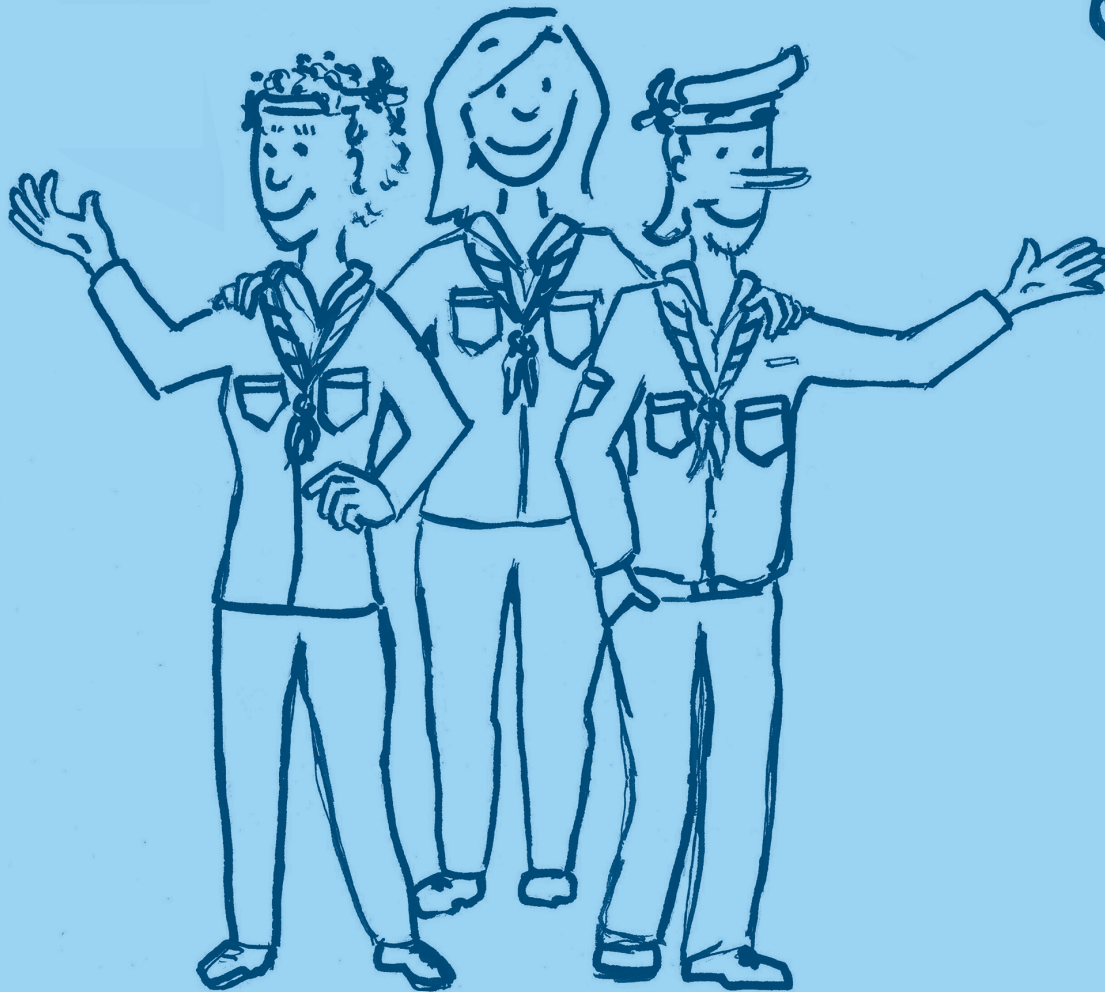
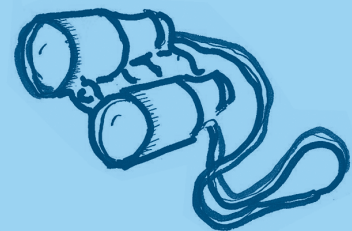


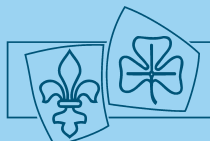


L'accompagnamento a livello scout

Come sostenere le sezioni



Pfadibewegung Schweiz
Mouvement Scout de Suisse
Movimento Scaut Svizzero
Moviment Battasendas Svizra



Accompagnamento

Impressum

Opuscolo:	L'accompagnamento a livello scout. Come sostenere le sezioni
Redattori:	Stefan Walter / Delphin, David Kieffer / Garfield, Susanne Weber / Ilaga
Con la collaborazione di:	Patrick Walter / Bambus, Adrian Tresch / Dent, Samuel Schmid / Haribo, Jon Plotke / Leu Carolina Gurtner / Chita
Layout:	Alexandra Neumann, Beat Kieffer
Illustrazioni:	Cristina Bianchetti / Fanzine
Traduzione:	
Edizione:	150
Stampa:	2012
Referenza:	3107.01.it
Copyright:	Movimento Scout Svizzero Speichergasse 31, Postfach 529, 3000 Bern 7

L'accompagnamento a livello scout

Come sostenere le sezioni

Indice

Introduzione	6
1 Principi dell'accompagnamento	9
1.1 Cosa significa accompagnare?	10
1.2 Requisiti per l'accompagnamento	10
1.3 Il modello di accompagnamento del MSS	12
2 Tu come consigliere	15
2.1 Punti di forza, debolezze e limiti	16
2.2 Doveri, responsabilità e diritti	18
2.3 Sostegno per te come consigliere	19
3 Strumenti dell'accompagnamento	21
3.1 Mettere diversi cappelli	22
3.2 Contratti e accordi	24
3.3 Accompagnamento attivo e passivo	26
4 Le diverse fasi dell'accompagnamento	29
4.1 Il Modello di accompagnamento: 3 + 4	30
4.2 Fase 1: Intesa	31
4.3 Fase 2: Accompagnamento	32
4.4 Fase 3: Conclusione	34
5 Iniziare e terminare l'accompagnamento di una sezione	37
5.1 Iniziare l'accompagnamento di una sezione	38
5.2 Terminare l'accompagnamento di una sezione	41
6 Altri aspetti dell'accompagnamento	43
6.1 Promuovere la progressione personale	44
6.2 Ringraziamenti e riconoscimenti	45
6.3 Ambienti di vita	46
6.4 Accompagnare nei cambiamenti	47
6.5 Motivazione	49
Allegati	51
Documenti importanti	52
Bibliografia	53

I

1

2

3

4

5

6

A

Introduzione

Il movimento scout ha quale scopo quello di favorire lo sviluppo di bambini, giovani e giovani adulti in modo globale, vale a dire in tutti gli ambiti di sviluppo, e di aiutarli lungo il loro percorso per diventare persone coscienti del proprio valore, responsabili, autonome, attive e aperte. E' dunque di centrale importanza che ogni scout effettui le proprie esperienze e gradualmente assuma maggiori responsabilità. Questo viene effettuato già a partire dalla branca castori e continua in tutte le branche.

Al termine di questo percorso un capo assume la responsabilità per un gruppo di bambini o giovani. Che giovani adulti ottengano tanta fiducia è straordinario per la nostra società. Negli scout questo è possibile perché i capi ricevono prima di tutto un'adeguata formazione ed agiscono nell'ambito di chiare condizioni quadro. Inoltre, è fondamentale che vengano accompagnati nello svolgimento del loro compito. Il tuo lavoro come consigliere ha dunque un ruolo chiave ed è un importante supporto.

Questo fascicolo ti dovrebbe aiutare, come consigliere, a capire cosa significa accompagnare nello scoutismo e a conoscere gli strumenti che sono a tua disposizione.

Inoltre, è possibile conoscere quali sono le fasi dell'accompagnamento della comunità capi e vari altri aspetti che possono essere importanti in questo lavoro. Il fascicolo è destinato a capi sezione, responsabili cantonali, coach ma anche a membri di comitato, agli anziani scout o agli assistenti – insomma: a tutti coloro che hanno un ruolo nella rete di accompagnamento a tutti i livelli sezionali e che in svariati modi assumono il compito di consigliere. Il fascicolo si basa sul modello di accompagnamento del Movimento Scout Svizzero (MSS).

Un buon accompagnamento della sezione e dei capi influenza molto la qualità dell'attività proposta e la relativa sicurezza. Per i giovani capi l'accompagnamento può spesso risultare anche un importante alleggerimento. Il lavoro di consigliere è generalmente molto variato ed emozionante. Allo stesso tempo può però essere molto impegnativo, perché ogni situazione è diversa e richiede soluzioni personalizzate.

L'opuscolo sull'accompagnamento dovrebbe prepararti a questo compito e aiutarti a superare le sfide. In questo senso ti auguriamo buon lavoro e ti ringraziamo per la disponibilità ad assumere il ruolo di consigliere e quindi a dare un valido contributo per un proficuo lavoro scout.

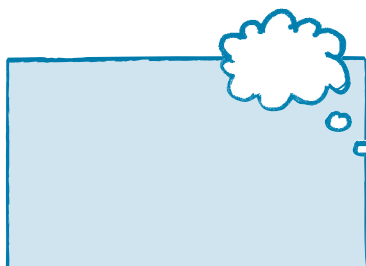
Nota sulla terminologia e il layout

In questo opuscolo si distinguono da una parte i consiglieri e dall'altra i capi. Con consigliere ci si riferisce alle persone che assumono il ruolo di accompagnamento in una sezione, come ad esempio il coach, il comitato dei genitori, la comunità capi, l'assistente o gli anziani scout. Con capi si intendono le persone che vengono accompagnate, come ad esempio i capi sezione, i capi branca o il capo campo. Il capo sezione ha un ruolo particolare: a seconda della situazione può assumere il ruolo di consigliere oppure di colui che riceve consigli.

Per facilitare la lettura tutti i termini riferiti a persone e a funzioni sono riportati al maschile, è da ritenersi compresa pure l'accezione femminile.



Quest'immagine si riferisce ad un **input**.



Quest'immagine si riferisce ad un **esempio**.



Quest'immagine si riferisce ad un **passaggio all'interno** di questo o di un **altro fascicolo**.

1 Principi dell'accompagnamento

1.1 Cosa significa accompagnare?	10
1.2 Requisiti per l'accompagnamento	10
1.3 Il modello di accompagnamento del MSS	12

1 Principi dell'accompagnamento

Nel ruolo di consigliere ti occupi di accompagnare e consigliare singoli capi o tutta la comunità capi. La libertà d'azione e la fiducia reciproca sono dunque di fondamentale importanza.

1.1 Cosa significa accompagnare?

Accompagnare significa consigliare	... porre domande e criticare in modo costruttivo		
... riconoscere le prestazioni		... essere presente	... supportare	... trasmettere
... osservare	... ascoltare	... analizzare da persona esterna	... riconoscere ed identificare possibili pericoli e conseguenze	

Accompagnare significa seguire e allo stesso tempo fornire consulenza. Come consigliere aiuti i capi a trovare personalmente le possibili soluzioni e cerchi di stimolare e promuovere in loro la consapevolezza della responsabilità delle proprie azioni. Li inciti a mettere a frutto le proprie competenze.

Grazie alla tua visione esterna spesso riesci a riconoscere meglio le opportunità e i punti deboli. In determinati ambiti hai anche un ruolo di controllo e di osservazione. Non assumi comunque mai il ruolo di capo: consigliare e guidare sono due compiti ben distinti. Se necessario cerchi, insieme al capo, una possibile soluzione al suo problema e stabilisci con lui una possibile procedura della quale attuazione sarà poi lui stesso responsabile.


Un caso particolare è, in questo contesto, il capo sezione. A dipendenza della situazione può assumere il ruolo di coach o quello esecutivo. Come capo sezione è importante essere sempre consapevoli di quale ruolo si assume in un determinato momento e saper passare in modo mirato ed appropriato dal ruolo di consigliere al ruolo di capo.

Come consigliere a volte devi anche prendere una posizione chiara in caso di decisioni, discussioni e dibattiti. In questo modo dai ai capi delle linee guida, grazie alle quali possono orientarsi. Allo stesso tempo, attraverso una precisa opinione rafforzi la fiducia che i capi hanno in te: la situazione risulta loro chiara e sanno cosa possono aspettarsi da te.

1.2 Requisiti per l'accompagnamento

Ci sono due requisiti che sono particolarmente importanti per la riuscita del processo di accompagnamento: la libertà d'azione e la fiducia reciproca.

Libertà d'azione

L'accompagnamento si basa principalmente sulla libertà d'azione, sia per quanto concerne la volontà di essere seguiti sia per quanto riguarda da chi si desidera essere seguiti. Questi principi non possono però sempre essere attuati, non sempre infatti i capi hanno piena libertà di scelta: il MSS e i suoi partner come Gioventù e Sport (G+S) definiscono determinate condizioni senza che tu, come consigliere o come capo, possa intervenire. D'altra parte, in diverse situazioni, non è il capo che si rivolge a te ma sei tu stesso che definisci come interagire con lui. L'accompagnamento negli scout si svolge a determinate condizioni, in particolare in relazione a G+S. Nella maggior parte dei casi i capi possono scegliere quanto e come desiderano essere accompagnati (un'eccezione è ad esempio l'accompagnamento del campo da parte del coach). E' dunque importante che si discuta e ci si accordi su come si vuole essere accompagnati. 



