

«*L'iter dell'iter*»

*Documenti sulla storia della formazione capi
nello scautismo e nel guidismo cattolico italiano*

A cura di Michele Pandolfelli a Maria Cristina Bertini

Stampa: Happy Service, Roma
Aprile 2008

Edizione per il Consiglio generale 2008

Le ricerche bibliografiche e di archivio sono stati curati dalla segreteria del Centro Documentazione Agesci; in particolare da Francesca Pizzetti che ringraziamo.

INDICE

PRESENTAZIONE	p. 5
Cap. I: “E’ STATO GENERATO UNO SPIRITO” <i>B.-P. e la formazione capi</i> <i>Gilwell Park e gli inizi della formazione capi femminile</i>	p. 7
Cap. II: RECLUTARE GLI UFFICIALI ISTRUTTORI <i>La formazione capi nella prima ASCI</i>	p. 15
CAP. III: DALLA LICENZA ALL’ITER <i>La formazione Capo nell’AGI</i>	p. 23
CAP. IV: NON PIÙ ISTRUTTORI MA CAPI: PARTITA IN DUE TEMPI <i>La formazione capi nell’ASCI del dopoguerra</i>	p. 36
CAP. V: COEDUCHIAMO GLI EDUCATORI <i>La fusione e la formazione capi</i>	p. 51
CAP. VI: “FORMAZIONE CAPI O FORMAZIONE DEI CAPI”? <i>La formazione capi nell’Agesci dal primo al secondo iter</i>	p. 53
CAP. VII: UN CAPO DELL’ASSOCIAZIONE <i>La formazione capi in Agesci negli anni’90: secondo iter e profilo del Capo</i>	p. 69
Cap. VIII: L’ITER DELL’ITER CONTINUA... <i>I documenti della formazione capi del 2007</i>	p. 89

PRESENTAZIONE

Questa pubblicazione vuole costituire un nuovo esperimento di "dossier di documentazione", ad uso in primo luogo dei consiglieri generali e poi anche di quadri e capi, in quanto sarà scaricabile dal sito web del Centro Documentazione.

Un dossier di documentazione non costituisce una ricerca originale, né intende offrire una particolare lettura storica: si prefigge soltanto di presentare un panorama selezionato di documenti associativi su un tema, con alcuni spunti per invogliarne la lettura.

Il tema prescelto è la formazione capi, con una scelta di documenti che ne illustrano il percorso nella storia dello scautismo e guidismo cattolico italiano. L'iter dell'iter.

In questa storia vi sono alcune costanti: l'intuizione dei campi scuola come momento formativo tipico dello scautismo; l'idea di un percorso strutturato in cui gradualmente si maturano le competenze e le caratteristiche necessarie ad un capo dell'associazione.

Nel tempo si aggiornano e si affinano le tappe dell'iter e si allarga l'orizzonte sia verso iniziative più specifiche di formazione (es. capi gruppo, capi di provenienza extra associativa, etc.) sia verso un ventaglio di proposte di formazione *dei* capi alle quali concorrono diversi soggetti.

Mi auguro che da questa selezione si possano ritrovare le motivazioni di alcune scelte e lo spirito scout che le ha accompagnate. Ed anche qualche spunto per la storia di oggi.

Michele Pandolfelli
Incaricato nazionale alla Documentazione

“È STATO GENERATO UNO SPIRITO”

B.-P. e la formazione capi

Gilwell Park e gli inizi della formazione capo femminile

B.-P. meditò a lungo prima di definire un programma di formazione capi (se era difficile per lui....). Il sistema migliore gli parve quello di far vivere agli allievi un'esperienza concreta di campo scout.

Ecco l'inizio dell' "iter dell'iter" nel racconto di Mimmo Sorrentino. Il terreno ove si installerà una scuola capi permanente è, neanche a dirlo, Gilwell Park.

Abbiamo visto come la preoccupazione di servire degli indirizzi agli adulti, che volevano fondare dei gruppi scout, era stata presente fin dal primo inizio, quando Baden-Powell dedicò agli "istruttori" il sesto fascicolo dello *Scouting for Boys* e l'allegato alla lettera circolare del 1908.

Ma B.-P. meditò a lungo prima di definire un programma di formazione per i capi. Cominciò con il chiedere ai commissari ed ai capi reparto di successo di organizzare dei campi di formazione sperimentali.

Di corsi siffatti se ne ebbero a Londra nel 1910 e nello Yorkshire nel 1911. B.-P. stesso, nel 1911, organizzò a Londra un corso articolato in nove conferenze serali seguite da un fine settimana all'aperto. Ma era convinto che il sistema migliore fosse quello di far vivere agli allievi un'esperienza concreta di campo scout e, pertanto, seguì con attenzione gli esperimenti di quest'ultimo genere. Nel 1913, proprio al ritorno da uno di essi, buttò giù un primo schema contenente le linee fondamentali dei corsi-campo.

“Ritengo che le cose essenziali siano quelle esposte in Scouting for Boys. Perciò la mia idea è che si debba prendere questo libro come programma di attività, dividendolo per le giornate di corso disponibili per metterlo in pratica nella misura del possibile. Il libro è stato studiato proprio per un uso del genere”. (E.E.Reynolds, The Scout Movement, p.81)

La seconda direttiva fu che il campo di formazione dovesse far sperimentare agli allievi la conduzione del campo scout, usando il sistema delle squadriglie ed affidando loro le responsabilità organizzative.

