

Atti del Convegno Regionale Capi Gruppo Emilia Romagna '05

La formazione dei giovani capi

Il Convegno Regionale Capi Gruppo 2005 si è svolto a Bologna il 20 novembre 2005, e ha visto la partecipazione di 75 capi della regione.

Negli atti riportiamo l'intervento di Piero Paganelli (presidente della commissione nazionale su tirocinio e iter di base) e la sintesi dei lavori di gruppo. Aggiungiamo inoltre gli articoli del regolamento di FoCa sul tirocinio.

Oltre a Piero ringraziamo Silvia Bontempi, Nicola Catellani, Giorgio Iotti, Federica Marampon, Alberto Medri e Luca Sasdelli per aver gestito i gruppi di lavoro.

Silvia Bonaiuti e Giacomo Cabri
Incaricati regionali alla FoCa

Intervento di Piero Paganelli:

Il ruolo del Capo Gruppo nel tirocinio

Nei regolamenti associativi, il ruolo del Capo Gruppo non è molto definito, né lo è la sua formazione. Oggi ci stanno lavorando in parte le Regioni con i corsi Capi Gruppo. Sarà necessario portare qualche proposta su questi temi al prossimo Consiglio Generale.

Per comprendere meglio il ruolo del Capo Gruppo, si possono fare alcune considerazioni di carattere generale.

Le persone fanno:

- 1) se sanno (attitudine-competenze-emulazione)
- 2) se possono (libertà di movimento)
- 3) se vogliono (valori e motivazioni)

Il sistema delle competenze riguarda il sapere, la struttura organizzativa riguarda il potere e la cultura e il sistema di valori riguarda il volere.

Il ruolo

È l'insieme di comportamenti tipici che caratterizzano la posizione di una persona nel contesto in cui si muove.

- 1) il ruolo esiste in relazione ad altri ruoli

Il ruolo del Capo Gruppo esiste perché esistono altre persone che stanno a lui intorno (capi della Co.Ca. che devono riconoscere il suo ruolo).

- 2) ogni ruolo ha dei confini

- 3) ogni ruolo ha dei vincoli, delle regole

Bisogna però dare spazio anche all'innovazione, alla fantasia, senza lasciarsi vincolare troppo da schemi o dall'eredità di chi lo faceva prima di noi.

- 4) ogni ruolo ha una dimensione prescritta (procedure) e una soggettiva.

Si basa su un duplice sistema di valutazione in continua relazione: soggettivo e dell'altro. Per questo sono fondamentali le verifiche.

- 5) ogni ruolo si gioca attorno a tre poli: potere - risorse – vincoli

Il potere va gestito nel modo giusto, va inteso come motore che dà la carica al lavoro altrui. A volte serve esercitarlo, per spingere un po' le dinamiche che non funzionano.

- 6) ogni ruolo soggiace ad un duplice sistema di valutazione (se stessi – altri)
- 7) ogni ruolo si muove tra la dimensione di prescrittività e quella di discrezionalità

Per comprendere come il Tirocinante può apprendere nell'anno, occorre tenere conto dei diversi canali e dei diversi livelli di crescita e maturazione delle scelte.

L'altro

1) Sviluppo morale

Teoria di Kolberg:

- a) Livello pre-convenzionale (0-9 anni)
Orientamento premio-punizione (giusto o sbagliato)
Orientamento individualistico-strumentale (relativismo)
- b) Livello convenzionale (10-20 anni)
Caratterizzato dal rispetto di norme che sono socialmente approvate e non più dalla conseguenza immediata dell'azione individuale. Orientamento del bravo ragazzo, all'ordine sociale, alle norme socialmente accettate. In questa fase c'è una maggiore pressione del gruppo a conformarsi.
- c) Livello post-convenzionale (non ha età, non è detto che tutti arrivino a questo punto!)
Le norme morali vanno al di là della società nella quale si vive e sono legate ad un sistema di principi etici astratti e di valori universali.
Orientamento del contratto sociale/orientamento della coscienza.

Nel caso dei tirocinanti, è importante capire a che livello di maturazione sono arrivati.

2) Apprendimento adulto

- Apprendimento informale/incidentale: quello che scaturisce da esperienza il cui scopo non è quello di generare apprendimento. La maggior parte delle conoscenze vengono acquisite in questo modo. Ma questo non basta, occorre anche un apprendimento intenzionale.
- Apprendimento intenzionale, strutturato:
 - consapevolezza: perché imparare
 - autodirezione: occorre predisporre un iter (es.: progetto del capo)
 - esperienza: è indispensabile in qualsiasi situazione adulta toccare con mano, confrontarsi
 - disponibilità: occorre essere disponibili ad apprendere, quindi creare situazioni positive per l'apprendimento è facilitante per l'apprendimento stesso
 - operatività: partire dal caso personale (es: progetto di vita) e tener conto della complessità della realtà.

