CRESCERE

(tratto da “Adultes dans le scoutisme” WOSM-Bureau mondiale -1990)

Per un giovane, crescere vuol dire scegliere e decidere, sviluppare la propria capacità di affrontare le situazioni, trovare un senso alla propria vita, essere pronto ad accogliere le sfide e ad accettare il cambiamento. Questo è stato dato senza dubbio vero per sempre, ma è certo diventato più difficile via via che su ogni individuo viene esercitata una pressione sempre maggiore e sempre più presto, e che tende a sparire il sostegno delle strutture sociale tradizionali. Naturalmente le situazioni cambiano da una parte all’altra del mondo, ma tale tendenza investe tutti i giovani, dovunque essi si trovino.
Nel mondo industrializzato la pressione può venire dalla scuola – orientarsi nella giusta direzione – oppure da altri giovani, su questioni come la salute o la droga. Può venire dalla famiglia, a causa del divorzio, o del fatto che un numero crescente di donne lavorino fuori casa. Nei paesi in via di sviluppo, la pressione può essere originata semplicemente dalla lotta per la vita, dalla lotta per ricevere una formazione o trovare lavoro, dal conflitto tra la tradizione delle generazioni precedenti e l’attrattiva di modelli differenti.

In un modo o nell’altro la pressione è dovunque. Essa scatena la paura che conduce a sua volta, assai spesso, a modelli di comportamento distruttivo. Allo stesso tempo, le strutture messe in opera dall’esterno sono sempre meno efficaci e meno accettate.

La risposta si trova nel sostenere la forza interiore di ciascun individuo, **perché si affermi maggiormente, prenda le decisioni e ne accetti le conseguenze, perché sia egli stesso attivo nell’operare soluzioni che permetteranno di raccogliere le sfide dell’esistenza.**

Lo scautismo può (e dovrebbe) aiutare i giovani a giungere a questo. Dopo tutto, ciò con è altro che l’applicazione integrale **del principio di B.-P. della “educazione dall’interno”**.

Occorrono però degli adulti capaci di offrire il sostegno di cui i giovani hanno bisogno, e che credano veramente che il “5% di buono può crescere e svilupparsi”.
Al tempo stesso questi adulti devono affrontare essi stessi difficoltà simili e raccogliere delle sfide. Nella gran parte non sono preparati a sostenere il ritmo del cambiamento. In molti casi saranno altrettanto insicuri dei giovani, e ciò li renderà incapaci di aiutarli veramente. Avranno la tendenza o a dissimulare i propri dubbi e il proprio senso di insicurezza dietro una facciata di principi, oppure a mostrarsi deboli o incoerenti. In ambedue i casi, la maggior parte dei giovani scoprirà molto presto la verità e capirà che non deve aspettarsi nulla dai suoi fratelli maggiori.

Questo vuol dire che gli adulti hanno bisogno essi stessi di costruire la propria forza e le proprie risorse, la propria capacità di adattamento. Gli adulti hanno bisogno anch’essi di sviluppare la propria forza interiore, di accettare i propri limiti e quelli degli altri, di sviluppare il senso dell’empatia e dell’ascolto attivo, di basarsi sulle proprie forze e di aiutare gli altri a fare altrettanto, di considerarli e accettarli come capaci ed uguali.

Non si tratta di mettere in atto un nuovo e più intenso programma specifico per gli adulti, ma di creare un ambiente favorevole, nel quale gli adulti si possano sentire sostenuti e di riconoscere chiaramente che essi, al di là delle funzioni svolte, hanno bisogni propri dei quali lo scautismo deve e può tenere conto.

Dalla dipendenza all'autonomia

Lo sviluppo di una persona è un processo continuo che dura tutta la vita.
Da questo punto di vista non c'è differenza tra un giovane e un adulto, giacchè ambedue vivono uno sviluppo
Per poter accompagnare e sostenere un'altra persona, occorre accettare se stesse come persone in sviluppo.

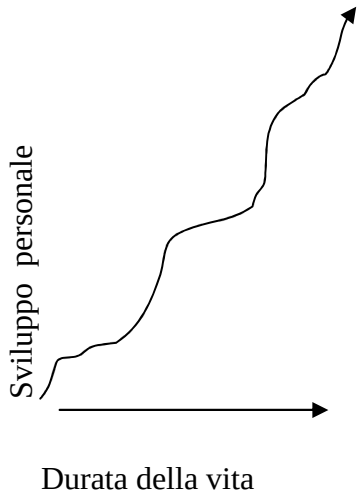
Non me la cavo da solo
Dipendo dai miei genitori
- Mi nutrono
- Mi alloggiano
- Mi vestono
- Mi curano
- Mi amano

Non posso decidere niente
- Sono troppo piccolo
- Non ho denaro
- Non ne ho il diritto

Non oso affermarmi rispetto agli altri
- Sono meglio di me
- Capiscono più di me
- Non mi ameranno più
- Causerò loro un dolore