1) Capitolo 3.2: Contratti e accordi


Fiducia reciproca


L'accompagnamento tra te come consigliere e i capi si basa sempre sulla fiducia reciproca senza la quale non sarebbe possibile accompagnare né essere seguiti. Come prima cosa è necessario costruire questo rapporto di fiducia. Non è così difficile come può sembrare ma necessita di tempo e impegno. Nella costruzione di un rapporto di fiducia sono centrali tre aspetti:

- » Prestare attenzione: con la tua attenzione dimostri di accettare chi hai di fronte e che sei interessato a lui come persona. Dimostri di essere disponibile alle richieste dei capi che possono rivolgersi a te in ogni momento. Questo richiede un atteggiamento neutrale e imparziale verso il reparto e i capi.
- » Agire in modo trasparente: per evitare l'insorgere di malintesi, preoccupati di agire sempre in modo trasparente. In un primo momento può darsi che il sostegno sia sentito come un'interferenza esterna. A questo proposito è importante comunicare in modo aperto e trasparente e dimostrare chiaramente le proprie intenzioni. Il capo non deve avere l'impressione che gli venga nascosto qualcosa.
- » Costruire e sviluppare passo per passo collaborando: è importante che non si voglia tutto e subito. La costruzione del rapporto di fiducia richiede tempo, la vostra relazione nell'accompagnamento sarà fruttuosa solo gradualmente. Come consigliere devi stare attento a non travolgere i capi con le tue idee e i tuoi progetti. Iniziate il vostro percorso comune a piccoli passi affrontando man mano nuovi temi e intensificando così la vostra collaborazione.

Costruzione della fiducia

Daniele è il nuovo assistente della sezione Fenice. Si trova con entrambi i capi sezione Fiamma e Vita che gli raccontano della loro sezione. A questo punto anche Daniele espone le sue impressioni sulla sezione così come il fatto che desidera essere consigliere di entrambi e si informa sulle loro idee e necessità. Insieme discutono su come dovrebbe essere impostato il lavoro di accompagnamento. Nei primi mesi Daniele si terrà un po' dietro le quinte per permettere la reciproca conoscenza.

In questo modo la fiducia ha tempo per crescere e maturare. Dopo qualche mese potrai notare come il legame si rafforzi sempre più e come le opportunità per il tuo lavoro di consigliere siano in costante espansione. E' importante provvedere a mantenere il vostro rapporto di fiducia anche in seguito. Una possibilità viene ad esempio offerta con la valutazione dell'anno di accompagnamento,  ¹⁾ che può essere utilizzata anche per una valutazione del vostro lavoro di collaborazione.

Per il vostro rapporto di fiducia è anche importante che quanto viene discusso o hai osservato nell'ambito dell'accompagnamento venga trattato in modo confidenziale. Se rilasci ad altri informazioni o documenti che ti sono stati affidati, questo può essere considerato come una violazione della fiducia in determinate circostanze. Allo stesso tempo ci sono situazioni in cui la divulgazione di informazioni è necessaria, come quando ad esempio tu stesso come consigliere ti trovi in una situazione difficile e necessiti di sostegno.  ²⁾

Rifletti dunque accuratamente su cosa puoi riferire a terze persone e nel dubbio chiarisci la questione in accordo con i capi.



1) Capitolo 4.4:

Fase 3: Conclusione

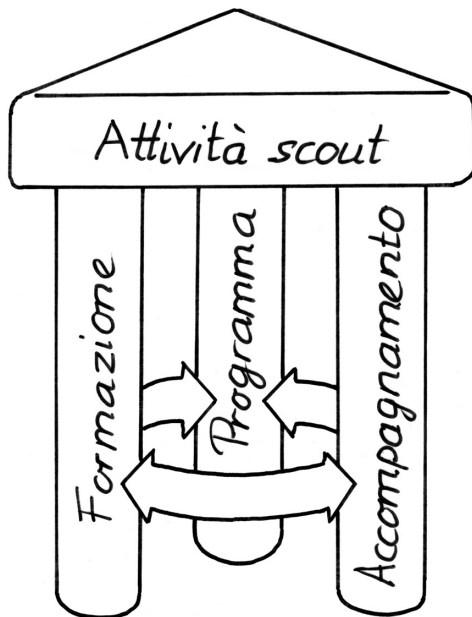
2) Capitolo 2.1: Punti di forza,

debolezze e limiti

1.3 Il modello di accompagnamento del MSS

Accompagnare come uno di tre pilastri

I capi scout hanno una grande responsabilità. Non vengono però lasciati da soli. Ci sono tre pilastri che li sostengono nel loro lavoro. Il settore fondamenti (che a livello federale viene chiamato «programma») insieme al settore accompagnamento, sviluppa e cura le basi metodologiche, i contenuti, i sussidi didattici e le linee guida per l'attività. La formazione è il settore che a livello cantonale e federale si occupa di trasmettere agli animatori le basi metodologiche e gli strumenti pratici per prepararli a svolgere il loro compito e tramite l'accompagnamento vengono seguiti nello svolgimento del loro compito. Questi tre pilastri sono strettamente collegati e correlati. Ad esempio, l'associazione (fondamenti) determina i fondamenti dello scoutismo da trasmettere in un corso di formazione (formazione). Come consigliere valuti infine se le attività rispecchiano i fondamenti e puoi assistere e consigliare i capi nell'attuazione (accompagnamento).



Come consigliere fai chiaramente parte del pilastro «accompagnamento». Sei però collegato in diversi modi con gli altri due pilastri. Così puoi ad esempio chiedere consiglio agli specialisti delle equipe dei settori fondamenti o formazione della tua associazione cantonale e hai chiaramente anche la possibilità di ricevere un'adeguata formazione. Allo stesso tempo temi ricorrenti che riguardano il tuo lavoro di consigliere devono avere un influsso sui pilastri fondamenti e formazione. Perciò, sulla base delle tue osservazioni del lavoro svolto può costantemente essere migliorata l'offerta metodologica e formativa che viene così adattata alle necessità della base. Non esitare dunque a sfruttare le possibilità di incontro e scambio offerte a livello cantonale (corso di formazione e perfezionamento coach, incontri cantonali ...) per comunicare quanto hai osservato e le tue idee e proposte che ne scaturiscono.

La rete di accompagnamento

In una sezione ci sono diverse persone che svolgono un ruolo di sostegno e che insieme formano la rete di accompagnamento. Ognuna di queste componenti ha un punto di vista e di osservazione diverso e supporta la sezione in modo differente. Di seguito ti vengono presentati in modo dettagliato quelli che normalmente hanno a che fare con una sezione scout. A seconda della sezione e delle particolarità locali è possibile che diverse persone assumano un ruolo di supporto e vengano integrate nella rete di accompagnamento. D'altra parte, spesso non tutti i possibili ruoli sono ricoperti. Questa rete di accompagnamento si differenzia infatti da sezione a sezione come anche da un'associazione cantonale all'altra.

Capo sezione: Il capo sezione (CSZ) è responsabile della sezione. Allo stesso tempo assume dunque il ruolo più importante a livello di accompagnamento all'interno delle branche. Segue i suoi capi nell'attività di tutto l'anno.


Coach: Il coach è il principale consigliere della sezione. Supporta il capo sezione durante tutto l'anno scout e segue la comunità capi nella preparazione dei campi. Tiene i contatti con le persone chiave all'interno della sezione ed è un punto di riferimento importante per enti e organizzazioni come ad esempio l'associazione cantonale o G+S.

Consiglio dei genitori: Molte sezioni hanno un consiglio dei genitori che si compone di genitori di attivi provenienti possibilmente da ogni branca. Si fanno portavoce del punto di vista dei genitori, delle loro necessità e fungono se necessario da tramite tra la comunità capi e i genitori. Allo stesso tempo possono essere un valido aiuto nell'organizzazione alleggerendo così il lavoro della comunità capi.

Anziani scout: Se c'è un gruppo di anziani scout ex attivi e vicini alla sezione, questi possono essere integrati nella rete di accompagnamento. Gli anziani scout sono persone che hanno assunto ruoli attivi nello scoutismo. I capi possono avvalersi della loro esperienza scout così come della loro rete professionale e sociale. Gli anziani scout operano dietro le quinte ed intervengono su richiesta dei capi.

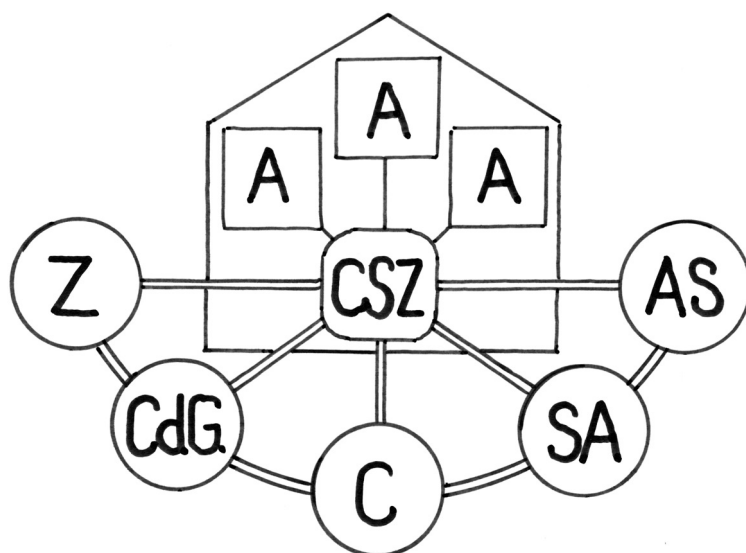
Assistente spirituale: Le sezioni che hanno scelto di vivere la spiritualità nel modo Valori-Dio-Comunità hanno di regola un assistente spirituale che è una persona di fiducia esterna allo scoutismo messa a disposizione dalla Diocesi. Costituisce il legame tra gli scout e il lavoro pastorale giovanile della parrocchia. Poiché solitamente l'assistente dispone di una formazione professionale nel campo pastorale e/o sociale, può costituire un valido supporto in caso di temi particolari e questioni delicate.

Zone: Se l'associazione cantonale dispone di strutture regionali come ad esempio le zone, queste aiutano a creare sinergie e collaborazioni tra le diverse sezioni. Le equipe di zona si occupano dello svolgimento di determinati compiti e mansioni e allo stesso tempo forniscono supporto.

Nel modello di accompagnamento del MSS vengono descritti in modo dettagliato i mansionari di questi come anche di altri ruoli. Se desideri approfondire i particolari di queste funzioni puoi trovare gli approfondimenti che cerchi. 



1) Appendice [1] Modello di accompagnamento del Movimento Scout Svizzero



Legenda:
 A: Animatore
 CSZ: Capo sezione
 C: Coach
 CdG: Consiglio dei genitori
 SA: Scout anziani
 AS: Assistente spirituale
 Z: Zona

Sebbene ognuno di questi ruoli di sostegno abbia un altro punto di vista, spesso il loro campo d'azione non è definito in modo chiaro. Questo succede anche perché non tutti sono presenti in ogni sezione. Per questo motivo risulta importante la reciproca conoscenza e collaborazione delle diverse persone che svolgono un ruolo di accompagnamento. In questo modo la rete può assicurare un supporto completo in tutti gli aspetti e i consiglieri possono completare a vicenda il loro lavoro. Una buona piattaforma per la messa in rete di questi ruoli viene fornita dal comitato sezionale se così previsto dagli statuti. Il comitato sezionale è un organo in cui sono rappresentati i diversi responsabili sezionali il cui compito è sostenere e alleggerire il lavoro in sezione.

2 Tu come consigliere

2.1	Punti di forza, debolezze e limiti	16
2.2	Doveri, responsabilità e diritti	18
2.3	Sostegno per te come consigliere	19

2 Tu come consigliere

Per svolgere la tua funzione di consigliere in piena coscienza e in modo adeguato è anzitutto necessario sapere cosa desideri tu stesso. E' dunque utile confrontarsi con i propri punti di forza, le proprie debolezze ed essere consapevoli dei propri limiti. Inoltre bisogna conoscere quali sono i requisiti richiesti. Per questo motivo devi conoscere quali sono i tuoi doveri, i tuoi diritti e le tue responsabilità. Allo stesso tempo è importante sapere che non sei lasciato solo con tutto questo peso: anche per te come consigliere scout c'è un sostegno.

2.1 2 Punti di forza, debolezze e limiti

Ogni consigliere ha differenti punti di forza e debolezze e per questo motivo può accompagnare i capi che segue in un modo diverso. Come consigliere sviluppi con il tempo la tua maniera di accompagnare personale. E' dunque importante che tu sia cosciente delle tue virtù e delle tue debolezze in relazione alla tua funzione. Vale la pena prendersi il tempo per approfondirli. Quest'autovalutazione è una base importante per le tue scelte e per agire nell'ambito dell'accompagnamento. Nella seguente tabella puoi trovare una raccolta di diversi punti di forza che possono essere utili nell'accompagnamento. L'elenco non è esaustivo e può essere completato. Rifletti e pondera questi punti di forza in relazione alla tua persona e al loro utilizzo nel tuo lavoro di consigliere.

