



IL CANOVACCIO

Per una scuola di giovani animatori

Una premessa. Per parlare dell'animatore il nostro « progetto » prevede due quaderni:

— il Q2 « La maturità umana dell'animatore » parla dell'animatore in quanto persona: le sue motivazioni, la sua scelta di far l'educatore, le qualità richieste, i suoi problemi personali, le sue attese nel fare animazione...

— il Q17 (questo quaderno) tratta invece dell'animatore in quanto entra in relazione con il gruppo: qual è il suo compito e come svolgerlo?

I due quaderni si completano a vicenda. Ovviamente possono essere studiati separatamente oppure insieme. In questo canovaccio facciamo riferimento solo al Q17.

Diamo alcune indicazioni di lavoro su:

— una prima sensibilizzazione ai problemi della relazione educativa;

— il gruppo come soggetto educativo;

— cosa è relazione educativa;

— tre stili di comando;

— cosa si propone un animatore democratico.

PER ENTRARE IN TEMA

Il primo passo da compiere è aiutare i presenti a entrare in tema mettendo sul tavolo di discussione alcuni problemi a proposito di relazione educativa.

Indichiamo una pista di lavoro.

1. Si può cominciare con la tecnica della *metafora* con il man-

dato: « Secondo me, il rapporto tra animatore e gruppo è come... ». Esaminando le metafore si possono evidenziare alcuni problemi.

Al posto della metafora, si può procedere con la tecnica del *mimo*. Ci si divide in due gruppi; uno mima gli adulti educatori di oggi di fronte agli adolescenti (15-18 anni); l'altro mima gli adolescenti di fronte ai loro educatori. Per entrambi i gruppi il mandato è: cosa desiderano e di che cosa hanno paura, rispettivamente, gli adolescenti e gli adulti dentro la relazione educativa? quali sono i loro desideri e paure inconfessate?

Una volta analizzati i mimi, magari riportando su un cartellone diviso in quattro parti (adolescenti/desideri, adolescenti/paure, adulti/desideri, adulti/paure) le osservazioni raccolte, si può leggere a piccoli gruppi i paragrafi 1.3. e 1.4.2. del contributo di L. Corradini che descrive alcune di queste paure e desideri profondi ma inconfessati legati alla relazione educativa.

Nota circa l'uso del mimo. È necessario che il gruppetto che esegue il mimo conosca la situazione e faccia emergere le problematiche; quindi è bene che si riferisca a qualche esperienza vissuta (festa, incontri, campiscuola, week-end) o si leggano prima le pagine appena ricordate di Corradini. La novità o lo scopo del mimo è di ampliare la percezione del problema con la discussione, che è apporto delle esperienze, spesso non espresse, di ciascuno, e di approfondirne la conoscenza.

2. Dalle metafore o dai mimi

emergerà che la relazione educativa è qualcosa di complesso e confuso. Sorge la domanda (a cui si darà risposta più avanti): quando una relazione tra persone è educativa? Cosa caratterizza la relazione educativa in senso stretto rispetto ad altre forme di relazione?

Per evidenziare il problema si possono esaminare diverse relazioni: bigliettaio del treno-viaggiatore, padre-figlio, guida alpina-escursionista, prete-giovane, amico-amico, compagni di scuola o di squadra, commessa del negozio-cliente, insegnante-allievo...

Quale di queste relazioni è educativa e quale no? Per avere alcuni criteri di risposta si veda: Q1, pp. 21 ss (« L'animazione al centro della formazione »), Q5, pp. 8ss (« L'uso educativo-formativo dell'animazione »). Oltre le indicazioni che più avanti offrirà il quaderno.

3. A questo punto si può sollevare il problema: le relazioni che si svolgono dentro un gruppo sono tali da poter dire che sono educative e che tutto il gruppo è « luogo educativo »? Segue discussione.

A conclusione si può leggere insieme il paragrafo 2.2. (« Una funzione concentrata in una figura ») del contributo di Tonelli, il quale presenta come il gruppo venga ad avere un peso educativo rispetto ai suoi membri e come concentri questo peso nell'animatore e, come vedremo, negli altri leaders.

4. Come riflessione conclusiva si può riprendere, sempre da Tonelli, l'interrogativo: da dove nasce il potere dell'animatore nel gruppo?