Non capisco il senso del mondo e della vita
- Mi dicono ciò che è bene
- Ciò che devo credere
- Ciò che è male, permesso, proibito
- Ciò che è giusto

dipendenza



autonomia

Mi faccio carico di me stesso
- Mi guadagno la vita
- Ho un lavoro
- Sono responsabile
- Ho un luogo di vita
- Appartengo a una comunità
- Mi impegno nella comunità

Scelgo ciò che ritengo buono
- Decido
- Mi preparo
- Raccolgo sfide
- Accetto il cambiamento
- Capisco le conseguenze

Assumo il mio posto
- Posso dare, ricevere, chiedere, rifiutare
- Accetto i miei limiti e quelli degli altri
- Accetto l'altro, chiedo mi accetti
- Ho il mio spazio

Sviluppo e chiarifico i miei valori
- Scelgo liberamente le possibilità
- Tengo conto delle conseguenze
- Vivo secondo i miei valori
- Affermo i miei valori

IL PROGETTO DI FORMAZIONE CAPI NELL'Agesci

Il progetto di formazione capi dell'Agesci prevede almeno tre modalità di crescita e di acquisizione delle competenze necessarie a svolgere il servizio educativo (questa è decisione presa dal Consiglio Generale 91 e avvalorata dal Consiglio del 96):

1. la frequenza a momenti istituzionali dell' **iter di formazione capi**

2. l'elaborazione di un progetto formativo da parte dell'adulto in servizio educativo: **"il progetto del Capo"**

3. **la partecipazione alla vita delle Co.Ca. e delle Zone** e alle iniziative di formazione permanente promosse da queste

verso quale obiettivo è protesa la formazione dei capi?
cosa deve sapere fare un capo dell'Agesci?

Per rispondere a questa domanda è stato individuato un "profilo funzionale del capo", cioè un elenco delle competenze che un capo deve cercare di conquistare.

A cosa deve essere "funzionale" il profilo? alla formazione di ogni singolo capo, cioè a orientare la sua crescita permanente.

Il profilo non vuole essere la fotografia del capo ma una pista di lavoro su cui impostare i vari momenti e le varie tappe di crescita.

E' uno strumento utile a chi fa i campi scuola, ma è ancora più utile a ogni capo per fare il punto su di sé e progettare il futuro, ed è anche uno strumento importante e necessario per le comunità capi.

E' una pista di lavoro offerta a tutti coloro che hanno responsabilità nella formazione, cioè:

- il singolo capo
- la Co.Ca.
- la formazione capi

il profilo funzionale del capo

(tratto da “documenti preparatori” e “atti” del C.G. 91)

*Il “profilo funzionale del capo” va inteso come **indicazione** di capacità e competenze del capo, da utilizzare come strumento di lavoro*
E’ articolato secondo le tre esigenze individuate dal progetto di formazione capi:

1. *crescita degli adulti come persone e come capi secondo le scelte del patto associativo*
2. *competenza pedagogica e metodologica*
3. *formazione alla partecipazione e all’appartenenza associativa*

crescita degli adulti come persone e come capi secondo le scelte del patto associativo	**competenza pedagogica e metodologica**	**formazione alla partecipazione e all’appartenenza associativa**
a) DOTI PERSONALI *Nell’ambito di una più complessa capacità di rapportarsi agli altri e al proprio ambiente in modo maturo, occorre sottolineare, nell’attuale contesto associativo, i seguenti elementi:* *- Tensione verso la fedeltà agli impegni presi, all’armonia tra i diversi ambiti di vita e alla gestione efficace del proprio tempo* *- Capacità di guardare al futuro con speranza e profezia* *- Capacità educativa e relazionale di comprendere e accogliere la diversità con particolare riguardo, oggi, agli aspetti razziali, culturali, economico-sociali e religiosi* ***b) SCELTA CRISTIANA E SCELTA POLITICA*** *Come elaborazione culturale personale della dimensione umana ecclesiale e civile* ***c) SCELTA DI SERVIZIO EDUCATIVO IN Agesci*** *come vocazione gioiosa che dà solidità all’attività di educatore al di là di altre pur importanti motivazioni al servizio*	***a) COMPRENSIONE DEL METODO SCOUT*** *nel suo complesso e quindi della continuità di esso nelle diverse branche* ***b) COMPRENSIONE DELLE MOTIVAZIONI PEDAGOGICHE*** *alla base dell’utilizzo del metodo scout;* ***c) CAPACITA’ DI TRADURRE LA PROPOSTA EDUCATIVA IN PROGETTO EDUCATIVO e in programma di unità;*** ***d) COMPRENSIONE E MESSA IN PRATICA DELLE CARATTERISTICHE PRINCIPALI DEL METODO EDUCATIVO*** *tra adulto e ragazzo in una Unità scout*	***a) CAPACITA’ DI EDUCARE NELLA COMPRENSIONE DELLA RETE DI RELAZIONI*** *che è attorno al ragazzo (famiglia, scuola, altre agenzie educative, contesto socio culturale…);* ***b) CAPACITA’ DI LAVORARE CON ALTRI ADULTI IN Co.Ca.*** *e in staff, con particolare riguardo alla diarchia;* ***c) COMPRENSIONE DEL SERVIZIO DI CAPO COME FORMAZIONE DI ALTRI CAPI*** *all’interno dello staff;* ***d) CAPACITA’ DI SINTESI PERSONALE*** *della cultura associativa* ***e) PARTECIPAZIONE ATTIVA E COSCIENTE ALLA VITA DELL’ASSOCIAZIONE***