3) Dinamiche di gruppo

La Co.Ca. è una comunità di persone prima che di capi, per cui c'è necessità di sentirsi a proprio agio. Il Capo Gruppo deve facilitare i capi a sentirsi accolti, a far comunicare tra loro le diverse generazioni. Il Tirocinante entra con un bisogno formativo all'apice, a volte di breve durata, ma si trova di fronte a una grande complessità e precarietà.

Il progetto quindi aiuta ma occorre

- 1) Spinta/autorità nel proporlo
- 2) Clima positivo
- 3) Testimonianza

Verifica dell'iter

Il tirocinio da Statuto prevede tre attori:

- Staff --> ruolo importante nella formazione metodologica (il capo unità esperto è attore principale e risponde al bisogno formativo col trapasso delle nozioni). Ma se il capo unità è tirocinante? Lo è nel 33% dei casi!
- Co.Ca. --> ruolo importante per il bisogno vocazionale. Dà la possibilità di crescere come persona nello sviluppo morale; è di stimolo per la crescita delle persone nel servizio (valenza politica, scelta di fede, condivisione delle scelte del Patto Associativo). In questo ruolo della Co.Ca. il Capo Gruppo può sfruttare la sua autorità per dare una spinta alla stesura del Progetto del Capo e alla creazione all'interno della comunità di un clima positivo. Deve dare l'esempio e la testimonianza per primo (anch'esso deve avere fatto il proprio Progetto del Capo!).
- Zona --> ruolo importante per sviluppare il senso di appartenenza all'Associazione e la democrazia associativa. È il primo gradino per la conoscenza dell'Associazione, delle strutture. Attualmente invece le Zone stanno coprendo i buchi lasciati scoperti dagli altri attori del tirocinio (dallo studio fatto a livello nazionale il lavoro delle zone è molto e variegato, ma alcune cose devono tornare ad essere delegate alla Co.Ca.)

Dato di fatto: al momento il tirocinio non funziona a livello di formazione.

Lavori di gruppo

Quali interventi formativi

Il percorso di tirocinio deve:

- avere un contenuto vocazionale (sia come scoperta che come "manutenzione" della vocazione)
- dare motivazione alla formazione permanente in primis dei tirocinanti, perché essere educatore scout è una "questione MOLTO DIVERSA" dall'aver vissuto lo scautismo come educando → è necessario prepararsi con umiltà e consapevolezza a questo Servizio, senza la presunzione di conoscere già le regole del gioco. La formazione permanente riguarda anche tutti gli altri capi della Co.Ca., in quanto la preparazione al Servizio di educatore scout, come ben sappiamo, non termina con la Nomina Capo ma si costruisce nel tempo attraverso le occasioni di cammino che vengono predisposte dall'Associazione → quindi non è appropriato e non è nel nostro stile né di scout né di cristiani, credere di aver raggiunto il traguardo e di aver finito la corsa (forse è una presunzione dei tirocinanti e/o degli altri capi della Co.Ca.?)
- utilizzare positivamente l'entusiasmo iniziale del tirocinante.

Figure che intervengono e modalità:

- Capo gruppo → rapporto preliminare
- la Co.Ca → luogo in cui rivivere e rinnovare le scelte fatte e da fare
 - porre al centro la cura del singolo capo (tirocinante e non)
 - rapporto più paritario. Dal giorno dell'ingresso in Co.Ca. il Tirocinante deve essere considerato alla pari degli altri capi e non avere un ruolo minoritario, (è necessario porsi nell'ottica di un aiuto positivo: principalmente avrà bisogno di essere sostenuto e accompagnato nella progressiva assunzione di consapevolezza → di responsabilità) ma anch'esso da il proprio contributo attivo nella crescita della Co.Ca.

- lo staff → differenza positiva dei ruoli e delle responsabilità per rispettare i tempi. È importante che ci sia complementarietà tra i ruoli, valorizzando l'apporto di ciascuno: non nell'ottica di creare una "gerarchia militare" ma nel rispetto dell'impostazione del metodo educativo scout che propone: 2 figure di riferimento per i ragazzi e con responsabilità educativa (capi unità) e altre figure con ruoli diversi, di supporto (aiuto capi unità).

È da evitare un percorso formativo rigido e standardizzato, favorendo invece l'imparare facendo. Il percorso dovrebbe essere più definito e specifico / attuato. Il percorso di tirocinio dovrebbe essere costruito dalla Co.Ca. per il suo Tirocinante attraverso le forme più congeniali alla sensibilità del destinatario (il Tirocinante!). E' necessario che dall'Associazione siano date le linee di indirizzo sugli obiettivi da raggiungere in questo periodo di tirocinio ma sarà compito della Zona, delle Co.Ca. e degli staff mettere in campo tutte le risorse possedute da ciascuno, per attuare un percorso sempre più "cucito addosso" al Tirocinante.