Si sarebbero praticate tutte le tecniche scout *“con l'aggiunta, importante, delle tecniche di salvamento”*. (E.E.Reynolds, The Scout Movement, p.81)

Verso la fine di quello stesso anno 1913, B.-P. dette delle indicazioni più dettagliate come, ad esempio, che le squadriglie dovessero essere composte da cinque allievi; che ogni squadriglia avesse una tenda propria e, a rotazione, provvedesse ai servizi del campo quali:

assicurare il rispetto dell'orario e della disciplina; la conservazione e la distribuzione del materiale; l'acquisto e la distribuzione del cibo; la cottura e la distribuzione dei pasti; i servizi igienici e il pronto soccorso. Ai primi del 1914, l'*Headquarters Gazette* iniziò la pubblicazione di un corso per corrispondenza che fu successivamente raccolto in volume ed edito nel 1919 con il titolo di "*Aids to Scoutmastership*".

L'assetto definitivo della formazione capi si avrà soltanto alla fine della guerra, quando sarà acquistato un terreno sul quale si installerà una sorta di scuola capi permanente che acquisterà una grandissima importanza a livello internazionale.

L'iter si stabilizzò allora nella classica tripartizione: un primo tempo "teorico", basato sullo studio di "*Aids to Scoutmastership*", un secondo tempo costituito dalla partecipazione ad un corso-campo seguito, come terzo momento, da un "tirocinio" pratico compiuto nella pattuglia direttiva di una unità scout.

Mimmo Sorrentino, *Storia dello scautismo nel mondo*, Fiordaliso, 1997, pp.120-121

Nella sintesi di Mario Sica, ecco come il campo scuola, intuizione geniale di B.-P., risponde ad alcune tentazioni ricorrenti nelle associazioni educative.

Con intuito geniale B.-P. ha lanciato per la formazione dei Capi Branco, Riparto e clan un'istituzione originale ed efficace: il campo scuola. Egli aveva ben chiari nella mente tre pericoli, o più precisamente tre tentazioni insite in quasi tutti i metodi educativi:

- a. l'eccessivo teoricismo dei quadri, dirigenti, basato su libri e studi specialistici di ogni genere;
- b. la tendenza a discostarsi, col tempo, dalle genuine origini metodologiche con innovazioni eversive e trasformatrici;
- c. all'estremo opposto, il superficialismo e l'ignoranza metodologica e teorico-pratica.

Mario Sica, *Estote Parati*, n. 108-109 ottobre-novembre 1966, p.112

A Gilwell è stato generato uno spirito: così si esprime B.-P. in relazione alla scuola capi di Gilwell Park, ove gli adulti tornano ragazzi per vedere le cose con gli occhi dei ragazzi.

Gilwell “una scuola dagli indirizzi completamente nuovi, impostata sull’educazione mediante la vita all’aperto” e “in una forma pratica che insegna agli adulti a tornare ragazzi per poter vedere le cose con gli occhi dei ragazzi”...

A Gilwell, proseguiva B.-P., è stato costituito qualcosa di più di un semplice sistema o forma di educazione: è stato generato uno spirito. Senza lo spirito forma e metodo sono una cosa fredda e inerte.

Invece, nessuno che frequenta Gilwell si salva dal contagio del suo spirito. Questo mi sembra il risultato più importante tra i molti, interessanti, sortiti da quel luogo.

L’unico rischio, continuava B.-P., è che lo spirito prenda un sopravvento eccessivo sulle sue vittime. (...) se non si sta attenti, si rischia di perdere il senso delle proporzioni. Per qualcuno c’è il pericolo che questa stessa infezione, in forma più leggera, possa fargli apparire la cornice di Gilwell troppo grande, dominante il primo piano, lasciando sullo sfondo, lontani e piccoli, gli scopi e il fine del Movimento. Ciò che dobbiamo evitare ad ogni costo è che si costituisca una cricca od un movimento del Movimento”.

Robert Baden-Powell, *The Scouter*, November 1923

Niente diplomi ma grani di legno. La Wood Badge come segno distintivo della partecipazione ai campi di formazione.

Quando si trattò di trovare qualcosa che attestasse la partecipazione al campo di formazione, Baden-Powell, per non ricorrere al solito diploma, andò a rovistare nella cassa dei suoi cimeli africani donde trasse una lunga collana che aveva preso nella capanna abbandonata dal re zulù Dinizulù, durante la spedizione del 1888. Questa collana, lunga oltre tre metri e mezzo, era costituita da un migliaio di grani di legno con due intacche in corrispondenza dei fori per il filo che li univa ed era una onorificenza riservata ai reali ed ai guerrieri di particolare valore. B.-P. distribuì un grano della collana ad ogni partecipante e dai quei legnetti il corso prese il nome di *Wood Badge* (insegna di legno). I legnetti divennero presto il distintivo più ambito da tutti i capi del Movimento.¹

Mimmo Sorrentino, *Storia dello scautismo nel mondo*, Fiordaliso, 1997, p.121

¹ Finiti i grani originali fu, naturalmente necessario fabbricarne di nuovi per poter continuare la tradizione. Tra il 1922 ed il 1927 chi superava il corso di capo branco al posto dei grani della collana, riceveva una zanna di lupo chiamata “distintivo di Akela”; ma nel 1927 si decise di sostituirla con la Wood Badge.

Per legare insieme i legnetti, B.-P. utilizzò un laccio di cuoio, in ricordo della stringa analoga che un indigeno gli aveva donato come portafortuna durante l’assedio di Mafeking.