Avere capacità varie e articolate

(da “Adultes dans le scoutisme” .WOSM -Bureau mondiale -1990)

Per adempiere a funzioni particolari ognuno deve avere e deve sviluppare capacità particolari.
Il sistema di formazione deve tenere conto della varietà delle capacità e anche dei diversi livelli richiesti per ciascuna. Un sistema di formazione che prevede solo un sistema rigido di stages e di seminari non sarebbe in grado di assolvere a questo compito.

D’altra parte l’insieme delle capacità da sviluppare non si limita ai campi di conoscenze, capacità e attitudini legate agli aspetti necessari (funzionali) per un certo lavoro. Lo sviluppo delle capacità è anche legato allo sviluppo personale di ciascuno. Come esseri umani gli adulti hanno dei bisogni distinti da quelli delle loro funzioni.

Per esempio:
- la soddisfazione di un lavoro ben fatto
- la soddisfazione di pensare che vale veramente la pena fare ciò che si fa
- la soddisfazione nei rapporti
- la soddisfazione di pensare che ciò che si fa nello scautismo contribuisce al tempo stesso al proprio sviluppo personale

Ciò esige che ci si apra ad altri orizzonti, che si creino nuove occasioni di formazione per lo sviluppo personale degli adulti.

Assume sempre più vigore l’idea che una persona contribuisca alla realizzazione di una missione con tutta se stessa, non solo con il proprio sapere e le proprie competenze. Lo scautismo attirerà adulti capaci di entrare in relazione con i giovani e di fornire loro il sostegno di cui hanno bisogno sole se quelli si sentiranno veramente accettati come persone e accompagnati nella propria crescita. Tutti gli adulti che si impegnano nello scautismo dovrebbero poter crescere in modo permanente. Ciò esige molta flessibilità nelle esperienze di formazione e la costituzione di un sistema di unità di valore.

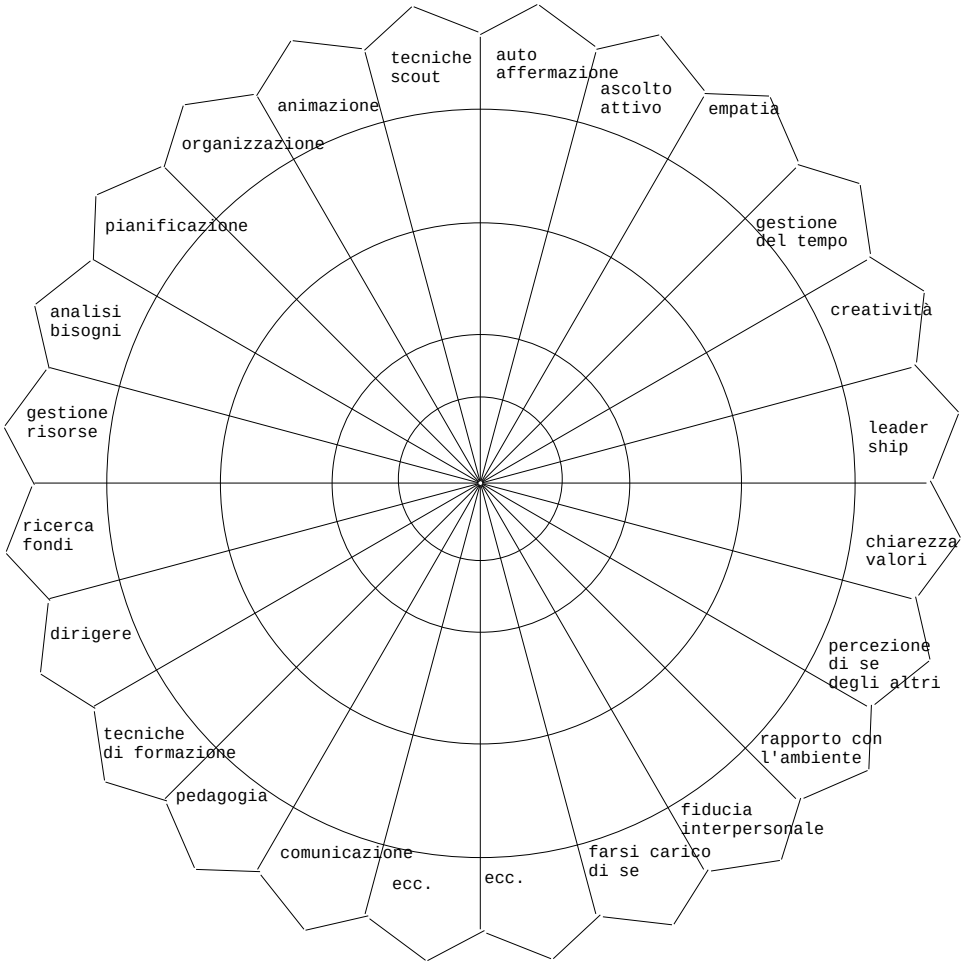
Il Movimento scout ha acquisito un’esperienza considerevole nel formare le persone alle tecniche scout, ad alcuni aspetti della leadership e alla formazione dei formatori. Tuttavia, la sua esperienza in certi campi, per esempio in materia di formazione alla gestione o alle relazioni umane, è molto più limitata.