Punti di forza	Cosa significa esattamente?
Pazienza	<ul style="list-style-type: none">» Ho pazienza affinché il capo possa effettuare le proprie esperienze.» Ho pazienza nell'osservare lo svolgimento di situazioni che riguardano il gruppo, evitando di intervenire subito in caso di problemi.
Umore	<ul style="list-style-type: none">» Sono in grado di ridere con gli altri, anche in modo autoironico.» Sono in grado, in caso di situazioni difficili, di allentare la tensione al momento giusto con un po' di umore.
Empatia	<ul style="list-style-type: none">» Sono sensibile alle emozioni altrui (rabbia, paura, vergogna, ...).» Cerco di capire il punto di vista dei capi e mettermi nei loro panni.
Capacità di autocritica	<ul style="list-style-type: none">» Conosco le mie virtù e le mie debolezze.» Conosco i miei limiti e sono in grado di tenerne conto nel mio lavoro.
Sostegno	<ul style="list-style-type: none">» Sono una persona realista e concreta.» Nell'ambiente che mi circonda sono a mio agio e posso trovare un sostegno nei miei amici e famigliari. Se necessito di un sostegno lo posso trovare nella mia cerchia di conoscenze.» Se ho bisogno di un sostegno o di discutere una determinata situazione, lo posso fare con persone di mia fiducia.
Gestione dei conflitti	<ul style="list-style-type: none">» Sono in grado di gestire e risolvere conflitti come anche situazioni critiche insieme ad altri in modo costruttivo.
Conoscenze sulle dinamiche di gruppo	<ul style="list-style-type: none">» Ho conoscenze ed esperienza per quanto riguarda la gestione del gruppo e le relative dinamiche. Questo mi aiuta a capire le emozioni e le reazioni dei singoli capi in relazione al gruppo.

Tecniche di comunicazione	» Conosco diverse tecniche di comunicazione. Questo mi aiuta a fare il moderatore in caso di situazioni difficili.
Accompagnare con metodo	» Conosco alcuni metodi creativi per visualizzare e moderare situazioni e processi difficili. Questo mi porta ad aiutare i capi a strutturare le loro idee e opinioni da portare al gruppo.
Esperienza come persona che viene consigliata	» Ho potuto sperimentare personalmente l'essere accompagnato e conosco i vantaggi dell'aver qualcuno che osserva il mio lavoro con occhi esterni e in modo obiettivo. Quest'esperienza influenza il mio modo di accompagnare.
Esperienza come consigliere	» Ho esperienza nel campo dell'accompagnamento e posso portarla nei miei prossimi compiti legati a questo ambito.
Esperto in determinati ambiti	» Ho conoscenze specifiche in alcuni campi particolari che posso utilizzare nel mio lavoro di accompagnamento.
Competenze psicologiche e pedagogiche	» Ho esperienza e alcune nozioni fondamentali nel campo psicologico e pedagogico che mi aiutano nello svolgimento di questo compito.

Riconoscere i propri limiti

Conoscere i propri punti di forza e debolezze significa, allo stesso tempo, sapere quali siano i propri limiti. Come consigliere devi essere in grado di distinguere fino a che punto sei competente e a partire da quale momento invece necessiti di un supporto esterno competente. In caso di necessità è tuo diritto, come anche un dovere, cercare il dovuto supporto. Probabilmente all'interno della tua rete di accompagnamento ci sono determinate persone che possono fornire assistenza. Puoi inoltre sempre ottenere aiuto da parte dei responsabili della tua associazione cantonale. In caso di problemi complessi e domande queste persone possono a loro volta trasmettere la tua richiesta a degli specialisti (per esempio psicologi, giuristi...).

Contatti esterni

Sabato scorso, durante una partita di rugby, sono stati danneggiati gli occhiali di un esploratore. Non è chiaro chi deve provvedere alla riparazione. Visto che né Fox né Lince hanno dimestichezza con le questioni assicurative si rivolgono al responsabile cantonale dell'accompagnamento, il quale consiglia loro di chiedere precisazioni al responsabile della commissione giuridica cantonale. I giuristi potranno così spiegare a Fox e Lince quale sia l'approccio da seguire.







- 1) **Capitolo 3.2: Contratti e accordi**
- 2) **Appendice [1] Modello di accompagnamento del Movimento Scout Svizzero**
- 3) **Appendice [5] Regolamento sui compiti e l'organizzazione della sezione [6] Regolamento sulla preparazione e conduzione dei campi**
- 4) **Appendice, [3] Guida per il Coach G+S**

2.2 Doveri, responsabilità e diritti

I tuoi doveri

Con l'assunzione di un ruolo di accompagnamento prendi a carico anche alcuni compiti che, per svolgere correttamente il tuo incarico, sono da eseguire: i cosiddetti doveri. A dipendenza del ruolo di accompagnamento si presentano in vario modo e sono di diversa entità. Come coach, ad esempio, sono di tua competenza l'accompagnamento della sezione durante tutto l'anno, l'accompagnamento dei campi come anche il sostegno al capo sezione in caso di situazioni particolari.

I doveri non sono però sempre definiti in modo chiaro e possono variare a dipendenza della situazione (numero, età ed esperienza dei capi; composizione del gruppo; grandezza della sezione; partecipazione di altre figure di accompagnamento, ecc.) oppure dei contratti e degli accordi discussi in precedenza. 

A seconda del ruolo di accompagnamento i tuoi doveri sono descritti dettagliatamente in altri documenti. Nel modello di accompagnamento del Movimento Scout Svizzero trovi una descrizione di ogni ruolo della rete di accompagnamento. I doveri dei diversi compiti di accompagnamento sono definiti anche per quanto riguarda il regolamento sui compiti e l'organizzazione della sezione. I tuoi doveri come coach in relazione a G+S sono regolamentati nella guida per il Coach J+S.  ²⁻⁴⁾

La tua responsabilità

I diversi gruppi coinvolti, come ad esempio l'associazione scout e i genitori dei bambini e dei giovani, hanno fiducia in te e fanno affidamento sulla tua competenza. Si aspettano per esempio che assicuri una certa qualità dell'attività e che verifichi le misure di sicurezza. Queste persone, in pratica, si aspettano che tu faccia il tuo dovere e svolga i tuoi compiti in modo diligente. Questo significa anche prendere posizioni chiare ed essere coerente nei fatti.

Generalmente nei compiti dell'accompagnamento è pure compreso il trattare tutto e tutti con rispetto, con un certo riguardo e una particolare attenzione. In concreto potrebbe ad esempio succedere che da parte dei capi pretendi un determinato concetto di sicurezza delle attività e quindi ne discutate insieme gli aspetti delicati. E' anche importante che le informazioni sulla sezione o riguardanti singole persone vengano trattate in modo confidenziale.

Responsabilità giuridica

Se tu hai svolto i tuoi compiti e doveri in modo diligente, non puoi essere chiamato a rispondere penalmente se ad esempio capita un incidente. È tuttavia possibile, nel caso in cui venga rilevata negligenza, che tu possa essere ritenuto responsabile per i danni subiti.

«Diligente» significa che svolgi i tuoi compiti con competenza, coscienza e secondo le regole stabilite. Le norme da rispettare dipendono nello specifico dai compiti e doveri concreti inerenti il tuo ruolo di accompagnamento e variano se ad esempio sei il coach o il presidente del consiglio dei genitori. Per verificare il tuo operato, puoi confrontare il tuo modo di agire con persone che svolgono il tuo stesso compito in modo corretto e rigoroso.


I tuoi diritti

Affinché tu possa svolgere il tuo compito come consigliere hai naturalmente anche determinati diritti. Come coach hai ad esempio quello di visionare il programma di un campo, controllarlo e vietare l'esecuzione di specifiche attività o permetterle a determinate condizioni. Hai inoltre il diritto di informarti in qualsiasi momento ed effettuare delle verifiche se non sei sicuro che i capi svolgano il loro lavoro in modo diligente. Come CSZ e come coach hai sempre la possibilità di non approvare l'intero campo se una conduzione responsabile è seriamente messa in discussione.

Ad ogni modo è necessario giustificare una mancata approvazione. Nella maggior parte dei casi questa situazione può essere evitata attraverso il tuo accompagnamento nella preparazione del campo.


2.3 Sostegno per te come consigliere

Il tuo compito come consigliere è molto variato e diversificato. Ci sono processi che si svolgono ogni anno allo stesso modo ma che a livello di contenuti ti mettono a confronto con questioni e richieste sempre nuove. Come consigliere sei un importante punto di contatto in caso di problemi o preoccupazioni dei capi. Questo rende il tuo lavoro interessante ma allo stesso tempo anche impegnativo.

Nessuno si aspetta, tuttavia, che tu abbia una soluzione per ogni problema della sezione. Anche le tue possibilità sono limitate e questo lo devi poter accettare.  E' importante sapere che hai diritto ad avere un sostegno esterno – anche in caso di domande o problemi di apparente poco conto.

Come consigliere puoi ottenere sostegno in diversi modi. Il tuo punto di riferimento principale in questo caso sono la tua associazione cantonale o la zona:

- » Le persone di contatto all'interno della zona come i responsabili cantonali dell'accompagnamento hanno molta esperienza nel campo del sostegno e possono da una parte consigliarti e dall'altra fornirti contatti mirati con degli specialisti.
- » La cellula di crisi cantonale, in caso di un evento che richiede forze e competenze esterne, è il giusto riferimento per te e per la sezione (vedi riquadro).

Proprio al momento in cui assumi il tuo primo incarico come consigliere può essere utile poter essere seguiti attivamente a propria volta. Nel capitolo «Iniziare l'accompagnamento di una sezione»  trovi diverse idee che sono già state sperimentate. Informati presso i responsabili cantonali dell'accompagnamento.

Prezioso è anche lo scambio che puoi avere con altri consiglieri. La tua associazione cantonale propone regolarmente incontri durante i quali hai la possibilità di confrontare le tue esperienze. Questo ti può aiutare a valutare meglio il tuo lavoro come consigliere ed è utile per recuperare idee e conoscere nuove metodologie.



1) **Capitolo 2.1:** *Punti di forza, debolezze e limiti*

2) **Capitolo 5.1:** *Iniziare l'accompagnamento di una sezione*

Sostegno in caso di crisi

Come crisi si intende un evento per far fronte al quale i responsabili hanno la necessità di ricevere consulenza o assistenza. In questo caso, a disposizione di tutti i responsabili scout ci sono la cellula di crisi cantonale e federale. La cellula di crisi deve sempre essere informata nel caso in cui la polizia o delle organizzazioni di soccorso vengano consultate o attivate per o a causa di attività scout.

La cellula di crisi può essere contattata tutti i giorni 24 ore su 24 tramite la Helpline scout: 0800 22 36 39

Non sei sicuro se necessiti di sostegno da parte della cellula di crisi? Meglio chiamare una volta di troppo piuttosto che non chiamare!

3 Strumenti dell'accompagnamento

3.1	Mettere diversi cappelli	22
3.2	Contratti e accordi	24
3.3	Accompagnamento attivo e passivo	26

3 Strumenti dell'accompagnamento

Nel tuo lavoro di accompagnamento sei costantemente confrontato con nuove sfide e, a dipendenza della situazione, ci si aspetta da te una determinata reazione. A questo proposito raramente c'è una soluzione che puoi semplicemente tirar fuori dal tuo cappello magico. Come consigliere hai però a disposizione diversi strumenti grazie ai quali puoi strutturare e dar forma al tuo lavoro e che possono aiutarti a trovare la soluzione più adatta in ogni situazione.

3.1 Mettere diversi cappelli

Come consigliere hai a disposizione una vasta gamma di possibili modi di agire con i quali puoi far fronte ad una determinata situazione. Qui si parla di diversi cappelli che puoi mettere. Ognuno di questi cappelli ha determinate proprietà e con ognuno di essi hai un altro effetto sui capi. Per svolgere al meglio il tuo lavoro puoi consapevolmente scegliere di indossare uno specifico cappello o di cambiarlo in base alla situazione. Naturalmente i cappelli sono solo una metafora per la varietà di modelli di comportamento, la quale ti può aiutare nello scegliere come reagire e quale comportamento applicare consapevolmente in una data situazione. Magari potrebbe anche aiutarti ad assumere un atteggiamento a te poco familiare o addirittura scomodo.

La seguente tabella ti dà una panoramica su diversi cappelli e ti mostra in quali situazioni potrebbe esser idoneo metterne uno piuttosto che l'altro. La lista non è esaustiva e si può ampliare a piacimento con altri cappelli ed ulteriori situazioni di sostegno.