La Formazione Capi si sviluppa e si decentra. Si affermano i Deputy Camp Chief che avevano la responsabilità di diffondere la Wood Badge nei loro paesi.

Man mano che aumentava la richiesta dall'estero di campi di formazione seguirono la strada del decentramento. Il primo tenuto all'estero dalla pattuglia Gilwell si svolse a Kandersteg dal 30 agosto al 7 settembre del 1926, subito dopo la Conferenza internazionale. Ma le difficoltà di lingua incontrate per la grande varietà delle etnie di provenienza degli allievi, non consentirono lo svolgimento del programma integrale, sicché Wilson fu contrario a ripetere l'esperimento.

Il decentramento dei corsi ebbe per conseguenza, l'allargamento progressivo della pattuglia internazionale di formazione, nonché l'incremento dei viaggi all'estero del capo campo di Gilwell, divenuti sempre più frequenti.

Per rendere più accessibile la Wood Badge a tutti i capi del mondo si preferì allora chiedere a coloro che avranno la responsabilità di **inaugurare** ? la Wood Badge nei loro paesi, di partecipare ad un Corso a Gilwell per rendersi ben conto del metodo che vi viene usato. Costoro venivano nominati *Deputy Camp Chief* (D.C.C.), svolgendo funzioni vicarie del capo campo.

L'attività di formazione di Gilwell divenne un argomento fisso all'ordine del giorno di almeno cinque conferenze internazionali, tra il 1924 e il 1939. allo scoppio della seconda guerra mondiale, Wilson calcolò di avere incontrato qualcosa come 10.000 allievi, tra i corsi diretti personalmente ed i diciassette tenuti in diversi Paesi ed ai quali era stato presente.

Mimmo Sorrentino, *Storia dello scautismo nel mondo*, Fiordaliso, 1997, p.128

B.-P. credeva nelle cerimonie come occasione per creare la necessaria consapevolezza in ordine agli impegni che si dovevano assumere. Ecco allora, da una sua idea, la cerimonia dell'IPISE con cui si conferiva l'abilitazione a dirigere l'unità. La descrizione in un testo del 1921 dall'Headquarters Gazette, con commento di Mimmo Sorrentino.

I.P.I.S.E.

L'idea era di B.-P.

La parola "ipise" nella lingua bantù significa: "verso quale direzione?", ed è anche la sigla formata dalle iniziali dei cinque punti che un Capo del Movimento dovrebbe pienamente comprendere.

La formula dell'IPISE è la seguente:

I - Ideale - Comprendi l'ideale che il movimento scout si propone, cioè la formazione di cittadini felici, sani, utili?

P - Possibilità - Vedi le grandi possibilità che si aprono al Movimento, al di là della formazione del singolo ragazzo, nel senso della promozione della buona volontà e della cooperazione in tutti i settori della società e tra tutte le nazioni, in luogo delle gelosie e delle ostilità di tipo religioso, politico, industriale e militare?

I - Interesse - Ti rendi conto che il nostro metodo consiste nel far sì che il ragazzo sviluppi interesse e non nell'insegnargli nozioni tramite un'istruzione collettiva?

S - Servizio - Hai capito cos'è che distingue lo scautismo da altre forme di istruzione e da altre organizzazioni? Che esso educa mediante il libro della Natura scritto dallo stesso Creatore ed è una fraternità di servizio?

E - Esempio - Sei pronto ad insegnare ai tuoi ragazzi col tuo esempio personale, cioè a vivere tu stesso la Legge scout?

Se il candidato può rispondere affermativamente a questi punti, il Capo che riceve l'IPISE continuerà dicendo: "Sono convinto che, sul tuo onore, ti atterrai a questa consapevolezza nel tuo servizio di Capo".

*Headquarters Gazette, October 1921
Norme direttive ASCI, 1970, p*

Desidero infine sottolineare la speciale funzione che l'I.P.I.S.E. aveva in origine: quella di conferire l'abilitazione a dirigere l'Unità o il Commissariato. Era un impegno che prescindeva dal collaudo delle capacità tecniche; il campo scuola veniva dopo l'impegno e B.-P. ha continuamente insistito sul Campo come dovere di coscienza di un Capo.

Credo che sarebbe molto opportuno prima di decidere di gettare a mare una tradizione, mal compresa, perché mal conosciuta, rivedere con calma se l'I.P.I.S.E. non possa essere un mezzo da utilizzare per la nostra campagna di sviluppo.

Tanto più che il linguaggio di questo testo originale, mi pare suonare moderno e denso di significato per un adulto che voglia impegnarsi in un Movimento che ha un suo perché.

Mimmo Sorrentino, *Estote Parati*, n.68 ottobre 1962, p.459

Nello scautismo tutto nasce con grande semplicità, sulla base di esperienze concrete e con l'iniziativa determinante di alcune persone. La Signora Blyth inaugura la formazione capo delle guide inglesi, tra pentole in scatola di segatura, tiro con il fucile ad aria compressa e la lavorazione del burro e della panna.

Il primo corso vero e proprio fu organizzato nel 1914 da Miss Helen Malcom, per le Guide dell'YWCA. Molti altri ne seguirono negli anni successivi e cominciarono ad essere frequentati anche da guide non appartenenti all'YWCA.