Schema delle competenze personali e funzionali

(da Adultes dans le scoutisme-WOSM- 1990)

Per ogni funzione occorre sviluppare specifiche competenze funzionali e personali.
Il livello minimo di ciascuna competenza varia a seconda delle funzioni ma il suo sviluppo prosegue in modo continuativo in funzione delle capacità di ognuno

Questa che qui è riportata è una "rosa" delle possibili competenze che devono essere sviluppate in un capo



LA MOSTRA

ovvero

UN GIOCO PER "MISURARE" LE PROPRIE COMPETENZE

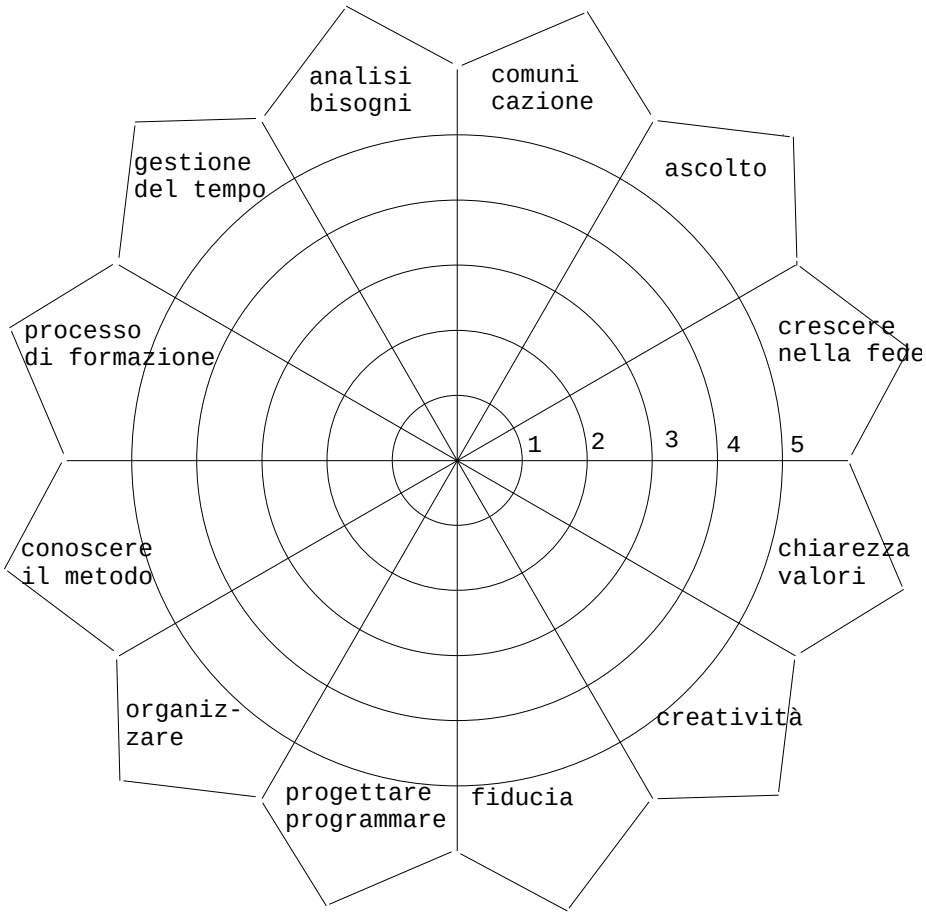
La mostra-gioco allestita dalla formazione capi nazionale propone attività e idee per invitare ogni capo a provare e verificare la propria formazione.

E' utilizzabile anche dalle Co.Ca.
E' un canovaccio su cui è facile imbastire attività e riflessioni di più ampio respiro
E' facile e ci auguriamo anche divertente

Le attività, le riflessioni, le prove che propone in modo giocoso e le informazioni che offre sulle varie fasi dell'iter possono offrire una base di verifica e di riprogettazione a tutti i protagonisti e i responsabili della formazione dei capi.

