



AGESCI TOSCANA BRANCA E/G



SINTESI INCONTRO METODOLOGICO CAPI E/G TOSCANA 2018

IL CONSIGLIO CAPI E LA COGESTIONE IN REPARTO

Nel fine settimana 3-4 Marzo 2018 si sono tenute le Officine Metodologiche EG al Seminario di Lucca. Il tema trattato è stato quello del Con.Ca e della Cogestione in Reparto.

Nella giornata di sabato si sono svolti stage di espressione grazie alla preziosa collaborazione con “L’espressione de Roma”, staff del campo di competenza di Bracciano e la domenica è stata dedicata al confronto metodologico.

La giornata di domenica è iniziata con una plenaria nella quale gli Incaricati hanno condiviso una riflessione su caratteristiche e bisogni che emergono generalmente in età adolescenziale e come il metodo EG può rispondere alle relative esigenze. Successivamente il lavoro è proseguito in piccoli gruppi di confronto tra Capi.

Riflessioni dei gruppi

In preparazione alle Officine Metodologiche la Pattuglia EG ha chiesto agli staff EG di pensare a quali fossero le difficoltà incontrate nell’utilizzo e nella gestione degli strumenti Con.Ca e Cogestione e di portare al fine settimana metodologico i loro “Nodi da Sciogliere” che riportiamo qua sotto, divisi per categorie.

Nodi da sciogliere

RELAZIONE STAFF → CON.CA

- Tempo da dedicare alla riunione e alle relazioni
- Unire programma di unità con progettazione del Con.Ca
- Conciliare nostri e loro tempi
- Continuità delle riunioni

RELAZIONE CON.CA → STAFF

- Collaborazione
- Divergenze noi/loro
- Mancata collaborazione nella gestione del reparto
- Difficoltà nella condivisione dei loro problemi
- Mancanza della relazione Capo-Ragazzo

PROGETTAZIONE

- Non rispettano i tempi e le scadenze
- Mancanza di visione a lungo termine
- Problemi nelle imprese
- Mancanza di competenze

COMUNICAZIONE

- Non chiedono aiuto quando sono in difficoltà
- Non c’è collaborazione
- Non si riesce a comunicare

AUTONOMIA

- Non rendono partecipi i Capi Reparto
- I Capi Reparto non sanno come e quanto interagire con loro

DISOMOGENITA’ MASCHI/FEMMINE

- Conciliare le esigenze di maschi e femmine
- Come gestire i Con.Ca dei reparti paralleli?

FANTASIA

- Sono pigri, svogliati, non hanno idee, poco motivati, poco coinvolti, poca propositività, non puntano in alto
- Come aiutarli?

ADOLESCENZA

- Poca presenza, discontinui, immaturi, poco concentrati, poca voglia, poco entusiasmo, non mantengono serietà nei momenti opportuni
- Non sono supereroi

SENTIERO

- Non capiscono lo strumento del Consiglio della Legge
- Faticano a riportare le esperienze positive del Con.Ca in reparto
- Difficoltà a fare progressione personale in Con.Ca
- Non è chiara la responsabilità del Con.Ca nel sentiero
- Difficoltà ad integrare sentiero e vita di reparto

RUOLO DEL CAPO SQ

- Difficoltà ad essere garante del rispetto della democrazia in squadriglia
- Poca consapevolezza del ruolo
- Non sono sicuri
- Non sono leader
- Non c'è trapasso nozioni
- Non sanno leggere i bisogni del reparto

I precedenti nodi da sciogliere sono stati discussi in gruppi di lavoro, cercando soluzioni condivise e riflettendo sul perché si hanno queste difficoltà come Capi e come possiamo fare interventi efficaci. Successivamente riportiamo quanto emerso nei gruppi di lavoro:

GRUPPO 1

Il gruppo ha individuato in prima lettura questi problemi:

Primo problema è stato individuato nella **diversa maturità tra maschi e femmine**. Le seconde sono tendenzialmente più responsabili, più coinvolte e generalmente più desiderose del confronto con gli altri. Questo comporta uno sbilanciamento del Con.Ca dove o la parte femminile è quella veramente trainante o si sente limitata dalla componente maschile che capisce più lentamente la responsabilità a loro attribuita.