La Malcom era una persona di rilievo, capace di motivare profondamente le allieve al loro impegno educativo. Questi corsi erano articolati in campi o in riunioni residenziali e si svolgevano in varie parti dell'Inghilterra.

Finalmente, nel 1915, la sede centrale fu in grado di assumere direttamente la formazione delle capo. L'incarico fu affidato alla signora Blyth che condusse il primo esperimento, sotto forma di campo, dal 28 agosto al 15 settembre, in una sua proprietà situata a Windy Sayles, vicino Boxmoore.

Il programma comprendeva la cucina con la pentola in scatola di segatura, il servizio di lavanderia, la cucina per ammalati, lo studio delle proprietà medicinali delle piante comuni, il tiro con il fucile e d il fucile con aria compressa, le chiacchierate al fuoco di bivacco, la costruzione di ponti, la mungitura del latte e la lavorazione del burro e della panna. La partecipazione fu limitata a quaranta allieve, nonostante le richieste fossero molto più numerose. Le ragazze provenivano da varie regioni dell'isola.

In quell'occasione nacque l'idea di costruire una scuola permanente per capo. I locali furono presto offerti dalla Lumley-Holland che, all'epoca, era presidente del comitato centrale. Si trattava di quattro stanzette ed una rimessa per carrozze, vuota, al n.8 di Kinnerton Street, sul retro della sua casa di Londra. La scuola prese il nome di The Girl Guide Officers' Training School (G.G.O.T.S.) le cui allieve, giocando con l'assonanza dell'acronimo, presero a chiamarsi The Goats, cioè le capre.

Il primo corso della scuola iniziò il martedì 12 ottobre 1915 e andò avanti in riunioni settimanali, sempre nei giorni di martedì.

Peraltro molte aspiranti allieve che abitavano fuori della capitale trovavano difficile poter frequentare le riunioni settimanali a Londra. Ad ovviare a questa difficoltà, nel 196, fu dato inizio ai corsi per corrispondenza. A chi partecipava alla formazione GGOTS, sia pure per corrispondenza, veniva dato un distintivo, mentre chi superava brillantemente le prove finali riceveva un diploma.

Verso la fine del 1917, di fronte alla crescente necessità di disporre di Capo per la direzione di corsi fuori Londra, fu istituito il brevetto di "formatore".

Peraltro, come era accaduto per gli scouts, la formazione capo ebbe una svolta quando fu possibile acquistare un luogo per farne la sede fissa.

Accadde che nel 1921 le guide di Bournemouth facessero il loro campo estivo in una grande villa situata in una posizione incantevole a New Forest nell'Hampshire. La villa era circondata da un vasto terreno, di oltre 24 ettari, adatto al campeggio. Il luogo, che si chiamava Foxlease, era disabitato da qualche tempo perché la sua proprietaria, una ricca signora americana, era rientrata in patria.

Mimmo Sorrentino, *Storia dello scautismo nel mondo*, Fiordaliso, 1997, pp.130-131

RECLUTARE GLI UFFICIALI ISTRUTTORI

La formazione capi nella prima ASCI

Nella prima ASCI non ci sono Capi, ma Istruttori. Il tono delle direttive è un po' burocratico, formazione del personale, istruzione dei Riparti...

Gli inizi son difficili, i soldi sono pochi e la formazione parte a basso costo, utilizzando la soluzione dei Corsi per Corrispondenza.

Molti amici amano rimettere tutto quello che riguarda il nostro movimento al dopo guerra, non preoccupandosi affatto che molti problemi vanno risolti prima se non vogliamo giungere troppo tardi.

Uno di questi problemi è precisamente quello che riguarda la formazione del personale che deve istruire i nostri reparti. Ma tale personale non lo avremo mai, se non c'indurremo a formarlo. E, per formarlo adatto allo scopo, è necessario che gli scelti acquistino una conoscenza molto estesa dello scautismo, del suo valore pedagogico, delle sue alte finalità.

[...] È quindi opportuna la proposta del nostro Commissario Centrale circa l'istituzione del Corso per corrispondenza, corso nel quale insiste con tenacia tutta sua particolare, ed in barba alle norme scautistiche di non seccare il prossimo. Ma ha ragione di insistere perché nessun altro mezzo è più economico e più pratico.

Dissi nessun altro mezzo è più economico, perché certamente non è con poche lire che si potrebbe frequentare un Corso per Istruttori.

Soggiunsi anche più pratico, perché la praticità è la nota essenziale della proposta. Non si tratta infatti di ginnastica, per la quale, onde esattamente interpretare l'esercizio da eseguire, è necessaria l'esecuzione fatta da chi l'esercizio compose. I corsi per monitori esigono per questo fatto la presenza degli insegnanti o dei capi squadra. Qui si tratta di studiare le altre finalità dell'istituzione ed i mezzi per raggiungerle; si tratta di rettamente interpretare le norme direttive; si tratta di conoscere quali istruzioni debbano impartirsi ai giovani, perché si raggiungano gli scopi prefissi. Per questo lavoro non occorre frequentare di persona un corso, perché le eventuali difficoltà di interpretazione o di altro genere possono essere eliminate anche per lettera; anzi meglio per lettera, perché lo scritto è qualcosa che rimane presso di noi e che possiamo sempre interrogare a nostro agio.