Qui di seguito riproponiamo alcuni dei passaggi della mostra come esempio per un ulteriore e possibile sviluppo in comunità capi.

LA ROSA DELLE COMPETENZE

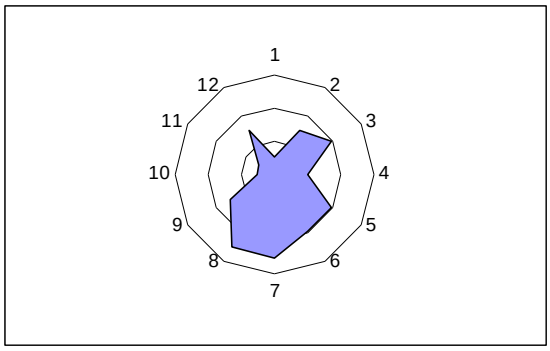


Tecnica: “il grafico a radar”

Svolgimento dell’attività proposta:

- INDIVIDUARE per ogni competenza il proprio livello (1= scarso 5= molto buono)
- LEGARE INSIEME i vari punti individuati (con un filo di lana, con un tratto di pennarello)
- PRENDERE NOTA dei picchi (competenze sviluppate) e dei baratri (competenze scarse).
- INTERROGARSI SULLE LACUNE e PROGETTARE LA PROPRIA CRESCITA (invito ad andare nei luoghi della mostra e della piazza in cui è possibile osservare, apprendere o giocare in alcuni di questi ambiti- invito a recepire le offerte che sia l’associazione che altri offrono per crescere)

Esempio di un grafico a radar →



Alcuni consigli:

La stella utilizzata dalla mostra è molto semplificata. Può essere utilmente sostituita da quella più complessa proposta dal Bureau Mondiale oppure ne può essere realizzata una nuova sulla base delle caratteristiche indicate nel "profilo funzionale del capo".

Il grafico a radar offre la possibilità di essere giocato in diversi modi e con vari protagonisti.

Ecco due esempi:

1. (da soli) prendere coscienza del proprio livello.

Segnare dapprima con un colore il tracciato che unisce i vari livelli attribuiti a ogni competenza pensando ad un capo, a ciò che è utile sappia e sappia fare. Quindi segnare con un colore diverso il livello reale in cui oggi ci si trova ad essere per ogni competenza.
Al termine analizzare i due tracciati di colore diverso: coincidono? Hanno un andamento simile? Sono coerente tra impegno concreto e ideali anche se ancora non si sovrappongono?
in alcune competenze che si ritengono importanti c'è più scarto che in quelle ritenute marginali? Su alcune competenze è più alto il livello reale del giudizio di importanza? Sto mettendo energie dunque su aspetti di minor conto?

2. (in coppia) confrontarsi con il giudizio degli altri.

Segnare con il grafico i livelli di competenza che sono recepiti personalmente e chiedere all'atro di tracciare il grafico dei livelli di competenza che legge in noi. Scambiarsi i grafici e analizzarli insieme.
Che concezione di livello abbiamo? È simile a quello del nostro compagno? La percezione che abbiamo di noi coincide con quella dell'altro? Cosa ha da raccontarci su di noi che non eravamo riusciti a cogliere? E cosa possiamo dirgli noi di utile alla sua crescita e alla comprensione dei suoi bisogni?

ASCOLTARE

“quando il capo è al buio per quanto riguarda le tendenze o il carattere dei suoi ragazzi, l’ascolto è per lui una risorsa assai importante.
In linea generale, quando siete a corto di idee non cercate di imporre ai vostri scout attività che, secondo voi, essi dovrebbero apprezzare, ma scoprite, ascoltandoli od interrogandoli, quali sono le attività che li interessano di più, e poi vedete in che misura potete metterle in pratica (il che equivale a dire, in che misura esse potranno giovare alla crescita dei vostri ragazzi) -

B.-P. in Suggerimenti per l’Educatore Scout”, 46

Tecnica: registrazione e ascolto

Svolgimento dell’attività

- ASCOLTARE il nastro registrato
- SCRIVERE sul cartellone le informazioni ricevute rispondendo alle domande che vi si trovano formulate

Domande del cartellone

1. E’ maschio o femmina?
2. Che età ha?
3. Di che umore è?
4. Che esche offre a un educatore che voglia aiutarlo a crescere ?
5. Che fiducia ripone nel rapporto con gli adulti?