Con la domanda: « chi educa nel gruppo » vogliamo riprendere il paragrafo 2.3. di Tonelli: « Gestione del potere e funzione educativa ». Per avvicinarci a tali pagine ecco una traccia.

1. Si può partire con una specie di *gioco degli animali*. Si chiede ai presenti: quale animale rappresenti quando fai animazione nel gruppo: gatto, elefante, cane, camaleonte, canguro...?

Allo stesso modo, forse meglio ancora, si può procedere con il *gioco dei mestieri*. Si chiede ai presenti: in quale mestiere ti riconosci quando fai animazione: ingegnere, muratore, vigile, infermiere, medico, psico-terapeuta...?

Una volta elencati gli animali o i mestieri si prova ad individuare:

— quali sono i ruoli e i compiti educativi che si attribuiscono all'animatore nel gruppo;

— quali sono i ruoli e i compiti degli altri membri del gruppo.

Nel discutere vanno sottolineati alcuni rischi: l'animatore concentra su di sé il potere educativo del gruppo; l'animatore riduce il gruppo ad esecutore dei suoi ordini; l'animatore non riconosce altri leaders; l'animatore è passivo esecutore degli umori variabili del gruppo e ne segna come un barometro l'andamento; l'animatore finge di non avere potere ma praticamente controlla tutto; l'animatore è prigioniero di alcuni leaders...

A questa discussione si può giungere anche attraverso il « *mercato delle qualità* ».

Si scrivono su fogli di cartoncino (cm 10 × 20) e in caratteri ben visibili alcune qualità dell'animatore (almeno 5 o 6 in più del numero delle persone che partecipano al gioco). Ogni foglio riporta in evidenza solo una qualità. Si spargono i fogli su un tavolo e ciascuno sceglie la qualità preferita. Fatta la scelta si ritirano i fogli avanzati e si

comincia a mercanteggiare dagli altri la cessione di parte (usare percentuali su cento) della loro qualità dietro compenso di parte della propria. Alla fine si analizza quali (e con quali quantità) doti dell'animatore ci si è procurati.

A partire da questi elenchi personali si può indurre il tipo di potere che l'animatore intende esercitare nel gruppo.

Esempi di qualità: fascino, democraticità, preparazione, comunicativa, autorità, pazienza, fantasia, allegria, intuizione...

2. Individuata (attraverso il gioco degli animali o dei mestieri) la presenza nel gruppo di leaders va ulteriormente precisato il rapporto tra « *struttura formale* » e « *struttura informale* » (2.3.).

Per evidenziare la presenza di questa doppia struttura e della molteplicità di leaders, ognuno dei quali cerca di assumersi un compito verso il gruppo, può essere utile fare riferimento alla vita concreta e dunque alle riunioni e alla attività di gruppo (ad es., l'organizzazione di una festa o di un recital). Si chiede ai partecipanti di schedare i vari tipi di leadership che si manifestano nei loro gruppi e di individuare, ricorrendo alla tecnica del sociogramma, i rapporti tra leaders informali e leaders formali. Come indice per preparare la schedatura si possono utilizzare le varie « funzioni » attribuite al leader e riportate nel documento / 1 (pp. 13-15).

Una volta che ci si è esercitati a schedare i vari tipi di leadership, l'attenzione può essere portata su: — le varie funzioni vengono attribuite ad una persona oppure sono distribuite tra vari membri del gruppo?

— distinguere tra i due grossi modelli di leader: i leader socio-emozionali (attenti a rinforzare la dimensione affettiva del gruppo) e leaders tecnici (specialisti nei compiti da realizzare);

— le relazioni (difficili? tese?) tra struttura formale e struttura informale di potere nel gruppo.

Siamo alla fase più delicata del quaderno (2.4.).

Tonelli, in sintesi, osserva che la relazione educativa è un sistema caratterizzato dalla compresenza di tre dimensioni:

— l'asimmetria, cioè la diversità di bagaglio tra interlocutori;

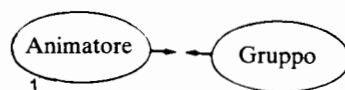
— la comunicazione: tra interlocutori ci si scambia qualcosa; ciò suppone che ci sia tra loro uno « spazio di convergenza » (quale?); d'altra parte senza scambio non c'è educazione;

— la situazione educativa che è data dalla decisione di un interlocutore di aiutare l'altro in modo intenzionale, sistematico, dentro una istituzione educativa (cf su questo aspetto Q1, pp. 21-24, dove si parla dello « specifico » dell'educazione e Q5, pp. 2-10, dove si parla dell'animazione come « attività intenzionale e metodica »).