Ma vi è un vantaggio anche maggiore. Il Corso regolare può essere frequentato da pochi privilegiati, mentre il Corso per corrispondenza può essere frequentato da tutti, anche da coloro le cui condizioni economiche non siano floride.

dott. Torello Simonelli, Commissario reg.le delle Marche,
L'Esploratore, bollettino dell'ASCI, n.1, 1918, [p.3]

Ecco i primi requisiti, diremmo oggi per le “nomine a capo”, nella prima ASCI. I primi “Ufficiali Istruttori” devono essere reclutati (la Grande Guerra è appena finita) con tutte le garanzie necessarie alla loro delicatissima missione educativa.

Di non minore importanza per la formazione di un Riparto è la *scelta degli Istruttori*. Se per non sciupare o perdere opportune occasioni, si è costretti a fare senza persone idonee ed appositamente qualificate, non si deve però cominciare che con la guida di chi conosca bene ed apprezzi altamente la Legge e le regole dello Scouting, sia intelligente, onesto, religioso ed abbia affettuosa inclinazione pei fanciulli.

I requisiti normali per un ufficiale sono:

a) Conoscenza del manuale del Baden-Powell « *Giovani Esploratori* », della Promessa, della Legge, dello Statuto e delle Direttive della Associazione.

b) Piena convinzione favorevole agli scopi religiosi, morali e civili del movimento scoutistico.

c) Posizione e carattere personale che garantisca una buona influenza sui ragazzi, e fermezza di propositi sufficiente per operare con energia e perseveranza.

d) Età non inferiore ai 20 anni, per la quale si considera come equipollente l'aver raggiunto il grado di ufficiale nell'esercito, in tempo di guerra.

e) Tre mesi di servizio in un Riparto.

Per gli istruttori insegnanti di specialità le esigenze possono essere molto ridotte in ragione dei loro brevi e rari contatti con gli Scouts.

Gli Ufficiali Istruttori (non di specialità), per essere effettivi e stabili, coi diritti e i privilegi di uniforme e di grado, debbono essere reclutati con tutte le garanzie necessarie alla loro delicatissima missione educativa. Debbono quindi essere proposti dal Direttore responsabile di un Riparto, di intesa col Commissario Locale, al Commissario Provinciale, che, dopo assunte opportune informazioni, inoltra la sua domanda con parere favorevole, sulla sua responsabilità, dal Consiglio Centrale la nomina, con brevetto ufficiale munito di numero d'ordine di anzianità, che non viene però rilasciato prima di almeno sei mesi di lodevole esperimento.

Direttive ASCI, 1918

Dopo il corso per corrispondenza, nella scia di Gilwell Park, nasce l'idea di tentare un Park anche in Italia, il primo Campo Istruttori. Ecco il progetto, lanciato sull'Esploratore dalla Sede Centrale.

Campo Istruttori! Se non sarà un campo sarà un accantonamento, sarà quello che si crederà più opportuno; ma è certo che il nostro intento è degno della massima attenzione da parte di tutti.

Lo sviluppo dell'Associazione, il pullulare quotidiano di Riparti anche in zone ove di Esploratori, di scautismo non si ha neppure l'idea; la persistente impossibilità da parte della Sede Centrale di usare della longa manus d'Ispettori che vadano, vedano e correggano, aiutino, insegnino, rendono necessario ed urgente un tentativo di questo genere.

Tentativo, del resto, divenuto regola per l'Inghilterra stessa, che non è certo nelle condizioni sopra indicate.

Ogni anno gli istruttori inglesi hanno agio di partecipare ad uno dei vari corsi di perfezionamento del Gilwell Park.

Possiamo tentare un Park anche noi? Ecco il problema impostosi dalla Sede Centrale.

Come linea di massima il Campo Istruttori dovrebbe essere una riunione di giovani delle nostre organizzazioni: A.S.C.I., Gioventù Cattolica, Universitari, F.A.S.C.I. ed anche di sacerdoti che desiderino imparare praticamente gli elementi del metodo scautistico.

Più che impararli: viverli per quindici giorni in una località ben scelta, che offra tutti i mezzi per fare una buona esperienza.

La scelta della località, dei Capi che dovranno tenere le "chiacchierate" e guidare i Giochi del Corso, le facilitazioni ferroviarie, il vettovagliamento ecc. sono tutti elementi allo studio. Solo la data è parso utile fissare nella prima quindicina di settembre.

Per tutto il rimanente chiediamo ai Colleghi di esporre liberamente le loro proposte, assicurandoli che la Sede Centrale ne sarà loro gratissima.

Altri cenni saranno dati su "Gioventù Italica" e sopra gli altri giornali nostri quando si sarà concretato maggiormente il progetto.

L'Esploratore, bollettino dell'ASCI, n.11, 1922, [pp.1-2]

Nemi 1922: primo Campo Scuola Istruttori. Il primo Campo Scuola dello scoutismo cattolico, diretto da Mario Mazza². Il resoconto delle giornate e della vita di Campo nelle parole del Direttore. Quattro squadriglie, nove tende. La mattina, un quarto d'ora di ginnastica a petto nudo, caffè e latte e poi al lavoro...

Il campo Scuola si svolse dal 30 settembre al 9 ottobre, comprendendo in esso il giorno dell'arrivo e quello della partenza, che non son certo i meno importanti per l'allenamento degli istruttori.

La Direzione di Campo fu assunta dal Commissario Centrale Mario Mazza e, per la parte amministrativa e approvvigionamenti dal Commissario dott. Carlo Lais coadiuvato dagli impareggiabili Seniori del Riparto Roma II "Pilin De Strobel", Aldo Monass, Aldo Tondinelli e Aloisi.