Cappelli		Esempi di situazioni di accompagnamento
Controllore	» Come controllore verifichi il rispetto delle norme. Ad esempio controlli il programma del campo in base alle direttive G+S.	Accompagnamento di un campo o di un progetto
Consulente	» Come consulente dai consigli e proponi idee per migliorare.	Risoluzione di conflitti, accompagnamento annuale, di un progetto oppure di gruppi
Esperto in materia	» Come esperto in materia aiuti dando risposte a domande tecniche e porti la tua competenza. Potresti mostrare alla comunità capi il senso dei fondamenti scout o aiutare il cassiere a migliorare l'organizzazione della contabilità.	Accompagnamento di un progetto o di un campo
Amministratore	» Come amministratore ti assicuri di impostare il corretto svolgimento delle procedure amministrative e di controllare i processi e se necessario ti imponi in modo deciso.	Accompagnamento di un campo
Analitico	» Come analitico osservi la situazione dall'esterno senza parteciparvi, comunichi al capo le tue impressioni e gli permetti di vedere la situazione da un altro punto di vista.	Accompagnamento di un campo, risoluzione di conflitti, accompagnamento annuale oppure della comunità capi
Mediatore	» Come mediatore cerchi di instaurare un processo di comunicazione costruttivo tra le parti in conflitto per poter trovare una soluzione giusta e conveniente per tutti.	Risoluzione di conflitti, accompagnamento di gruppi
Giudice	» Come giudice, in determinate situazioni, devi prendere posizione indicando una possibile soluzione, dando un consiglio o schierandoti con una parte in causa.	Risoluzione di conflitti, accompagnamento di gruppi
Accompagnatore	» Come accompagnatore assisti i capi e sei disponibile all'ascolto in caso di problemi e preoccupazioni.	Accompagnamento annuale o di gruppi
Visionario	» Come visionario puoi dare idee e suggerimenti che vanno oltre l'anno attuale per il futuro della sezione. Li proponi al momento opportuno e stimoli i cambiamenti.	Accompagnamento annuale
Networker	» In questo ruolo curi i tuoi contatti con i singoli membri del gruppo o procuri al capo contatti appartenenti alla tua rete.	Accompagnamento annuale, di un progetto o di un campo

3.2 Contratti e accordi

Nell'ambito del tuo lavoro come consigliere devi continuamente chiarire quali siano le tue aspettative nei confronti degli altri e cosa a loro volta possono aspettarsi da te. Negli scout si distinguono due diverse situazioni: se tu come consigliere ti accordi con un capo su un certo modo di procedere, allora si parla di un contratto di accompagnamento. Se invece tu, assieme ad altre persone della rete di accompagnamento, ti accordi per una collaborazione, si parla di un accordo di accompagnamento.

Contratti e accordi sono convenzioni vincolanti tra persone diverse che sono coinvolte nell'accompagnamento. Per te come consigliere sono strumenti importanti per dare responsabilità, chiarezza e trasparenza. In questo modo ti assicuri che coloro che vengono accompagnati «parlino la stessa lingua» e che il lavoro di accompagnamento possa svolgersi senza intoppi. Vale dunque la pena pretendere e concludere coscientemente questi contratti e accordi.

Verbalmente o per iscritto

I contratti e gli accordi possono essere conclusi verbalmente come per iscritto. Se si regolano solo piccole cose, quasi sempre basta un assenso verbale da ambo le parti. Se però questi contratti e accordi valgono per lungo tempo o riguardano un tema complesso, è meglio metterli per iscritto.

In questo modo ci si assicura che entrambe le parti e tutte le persone coinvolte possano ricordarsi velocemente, anche dopo qualche tempo e con precisione, cosa era stato concordato. Inoltre, gli accordi e i contratti scritti hanno una maggior valenza. Esempi per accordi e contratti fissati per iscritto sono fra l'altro il protocollo di una riunione di accompagnamento o un'intesa con il coach, come viene proposto da diverse associazioni cantonali.

Contratto di accompagnamento

Elisa è presidente del consiglio dei genitori della sezione Fenice. Il CSZ le ha chiesto di seguire gli animatori più giovani e inesperti per la preparazione della giornata che intendono organizzare per una ricorrenza sezionale così da alleggerire il suo lavoro. Elisa concorda con Baloo, che è il responsabile del comitato organizzativo, i contenuti e le procedure inerenti l'accompagnamento. Insieme chiariscono su quali punti Baloo e i suoi capi avrebbero piacere ad essere accompagnati e in quali ambiti non necessitano invece di supporto. Baloo si rende conto di avere qualche difficoltà con la pianificazione del budget e la coordinazione della sussistenza. Elisa si propone per consigliare i capi nelle questioni finanziarie fino al giorno della ricorrenza sezionale. Prenderà inoltre parte alla riunione di valutazione con la comunità capi. In questo modo viene concluso un contratto. Per quanto riguarda la sussistenza chiederanno consiglio a Puma, presidente degli anziani scout, dal momento che come cuoco è esperto in quest'argomento.

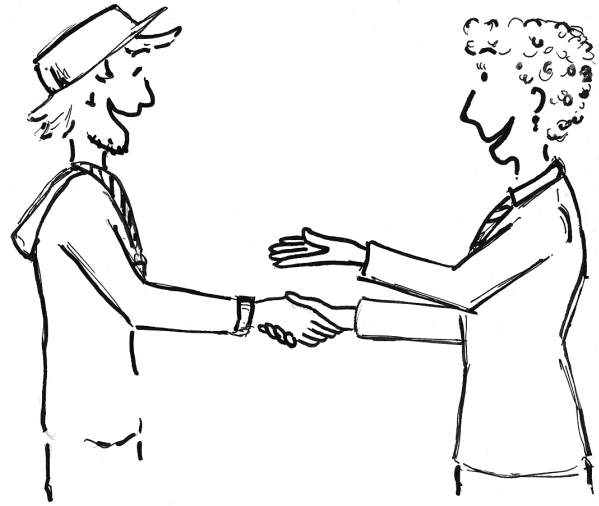
Contratto di accompagnamento

Non è possibile che un consigliere possa fornire supporto per ogni tema o imporsi il suo lavoro sugli stessi punti. Al contempo non ogni capo ha le stesse esigenze di accompagnamento. Di conseguenza ogni relazione di accompagnamento è diversa. Come consigliere è perciò necessario, fin dall'inizio, accordarsi con i capi sulle forme fondamentali della vostra collaborazione. Mentre vi accordate su come deve essere il vostro rapporto di assistenza, concludete un contratto.


Visto che le condizioni nell'ambito dell'accompagnamento cambiano col passare del tempo, è opportuno controllare e ridiscutere le forme di collaborazione a intervalli regolari così da poter concludere nuovi contratti. Come coach, ad esem-

pio, all'inizio dell'anno si fissano con il capo sezione aspetti relativi all'amministrazione o si chiarisce quale tipo di accompagnamento necessita il CSZ in caso di imminenti cambiamenti. Anche i contratti conclusi in precedenza possono essere oggetto di discussione. Se si ritiene che un contratto concluso non venga mantenuto o non è ideale, bisognerà rinnovarlo o adattarlo.

Probabilmente durante il tuo lavoro di accompagnamento con i capi potresti non sentire mai parlare di contratti. Esserne a conoscenza ti può però aiutare a concluderne consapevolmente e a controllarli in modo specifico. Questo vincola il tuo lavoro di accompagnamento e semplifica la collaborazione con i capi.



Betreuungsabsprache

Attorno al reparto c'è tutta una rete di persone che assume in diverse forme una funzione di supporto: il coach, il CSZ, il consiglio dei genitori, l'assistente spirituale, gli anziani scout e, a dipendenza della sezione, ulteriori persone.  Accade spesso che alcuni capi siano supportati contemporaneamente da differenti persone. In questi casi è importante che chiarisci con loro chi sarà responsabile per un determinato aspetto dell'accompagnamento e come dovrebbe avvenire la collaborazione. In questo modo viene data forma ad un accordo d'accompagnamento.

Questo tipo di accordi può riguardare aspetti problematici concreti e attuali e che dipendono dalle situazioni. Potrebbe magari succedere che la presidente del consiglio genitori e il CSZ vengano a conoscenza di un problema con un bambino durante l'attività del sabato e concordino telefonicamente chi si occupa di prendere contatto con il responsabile della branca e che seguirà la questione. E' però altrettanto importante prendere accordi di collaborazione a lungo termine. Accordi d'accompagnamento lungimiranti garantiscono che tutti gli aspetti rilevanti del lavoro possano essere approfonditi e non venga escluso l'apporto di nessuna persona appartenente alla rete. Rifletti regolarmente su cosa potrebbe completare il tipo di accompagnamento in corso e cerca l'aiuto necessario e opportuno nella rete di accompagnamento.



1) Capitolo 1.3: Modello di accompagnamento del MSS



Accordo d'accompagnamento

I CSZ Hathi e Bagheera discutono con Rikki, il coach, come intendono organizzare l'accompagnamento annuale per il prossimo anno scout. Bagheera si occuperà di seguire la comunità capi e delle questioni amministrative con l'aiuto di Rikki che lo consiglierà nel lavoro inerente tappe e specialità ed inoltre valuterà il programma del campo. Hathi il prossimo anno avrà gli esami finali e dovrà dedicare molto tempo agli studi. Con questa suddivisione dei compiti è stato concluso un accordo d'accompagnamento. Si decide di metterlo per iscritto così che in ogni momento ognuno possa ricordare la ripartizione dei compiti.

3.3 Accompagnamento attivo e passivo

È possibile distinguere tra accompagnamento attivo e passivo. Se un problema specifico viene affrontato o trattato da te o dai capi, si parla di accompagnamento attivo. Al contrario, in caso di accompagnamento passivo, non vi è alcuna preoccupazione particolare. In primo piano in questo caso c'è il mantenimento della relazione di accompagnamento. Tu come consigliere dichiari di essere disponibile all'ascolto e che i capi possono sempre rivolgersi a te in caso di necessità. Nell'ambito del tuo lavoro di accompagnamento segui la sezione in modo attivo come in modo passivo. In entrambi i casi ci sono diversi aspetti che devono essere considerati.


Accompagnamento attivo

Ci sono situazioni in cui prendi contatto con il capo, ad esempio se desideri effettuare insieme una valutazione annuale o inquadrare l'accompagnamento del prossimo campo. Allo stesso modo potrebbe essere il capo che viene da te per ricevere il tuo supporto. Se insieme vi occupate delle diverse questioni, si parla di accompagnamento attivo. Si parla infatti di questo tipo di accompagnamento quando con i tuoi capi lavori in modo mirato su determinati contenuti.

Nell'accompagnare in modo attivo dovresti fare attenzione a:

- » Determinare con i capi quale ruolo dovresti assumere come consigliere ed in quale modo puoi supportarli attivamente. Di base vale il principio che, nella ricerca di una soluzione, porti la tua esperienza lasciando possibilmente ampio spazio alle idee dei capi. La cosa migliore avviene quando i capi trovano personalmente una soluzione durante i vostri incontri.
- » È importante dare feedback costruttivi. In questo modo puoi favorire la progressione personale dei capi. Se dai un giudizio critico dovresti stare attento a riferirti alle cose e non alle persone. Ricorda sempre che si impara sbagliando. Per questo motivo non è necessario prevenire ogni tipo di errore. Il tuo compito è quello di mettere dei limiti dove gli sbagli non sono tollerabili, ad esempio per ragioni di sicurezza.
- » Anche nell'accompagnamento attivo il tuo compito come consigliere è sempre quello di accompagnare e supportare. Discuti dunque con i capi le possibili soluzioni al problema e come affrontarlo. Per quanto riguarda la realizzazione sarà però responsabile il capo stesso.

Accompagnamento passivo

Il tuo lavoro di accompagnamento non sempre concerne un problema reale e concreto. Spesso c'è l'opportunità di incontrarsi in modo informale, ad esempio durante una riunione cantonale o una serata scout. Questi momenti sono importanti per mantenere i contatti con i capi. In questo modo dimostri apertura ed interesse e permetti loro di conoscerti sotto un'altra veste. Inoltre stimoli e promuovi la fiducia reciproca.  In tutte le situazioni in cui lo scopo principale è quello di instaurare e mantenere una relazione così da creare una solida base per poter collaborare, si parla di accompagnamento passivo.



1) **Capitolo 1.1:** Cosa significa accompagnare?

Un aspetto importante in questo tipo di accompagnamento è l'ascolto. Dimostra il tuo interesse per le preoccupazioni dei capi e incoraggiali a parlarne. Potrebbe succedere che una di queste preoccupazioni o problemi ti sembri irrilevante. Questo non dovrebbe comunque impedirti di prenderli sul serio. Già solo ascoltare può aiutare il capo a non sentirsi solo con i suoi problemi.

Accompagnando in questo modo puoi star certo che i capi ti accettino come consigliere e che sappiano che tu sei a loro disposizione. Ideale per il tuo lavoro è sapere che sono consapevoli di poter rivolgersi a te in caso di necessità. Per questo motivo val la pena investire nell'accompagnamento passivo come in quello attivo.

Accompagnamento attivo e passivo

Il CSZ Bagheera è sempre a disposizione per ascoltare le preoccupazioni dei suoi capi. Cerca di fare sempre in modo di dimostrarlo chiedendo loro come stanno e come va il loro lavoro. Per lui è importante che tutti sappiano che non vuole essere invadente ma che è sempre a disposizione se un capo lo desidera. In questo modo accompagna i suoi capi passivamente.