GESTIRE IL TEMPO

Il tempo è il capitale più prezioso che abbiamo, considerato che:
- *Non si può che farne uso*
- *Non si può risparmiare*
- *Non si può scambiare, vendere, comprare*

Gestire il proprio tempo è:

A. Rispettare i nostri ritmi di attività
B. Agire invece che reagire
C. Evitare di agitarsi in tutti i sensi o di non far niente
D. Centrare i nostri obiettivi
E. Pianificare le nostre attività
F. Adattare le nostre attività al nostro impiego del tempo
G. Trovare un equilibrio tra il lavoro e il piacere
H. Trovare un equilibrio tra le attività professionali, familiari e personali
I. Conquistare del tempo libero per poter: leggere, sognare, giocare, ridere, riflettere

(Da P.E. n.7/91numero monografico sul tempo)

Tecnica: gioco del tappeto

Svolgimento dell'attività

- LEGGERE LE DOMANDE sul cartellone e scegliere le risposte
- PRENDERE NOTA delle indicazioni relative alle risposte
- ESEGUIRE le indicazioni sul tappeto

Il tappeto ha macchie di diverso colore su cui sarà chiesto di appoggiare le mani, i piedi, i gomiti,…
Domandiamoci: come fare per usare questo dono in modo più armonico per me e utile per gli altri?

DOMANDE DEL CARTELLONE

Da un'idea di MANAGEMENT INFO- n.6 WOSM- Bureau Mondiale- Ginevra

	risposte			
	Sempre	Spesso	Qualche volta	raramente
1. Il telefono mi disturba nei momenti di riposo o concentrazione				
2. Mi scopro ad avere la mente occupata da altre cose diverse da quelle di cui mi sto occupando al momento?				
3. C'è una marea di cose da fare che non riesco ad evadere nei tempi giusti?				
4. Rispetto i termini solo quando ho la pressione di una scadenza?				
5. Non riesco a definire le priorità delle cose da fare nella giornata, o nella settimana				
6. Rimando i lavori che richiedono più tempo e concentrazione				
7. mi faccio aiutare delegando parte delle mie responsabilità				
8. mi do tempo per pregare, leggere				

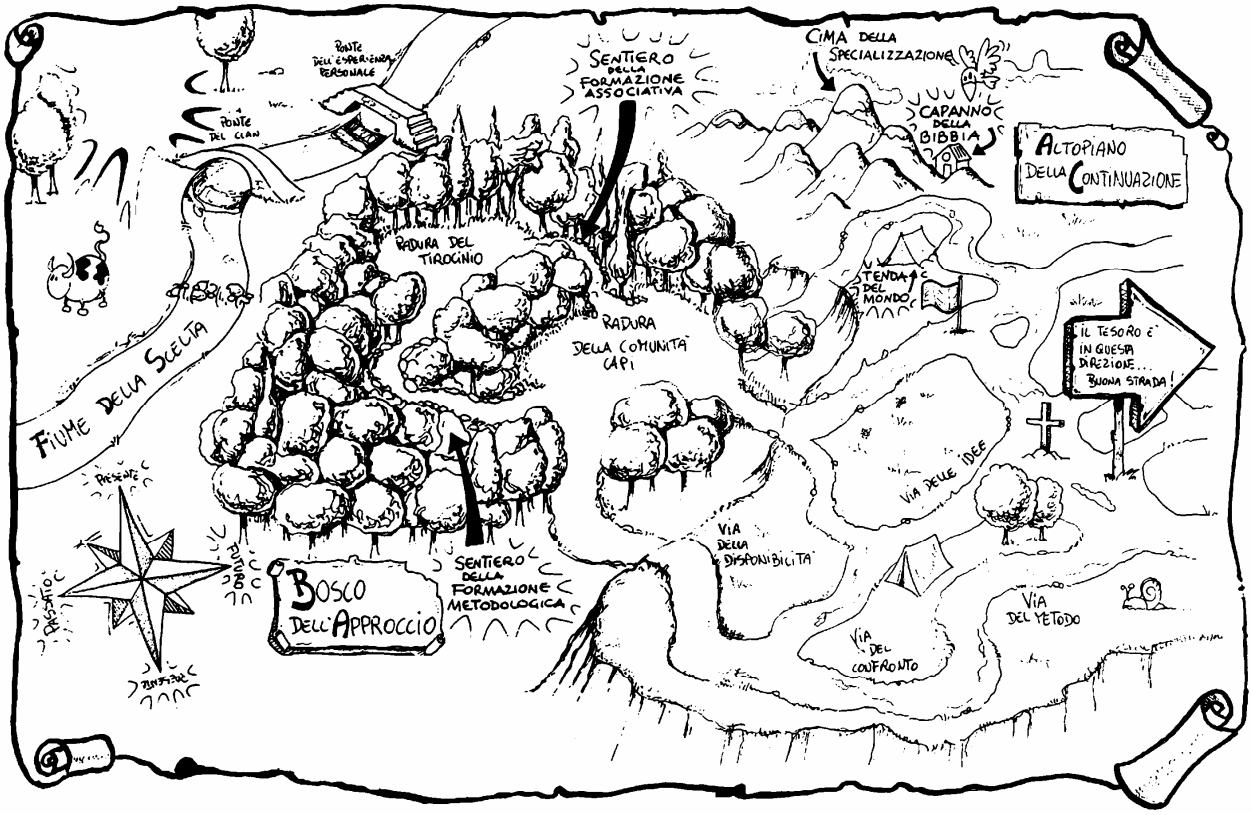
Consigli:
ci sono altri *giochi* per pensare all'impiego del proprio tempo, per esempio il grafico radiale, un cerchio diviso in 168 spicchi (quante sono le ore di una settimana) in cui raggruppare quelle dedicate al sonno, mangiare, cura di sé, preghiera, telefono, studio/lavoro, amici, lettura,…