Problematiche individuate e possibili soluzioni:

- il tutor dovrebbe avere un ruolo di accompagnamento. Potrebbe essere ricoperto dal capogruppo e dall'A.E. per quanto riguarda la scelta vocazionale e la motivazione al servizio, dal capo unità per l'approccio più metodologico.
- Attualmente c'è una dilatazione dei tempi di scelte (i tempi sociali oggi sono diversi dai tempi associativi). A maggior ragione per questo la Co.Ca. dovrebbe essere un luogo di formazione e non solo di organizzazione delle attività. Inoltre è necessario un percorso meno rigido.

[La discussione in plenaria ha evidenziato come ci sia un gap tra la condizione del partente, a cui si riconosce la condizione dell'essere in cammino, di iniziare a fare proprie determinate scelte, e la condizione del giovane capo, a cui si chiede di aderire, appena entrato in Co.Ca., alle scelte del Patto Associativo, e di avere ben chiara la propria vocazione prima di partecipare al CFM. D'altra parte, il bisogno di formazione metodologica è quasi immediato in chi comincia a fare servizio in unità come capo. Come colmare le lacune?]

- A volte ci fossilizziamo su di noi, perdendo di vista il perché di ciò che si fa → bisogna "approfittare" dei nuovi ingressi in Co.Ca. per rimettersi in discussione.

La progettualità nel tirocinio

La situazione attuale è abbastanza varia riguardo a chi progetta il percorso di tirocinio: in alcuni casi è la Co.Ca., in altri il capo gruppo, in altri ancora il tutor, e infine in alcuni casi la zona.

Il percorso di tirocinio dovrebbe essere progettato dalla **Comunità Capi**, la quale può dare incarico a qualche capo di seguire i tirocinanti. I capi incaricati possono anche non essere i capi gruppo.

Il tirocinante non è sempre coinvolto nella **progettazione del percorso di tirocinio**. Alcuni aspetti sono progettati dai capi più "esperti", mentre per altri, che interessano di più la sfera personale, il tirocinante è reso partecipe del progetto del percorso.

Riguardo ai progetti è necessario proporre e spiegare al tirocinante:

- Il **Progetto Educativo** (PE) di gruppo
- Il **Progetto del Capo** (PdC) personale

Il tirocinante deve essere partecipe del **PE**, sia per **condividere gli obiettivi educativi** del gruppo in cui è inserito, sia per cominciare a entrare nell'ottica della **progettualità** e della **intenzionalità** che sono alla base del nostro fare educazione.

Il **PdC** deve essere introdotto **gradualmente**, e nel corso dell'anno di tirocinio il capo tirocinante deve imparare a progettarsi; è importante avere due attenzioni: primo, il tirocinante è, nella maggior parte dei casi, una persona che fino a qualche mese prima era in clan, quindi con gli **stessi problemi** che la Partenza non ha cambiato istantaneamente; secondo, non è più un "educando", quindi **non deve fare progressione personale** come la faceva in clan.

Infine, può essere utile introdurre il **Progetto di Zona** per dare una dimensione associativa più larga alla formazione alla progettualità

La progettualità non deve dimenticare l'aspetto **motivazionale**, per cui è fondamentale presentare il **Patto Associativo (PA)** per dare motivazioni alle scelte del capo tirocinante.

Quale rapporto con la zona

I punti fondamentali emersi dalla discussione del gruppo sono i seguenti:

- La Zona per i tirocinanti è il primo incontro con l'associazione.
- È utile per favorire il confronto tra tirocinanti
- Gli obiettivi e le modalità degli interventi della Zona sui tirocinanti dovrebbero essere definiti dal Consiglio di Zona, e quindi costruiti e condivisi assieme ai CapiGruppo.
- Bisogna stare attenti ad evitare doppioni tra le attività per tirocinanti delle zone e quelle all'interno dei gruppi.
- La Zona (in particolare nelle branche) è il luogo dove si possono valorizzare i tirocinanti.

Le dinamiche della CoCa e il ruolo del capo gruppo

E' stato condotto un rilievo delle priorità come avvertite del gruppo, lavorando su un documento sul tirocinio ad opera di Riccardo Buscaroli: i capigruppo individuano:

1. Concetto di **Progetto**: lo sviluppo del progetto sui tirocinanti è individuabile nel PdU ad opera degli staff in cui i tirocinanti svolgono servizio. A monte, il capogruppo deve sensibilizzare la Co.Ca. e di conseguenza i CU sull'argomento; non è prevista quindi una conduzione del progetto da parte dei capigruppo, per evitare ingerenze nel cammino dei tirocinanti; piuttosto, il progetto su di essi deve essere svolto in linee generali in Co.Ca. e nel dettaglio nelle unità.