Durante la cena mensile dei capi Raksha, responsabile della branca lupetti, parla con Bagheera in quanto le riunioni con gli altri capi risultano sempre caotiche e improduttive e questo la demoralizza. Insieme decidono che Bagheera parteciperà ad un incontro. In seguito riporta come lui stesso ha vissuto la situazione e le propone alcune modifiche che si potrebbero apportare nella conduzione. Insieme decidono che Raksha proverà a mettere in pratica quanto discusso nelle prossime settimane e se necessario può sempre rivolgersi a Bagheera. In questo caso si parla di accompagnamento attivo.

4 *Le diverse fasi dell'accompagnamento*

4.1	Il Modello 3 + 4	30
4.2	Fase 1: Intesa	31
4.3	Fase 2: Accompagnamento	32
4.4	Fase 3: Conclusione	34

4 Le diverse fasi dell'accompagnamento

Anche se a livello di accompagnamento emergono sempre nuovi temi, sostanzialmente ogni anno si svolge con lo stesso ritmo. Come consigliere, insieme alla tua sezione, passi annualmente attraverso determinate fasi. Se ne sei consapevole e le conosci puoi strutturare meglio il tuo lavoro di accompagnamento. Questo semplifica enormemente il tuo compito. Per questo motivo è importante capire quale ritmo segue il lavoro di accompagnamento.

4.1 Il modello 3 + 4

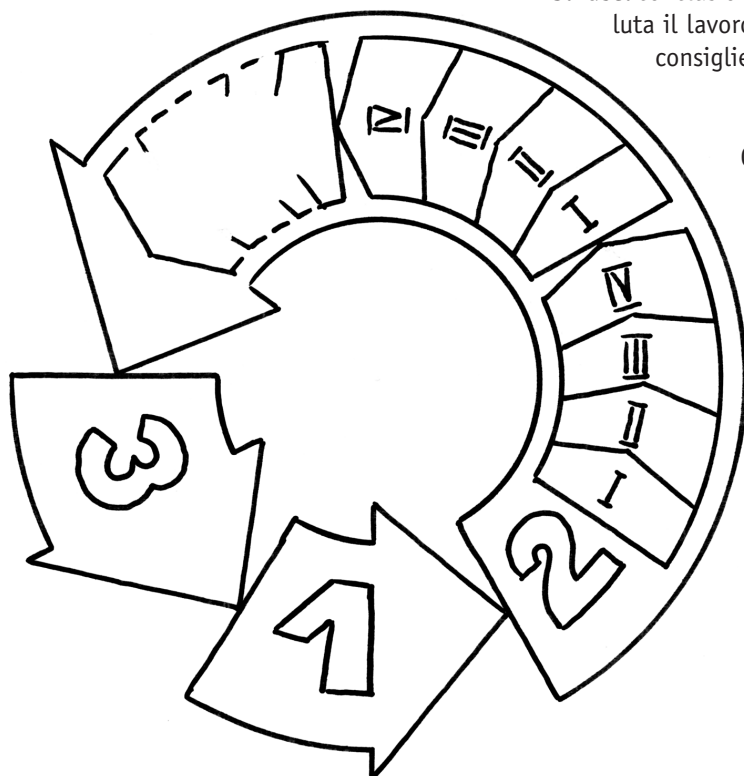
Come lavoro di accompagnamento annuale intendiamo dodici mesi consecutivi di attività che non devono obbligatoriamente seguire il calendario civile. A dipendenza delle tradizioni sezionali o del ruolo di accompagnamento assunto, un nuovo ciclo può iniziare in diversi momenti (ad esempio dopo l'assemblea sezionale o la fine del campo invernale). Indipendentemente da questo ogni anno d'accompagnamento può essere suddiviso in tre distinte fasi: intesa, accompagnamento e conclusione. Ognuna di queste tre fasi comporta, per te come consigliere, compiti diversi. La fase dell'accompagnamento è temporalmente la più lunga e può a sua volta essere divisa in quattro punti. Per questo motivo parliamo del modello 3 + 4:

1. fase: intesa: insieme ai capi definisci le condizioni quadro del lavoro da svolgere.

2. fase: accompagnamento: accompagna i capi nel loro lavoro. Ci saranno sempre nuove e concrete situazioni come determinate preoccupazioni della sezione di cui occuparsi. Queste situazioni d'accompagnamento possono essere suddivise in quattro punti.

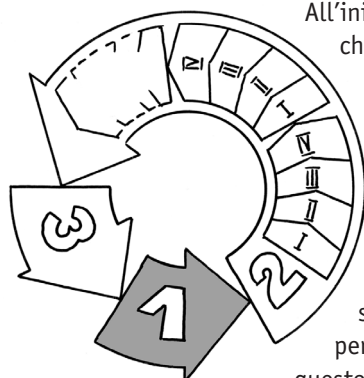
- » Punto I: chiarire il punto di partenza
- » Punto II: accordarsi sulle procedure
- » Punto III: implementare le azioni concordate
- » Punto IV: valutare la situazione

3. fase: conclusione: si conclude l'anno di accompagnamento e si valuta il lavoro svolto dalla sezione come quello effettuato dal consigliere.





Qui di seguito vengono visti dettagliatamente le singole fasi e i punti del modello 3 + 4.

4.2 Prima fase: intesa



All'inizio di ogni anno di accompagnamento è necessario che come consigliere stabilisci insieme ai capi della sezione le condizioni quadro del lavoro per l'anno a venire. A dipendenza della grandezza della sezione e del tuo ruolo ti incontri con il capo sezione, i capi branca o magari con tutta la comunità capi per una riunione inerente l'accompagnamento annuale. E' il momento per guardare insieme al futuro, chiarire le aspettative reciproche e discutere cosa riserva alla sezione l'anno che sta arrivando. E' questo il momento per definire il tuo ruolo nelle diverse situazioni. Inoltre questo è anche il momento per stabilire eventuali date e scadenze (ad esempio per l'invio dei programmi del campo).

Questa riunione è anche il momento per concludere contratti e accordi d'accompagnamento con la comunità capi.  ¹⁾ Allo stesso tempo si tratta di una buona opportunità per testare il polso alla sezione e trovare quali siano gli argomenti di attualità nella comunità capi.

Oltre ai contratti che devono essere conclusi con i capi, nella fase di intesa è necessario incontrarsi e accordarsi con le altre persone della rete di accompagnamento della sezione.  ²⁾ Vale la pena definire chi svolgerà quale compito. Ad esempio il coach può definire con i capi quale ruolo assumerà nell'accompagnamento al campo oppure il presidente del consiglio dei genitori può definire con il CSZ in quale forme può riconoscere il lavoro e ringraziare i capi per il lavoro che svolgono.



1) **Capitolo 3.2: Contratti e accordi**

2) **Capitolo 3.2: Contratti e accordi**

Domande per la riunione per l'accompagnamento annuale Sondaggio sull'anno di accompagnamento

- » Quali sono i punti forti dell'anno?
- » Ci sono eventi e ricorrenze speciali?
- » Ci sono particolari cambiamenti?
- » Quali obiettivi si sono personalmente posti i capi?

Conclusione di contratti:

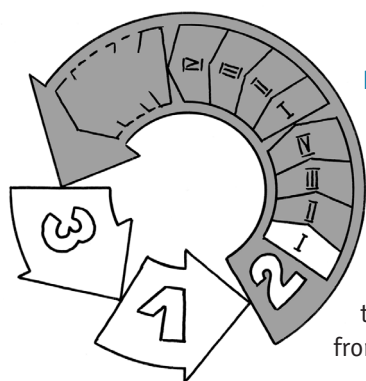
- » Quali sono le aspettative reciproche?
- » La sezione necessita di qualche aiuto concreto?
- » Quando verranno effettuati gli incontri tra il consigliere e i capi?
- » Quali possono essere date importanti e scadenze?

Testare il polso:

- » Quali sono gli argomenti attuali?

4.3 Seconda fase: accompagnamento


Non appena è conclusa la fase di intesa e sono state definite le condizioni quadro per l'accompagnamento, inizia la fase di supporto. Questa si compone di molte singole situazioni – problemi concreti, difficoltà, preoccupazioni o attività – durante le quali accompagni i capi. Alcune situazioni sono brevi e chiare, come ad esempio una telefonata o una semplice richiesta che viene evasa per e-mail. Altre sono invece complesse e durano più a lungo. In queste situazioni vale la pena seguire i quattro punti:

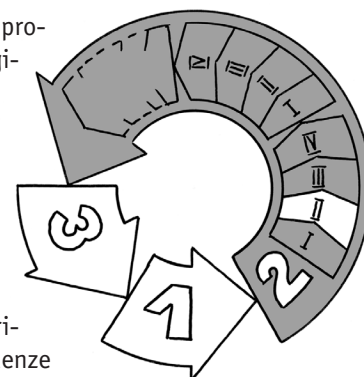



Punto I: chiarire il punto di partenza

Quando un capo si rivolge a te con una richiesta, come prima cosa è necessario chiarire la situazione. Le preoccupazioni e i problemi possono essere di diversa natura: può esserci un conflitto nella comunità capi, un problema con un bambino o un grande cambiamento in cui può essere d'aiuto il tuo sostegno. A dipendenza della situazione bisogna agire in modo diverso. Per questo motivo è importante chiarire con precisione di cosa si tratta, quali sono i bisogni dei capi e quali sono le aspettative nei tuoi confronti.

Punto II: accordarsi sulle procedure

Dopo aver chiarito il punto di partenza si decide come procedere. E' meglio definire con i capi gli obiettivi da raggiungere tramite l'accompagnamento. In questo modo vengono chiariti i confini di ognuno e alla fine tutto il processo potrà essere valutato meglio. Vengono inoltre definiti insieme i prossimi passi per cui può aiutare concordare l'utilizzo di metodi concreti (come ad esempio una discussione con la comunità capi, la tua partecipazione come osservatore ad una riunione, incontri di feedback, una breve visita alla fine di una riunione).  Impostare un calendario con chiare scadenze vincola maggiormente le azioni e contribuisce nel riuscire a mirare e raggiungere il proprio scopo.

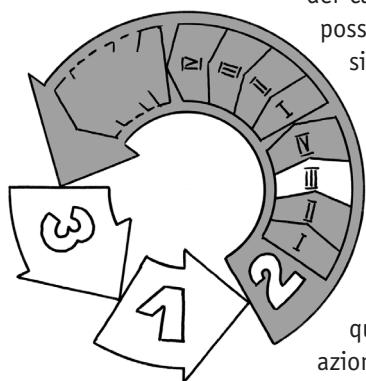


 1) Appendice [7] Elementi metodologia

Punto III: implementare le azioni concordate

Nel terzo punto vi è la messa in pratica di quanto discusso in precedenza. E' importante che la responsabilità di quanto viene attuato resta quella dei capi. Questo implica che devi lasciare che possano prendere loro stessi le necessarie decisioni.

Come consigliere supporti e accompagni i capi, possibilmente senza pilotare le loro scelte. Questo non esclude che, in caso di necessità, possano tornare da te per ricevere ulteriori consigli. Allo stesso modo per te è possibile seguirli e informarti sull'andamento e l'evoluzione di una questione. Naturalmente ci sono anche situazioni in cui tu come consigliere vieni coinvolto attivamente in un caso (ad esempio nel ruolo di moderatore di un colloquio).



Le regole più importanti per i feedback

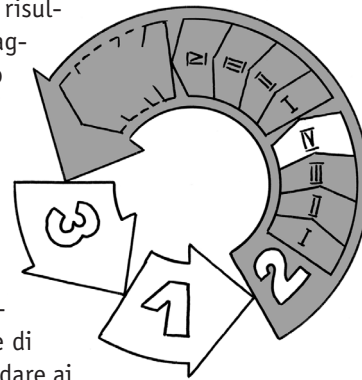
- » Sostieni la creazione di una cultura del feedback.
- » Introduci «regole del gioco» e assicurati che vengano rispettate.
- » Dai unicamente feedback diretti e solo se richiesti da chi li riceve.
- » Descrivi i comportamenti in modo obiettivo e senza fornire interpretazioni o valutazioni.
- » Esprimiti parlando in prima persona («Ho visto ...» «Ho notato ...»).
- » Rimani sul concreto e separa persone e comportamenti.
- » Sii sempre costruttivo e fai risaltare i punti di forza.
- » Inizia sempre con i punti positivi.
- » Parla solo dei punti che possono essere migliorati.

Punto IV: valutare la situazione

Alla fine della situazione valutate concretamente quanto svolto e il risultato. In particolare controllate se gli obiettivi posti sono stati raggiunti. Cosa ha funzionato, cosa no? E' eventualmente necessario prendere ulteriori misure? A dipendenza della situazione è utile notare per iscritto quanto emerge dal punto fisso e metterlo a disposizione di ognuno. Così si potranno avere a disposizione anche in un secondo momento.

Allo stesso tempo sarebbe opportuno valutare la situazione di accompagnamento nel complesso (inclusi i punti I e II) ed il percorso svolto da consigliere e capi. Questo vi permette di valutare in modo critico la vostra relazione di accompagnamento e di mantenere un certo rapporto di fiducia. In questo contesto puoi dare ai capi anche un feedback personale o ottenerne uno a tua volta (vedi riquadro). La valutazione permette ad entrambe le parti di progredire, approfittare al massimo dell'accompagnamento e raccogliere esperienze che potrebbero aiutare ad agire in modo mirato in simili situazioni future.