Per aiutare a svolgere questi concetti si può ricorrere a dei *disegni* in cui rappresentare il gruppo e l'animatore con dei cerchi e la comunicazione con delle frecce, mentre il tutto si svolge all'interno di una istituzione educativa aperta verso la società, la cultura, la comunità ecclesiale più vasta.

Possiamo, ricorrendo ai disegni, identificare diversi casi.

1. I due interlocutori, pur vivendo nello stesso ambiente educativo, sono troppo diversi e distanti.

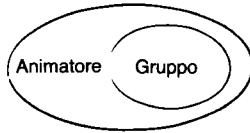


In questo caso la distanza è tale che non si riesce a comunicare: non ci si scambia niente e quindi non si educa. Si possono fare esemplificazioni.

2. I due interlocutori si sovrappongono del tutto. La distanza/differenza è annullata: si può comunicare (ma fino a che punto?) ma non ci si scambia niente.

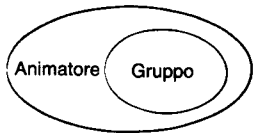
L'animatore può, come indica il disegno, mimetizzarsi e confondersi nel gruppo: il suo ruolo, è annullato; non c'è relazione educativa.

2a*



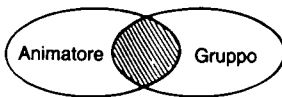
L'animatore si sovrappone al gruppo « schiacciandolo ». Mancando autonomia non esiste comunicazione educativa.

2b



3. I due interlocutori, pur diversi, comunicano arricchendosi. In questo caso, come indica il disegno, rimane la distanza, ma c'è un'« area di convergenza » che permette di comunicare. Esiste una sorta di « patto comunicativo ». Si veda, oltre a quel che dice Tonelli, il Q16 di Mario Pollo, pp. 8.

3



Ci si può chiedere: qual è quest'area di convergenza in un gruppo? Per rispondere è necessario scendere al concreto: gruppo sportivo, gruppo di catechesi, gruppo di esperienza cristiana, gruppo di semplice amicizia e aggregazione...

TRE STILI DI COMANDO

Ogni funzione educativa suppone l'uso del potere. Quale uso è adeguato ad un educatore che vuole

STILI DI COMUNICAZIONE INEFFICACE NELL'ANIMAZIONE DI GRUPPO

Il detective

Il detective si preoccupa di cogliere i fatti con la massima accuratezza. Dei fatti e delle vicende personali o di gruppo vuole pertanto sapere tutti i dettagli. Poco invece gli importa delle persone e dei loro sentimenti. L'animatore detective vuole sempre tenere il filo del discorso e guidare, in modo più o meno subdolo, la relazione interpersonale per verificare le sue ipotesi.

Il mago

Il mago cerca di far sparire i problemi facendo finta che non ci siano. Ovviamente è illusione che dura poco, anche se l'animatore tende sempre a riproporla al gruppo e ai singoli. Negare l'esistenza dei problemi o dire « non preoccuparti » è disconoscere la serietà dei membri del gruppo.

Il caposquadra

L'animatore caposquadra ritiene che i problemi non esistono se si riesce a tener occupato il gruppo o i singoli in modo da non aver tempo per ritornarvi sopra. Assegnando al gruppo e ai singoli nuovi compiti, lavori, incarichi, si viene a misconoscere le persone e la loro onestà.

Il giudice

Il giudice nelle varie situazioni fornisce spiegazioni razionali per dimostrare che quel che succede è frutto di certe « cause » poste nel passato. In tal modo tende sempre a punire, a far nascere sensi di colpa o di inadeguatezza del gruppo o dei singoli verso i compiti o verso le stesse relazioni personali. La sua espressione tipica, anche se spesso non detta, è « ve lo dicevo... », oppure: « è chiaro che... ».

Il sergente istruttore

Il sergente istruttore dà ordini e aspetta che siano eseguiti. Siccome egli sa quello che va fatto non vede la necessità di dare spiegazioni o di capire i sentimenti del gruppo. Non gli passa neppure per la testa di giustificare gli ordini e le programmazioni. Si fa così e basta!