Il programma del campo fu svolto, come dicemmo, integralmente, ma non certo con l'ordine prestabilito.

Sarà utile nel resoconto più ampio esporre lo schema delle giornate come era stato disposto seguendo un ordine logico...umano, e contrapporvi l'ordine ancor più logico e...divino che vi mise con le circostanze di tempo, di luogo e di fatti, la Provvidenza.

Ottima la lezione anche questa contro i teorici e i pedanti.

Ad ogni modo si è fatto tutto quello che ci eravamo preposti. Crediamo però di dover riconoscere che otto giorni di durata sono pochi per un Campo Istruttori e che certo hanno più ragione gli Inglesi che li vogliono di dodici giorni.

Il rapido corso trattò tutti i punti del metodo: dai principi fondamentali, alle applicazioni pratiche.

Gli allievi furon divisi in quattro squadriglie al cui comando si alternarono tutti. Spariti i gradi, la lieta brigata prese subito l'andamento di un Riparto tipo.

La stalla della fattoria divenne la sede e fu adornata di quadri e bandierine. Il campo fu rizzato subito la Domenica nell'ampio e dolce anfiteatro di un prato, che un viale d'olmi circondava con largo giro. Sette tende Bucciantini e due Carbone.

Al centro della curva l'umile altare, al centro del cerchio la bandiera e il fuoco del consiglio.

Ogni mattina dopo la toeletta, malgrado l'aria fredda, tutti facevano un quarto d'ora di ginnastica a petto nudo, constatando il profondo benessere che arreca il bagno di aria e di sole.

Quindi, alzata la bandiera, marciavamo in parata all'altare per ascoltarvi la S.Messa e fare la Comunione generale.

Chi ridirà l'incanto di quella nostra chiesa col tappeto del prato, e la volta di fronde e di cielo e gli uccelli per cantori, e le anime nostre così fresche e serene che ci pareva di esser ridiventati fanciulli del Signore?

Caffè e latte, poi al lavoro.

Il Campo fu ottimamente impiantato sin dalla domenica. Si fecero poi concorsi riuscitissimi per la costruzione delle cucine e delle latrine, per i lavori in legno per la comodità delle tende, per i bastoni forcuti dei Seniori. Svariatissimi furono gli esercizi

² **Mario Mazza**, fu Commissario per i Corsi Istruttori nella prima ASCI, nel 1924-25; Centrale alla Formazione capi, nella seconda ASCI, dal 1944 al 1947.

relativi al metodo dell'osservazione; delle squadriglie, dell'autodidattismo, dello studio del creato per imparare a sempre meglio conoscere ed amare il Creatore.

Interessarono molto i giochi originali di allenamento fisico nonché le esperienze pratiche sopra la psicologia del giuoco.

Vi furono gare di fuochi e di cucina, marce, agguati, giuoco dei piccoli compiti, della spedizione scientifica, dell'esplorazione di paesi (Rocca di Papa, Genzano).

Le serate furono consacrate ai canti, alle discussioni animatissime delle Direttive ed ai rapporti.

Tutti i dintorni del Campo furono esplorati e ci si spinse coi giochi al Pratone di Nemi, a Monte Cave, a Palazzolo, a Genzano.

Mario Mazza, *L'Esploratore, bollettino dell'ASCI*, n.17-18, 1922 [pp.2-4]

Per il Brevetto da istruttore effettivo era prevista la cerimonia dell'investitura sulla falsariga dell'IPISE; da notare la traduzione nella realtà italiana dei cinque punti.

[...] Il Brevetto che rende gli istruttori effettivi e stabili non si rilascia prima di almeno sei mesi di lodevole esperimento. Quando per qualsiasi ragione un istruttore cessa nella sua missione. Il Brevetto deve ritornare per via gerarchica alla Sede Centrale; e quando per qualsiasi ragione l'Istruttore cambia di destinazione, tale cambiamento, pubblicato sul Bollettino, deve essere dal Commissario Locale retronotato sul Brevetto. La conseguenza del Brevetto è solennizzata dall'atto di *Investitura*.

A tale uopo la superiore autorità scoutistica del luogo, o chi per lei, innanzi ai Riparti schierati, riceve da ciascun Istruttore (o Commissario) la sua adesione ai seguenti *cinque punti*:

1. *Ideale*. - Sei convinto di conoscere, apprezzare, di voler realizzare e far realizzare l'ideale della A.S.C.I., quello cioè di educare i ragazzi religiosamente, moralmente e fisicamente, coi metodi completi del vero scautismo, i giovani in modo che essi riescano *buoni cristiani* innanzitutto e *cittadini esemplari*, di carattere virile, sani, forti, utili in qualunque contingenza al loro simili, alla società ed a sé stessi?
2. *Possibilità*. - Sei persuaso che, per mezzo del movimento scoutistico col la *educazione fraterna individuale* del ragazzo si possa sviluppare ed attivare nelle masse giovanili il buono spirito necessario per ottenere la cooperazione leale fra i popoli per una convivenza pacifica del medesimi nell'armonia e nel progresso?
3. *Interesse*. - Sei di parere che il metodo scoutistico genuino, ben applicato, ottiene, meglio della istruzione collettiva, nello sviluppo del carattere e delle abilità del ragazzo, una educazione ed istruzione assai utile e anche al suo interesse personale?
4. *Servizio*. - Ritieni che lo Scautismo è ben distinto e diverso dalle altre forme comunioni di istruzione e di organizzazione, in quanto esso non solo costituisce una fraternità cristiana basata sulla carità verso il prossimo, ma si esplica specialmente nell'apprendere e praticare il miglior modo di servire giocondamente pel maggior bene di tutti e di ciascuno?
5. *Esempio*. - Sei deciso con fermo proposito di adoperarti e ritieni di essere preparato ad insegnare e far insegnare ai ragazzi, ad educarli ed a farli educare col tuo bon esempio personale, vivendo accuratamente e lealmente nella Legge Scout, e facendo del tuo meglio per possedere le virtù e qualità del vero Scout?