Durante il punto fisso avete la possibilità di definire se i bisogni che avete espresso in merito all'accompagnamento sono ancora attuali o se necessitano di un aggiornamento (ripartendo dal punto I con una nuova situazione di accompagnamento).



Fase di accompagnamento

Durante un'uscita primaverile un conflitto esistente da parecchio tempo nel gruppo akele si è intensificato. Dopo il campo Raksha chiede aiuto al suo CSZ Bagheera che la invita per un caffè durante il quale discutono la situazione. (I fase)

In poco tempo risulta chiaro che è necessario una discussione chiarificatoria. Visto che Raksha risulta personalmente parte in causa si decide che Bagheera sarà il moderatore della discussione. Si mettono d'accordo per convocare un incontro e decidono quali saranno i temi da discutere. (II fase)

Dieci giorni più tardi si trovano per la riunione. Come concordato, Bagheera conduce la discussione. Come persona neutrale ha la possibilità di aiutare le parti a spiegarsi e capirsi meglio e di dare il suo punto di vista. In questo modo può esprimere le sue impressioni liberamente e portare una proposta di soluzione che viene accettata da tutti. (III fase)

Due settimane dopo Bagheera si informa chiedendo a Raksha se ci sono stati sviluppi dall'incontro svolto insieme. Gli viene detto che la situazione si è appianata e nel frattempo si sono svolte due riunioni positive. Raksha e Bagheera decidono di discutere questa situazione durante l'incontro di valutazione annuale così da prenderne una certa distanza e vedere se la situazione ha avuto un miglioramento per tutti. (IV fase)


4.4 Terza fase: conclusione

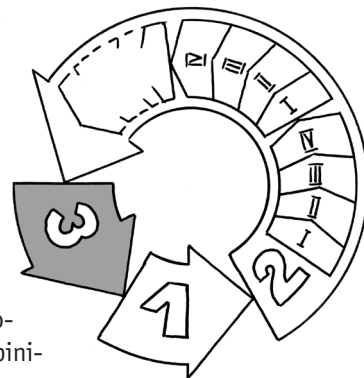
Alla fine di un anno di accompagnamento è importante fermarsi a riflettere per chiudere l'anno in modo adeguato tramite una riunione di valutazione. Durante questo incontro vengono valutate le attività svolte dalla sezione e, se necessario, viene fatto un punto della situazione. Il tuo compito come consigliere è principalmente quello di strutturare la discussione in modo adeguato e porre le giuste domande. Naturalmente puoi anche esprimere la tua opinione a patto che non predomini nella discussione.

Allo stesso tempo è importante parlare del tuo lavoro svolto come consigliere e valutarlo insieme ai capi. In questo modo potete approfondire la vostra relazione come anche calibrare il lavoro in base alle vostre necessità.

Nella valutazione dell'attività scout come in quella della relazione di accompagnamento è utile definire chiare misure ed obiettivi per l'anno successivo e metterli per iscritto.

Potranno risultare utili in occasione del prossimo incontro come base per la discussione sul seguente anno d'accompagnamento.

Questo incontro di valutazione non dovrebbe però essere solo un momento di lavoro ma anche l'opportunità per favorire le relazioni interpersonali con i capi. Come consigliere hai anche la possibilità di ringraziare i capi e riconoscere il lavoro che svolgono.  Potresti ad esempio invitare i capi per una cena dopo la riunione o stupirli con un piccolo regalo.



1) **Capitolo 6.2: Ringraziamenti e riconoscimenti**

Oltre alla valutazione della collaborazione con la sezione è chiaramente utile valutare quella avuta con le altre persone che fanno parte della rete di accompagnamento. Insieme a loro puoi verificare se gli accordi presi in precedenza hanno avuto un seguito e dove è necessario effettuare dei cambiamenti. Quanto concordato è stato svolto con successo o accantonato? Come può essere evitato in futuro?

Domande per la valutazione annuale

Fare il punto della situazione:

- » Cosa è andato bene durante l'anno trascorso e cosa meno?
- » Quali sono le forze e le debolezze della nostra sezione?
- » Potremmo lanciarcì in qualche impresa o vogliamo affrontare qualche grosso cambiamento?

Valutazione della relazione d'accompagnamento:

- » Le aspettative reciproche sono state soddisfatte?
- » Come ha funzionato la collaborazione?
- » La sezione ritiene che da parte dell'accompagnamento serva qualcosa in più o in meno?

Obiettivi per il prossimo anno:

- » Quali obiettivi si pone ogni capo?
- » Quali obiettivi ci poniamo come sezione?
- » Quali obiettivi ti poni come consigliere?



5 Iniziare e terminare l'accompagnamento di una sezione


5.1	Iniziare l'accompagnamento di una sezione	38
5.2	Terminare l'accompagnamento di una sezione	41

5 Iniziare e terminare l'accompagnamento di una sezione

5.1 Iniziare l'accompagnamento di una sezione



1) **Capitolo 1.2: Requisiti per l'accompagnamento**

Quando ti appresti ad accompagnare per la prima volta una sezione o ti assumi l'incarico di seguirne una nuova, vale la pena di impostare insieme il lavoro da svolgere. Durante il primo anno è importante avere un occhio di riguardo nei confronti della costruzione di un buon rapporto per ottenere accettazione e fiducia reciproca.  Per questo è necessario avere tempo e la possibilità di conoscersi. Durante il primo anno di lavoro dovresti concentrarti su aspetti puntuali evitando di occuparti di troppe cose. Sarebbe sbagliato, come consigliere, voler effettuare grossi cambiamenti sin dall'inizio. Fino a quando la vostra relazione non risulta ben salda, le vostre proposte cadranno su un terreno poco fertile. Per questo motivo occorre sfruttare il primo anno per approfondire la reciproca conoscenza e fare il quadro della situazione.

Il primo incontro

Quando inizi un nuovo incarico, normalmente effettui un incontro con il tuo predecessore così da poter farti un'idea di come si è lavorato fino a quel punto e quali sono gli argomenti e i temi che si stanno trattando. E' possibile che a questo

tipo di incontro partecipino anche i capi. Se non è il caso, vale la pena concordare con loro un momento per conoscersi e chiarare le reciproche aspettative. A dipendenza del ruolo di consigliere e della grandezza della sezione è anche utile programmare un primo incontro con i capi branca se non addirittura con tutta la comunità capi.

Questo primo incontro è un importante momento per stabilire le basi per la costruzione di una buona relazione e non deve essere lasciato al caso.

Primo contatto con il CSZ

Rikki sarà il nuovo consigliere della sezione Fenice. Per favorire un buon inizio di collaborazione Rikki si accorda con i capi sezione Bagheera e Baloo per un primo incontro. Visto che vivono nelle vicinanze decide di invitarli per una cena durante la quale parlano molto di scoutismo, ricordando tanti bei momenti e divertenti aneddoti. Allo stesso tempo Rikki approfitta di quest'occasione per far emergere quali siano gli argomenti di discussione e quali i bisogni dei due capi sezione in merito al lavoro di accompagnamento che avranno modo di svolgere insieme.



Svolgimento del primo incontro con la comunità capi


Preparazione (concordata con il capo sezione):

- » In quale occasione e dove si svolge l'incontro?
- » Chi partecipa?
- » Quali sono le trattande e gli obiettivi dell'incontro?
- » Chi organizza un piccolo rinfresco?

Possibile svolgimento:

1. Gioco di inizio (Icebreaker) e presentazione di ognuno.
2. Presentazione delle diverse branche: come sono organizzate; cosa si sta facendo? (Obiettivi e temi del programma trimestrale, numero di attivi, cosa funziona bene/male).
3. Presentazione della sezione: quali sono le caratteristiche della sezione; come funziona? (Idea: preparare insieme un cartellone).
4. Reciproche presentazioni e chiarimento delle aspettative nei confronti dell'accompagnamento (ruoli, pianificazione della collaborazione, ecc.).
5. Organizzazione: proseguimento e definizione delle scadenze, scambio dei dati per poter contattarsi.
6. Momento informale al termine dell'incontro.

Conoscere la sezione


Durante il primo incontro hai potuto conoscere i capi e farti una prima impressione della situazione sezionale. Probabilmente ci sono anche altre persone con cui puoi prendere contatto, ad esempio le persone che fanno parte della rete di accompagnamento.  Informati su quali funzioni e organi dispone la sezione e pensa con quali sarebbe utile prendere contatto. Conoscersi prima che si presenti il problema rappresenta un vantaggio. In questo modo è inoltre più facile pianificare il lavoro da svolgere insieme.

Cerca di capire man mano come funziona la sezione perché ognuna rappresenta un mondo a sé e ha altre regole e abitudini. Chi si occupa delle questioni amministrative e chi prende decisioni? Chi sono le persone chiave e le persone della sezione che vanno convinte per poter effettuare dei cambiamenti? Queste domande sono importanti per poter accompagnare con successo. A questo scopo sfrutta il momento iniziale del rapporto di accompagnamento come opportunità per conoscere meglio la sezione. Partecipa ad esempio agli incontri sezionali in cui è possibile approfondire le relazioni sociali o dai il tuo contributo durante la giornata di pulizia della sede. In questo modo approfondisci la conoscenza della sezione.




1) **Capitolo 1.3:** *Modello di accompagnamento del MSS*

Sostegno nella fase di partenza

Durante il primo anno come consigliere sarai probabilmente confrontato con ambiguità e incertezze. Ricorda però che non sei lasciato solo a te stesso! Per ogni tipo di consigliere, nel Movimento Scout Svizzero, c'è un corso di formazione corrispondente che ti prepara ad un determinato compito. 

In aggiunta alla formazione ci sono vari aiuti che ti semplificano l'inizio del lavoro di accompagnamento fornendoti il necessario appoggio soprattutto all'inizio (vedi riquadro). A dipendenza dell'associazione cantonale o regionale ti verranno offerte queste o simili forme di sostegno. In caso contrario non esitare a rivolgerti al responsabile dell'accompagnamento cantonale per chiedere l'aiuto necessario. Naturalmente puoi rivolgerti a lui anche in caso di domande o dubbi.

In determinati ambiti potranno aiutarti direttamente mentre per problematiche più complesse potrebbero indirizzarti verso specialisti (ad esempio pedagogisti, giuristi, contabili...) che possono aiutarti grazie alle loro specifiche conoscenze. 



1) **Appendice [2]** *Il modello di formazione del Movimento Scout Svizzero*

2) **Capitolo 2.1:** *Punti di forza, debolezze e limiti*

Incontro «passaggio di informazioni»: Vale la pena di effettuare un incontro con chi ha assunto il ruolo di consigliere prima di te per un passaggio di informazioni. E' importante sapere come ha funzionato la collaborazione fino a quel punto ed è il momento opportuno per venire a conoscenza e valutare lo stato in cui si trova la sezione e dove necessita di maggior attenzione. Sii aperto e fatti un'opinione sulla sezione indipendentemente dai giudizi del tuo predecessore. **Padrinato:** In questo caso a una persona alle prime armi viene affiancato un consigliere con esperienza. Ci si può rivolgere senza problemi a questa persona di riferimento anche per piccole domande o difficoltà e si possono sfruttare le sue conoscenze e la sua esperienza.

«Apprendistato»: Non è necessario che come consigliere ti tuffi da solo in questa nuova avventura. Se le circostanze lo permettono, può essere utile lavorare insieme al tuo predecessore per un certo periodo collaborando nel lavoro di accompagnamento. In questo modo puoi approfittare della sua esperienza prendendone man mano la piena responsabilità.

Introduzione tramite l'associazione cantonale/regionale: Le associazioni cantonali o regionali a volte offrono corsi introduttivi a consiglieri in erba. E' l'occasione per venire a conoscenza di aspetti particolari legati alla realtà cantonale o regionale in relazione al proprio ruolo (come complemento ad un corso di formazione).

Incontro di scambio: Ricevere consigli come avere un regolare scambio con altri consiglieri può facilitare la partenza in questo compito e aiutarti nel tuo lavoro. Spesso è utile confrontare le realtà sezionali e sapere come altri consiglieri affrontano determinate situazioni. Allo stesso tempo questi momenti servono per stabilire dei contatti. La maggior parte delle associazioni cantonali o regionali organizzano degli incontri di scambio per i consiglieri.

5.2 Terminare l'accompagnamento di una sezione


Dimissioni dal proprio ruolo

Dopo che sei stato per anni consigliere sezionale è importante per tutti (sezione, associazione cantonale/regionale, altre persone della rete di accompagnamento) che quando ti ritiri informi per tempo in merito alle tue dimissioni. Idealmente questo dovrebbe avvenire prima dell'inizio dell'ultimo anno di accompagnamento. In questo modo si può organizzare e pianificare la successione e i capi hanno il tempo di abituarsi al cambiamento. Al momento in cui si avvicinano le dimissioni puoi prendere l'occasione, ad esempio dopo l'ultima riunione di valutazione, per salutare ufficialmente magari con una cena o una piccola festa.