2. Presentazione del **P.A.** prima dell'ingresso in Co.Ca. a cura dei capigruppo. Rilevante è risultato il ruolo dei capigruppo come custodi dell'adesione al P.A. e sua conseguente esposizione ai tirocinanti.

3. La **figura del Capo**: viene presentata ai tirocinanti dapprima tramite lo staff (esempio diretto, contatto con i ragazzi), poi dal tutor (applicazione del progetto allo specifico tirocinante) ed infine dal capogruppo e la Co.Ca. insieme (linee generali).

4. **Educare** (metodo, vocazione):

a) il capogruppo, tramite la Formazione Permanente, tiene viva in Co.Ca. la verifica sulle motivazioni al servizio. I CU provvedono alla formazione della consapevolezza metodologica tramite le attività di unità e la partecipazione a quelle di zona.

b) La corresponsabilità educativa viene vista come ruolo di tutta la Co.Ca. in quanto elemento comune e da condividere. Vincolato a questo elemento è il Clima di Co.Ca.

c) Infine, l'elemento autoeducazione viene espletato dal PdC e sua condivisione in Co.Ca.

Tutor: quale figura?

- La figura del tutor non è chiara, quindi le comunità capi la utilizzano con modalità diverse. Anche tra i partecipanti al gruppo di lavoro non è emersa un'opinione comune. *[Il dibattito è proseguito in plenaria: chi ha sostenuto la figura del tutor lo ha valorizzato come figura che favorisce l'ingresso del giovane capo in Co.Ca., lavorando sulle relazioni e sulla motivazione (cose che può non essere in grado di fare il capo gruppo), mentre il punto di vista metodologico deve essere seguito dal capo unità. Chi invece è per l'abolizione o inutilità del tutor, parla del rischio di doppione rispetto al ruolo del capo gruppo. In più sarebbe difficile disciplinare la figura: quale iter formativo/età? Quale rapporto col tirocinante? Interno o esterno allo staff?].*
- Esiste il rischio di prolungare la progressione personale dell'ex-rover, soprattutto quando il tutor è l'ex-capo clan.
- Il tutor è visto come l'anello di congiunzione tra i tirocinanti e la Co.Ca.; può essere utile per ragionare col giovane capo su argomenti mirati dei quali non si riesce a parlare in Co.Ca.
- Nelle dinamiche fra le varie figure che intervengono sul tirocinio, il rapporto principale è quello tra capi gruppo e zona; tra tutor e zona il rapporto è inesistente; tra tutor e capogruppo/capo unità è a discrezione delle singole realtà.

Articoli del Regolamento di Formazione Capi

Art. 3

Il tirocinio è il momento iniziale del cammino di formazione del Capo. Tale periodo, della **durata di 12 mesi**, ha **inizio** nel momento in cui l'adulto inserito in una Comunità Capi comincia il suo **servizio in Unità**. Il tirocinante vive attivamente il suo servizio in Associazione come membro della Comunità Capi, **partecipa al Campo di Formazione Metodologica** e a **specifici incontri** organizzati dalla Zona e/o dalla Regione. Completato il tirocinio e trascorsi almeno 12 mesi dal Campo di Formazione Metodologica, può essere frequentato il Campo di Formazione Associativa.

Art. 4

Lo scopo del periodo del tirocinio è:

- permettere la verifica, nella Comunità Capi, delle proprie **scelte** e del **processo di maturazione del Progetto del Capo**, nella **quotidianità** dell'impegno e nel **realismo** della propria organizzazione personale;
- permettere la verifica della propria **competenza metodologica** con l'aiuto del Capo Unità attraverso la pratica quotidiana;
- permettere l'acquisizione del senso della **partecipazione associativa**.

Art. 5

Intervengono in sostegno dei tirocinanti:

- la **Comunità Capi**, che formula e realizza un itinerario di accoglienza, di accompagnamento e di verifica, i cui elementi chiave sono: chiarezza delle responsabilità; del mandato di un Capo e della proposta di percorso;
- lo **Staff di Unità** che coinvolge il tirocinante verso una piena responsabilità nella realizzazione educativa e gli permette di sperimentarsi nell'uso del metodo e nel rapporto con i ragazzi;
- la **Zona** che offre esperienze di scoperta dell'appartenenza associativa e di partecipazione alle scelte e introduce la modalità del confronto più ampio come occasione di formazione.