Le esperienze positive in gruppo hanno evidenziato come là dove la parte maschile è molto attiva in attività monosessuate (imprese di sq, imprese di reparto parallele ecc..), anche il Con.Ca risente positivamente del maggior attivismo e responsabilità della parte maschile.

Seconda difficoltà è quella della **fantasia**. Il Con.Ca tende a ripetere infinite volte quanto a loro già conosciuto, senza spunti creativi o desiderio di sperimentare. In un primo momento si è evidenziato come la mancanza di fantasia dei ragazzi e del Con.Ca si possa risolvere solo con un maggior attivismo dello staff. Il che ha ricadute negative su molte opportunità educative che sottraiamo ai ragazzi. Andando avanti nella discussione è emerso che questa apparente antinomia può essere risolta se affrontata in **ottica progettuale**, attivando più azioni con consapevolezza. Un percorso per tanto pluriennale, che attivi tanti strumenti coordinati, "depositato" e condiviso dalla Co.Ca e nel PE. In primo luogo puntare a stimolare la fantasia con le **competenze** (più so fare, più potrò sperimentare): le competenze vissute in modo continuativo e fatte crescere negli anni. Iniziare dalle specialità e brevetti, prospettare l'imprevisto nelle attività che possa essere superato proprio grazie alle competenze. In secondo luogo, è utile inserire nel programma dell'anno gli

strumenti a nostra disposizione maggiormente stimolati quando possono rendere meglio ed essere meglio sfruttati dai ragazzi (missioni, imprese di reparto). Al contempo si è può **prevedere un certo attivismo dello staff** in funzione di stimolo e di esempio. Più nell'immediato dobbiamo rendere più animati e organizzati i momenti di **ideazione**, quando si rischia la sindrome da "foglio bianco". Ultima rilevante osservazione è stata rivolta nei confronti della Co.Ca e nei riguardi delle attività etero lanciate per esigenze di gruppo o dalle zone (esempio autofinanziamento di gruppo, eventi di zona ecc...). Sebbene sia stata evidenziata la tendenza degli eventi di sottrarre opportunità ai ragazzi, dall'altro lato sono stati visti come opportunità per farli avvicinare a dimensioni più grandi, stimolanti e capaci di rompere la tradizione e la poca fantasia.

GRUPPO 2

Nel gruppo di lavoro sono stati rilevati tre nodi principali: **Presenza, Comunicazione e Progettazione**.

Per quanto riguarda la **presenza** è stata individuata una diffusa difficoltà nel fare riunioni di Con.Ca, o comunque, nel riuscire a fare in modo che tutti i Capi Sq. partecipino: risulta così difficoltoso portare avanti i programmi che il Consiglio Capi ha deciso (lavori lenti e fatti male) ed è difficile anche capire l'andamento delle singole Squadriglie.

Le possibili soluzioni e buone pratiche che sono venute fuori dal confronto tra capi sono:

- "ricavare tempo" da giorni in cui c'è già attività: ad esempio 1 ora prima o dopo la riunione di reparto;
- fissare uno o più "momenti lunghi" durante l'anno, per fare il punto della situazione e per creare un buon clima: ad esempio uscita di Con.Ca.

Per quanto riguarda l'aspetto della **comunicazione** è stato rilevato nei ragazzi una grande difficoltà a raccontarsi e a raccontare la propria Squadriglia, unita ad una generale tendenza dei Capi Reparto a fare da "giudice/trascinatore" (anche involontario) all'interno delle riunioni.

Per poter migliorare questo nodo sono state date due soluzioni:

- cercare di creare un clima non giudicante all'interno del Con.Ca, facendo particolarmente attenzione a come noi Capi Reparto ci poniamo nei confronti dei Capi Sq.: per metterli a proprio agio non riempiamoli di domande!
- spostare la comunicazione da capo-ragazzo a ragazzo-ragazzo, affinché il Con.Ca diventi un luogo in cui la responsabilità e la condivisione di esperienze del ruolo di Capo Sq. venga realmente vissuta tra pari.

L'ultimo nodo affrontato è stato quello della **progettazione**. I nostri Capi Sq. tendono a "perdersi" durante l'anno e non riescono a portare a termine quello che hanno iniziato, questo perché c'è un calo di entusiasmo nei confronti dell'impresa scelta. Inoltre, spesso non hanno ben chiaro il proprio ruolo e fanno fatica a portare avanti le varie fasi dell'impresa.