Direttive ASCI, 1923

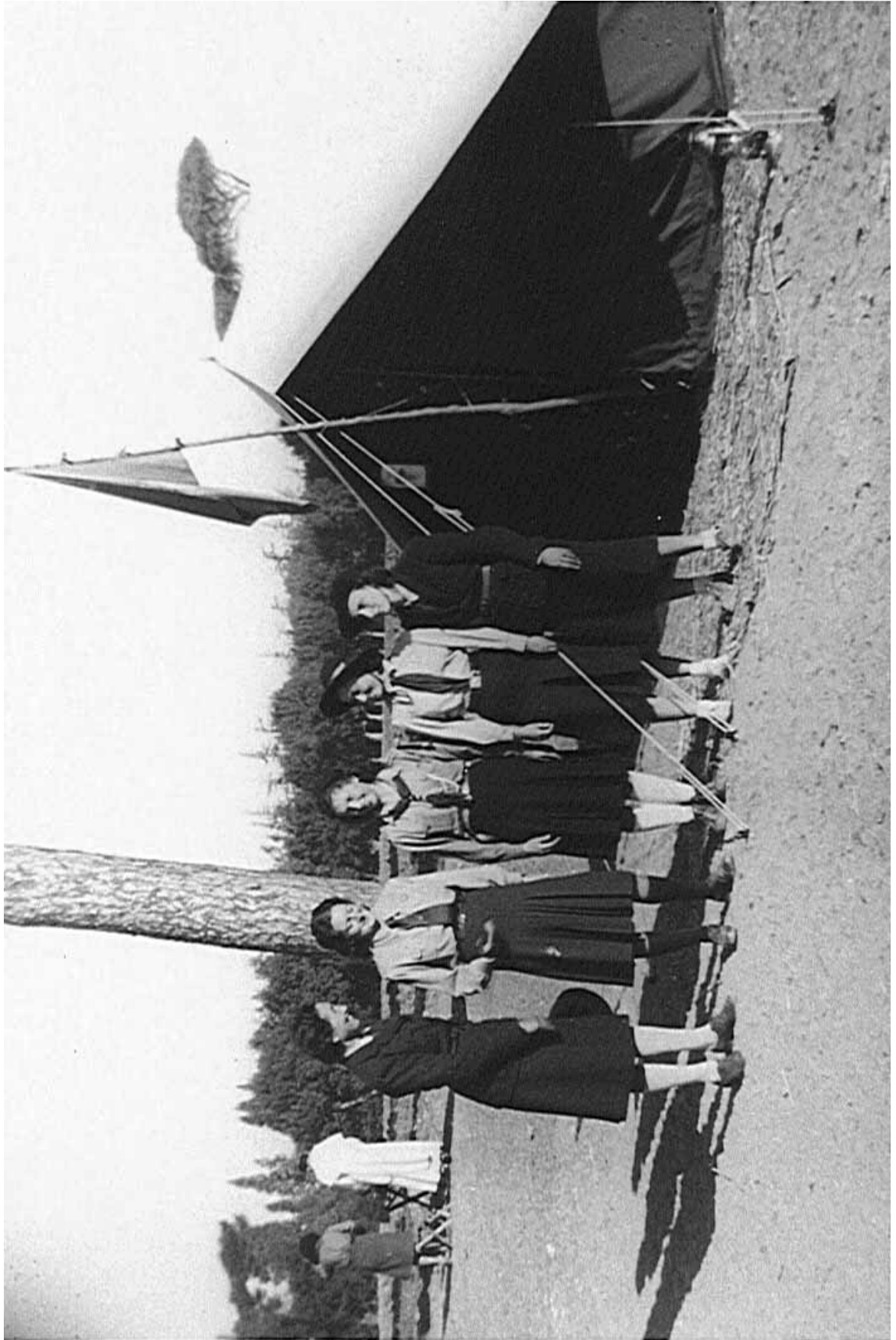
Nel 1925 nascono i Campi Scuola regionali, evitando comunque che si “disorganizzi la gerarchia dell’ASCI”; quindi organizzazione regionale e Istruttori specializzati inviati anche dalla Sede Centrale.

Su tale argomento riferisce Mazza, sviluppando con qualche trasformazione la sua vecchia idea della effettuazione di un Campo Scuola Centrale, al quale dovrebbero intervenire i maggiori dirigenti che poi, alla loro volta, potrebbero organizzare Campi Scuola Regionali.

Monsignor Faggioli, avendo notato alcuni inconvenienti dei Campi Scuola a tipo Nazionale, ritiene che i campi scuola debbano essere organizzati esclusivamente dai Commissari regionali e da loro diretti, con l’intervento di Istruttori specializzati anche inviati dal Centro, e ciò principalmente per evitare che si disorganizzi la gerarchia dell’A.S.C.I.