PROCESSO DI FORMAZIONE

Tecnica: la mappa e i cartelloni informativi sull'iter

Svolgimento dell'attività:

- INDIVIDUARE sulla mappa la propria posizione
- INFORMARSI sulle varie fasi e le proposte formative dell'iter
- PROGETTARE i passi futuri per continuare la propria formazione permanente



LA FIDUCIA

1°articolo della legge scout

la guida e lo scout pongono il loro onore nel meritare fiducia

nella prima stesura era stato espresso con queste parole:

l'onore di un esploratore, di una guida, è di essere creduto

Lo scautismo parte da un giudizio positivo sulla natura umana, soprattutto sulla natura dell'infanzia e della giovinezza. B.-P. fa sempre appello all'energia propria del ragazzo, ricordandogli che esistono in lui forze che possono diventare possibilità di bene. (da Pranzini e Bartolini - Scautismo oggi-)

L'immagine più nota è quella secondo cui esiste sempre " almeno un 5% di buono in ognuno da poter sviluppare"

Tecnica: cartellone

Svolgimento dell'attività

- INDIVIDUARE una qualità per ogni ambito richiesto dal cartellone, o anche per uno solo di essi,
- SCRIVERE la qualità individuata

Esempio del cartellone

Le mie qualità	Le qualità della mia co.ca	Le qualità dei ragazzi	Le qualità del mondo che mi circonda

CHIAREZZA NEI VALORI

“questa promessa è assai difficile mantenerla, ma è una cosa oltremodo seria e nessun ragazzo è uno scout a meno che non faccia del suo meglio per mantenere la sua promessa” B.-P.

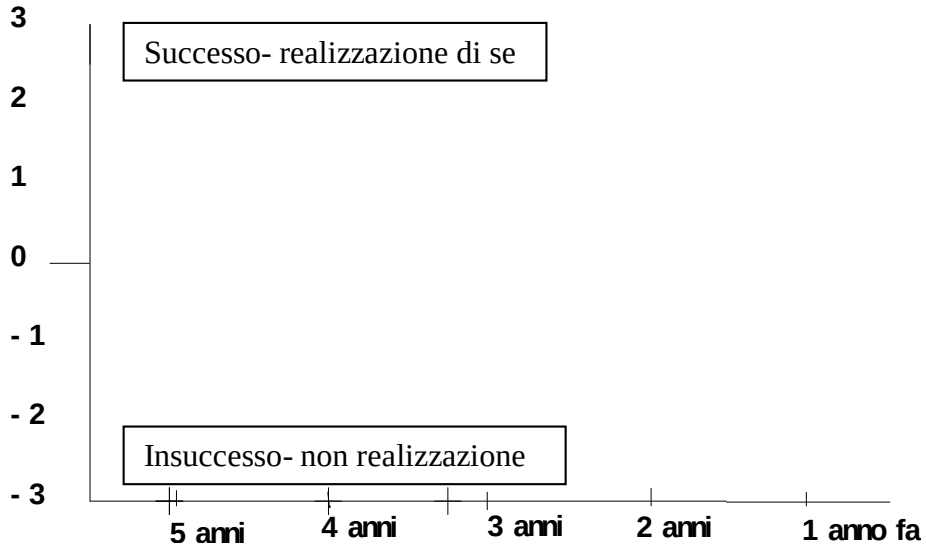
la legge, la promessa, la buona azione, il servizio, l’educazione al buon cittadino, la fede, … sono gli elementi della formazione ai valori, dell’educazione ai valori.
Riconoscere i valori permette di scoprire il senso delle cose, di dare una direzione alle azioni, di ritrovare la forza nei momenti di stanchezza, di ritrovare unità nella varietà degli impegni e delle appartenenze.

Tecnica: piccola autobiografia

Svolgimento dell’attività:

- RIPENSARE agli ultimi 5 anni
- TRACCIARE su un cartellone il grafico della successione dei momenti difficili, delle crisi e dei momenti di successo negli ultimi 5 anni
- RISPONDERE alle domande che si trovano a lato del grafico

Esempio del grafico



Esempio di domande:

cosa mi ha fatto passare dai momenti di crisi a quelli positivi?