Le soluzioni che sono state proposte per quest'ultimo nodo sono:

- fare in modo che la scelta dell'impresa non sia solo del Capo Sq., ma che tenga conto delle esigenze di tutta la squadriglia;
- insistere sul sogno: è un qualcosa che hanno scelto loro e che piace a loro!
- seguirli nelle varie fasi;
- curare il trapasso nozioni per evitare di dover ripartire da zero tutti gli anni: ad esempio far partecipare i Vice SQ. a qualche Con.Ca , specialmente verso la fine dell'anno!

GRUPPO 3

Nel gruppo sono stati affrontati principalmente due nodi: Sentiero e Fantasia

Parlando di **Sentiero** è emersa la seguente criticità: il tempo durante la riunione di Con.Ca viene spesso usato per motivi "organizzativi" delle attività di reparto, e il tempo per parlare del sentiero risulta risicato.

Soluzioni e attenzioni pensate dal gruppo:

- dedicare del tempo al Con.Ca anche in altri momenti della vita di Reparto già esistenti, ad esempio la riunione di reparto;
- far usare ai ragazzi lo strumento del Consiglio di Squadriglia per poter parlare di sentiero tra loro e facilitare il momento di Con.Ca;
- visualizzare concretamente il sentiero di tutta la Sq. nella sede di reparto.

Parlando di **Fantasia** è emersa la seguente criticità: come possiamo stimolare la loro fantasia ed aiutarli a puntare in alto, pensando a cose che possono realizzare senza demoralizzarsi?

Soluzioni e attenzioni pensate dal gruppo:

- attenzione a non "smontarli" quando puntano oltre le loro capacità, o sognano di far qualcosa che secondo noi non va bene per loro, (NO ai preconcetti) ma attenzione invece ad essere NOI i primi ad aver fantasia ed aiutarli a trovare il modo di realizzare le loro idee;
- il confronto è sempre arricchente e di stimolo, i gemellaggi con altri reparti/squadriglie possono aiutarli molto. Così come i campi di competenza;
- usiamo bene e con fantasia lo strumento che ci permette di sfidarli, la Missione. Siamo i primi a dover puntare in alto;
- aiutarli a creare il giusto clima di Con.Ca, clima di confronto e di comunità dove possano sentirsi liberi di tirar fuori i loro sogni per trasformarli in idee concrete.

GRUPPO 4

Nel gruppo sono stati affrontati principalmente tre nodi: Sentiero, Disomogeneità e Cogestione/Autonomia

Per quanto riguarda il **Sentiero**, la criticità evidenziata è: come riuscire ad aiutare il capo squadriglia nella gestione del sentiero?

Ricordiamo che il capo squadriglia è custode del sentiero dei suoi squadriglieri, quindi come prima cosa sono importanti gli impegni concreti e legati alla vita di squadriglia e reparto. Possiamo usare il Con.Ca per la condivisione reciproca del sentiero personale del Capo Sq. e dei membri della sua Sq.

Per quanto riguarda la **Disomogeneità**, la criticità evidenziate sono:

- eventuali problemi relativi al divario tra maschi e femmine.

Le imprese di Sq. forniscono una soluzione al problema, perché permettono di lavorare per interessi e livelli senza penalizzare chi è avanti e senza mettere in difficoltà l'altro. Per cercare però di stimolare anche coloro che sono ancora più acerbi il Con.Ca risulta essere il luogo di confronto, stimolo e privilegiato punto di osservazione per coloro che non sanno come poter puntare in alto. Lavorare per sessi.

- il Capo Sq si guarda a confronto del Capo Sq dell'anno precedente e gli sembra di non reggere il passo

Trapasso nozioni da Capo a Vice soprattutto nella parte finale dell'anno (anche specificatamente sul Con.Ca).

Per quanto riguarda la **Cogestione/Autonomia**, la criticità evidenziata è: come conciliare il Progetto Educativo di Gruppo con la vita di reparto del Progetto di Unità?

Il Con.Ca è una comunità formata non solo dai Capi Sq., ma anche dai Capi Reparto. L'orizzonte educativo rimane in mano ai Capi Reparto, i Capi Sq. devono sentirsi liberi di vivere la loro autonomia e realizzare i loro sogni all'interno di alcuni paletti che ovviamente dobbiamo tracciare, che non devono essere nella forma o nei contenuti.