCa, pienamente artefice delle proprie scelte.

Gruppo 2 – Il capogruppo che ha cura di un gruppo di adulti

Contenuti (parole chiave)	Attenzioni e strategie
Capace di ascoltare le persone di cui deve prendersi cura.	Il Consiglio di Zona luogo privilegiato per sostenere i CG "al ruolo" e "nel ruolo". Strutturare incontri formativi con i nuovi CG per fornire strumenti di animazione per la gestione di un gruppo di adulti. Ripristinare la "formazione a domicilio"
Capace di dare un senso alle cose che accadono (non si ferma alla cronaca)	La Zona sostiene le CoCa attraverso un percorso che sostiene i tirocinanti per favorire il processo di integrazione e socializzazione al fine di stimolare corretti sistemi di relazione.
Capace di "rilanciare", cioè di dire sempre una parola che fa intravedere la prospettiva, il futuro	Sostenere il RdZ in consiglio regionale nel suo ruolo di facilitatore delle relazioni e gestore delle risorse umane. La Zona incrocia i bisogni e le esigenze delle varie CoCa.

Gruppo 3 – Formatore degli adulti della CoCa (riferimento al PdC)

Strategie che può mettere in atto la Zona per supportare il CG nel far vivere in maniera utile ai propri capi il proprio PdC.

Prima proposta

Fase 1 – il consiglio di Zona condivide l'impostazione attuale del PdC (da regolamento).

Fase 2 – proposta di una griglia (comune) per le CoCa

Fase 3 verifica intermedia e/o finale in consiglio di Zona

Seconda proposta

Fase 1 – condivisione in consiglio di Zona del nuovo articolato sul PdC

Fase 2 – Elaborazione e condivisione in CdZ di uno schema di PdC

Fase 3 – Il CG propone in CoCa il nuovo PdC. In una assemblea di Zona realizzare una occasione formativa per tutti i capi sul nuovo PdC.

Fase 4 – Verifica

Gruppo 4 – il capogruppo che si forma nella Zona

Criticità	Strategia
Scarsa capacità organizzativa, poca capacità di trasmettere i contenuti, non essere un buon referente	Il consiglio di Zona come "modello" per poter vivere uno stile progettuale di animazione e di organizzazione che possa esser fatto proprio dai CG.
Autoreferenzialità, sfiducia nelle strutture, assenza di esigenza formativa.	Condividere le proprie "esigenze formative" per costruire in consiglio di Zona un "Patto formativo" che sia risposta alle esigenze dei capigruppo
Poca capacità relazionale, scarsa conoscenza del territorio, mancanza di tempo.	Vivere il consiglio di Zona come luogo di relazioni positive, di valorizzazione delle risorse presenti, di chiara corresponsabilità nelle scelte, con intenzionalità formativa. Modello di relazioni da vivere in CoCa.

Gruppo 5 – Il capogruppo capace di fare sintesi educativa

Premessa	Proposte
La Zona non sempre riesce ad essere autorevole nel confronto con i gruppi e fatica a trovare momenti in cui fare sintesi educativa con i capigruppo	Nelle branche è possibile fare sintesi perchè si parla lo stesso linguaggio. L'ambito ideale rimane però il consiglio di Zona purchè sia alleggerito dagli aspetti burocratici organizzativi comunicativi. La sintesi elaborata in consiglio viene trasmessa agli IABZ che la trasformano in azioni per la branca di Zona.
Il capogruppo dovrebbe avere le risorse per poter aiutare i capi della CoCa a decidere gli interventi (educativi) che portino al cambiamento. Non è una cosa innata nel capogruppo.	La Zona dovrebbe formare e aiutare i CG ma un elevato numero di gruppi crea problemi di tempo e le molte cose da fare limitano le occasioni. L'ambiente ideale è il consiglio di Zona che deve divenire occasione formativa per i CG (senza creare nuovi momenti). Rivedere numericamente le zone.
La Zona non sempre riesce a garantire i flussi della riflessione educativa ASSOCIAZIONE<-->GRUPPO Il "filtro" (personale) del RdZ determina una trasmissione parziale dei messaggi.	Molto è legato alle caratteristiche delle persone che sono in Zona (soprattutto i RRdZ). Necessaria sintonia (di pensiero) fra Zona (RRdZ) e Associazione. Far arrivare meno input e richieste da Nazionale e Regione a Zona e Gruppi per non perdere di vista le priorità.