(continua a pagina seguente)

qualificarsi come « animatore »? È la domanda che si pone Tonelli al paragrafo 2.4.1.

Si può organizzare il lavoro su questo paragrafo in tre fasi:

- una esercitazione di gruppo: la costruzione del dodecaedro;
- la riflessione sull'esercitazione appena svolta;
- la presentazione delle pagine del quaderno.

1. L'esercizio della *costruzione del dodecaedro* è classico dei manuali di dinamica di gruppo. Lo si può trovare in R. Mucchielli, *Dinamica di gruppo*, LDC 1980, pp. 53-59.

Consiste in un lavoro in tre gruppi per apprendere concretamente che esistono tre stili di comando e che ogni stile produce effetti diversi.

Per l'organizzazione dell'esercizio rimandiamo al testo di Mucchielli. Diciamo solo che è un esercizio stimolante e divertente. Occupa circa due ore di tempo.

2. Terminato l'esercizio si distribuisce a tutti una *scheda di riflessione* e si chiede di valutare ciò che è successo nel proprio gruppo, secondo questi indicatori:

- la gratificazione nel lavoro;
- efficienza e rapidità nel compito;
- solidarietà / tensioni interne;
- coinvolgimento personale;
- rapporto con l'animatore;
- rapporto con gli altri due gruppi e con gli eventuali elementi esterni di disturbo;
- clima d'insieme creatosi durante il lavoro...

3. Segue la presentazione delle pagine del quaderno che prevede tre tempi:

- presentazione dei tre stili di comando;
- presentazione degli effetti dei tre stili di comando;
- presentazione del « modello d'uomo » sottostante ad ogni stile e della pedagogia che ne deriva: pedagogia del consenso, pedagogia di liberazione, pedagogia libertaria.

Il floricultore

L'animatore floricultore non si sente a suo agio quando deve affrontare situazioni spiacevoli. Così adorna il tutto di frasi fiorite che non hanno altro compito che tener lontano le situazioni, oppure i soggetti, che sollevano problemi e cercano di riportare l'animatore ed il gruppo alla dura realtà. Il floricultore, pensa, sbagliando, che per aiutare bisogna eludere i problemi dietro un ottimismo a buon mercato.

Il guru

Il guru dispensa proverbi in ogni occasione, come se fosse il depositario della saggezza di tutti i tempi. Sfortunatamente le sue parole sono troppo impersonali e generiche per applicarle ad ogni situazione individuale o anche di gruppo con efficacia e precisione. Il guru parla a slogans, a frasi fatte che banalizzano i problemi e suscitano irritazione nel gruppo.

Il profeta

Il profeta sa e predice esattamente ciò che succederà. Facendo previsioni declina ogni responsabilità e si estranea dal gruppo lasciando, e quasi sperando, che la sua profezia di sventura, si avveri. Non fa nulla, invece, per affrontare realmente la situazione.

Il cartellonista

Il cartellonista pensa che un problema si possa risolvere dandogli un nome. Egli ha un elenco illimitato di etichette da appioppare alle persone e ai loro problemi. Una volta fatto questo egli è in pace.

COSA SI PROPONE UN ANIMATORE DEMOCRATICO?

Diamo alcune indicazioni per uno svolgimento del paragrafo « La relazione educatore-gruppo » (2.6.). Consideriamo questo paragrafo uno stimolo per passare da un ideale astratto di animatore democratico ad un progetto concreto.

1. Proponiamo di partire in modo negativo/umoristico, ma non per questo superficiale...

Al centro dell'attenzione: come si comporta l'animatore democratico nel gruppo. Nei *documenti 1/2-3* sono riportate due possibili « partenze ».

— Anzitutto la classica e divertente « legge del capo ». La si consegna ai presenti dicendo: « sai ridere di te? prova a darti un voto, dall'uno al dieci, per ogni voce della legge ». Subito dopo ci si divide a coppie ed ognuno compila la scheda per l'altro. Segue un confronto sui voti divisi ora a gruppi di quattro.

— Di taglio umoristico sono anche i personaggi delineati nel

documento / 2. Ci si divide a gruppi di tre scegliendosi tra le persone che si conoscono meglio. Ognuno compila tre schede (una per se stesso, le altre per i due membri del gruppo) assegnando un voto in percentuale ad ogni personaggio a cui, in qualche modo, si assomiglia nel fare animazione. Ad es., mago 60 %, sergente istruttore 30 %...