- Persone, amici, il gruppo
- La fede
- Comprensione più chiara delle idee, la conquista di punti di riferimento
- Il passare del tempo

CREATIVITA’

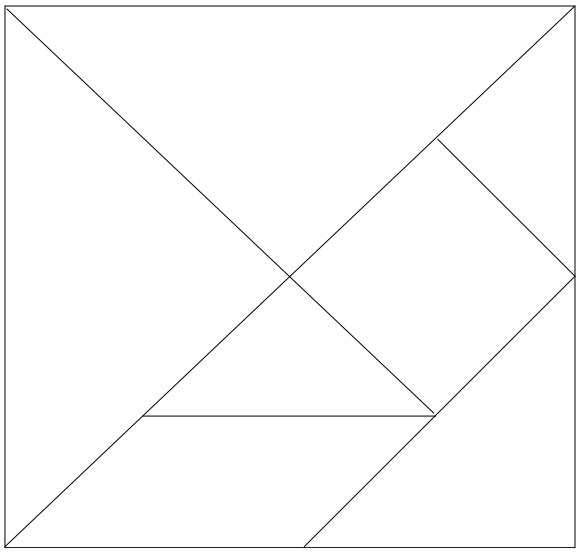
Cosa è la creatività?
E. Fromm è dell’opinione che essa si manifesti nella capacità di “vedere” e di “rispondere”
Per Luthe è la facilità di produrre ed esprimere ciò che proviene da se stessi.
Per Getzels e Jakson è la capacità di congiungere elementi che sono comunemente pensati come indipendenti.
…
Tutte le possibili definizioni di creatività hanno in comune la capacità della persona a:
- *organizzare in forma diversa gli elementi*
- *produrre idee nuove e realizzabili*

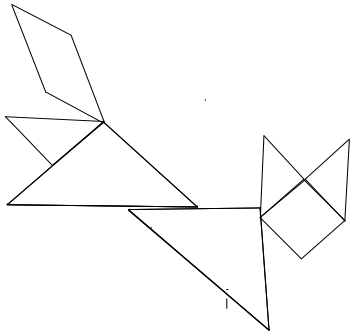
La creatività racchiude in se varie caratteristiche, varie sensibilità, tutte molto importanti per un educatore:
la capacità di produrre un gran numero di idee partendo da uno stimolo,
la capacità di cambiare impostazione di pensiero, di assumere ottiche e punti di vita diversi, di portare il pensiero e la produzione delle idee al risultato della soluzione dei problemi concreti in termini non consueti,
di saper valutare,
di essere sensibili ai problemi,
di saper combinare in modo nuovo e insolito elementi noti.

Tecnica: il tangram

Svolgimento dell’attività:
- COSTRUIRE FORME con gli elementi del tangram
- PRENDERE LA FAVOLA del “cambiamento”

Il tangram
E’ un gioco antichissimo. Si compone di sette elementi geometrici (quadrati, triangoli e romboidi) che si possono combinare in una miriade di forme diverse.





COMUNICAZIONE

Viene appreso solo il 10% di ciò che viene detto.
La comunicazione se vuole essere efficace deve far leva sugli altri aspetti dell'apprendimento: il coinvolgimento, l'esperienza, l'empatia,…

Saper comunicare è una della condizioni necessarie per costruire un rapporto, ancor più importante se il rapporto è "relazione educativa".

Tecnica : il "fumetto"

Svolgimento dell'attività:

- SCEGLIERE la situazione in cui cercare il fumetto adatto
- INDIVIDUARE il fumetto che si adatta al tipo di relazione descritta
- VERIFICARE sul foglio di controllo

Esempio di foglio di controllo:

Atteggiamento/relazione	**Tipologia di espressione**
Le cose da non fare comunicando	
CRITICARE	*Non stai attento a…. non capisci nulla*
GIUDICARE	*Ti comporti come un bambino*
IMPORRE	*Si deve fare così*
MINACCIARE	*Se non fai così, io.., tu…*
MORALIZZARE	*Dovresti capire che…è bene che…*
INCALZARE	*È così si o no? Rispondi, fammi un esempio*
SVALUTARE	*Ma lascia perdere, pensa alla salute*
ACCUSARE	*Stai polemizzando invece di ascoltare*
PREVARICARE	*Lascia perdere, faccio io*
ISOLARSI	*Con voi non parlerò più*
Le cose da fare comunicando	
FARE DIAGNOSI	*Mi sembra di capire che…*
CONSIGLIARE	*Se fossi al tuo posto farei*
RAZIONALIZZARE	*Tieni conto che, cerca di capire che..*
RASSICURARE	*C'è sempre un aspetto positivo*
APPROVARE	*Ecco: così mi piaci*
RISPETTARE	*Prendiamo atto di quello che dice…, capisco il tuo punto di vista*
COINVOLGERE	*Sentiamo il parere di…*
INCORAGGIARE	*Sarebbe interessante approfondire*
RICHIAMARE	*Teniamo presenti i limiti e i vincoli*
VERIFICARE	*È chiaro per tutti? Sono tutti d'accordo?*