Gruppo 6 – La relazione con gli altri livelli associativi

L'Associazione ha diverse velocità nei vari livelli. Non da il tempo ai progetti di realizzarsi, si chiede ai quadri di essere più competenti di ciò che sono, c'è una scarsa conoscenza dei livelli e delle loro funzioni, difficoltà nella formazione nel ruolo di capo e nel trapasso nozioni	Rilanciare il consiglio di Zona come luogo di formazione per CG facilitando il trapasso nozioni fra CG in riunioni dedicate. Restituire ruolo e centralità al consiglio nella vita della Zona.
Difficoltà di comunicazione fra livelli Le strutture superiori non sono in grado di supportare le richieste dal basso e ci si sente solo giudicati. Manca la consapevolezza e la responsabilità dell'essere associazione.	Ridare all'assemblea di Zona la centralità nel confronto fra i capi e nella stesura del programma.
Adeguatezza del quadro al ruolo di rappresentante Carenza di esperienza nel ruolo e cumulo di incarichi. Mancata rispondenza ai profili. Scarse disponibilità e scelta del "meno peggio".	Rilanciare il consiglio di Zona come luogo di formazione e di espressione di rappresentatività

Gruppo 7 – Fedele all'associazione e custode delle regole, rappresentante dell'associazione

Puntare fortemente sulla scelta del CG educando la CoCa a sapere individuare al suo interno la persona più idonea a ricoprire tale ruolo e che sappia/possa crescere in esso. Fare in modo che tutti i capi della CoCa siano consapevoli di cosa comporta il ruolo di CG.

Rendere sempre partecipi i CG nel consiglio di Zona, avendo cura di assegnare ad ognuno un ruolo rendendoli co-responsabili della vita di Zona incentivando in questo modo la loro partecipazione reale.

E' importante che il pensiero associativo nasca dalla base dell'associazione (CoCa, Zona, ecc); è importante che la Zona, insieme alle CoCa, si impegni a trovare luoghi/spazi per produrre "pensiero associativo" (documenti, tesi, articoli, proposte,...)

Gruppo 8 – Il capogruppo all'interno del consiglio di Zona – Strategie per rendere concreta e utile l'azione decisionale

Relazioni "buone" tra persone e strutture . Trasparenza di ruoli e nelle scelte.

Valorizzazione nelle CoCa delle decisioni prese in Consiglio.

Progettazione condivisa nelle strategie e nella corresponsabilità: coinvolgere i membri del consiglio nella definizione del processo decisionale e nell'attivazione delle decisioni prese.

Sviluppare una comunicazione efficace che permetta una partecipazione rappresentativa e consapevole.

Gruppo 9 – Aspetti organizzativi, la gestione del gruppo, lo sviluppo, il mantenimento

Difficoltà incontrate	Percorso individuato – strategie
Mancanza della “cultura” del bilancio che è visto solo come un atto di tipo burocratico-amministrativo	Il consiglio di Zona come luogo di formazione-informazione per superare le difficoltà burocratiche e per comprendere la valenza educativa e valoriale della rendicontazione e del bilancio previsionale
Mancanza di consapevolezza del ruolo di capogruppo (poca cultura e poca chiarezza) Contrapposizione tra i “vecchi” e i “nuovi” capi	Destruire e progettare mettendoci in rete in modo propositivo e facendoci promotori di nuovi percorsi.
Mancanza di una progettazione condivisa a livello di Zona. Mancanza di passione verso nuovi sogni. Necessità di uscire dall'autoreferenzialità (per tutti i livelli associativi)	Promuovere la collaborazione tra gruppi vicini. Monitoraggio-elaborazione e condivisione dei dati riguardanti i gruppi. Condivisione dei progetti di sviluppo in Zona.