Passaggio di informazioni

Prima dell'inizio di un nuovo anno di accompagnamento ti trovi per un passaggio di informazioni con la persona che assumerà il tuo ruolo. La cosa migliore sarebbe trovarsi per una riunione in cui puoi raccontare dell'esperienza che hai fatto con la sezione. In questo caso è particolarmente importante informare il tuo successore sugli attuali problemi o i lavori in corso che necessitano di un occhio di riguardo. In questo modo può sapere esattamente dove porre la sua attenzione all'inizio del suo lavoro. Allo stesso tempo per chi ti succederà è sicuramente interessante sapere come hai organizzato il tuo lavoro. In questo modo può approfittare della tua esperienza e allo stesso tempo viene a conoscenza del modo di lavorare a cui la sezione è abituata.

Potete definire insieme se invitare anche il capo sezione per questo momento di passaggio di informazioni. Un vantaggio sta nel fatto che tu lo conosci bene e potresti facilitarne la presa di contatto anche da parte del tuo successore. Uno svantaggio è che potresti non sentirti libero di esprimerti in merito alle forze e debolezze della sezione oppure che vengano trasmesse eventuali opinioni negative inerenti il vecchio rapporto di accompagnamento.

Se disponi del tempo necessario sarebbe chiaramente ottimale se potessi restare a disposizione del tuo successore anche dopo le tue dimissioni come persona di riferimento in caso di dubbi. Eventualmente potresti addirittura fungere da madrina o padrino nel corso dei primi mesi supportandolo in questo modo all'inizio del nuovo lavoro in qualità di consigliere. 

Presentazione del tuo successore

In occasione del tuo ultimo incontro ufficiale con i capi della sezione dovreste sapere chi sarà il tuo successore. Potresti ad esempio presentarne in modo creativo le caratteristiche personali così che tutti possano farsi una prima e positiva idea di questa persona. Un'altra possibilità può essere quella di preparare insieme ai capi delle domande da inviare per e-mail al tuo successore. In questo modo può essere stabilito in modo simpatico un primo contatto.



1) **Capitolo 5.1:** *Iniziare l'accompagnamento di una sezione*

6 Altri aspetti dell'accompagnamento

6.1	Promuovere la progressione personale	44
6.2	Ringraziamenti e riconoscimenti	45
6.3	Ambienti di vita	46
6.4	Accompagnare nei cambiamenti	47
6.5	Motivazione	49

6 Altri aspetti dell'accompagnamento

In questo sesto capitolo dell'opuscolo vengono ripresi diversi ulteriori aspetti inerenti l'accompagnamento che potrebbero esserti utili per il tuo ruolo.

6.1 Promuovere la progressione personale

La promozione della progressione personale di ogni individuo è un importante principio degli scout e di conseguenza è parte integrante dei sette metodi dei nostri fondamenti. È proprio nell'accompagnamento che la progressione personale ricopre una grande importanza. Come consigliere hai molteplici possibilità e occasioni per aiutare in modo mirato i capi nella loro progressione personale. Di seguito trovi alcuni suggerimenti in merito:

Dare feedback mirati

Un'importante parte del lavoro di accompagnamento sta nel dare ai capi dei feedback sul loro lavoro. Questo per dare loro una visione esterna del proprio operato e aiutarli a valutare meglio la propria attività. È importante che emergano gli aspetti positivi come anche quelli negativi. In caso di critiche negative non si dovrebbero affrontare troppi punti in una volta ma è meglio selezionarne alcuni così da non demotivare subito un capo e al contempo evitare di mancare lo scopo del feedback che bisogna invece sfruttare positivamente.

Nel dare i feedback bisogna inoltre fare attenzione che certi errori vanno lasciati commettere. Lo scopo dell'accompagnamento non è quello di impedire ai capi di effettuare tutti i possibili errori. Sbagliando si impara e questo a volte favorisce la progressione personale. Il tuo compito come consigliere è però quello di assicurare che lo sbaglio non abbia conseguenze gravi.

Trasmettere nuove conoscenze

Come consigliere disponi di una certa esperienza e hai già sperimentato diverse situazioni a livello scout come in altri campi. Visto che i capi negli scout spesso sono ancora relativamente giovani e di conseguenza hanno potuto fare poche esperienze, possono in questo caso avvalersi molto del tuo aiuto anche se a te sembra di non offrire qualcosa di particolare e specifico. Se si presenta l'occasione puoi organizzare dei piccoli momenti di formazione mettendo così a frutto le tue competenze. Magari, proprio in un ambito in cui sei particolarmente forte, puoi organizzare insieme al capo sezione un momento di formazione continua interna. È utile anche indirizzare i capi in modo mirato verso le strutture e gli aiuti esistenti e dare indicazioni per la ricerca di approfondimenti e informazioni durante i feedback. Nel tuo ruolo devi anche motivare i capi a frequentare i corsi di formazione.

Gestire attivamente e stimolare la progressione personale


Infine è anche importante gestire in modo attivo e stimolare la progressione personale del gruppo che si accompagna. Occorre assicurarsi che i responsabili di branca, a loro volta, stimolino e seguano i loro capi. Puoi magari sostenerli in questo mostrando loro come fare. Ad esempio la suddivisione dei compiti in un gruppo offre molteplici possibilità per progredire personalmente: si può guidare il capo nella scelta di un compito che rappresenta un po' una sfida. Al contempo è importante che si valuti regolarmente l'attività scout così da trarne degli insegnamenti. Un'ulteriore possibilità dopo aver partecipato ad un corso di formazione: vale la pena valutare insieme al capo cosa ha imparato al corso e quali sono gli obiettivi che desidera porsi nell'attività scout. Se lo si supporta nelle sue scelte e decisioni, aumenta anche l'efficacia del corso di formazione.

6.2 Ringraziamenti e riconoscimenti

Nelle associazioni che si basano sul volontariato stima e apprezzamento non hanno riscontro con un compenso finanziario. Segni di riconoscimento e ringraziamento sono però molto importanti per tutti ed influiscono in modo rilevante sulla motivazione. Per ogni sezione è dunque importante occuparsi di determinati aspetti:

- » Come viene riconosciuto il lavoro svolto dai capi, dal capo sezione e dai diversi collaboratori?
- » Quali mezzi di riconoscimento vengono usati in sezione? (formazione, feedback, premi, regali ...)
- » Chi si occupa di dare a chi dei feedback sul lavoro scout svolto?
- » Chi ha determinati privilegi?

Come consigliere hai la possibilità di mostrare ai capi che il loro lavoro viene apprezzato e riconosciuto attraverso diverse possibilità, spesso bastano anche piccoli gesti. Trovi delle idee in merito nel riquadro qui sotto. Concorda azioni più importanti con il capo sezione.

Come consigliere hai inoltre la possibilità di segnalare che il lavoro volontario di un capo scout viene riconosciuto anche al di fuori dello scoutismo. A questo proposito potresti ad esempio informare i capi sul loro diritto ad effettuare un congedo giovanile (www.congedogiovanile.ch) e aiutarli con le pratiche di richiesta. Oppure puoi scrivere un attestato in cui certifichi il loro impegno a favore dello scoutismo e dai loro così la possibilità di mostrarlo in occasione di un colloquio di lavoro. Molti datori di lavoro apprezzano l'impegno che i giovani dimostrano e non è escluso che l'attività scout possa aiutare un capo nell'ottenimento di un posto di lavoro. Puoi trovare linee guida e modelli nella mappetta Bénévole del MSS. 




1) Appendice Documenti importanti


Idee concrete per riconoscimenti e ringraziamenti

- » Invia ai capi una cartolina d'auguri in occasione del loro compleanno.
- » Invia ai capi un pacchetto motivante poco prima dell'inizio del campo estivo.
- » Porta idee brillanti e proposte frizzanti agli incontri.
- » Organizza una grigliata o una buona cena dopo l'attività del sabato pomeriggio.
- » Assicurati che i corsi di formazione per i capi siano finanziati dalla sezione.
- » In occasione di un incontro con i genitori informali sui corsi svolti con successo dai capi.
- » Tieni un piccolo discorso di ringraziamento durante il Natale scout.
- » Scrivi un articolo sul giornalino sezionale in cui ringrazi i capi per il loro grande impegno.
- » Durante un'attività scout vestiti da San Nicolao e porta ai capi un grosso sacco sorpresa.
- » Appendi in sede un calendario d'avvento per i capi.
- » Assicurati che i capi che terminano il loro incarico vengano ringraziati con un regalo significativo.

6.3 Ambienti di vita

Diversi ambienti

Nella nostra quotidianità viviamo tutti in diversi ambienti: oltre alla nostra sfera privata ci muoviamo anche all'interno di diversi ambienti lavorativi e sociali e ci adattiamo a dipendenza delle circostanze. Tieni sempre presente che il capo che accompagni non è solamente scout ma anche apprendista, professionista, allievo, figlio, amico, ... Se un capo si trova in difficoltà, le cause non sono da ricercare unicamente nello stress delle attività scout ma potrebbero provenire da altri ambiti. Ad esempio l'inaffidabilità dimostrata nella preparazione di un campo potrebbe esser causata da problemi scolastici. Non sempre dunque è lo stress nell'ambito scout a portare a un sovraccarico. Per questo vale la pena essere attenti e disponibili all'ascolto delle cose quotidiane dei capi. 


1) **Capitolo 3.3: Accompagnamento attivo e passivo**

Ambiti di vita come opportunità


Allo stesso tempo questi ambiti possono rappresentare un'opportunità per l'accompagnamento: se c'è una difficoltà o un problema che crea grosse complicazioni e mette un capo sotto pressione, lo stesso può cercare distrazione in un altro ambito. In questo modo si può estraniare e occuparsi diversamente per tornare infine all'attuale problematica (scout) rafforzato e con nuova motivazione.

I tuoi ambienti di vita

Quello che vale per i capi vale chiaramente anche per te come consigliere. Anche tu come loro ti muovi in diversi ambienti e ne vieni influenzato in diversi modi. Le attività che svolgi nell'ambito lavorativo come i fatti e le situazioni personali possono aver effetto sul tuo lavoro di accompagnamento. Questo non risulta essere un problema di fondo in quanto è umano e completamente naturale. E' importante che tu ne sia consapevole e che tu sappia riconoscere i momenti o le giornate in cui non puoi rivolgere la necessaria attenzione ai capi. Questa consapevolezza ti permette di evitare che il tuo lavoro porti all'insoddisfazione tua come dei tuoi capi.

Se sei cosciente dell'influenza degli altri ambiti di vita puoi provare a tenerli lontani dal tuo lavoro di accompagnamento o comunicare in modo trasparente quali siano le cause del tuo malessere. Questo facilita gli altri a relazionarsi con te e fa in modo che il vostro rapporto di accompagnamento non subisca conseguenze negative.

Rendere trasparenti le influenze

Una buona opportunità per rendere trasparenti le influenze degli altri ambiti di vita è la riunione di inizio anno. Prima di iniziare con il lavoro vero e proprio fate il gioco «rosacactus» in cui ognuno a turno dice brevemente quali sono le sue attuali «rose» e quali i suoi «cactus». In questo modo tutti vengono a conoscenza di cosa stia capitando agli altri in questo momento e sanno dove è attualmente e probabilmente necessario avere un po' di pazienza o un certo occhio di riguardo. 



6.4 Accompagnare nei cambiamenti

Quale consigliere di una sezione sarai sempre confrontato con il tema dei cambiamenti. Potrebbe succedere che il capo sezione voglia sostituire una vecchia tradizione o introdurre una novità proposta dall'associazione. Per ogni cambiamento è importante che le persone coinvolte siano pronte a quel passo. Spesso i cambiamenti provocano delle resistenze iniziali che vanno superate. L'introduzione di innovazioni richiede energie supplementari e forze che vanno oltre l'abituale impegno. L'obiettivo è quello, dopo aver concluso il processo di trasformazione con il cambiamento, di avere nuovamente risorse per poter sbrigare meglio le attività quotidiane.

Un cambiamento è spesso un processo complesso. Ci sono però diversi modelli che possono aiutare a capirlo meglio. Di seguito viene presentato un modello che divide questi processi in sette fasi che è utile conoscere quando accompagni dei cambiamenti in qualità di consigliere. In questo modo puoi riconoscere meglio cosa avviene in sezione e mostrare ai capi quello che hai osservato da persona esterna.

1. Shock: «Questo non può essere vero ...»

All'inizio di ogni processo di cambiamento c'è sempre una differenza tra lo «stato di ciò che è» e lo «stato di ciò che dovrebbe essere». La necessità di cambiamento mette in forse ciò che è stato fino a quel momento, le abitudini e le certezze. Questo può provocare una situazione di shock per le persone coinvolte e succede soprattutto con coloro che non vedono la necessità di un cambiamento o che non ne sentono il bisogno.

» E' importante che si parli apertamente con tutti gli interessati e che ognuno possa esprimere le proprie preoccupazioni e paure.

2. Rifiuto: «Questo non è vero ...»

Dopo lo shock segue spesso un atteggiamento di rifiuto della novità. La necessità di cambiamento viene contestata. In questo momento si sopravvaluta la situazione attuale ritenendola migliore di quanto sia realmente.