Al termine si passano in rassegna i vari identikit. Molto utile è il confronto tra l'immagine che un animatore ha di se stesso e quelle che hanno gli altri.

2. Una volta « riscaldato » l'ambiente con una delle due tecniche indicate, si procede allo studio del paragrafo 2.6. Si può utilizzare una tecnica di disegno.

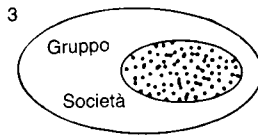
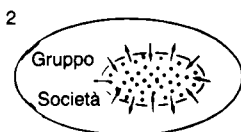
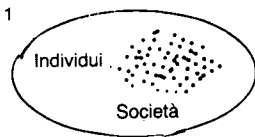
Chi guida il corso presenta i tre obiettivi che Tonelli indica per un animatore che vuole essere democratico:

1) aiutare gli individui (e il gruppo) a differenziarsi senza separarsi;

2) aiutare gli individui a prendere decisioni in solitudine;

3) aiutare i singoli (ed il gruppo) a confrontarsi con il mondo della cultura e dei valori (oggettivi).

Presentati e commentati i tre obiettivi l'animatore traccia alla lavagna (o su cartelloni) tre disegni, come segue, spiegando che nel disegno compaiono gli individui, il gruppo, la società nel suo insieme. Nel primo disegno abbiamo gli individui dispersi, nel secondo gli individui in un gruppo che scambia con l'ambiente, nel terzo il gruppo-ghetto.



Ora chiede ai presenti di descrivere come nelle tre situazioni indicate dai disegni, l'individuo pone rispetto ai tre obiettivi proposti da Tonelli.

Indichiamo, a titolo di esempio, alcune possibili risposte.

■ Anzitutto per la situazione (1): *individuo disperso*:

— frammentazione, dispersione, sfaldamento dell'identità personale;

— incapacità di decidere o decisione indotta dall'ambiente;

— spersonalizzazione, in balia delle mode culturali.

■ Rispetto alla situazione (2): *individuo nel gruppo che scambia con l'ambiente*:

— capacità di differenziarsi senza disperdersi: matura l'identità personale « dentro la cultura »;

— sostegno alla decisione personale in un ambiente caldo e critico;

— allargamento dell'area di condivisione intersoggettiva.

■ Rispetto alla situazione (3): *il gruppo-ghetto*:

— separazione, chiusura: rigetto della cultura: crisi di identità culturale;

— decisionismo di gruppo e scarso spazio alla scelta personale;

— povertà di scambi con la cultura con conseguente emarginazione culturale.

Su queste o altre risposte fornite dal lavoro dei gruppi segue discus-

DOCUMENTO / 3

LA LEGGE DEL CAPO

Art. 1 Il capo ha ragione.

Art. 2 Il capo ha sempre ragione.

Art. 3 Nell'improbabile ipotesi che un dipendente avesse ragione, entreranno immediatamente in vigore gli art. 1 e 2.

Art. 4 Il capo non dorme, riposa.

Art. 5 Il capo non mangia, si nutre.

Art. 6 Il capo non beve, degusta.

Art. 7 Il capo non è mai in ritardo, è stato trattenuto.

Art. 8 Il capo non lascia mai il lavoro, è richiesta la sua presenza altrove.

Art. 9 Il capo non legge mai il giornale in ufficio, si aggiorna.

Art. 10 Il capo non dà mai confidenza ai suoi dipendenti: li educa.

Art. 11 Chiunque entri nell'ufficio del capo con qualche sua idea, deve uscirne con quelle del capo.

Art. 12 Il capo rimane il capo, anche in costume da bagno.

Art. 13 Più si critica il capo, meno si fa carriera.

Art. 14 Il capo deve pensare per tutti.

* **Articolo addizionale** - Da quanto riportato agli articoli 1-14 de « La legge del capo », si deduce che questi è un dittatore, occorre quindi impedirgli in ogni modo di sposarsi in modo che il numero dei capi non aumenti.

sione, per vedere che cosa l'animatore deve in concreto fare nel gruppo.

Come si vede questi obiettivi ripensano, dentro il servizio che l'animatore deve rendere al gruppo, alcuni degli obiettivi dell'animazione presentati da Mario Pollo nel Q6. Conviene andare a rileggerli, anche per ritrovare ulteriore materiale.