» Questi sentimenti vanno ammessi anche se inizialmente risultano essere un freno.

3. Visione razionale: «Forse però ...»

Nel corso di un'analisi personale gli interessati iniziano a comprendere la necessità del cambiamento. In questo modo possono essere superati lo shock e il rifiuto. C'è però la tendenza a preferire soluzioni a breve termine così da evitare cambiamenti sostanziali. Sussiste così il pericolo che i sintomi vengano semplicemente combattuti senza affrontare i problemi reali.

» E' necessaria una chiara definizione del problema.

4. Accettazione emotiva: «In fondo è vero ...»

Se all'inizio la comprensione era solo razionale, gradualmente le persone iniziano ad accettare la necessità di cambiamento. In questo momento si è disposti a lasciare le vecchie abitudini e a permettere cambiamenti importanti. Sussiste tuttavia il pericolo che singole persone non compiano questo passo e tornino alla fase del rifiuto.

» Fissare chiari obiettivi, un percorso ben definito e una comunicazione trasparente aiutano a concretizzare il cambiamento in atto.

5. Provare: «Tentar non nuoce ...»

Tramite la propria accettazione emotiva, le persone sono disposte a lasciarsi coinvolgere con il passo successivo del processo. Questo è il presupposto per la messa in atto della trasformazione che può così avere inizio. A questo punto possono essere sperimentati nuovi modi di fare ed agire, nuovi processi e forme organizzative; si possono inoltre raccogliere i primi frutti.

» A questo punto una chiara conduzione del processo è particolarmente importante.

6. Riconoscimento: «Funziona davvero ...»

Tramite la messa in atto e la sperimentazione diventa chiaro cosa funziona e cosa no. I primi successi dovrebbero essere messi in evidenza; questo incita a continuare. Allo stesso tempo è però anche possibile ottimizzare il processo nelle parti che non hanno funzionato a livello pratico.


» Proprio in questa fase può essere importante se il consigliere osserva dall'esterno.

7. Integrazione: «E' ovvio ...»

Quando il cambiamento si è instaurato può essere integrato nella regolare attività. Bisogna chiarire come può essere ancorato a lungo termine. L'innovazione dovrà mantenere la sua stabilità anche quando non sarà più al centro dell'attenzione. Il processo sarà concluso quando la novità introdotta sarà ovvia per tutti.

» Non bisognerebbe passare alla quotidianità troppo in fretta, il cambiamento deve prima essere ben ancorato.

Naturalmente qui si tratta solo di un esempio. Ogni cambiamento dipende da molti fattori; è chiaro che non tutti i processi di trasformazione si svolgono allo stesso modo. Potrebbe perciò darsi che certe fasi si presentino parzialmente o non si presentino del tutto. Inoltre succede spesso che non tutti i capi si trovino nella stessa situazione o che le persone vivano le fasi con differente intensità.

In relazione all'accompagnamento, nei cambiamenti è particolarmente importante che il tuo ruolo venga chiarito e si elabori un preciso contratto.  Probabilmente il tuo compito è anzitutto quello di consigliare i capi e forse in determinate fasi puoi avere un ruolo più attivo, come ad esempio nell'analisi dello «stato di ciò che è» e puoi contribuire direttamente al processo portando la tua visione esterna e la tua esperienza.



1) Capitolo 3.2: Contratti e accordi

6.5 Motivazione

La qualità dell'attività scout dipende fortemente dalla motivazione dei capi. In qualità di consigliere ti sei forse già posto la domanda su come potresti influenzare questa motivazione.

Cenni teorici sulla motivazione

Per sapere come si può influire sulla motivazione è importante sapere cosa è e come la si ottiene. Di base si presuppone che una persona venga motivata attraverso determinati stimoli e incentivi – già la somiglianza concettuale delle due cose ne evidenzia l'affinità. Uno stimolo lo si può immaginare come la necessità che ci spinge a compiere una determinata azione. La motivazione è la conseguente disponibilità ad impegnarsi per raggiungere il proprio obiettivo assumendosi un certo dispendio di energia. Ogni comportamento può esser generato da uno o più motivi. A livello scout se ne possono distinguere quattro:

- » **Adesione:** un comportamento motivato dalla volontà di aggregazione mira a costruire, mantenere o ripristinare relazioni d'amicizia positive.
- » **Prestazione:** un atteggiamento motivato ha come scopo quello di fare le cose bene, molto bene o ancora meglio. Si tratta di raggiungere un certo profitto nella propria prestazione.
- » **Forza:** un atteggiamento forte influisce ed ha effetto sugli altri, sul controllo e anche nello sperimentare la forza altrui.
- » **Curiosità:** l'atteggiamento motivato dall'interesse aspira ad apprendere cose nuove e a ricercare approfondimenti.

Tutti e quattro i punti sono presenti per ciascuno ma, a dipendenza della persona, possono essere più o meno evidenti. Questi processi si svolgono in modo conscio come anche inconscio.

Dietro a ogni motivazione c'è l'esigenza di vivere una determinata emozione come ad esempio per coesione sociale, amore, orgoglio, competizione, forza o autonomia oppure per il desiderio di sorprendere e meravigliare. Fintanto che queste esigenze possono essere soddisfatte tramite un'attività e i suoi risultati, la persona è motivata e agisce autonomamente. Non appena questo viene meno, diminuisce anche la motivazione. Quanto più debole è la motivazione, tanta più pressione esterna è necessaria per spingere la persona ad agire.

Importanza per l'accompagnamento


Come consigliere osservi dall'esterno i capi e probabilmente per questo motivo sai individuare meglio i problemi che riguardano la motivazione. Qualche volta risulta più facile affrontare questo tema come persona esterna, perché grazie al fatto di avere una certa distanza dal gruppo, si possono evitare fraintendimenti come anche far sembrare i propri commenti un rimprovero nei confronti di capi poco motivati.

Dal paragrafo precedente si capisce che è molto difficile influire direttamente sulla motivazione. Esistono però alcune possibilità per condizionarla indirettamente: questo tramite la pianificazione dei compiti dei singoli capi e la formazione di strutture quadro in cui i capi si impegnano. Le seguenti riflessioni possono, nel contesto delle tue mansioni di consigliere, esserti utili quando si tratta di evitare o risolvere problemi di motivazione.



1) Capitolo 6.2: Ringraziamenti e riconoscimenti

Pianificazione dei compiti:

- » Per i capi è importante che possano assumere delle responsabilità. Tutti dovrebbero essere competenti in determinati ambiti così da poter contribuire all'insieme. Ogni capo deve sentire che si ha fiducia in lui. Al contempo è necessario fare attenzione affinché a nessuno venga chiesto troppo.
- » Proprio in relazione alla distribuzione dei compiti nella comunità capi può essere utile stimolare i capi a riflettere sulla propria motivazione. La maggior parte dei capi non vivrà solo emozioni positive in tutti gli ambiti – e non tutti si assumono volentieri gli stessi compiti. Se i capi hanno la possibilità di contribuire principalmente nei settori che interessano loro maggiormente, la motivazione generalmente aumenta. Sarebbe dunque positivo dividere i compiti in questo modo.
- » Affinché i capi possano ampliare le proprie competenze è importante che ottengano sempre dei feedback sul loro lavoro. Questo soprattutto perché negli scout il lavoro è volontario ed è dunque molto importante ricevere un adeguato riconoscimento del proprio operato. I successi vanno festeggiati ma allo stesso tempo anche gli insuccessi e gli errori vanno tematizzati.  Come consigliere dovresti dare personalmente i tuoi feedback e sensibilizzare i capi branca e il capo sezione a questa tematica.
- » Scopi e obiettivi sono fattori decisivi per la motivazione. Poni l'accento affinché vengano fissati in modo ragionevole, che siano formulati positivamente, che siano verificabili e definiti nel tempo. In base agli obiettivi posti puoi dare facilmente il tuo feedback e questo risulta motivante.

Organizzazione delle strutture quadro:

- » Se in un gruppo la motivazione dei capi risulta sempre scarsa, è auspicabile trovarne la causa. E' probabile che determinati «killer della motivazione» ne siano responsabili. Questo si può discutere in una riunione ad hoc. Insieme si può chiarire quali siano le esigenze dei singoli capi e cosa si possa fare per metterle sotto lo stesso cappello. Come consigliere sei la persona giusta per proporre una riunione come questa per cercare di risolvere la questione o addirittura esserne il moderatore.

- » E' importante che i capi dispongano di tempo ed opportunità per conoscersi, per avere occasioni di scambio e per socializzare al di fuori del lavoro prettamente scout. L'esigenza di avere dei contatti sociali può così essere soddisfatta e questo può avere un influsso positivo sulla motivazione. Inoltre la collaborazione funziona meglio se i membri di un gruppo si conoscono. Incoraggia dunque i capi a prendersi regolarmente del tempo per se stessi e per trovarsi per una piacevole chiacchierata.

Motivazione

Il CSZ Hathi si trova regolarmente in sede al sabato pomeriggio per vedere come stanno i capi, come collaborano e a che punto si trova la qualità dell'attività scout proposta. In occasione della sua ultima visita ha notato come Kaa, un capo che ricordava come molto motivato, desse un' impressione completamente diversa. Per questo motivo si trovano insieme e Hathi gli chiede come sta. Kaa ha effettivamente perso motivazione per l'attività scout senza saperne il perché. Hathi gli pone diverse domande per capire cosa potrebbe essere il problema. Insieme arrivano alla conclusione che per le attività stia diventando sempre più necessario un certo lavoro amministrativo, malgrado per lui gli scout significhino principalmente stare a contatto con la natura e insieme agli amici. Da tre mesi Kaa è responsabile del lavoro amministrativo per la branca. Hathi gli propone di lasciare questo incarico ed assumerne magari un altro così che Kaa possa nuovamente investire maggior energia in quello che veramente lo motiva.

Allegati

Documenti importanti	52
Bibliografia	53

Allegati

Documenti importanti

Nr. / Referenza		Scaricabile da:
[1]	Modello di accompagnamento del Movimento Scout Svizzero	www.accompagnamento.msds.ch
[2]	Modello di formazione del Movimento Scout Svizzero	www.formazione.msds.ch
[3]	Guida per il Coach G+S	www.accompagnamento.msds.ch
[4]	coach G+S – Campi d’attività	www.accompagnamento.msds.ch
[5]	Regolamento sui compiti e l’organizzazione della sezione (MSS)	www.accompagnamento.msds.ch
[6]	Regolamento sulla preparazione e svolgimento dei campi (MSS)	www.accompagnamento.msds.ch
[7]	Opuscolo MSS «Elementi metodologia»	www.hajk.ch
[8]	Bénévole. Attestazione per volontariato giovanile	www.accompagnamento.msds.ch

Oltre a questi documenti il MSS e diverse associazioni cantonali ne hanno elaborati diversi per i consiglieri. Diversi si possono scaricare da www.betreuung.pbs.ch. Vale la pena guardare sul sito!

Bibliografia

- » **BACKHAUSEN**, Wilhelm / THOMMEN, Jean-Paul (2006). Coaching: Durch systematisches Denken zur innovativen Personalentwicklung. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- » **BLECHSCHMIDT**, Andre (2007). Anforderungen, Problematiken und Realisierbarkeit von Coaching von Führungskräften durch junge Mitarbeiter. Seminararbeit. Norderstedt: GRIN Verlag.
- » **D'AGOSTINO**, Mario, BUTT-POSNIK, Jochen, BUTT-POSNIK, Milena, CHAUMETTA, Pascale, ENN, Ülly, HORNIG, Heike, KRIAUCIUNAS, Nerijus, & CONDE, Henar (Ed.) (2006). The Coaching Guide. Brussels: Bureau International Jeunesse. www.salto-youth.net/download/938/coaching_guide_www.pdf [Stand: 07.05.2010].
- » **GYGAX**, Martin (2009). Das Coaching eines Sportvereins im Zwangskontext von Jugend+Sport. MAS-Thesis – MAS Psycho-Soziales Management. Olten: FHNW für soziale Arbeit.
- » **KOSTKA**, Claudia/MÖNCH, Annette (2009). Change Management: 7 Methoden für die Gestaltung von Veränderungsprozessen. München: Hanser Verlag.
- » **PFADIBEWEGUNG SCHWEIZ** (1995). Betreuen und Führen. Lyss: Lyssbach Druck AG.
- » **PETSCH**, Hajo (2006). Coaching als Begriff. Würzburg: Julius-Maximilians-Universität, www.wiwl.de/infos/Coaching%20als%20Begriff%20Uni%20Wuerzburg.pdf [Stand: 20.04.2010]
- » **PÜHL**, Harald (2006). Verordnetes Coaching- und Möglichkeiten und Grenzen zur Organisationsentwicklung. Organisationsberatung-Supervision-Coaching, 2: 193 – 198.
- » **RAUEN**, Christopher (2005). Handbuch Coaching. Göttingen: Hogrefe Verlag.

Movimento Scout Svizzero (MSS)
Speichergasse 31, casella postale 529, 3000 Bern 7
Telefono 031 328 05 45, info@pbs.ch, www.pbs.ch/it