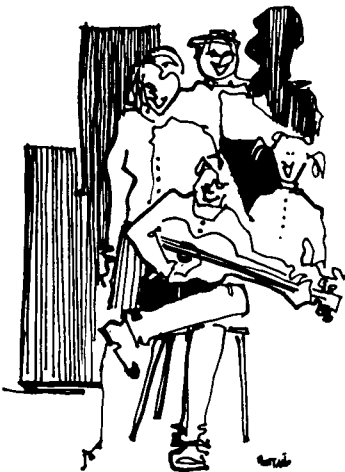
3. Nel paragrafo 2.6.1. Tonelli si chiede che cosa allora deve fare l'animatore, una volta fissati questi obiettivi. Ne vengono fuori quattro ambiti di intervento. Li indichiamo suggerendo altri riferimenti:

— aiutare gli individui ad una corretta percezione di sé (su questo si veda il Q6, pp. 9-15 e il Q12, pp. 20-22);

— svelare i fenomeni nascosti nella vita di gruppo (su questo si veda tutto il Q16 « Il gruppo come luogo di comunicazione »);

— sostenere lo scambio con l'esterno/intergruppo (su questo si veda il Q9, pp. 18-26 e soprattutto il Q19 sul « centro giovanile nella chiesa e nel territorio »);

— abilitare a partecipare e decidere gli orientamenti e le attività di gruppo (su questo si veda il Q16, pp. 12-14, e il Q9, p. 22).



IL DECALOGO DEL BUON « ANIMATORE DI GRUPPO »

1. *Lavora molto per far lavorare gli altri, suddividendo bene i compiti, per dare a ciascuno un proprio ruolo nel gruppo.*

2. *Cura la vita interna del gruppo, eliminando nelle cause tensioni, frustrazioni, conflitti di potere; controllando le « idee fisse » di gruppo e facendo spazio al dissenziente e al nuovo nella ricerca della verità, per realizzare un'atmosfera che permetta un lavoro serio e produttivo, in un contesto di intensa maturità personale.*

3. *Sa che il gruppo è una realtà diversa dalla somma dei suoi membri e quindi manipolabile sia da forze interne che da forze esterne (pressioni, fretta, luogo e ambiente disadatto); si preoccupa perciò di controllare tutte le possibili sorgenti di manipolazione.*

4. *Consapevole che il gruppo ha una vita « esterna » complementare ai momenti « interni », non smonta mai di servizio, anche terminata la riunione o l'attività.*

5. *Crede che la coesione si fa più sui valori che sui sorrisi, più sul lavoro che sulle parole, più sulla maturazione delle persone che sulla pace interna del gruppo.*

6. *Convinto che ciascuno ha un contributo insostituibile da offrire nella ricerca comune, non permette che l'incontro si trasformi in una « scuola », in cui chi crede di sapere vende a scatola chiusa a chi crede di non sapere.*

7. *Guida a verificare periodicamente il lavoro svolto, per confrontarlo con il progetto iniziale; pur disposto a collaborare per modificare il progetto, quando fosse valutato non più oggettivamente rispondente nel cammino in avanti del gruppo.*

Con un sano realismo, si fida sempre poco dello spontaneismo e quindi cerca una sufficiente organizzazione (schemi di lavoro e materiale previo, verbali, sintesi conclusive...).

8. *Si sente uno del gruppo, con tutti in stato di ricerca, pur sapendo conservare le distanze, quel tanto che basta per guidare il gruppo verso la maturità, senza lasciarsi catturare dai suoi momenti di crisi.*

9. *Sa di essere un educatore, sempre e dappertutto, quindi non si accontenta di guidare tecnicamente il gruppo, ma fa delle proposte esplicite, più con la sua vita che con le parole.*

10. *Crede fermamente che l'ecclesialità del gruppo non dipende dalle etichette o dalle formule esterne, ma prima di tutto dalle scelte concrete con cui il gruppo vive la dinamica interna della sua vita quotidiana.*

4. Terminiamo con un esercizio che permette di riassumere e discutere il compito dell'animatore del gruppo. Al centro la domanda: l'animatore nel gruppo deve fare proposte (di valori umani, di stile di vita, di norme, di fede cristiana) oppure no?.

L'esercizio utilizza la *tecnica del processo*.

In assemblea si solleva il problema (facilmente sarà già emerso in qualche momento di lavoro), cercando di « drammatizzare » le cose e creare un clima di ricerca e allegria. Chi guida i lavori fa il giudice (meglio se i giudici sono tre, tutti qualificati e credibili). Si annuncia che viene istituito un processo a carico di due animatori (il propositivo e il rispettoso). Si invitano i due accusati a esporre, esagerando, le loro tesi e accusarsi reciprocamente (un poco di teatralità non guasta). L'assemblea viene invitata dal giudice a schiararsi per uno degli imputati e a costituirsi in due gruppi di appoggio e difesa. Divisi in due gruppi (e se necessario in sottogruppi) si cer-

cano prove a favore dell'animatore in cui ci si identifica. Dopo un'ora di lavoro a gruppi si fa intervallo, per riposarsi un attimo e dare tempo a due avvocati nominati dai gruppi di stendere l'arringa di difesa, sintetizzando seriamente (ma anche con umorismo) i lavori di gruppo. Segue seduta generale, arringhe, intervento dei giudici, rimando di alcuni problemi all'assemblea e discussione. Alla fine il verdetto dei giudici. Se necessario (magari le cose dette dai gruppi richiedono un poco di riflessione) il verdetto può essere rimandato di qualche ora. Nel verdetto si chiarirà cosa vuol dire essere propositivi o meno nel fare animazione.

Per avere materiali per una risposta si veda il paragrafo « Una nuova figura dell'educatore » nel contributo di Tonelli in questo quaderno e anche, dello stesso Tonelli, il Q7, alle pp. 19-23.

Questo esercizio permette, fra l'altro di chiarire alcune difficoltà dei giovani animatori che confondono, per esempio, il fatto che

ogni tanto devono intervenire in modo « forte » o anche bisticciare con animatore autoritario. Si può far vedere che animatore democratico è una scelta di fondo che non viene messa in crisi dai « momentacci » della vita di gruppo...
5. Se c'è tempo, si può ora leggere a gruppi il paragrafo 1.5. (« Quale educatore? ») del contributo di Luciano Corradini in questo quaderno.

UN DECALOGO

Concludiamo con la presentazione di un « decalogo » ideale per l'animatore di gruppo (*documento / 4*). La utilizzazione può essere varia. Può servire per demitizzare l'animatore oppure per un serio esame di coscienza. Può essere discusso, arricchito, trasformato... Dal punto di vista tecnico può dar luogo a mimi umoristici e drammatizzanti oppure a cartelloni e disegni tra il serio e l'allegro...

I QUADERNI dell'ANIMATORE

Per le « scuole animatori »
di gruppi e movimenti giovanili

■ = quaderni pubblicati su NPG nel 1983
e di cui esistono gli estratti
presso LDC

□ = quaderni pubblicati su NPG nel 1984

PRIMA SERIE: L'IDENTITÀ DELL'ANIMATORE

- Q1 Decidersi per l'animazione
- Q2 La maturità umana dell'animatore
- Q3 L'orizzonte ultimo dell'animazione:
l'amore alla vita e la causa del Regno
- Q4 La spiritualità dell'animatore

SECONDA SERIE: ANIMAZIONE ED EDUCAZIONE ALLA FEDE

- Q5/6 L'animazione culturale
- Q7 La scelta dell'animazione
nell'educazione alla fede
- Q8 Un itinerario di educazione dei giovani alla fede
- Q9 Il gruppo giovanile come esperienza di chiesa
- Q10 Leggere la parola di Dio
« dentro » la vita quotidiana
- Q11 Una proposta morale
per un tempo di desiderio e frammentazione

TERZA SERIE: FARE ANIMAZIONE CON QUESTI GIOVANI

- Q12 Il trapasso culturale
e la difficile identità dei giovani
- Q13 I giovani della vita quotidiana
- Q14 « Immagini d'uomo » negli anni '80
- Q15 Aggregazione giovanile
e associazionismo ecclesiale

QUARTA SERIE: STRUMENTI DI ANIMAZIONE

- Q16 Il gruppo come luogo di comunicazione
- Q17 La comunicazione tra animatore e gruppo
- Q18 Il « centro giovanile »
nella chiesa e nel territorio
- Q19 La programmazione educativa
- Q20 L'attività di gruppo: tecniche e strumenti
impegno e servizio