Tale idea viene accolta dalla maggioranza deliberando di invitare i Commissari regionali ad organizzare tali Campi nelle proprie Regioni.

L’Esploratore, bollettino dell’ASCI, n.2, 1925 [p.7]



Campo della Via Buona, Villa Doria Pamphilj, Roma, 1946
Archivio Storico AGI, carte di Raffaella Berardi, busta 1 - fasc.7
Centro Documentazione Agesci, Roma

DALLA LICENZA ALL'ITER
La formazione delle Capo nell'AGI

Nasce la formazione Capo nell'AGI, prima a Roma poi a livello locale. Le preoccupazioni sono significative: confrontarsi con le realtà locali, avere comuni linee nazionali.

La preoccupazione e l'impegno prioritario delle responsabili dell'AGI è stata, fin dai primi mesi di attività, la formazione delle Capo.

Ciò avvenne a livello centrale, cioè a Roma, con iniziative programmate per le future dirigenti e Capo romane e con eventi proposti a quante - nelle singole città - si facevano animatrici di diffusione del Guidismo.

Altrettanto impegno si realizzava a livello locale dove si andavano formando gruppetti di adulte attorno a una o due persone che avevano nei modi più vari, avuto notizia dell'iniziativa di dar vita ad una associazione scout femminile. Quasi sempre l'azione di queste persone era confortata dalla presenza di un sacerdote. Significativa, in questo senso, è l'esperienza della nascita del Guidismo in Liguria, in Veneto, in Toscana, e via via in altre regioni.

Due esigenze venivano però manifestandosi:

- la necessità della verifica e del confronto di quanto localmente si andava facendo;
- l'opportunità di avere, per quanto possibile, delle linee sulle quali impostare un'azione di formazione comune, cioè associativa.

C.Lodoli, A.Mezzaroma, A.Signorini, D.Tommasi, P.Trevisan,
Guidismo, una proposta per la vita, Fiordaliso, 2004, pp.62-63

Nascono i Campi Scuola dell'AGI: per diventare maestri, diceva Padre Ruggi, bisogna prima andare a scuola. Nascono senza clamore, senza neanche il nome di Campi Scuola, con le partecipanti che si portano il lavoro a maglia...ma con essi si avvia la grande esperienza della formazione tecnica e spirituale delle Capo.

Nasce così la tradizione dei Campi Scuola che hanno come obiettivo quello di stimolare le Capo a diventare maestre nell'arte dell'educazione scout, con lo spirito di apostolato che anima l'Associazione.

Padre Ruggi, che in virtù della sua giovanile esperienza di scautismo, fu uno dei primi "maestri", non si stancava di ripetere, tutte le volte che incontrava le Capo, che *"per diventare maestri, bisogna prima andare a scuola. E questa è la grande esperienza dei Campi Scuola, scuola di maestri tecnicamente e spiritualmente parlando"*.

Il primo Campo per Capo si tenne nel settembre 1944; non veniva neppure ancora definito campo scuola, e ad esso parteciparono future Capo di Roma. Si svolse a Villa Doria Pamphilj e fu una grossa novità per tutte, in quanto nessuna sospettava di andare a vivere un'esperienza da "Guida"... *"Arrivammo in bicicletta, ma l'ultimo tratto dovemmo farlo a piedi perché la salita era veramente dura!... mi ero portata il lavoro a maglia, convinta che avrei avuto dei buchi da riempire...una notte piovve e fummo costrette a trasferirci in casa di chi abitava lì vicino"*.

Questi sono alcuni ricordi a ruota libera di chi ebbe la ventura di parteciparvi.

Successivamente i Campi per Capo assunsero un carattere più istituzionale, anche perché all'interno del Commissariato Centrale si ritenne opportuno affidare il compito specifico della realizzazione di attività di formazione della Capo a uno dei suoi membri, Lella Berardi, pur rimanendo collegiale la responsabilità di questo basilare impegno.

Ufficialmente il primo Campo Scuola nazionale interbranca si tenne a Villa Doria nel 1946. Vi parteciparono 91 Capo e future Capo provenienti da 25 località diverse.

Nel 1947 i Campi Scuola nazionali si differenziarono per Branca. Nel mese di luglio si svolse a Roma, sempre a Villa Doria e sempre con la direzione di Lella Berardi, il *Campo della Vena d'Oro*, per Capo Reparto.

C.Lodoli, A.Mezzaroma, A.Signorini, D.Tommasi, P.Trevisan,
Guidismo, una proposta per la vita, Fiordaliso 2004, pp.64-65

Fin dall'inizio la formazione capo combatte con il suo limite, quello di non poter raggiungere tutte le potenziali interessate. Nella prima AGI si devono così regolarizzare le Capo senza licenza. Sì, perché il Campo dava diritto ad una "licenza".

Dopo il primo campo di "Licenza", tenuto in Italia nell'estate 1948, si è considerata la necessità di regolarizzare la posizione di alcuni elementi che, a prescindere da tale prova, hanno dimostrato di esserne meritevoli.

È allo studio da parte del Commissariato Centrale un riconoscimento singolo dei suddetti elementi, in base alle esperienze soddisfacenti.

Intanto, per i Campi di Riparto estate 1949, si lascia facoltà alle Commissarie regionali di concedere le autorizzazioni a quelle Capo Riparto che, pur non essendo ancora in possesso della "Licenza di Campo", sono ritenute capaci di assumere la responsabilità di un Campo.

Sono invitate a partecipare al Campo per "Licenza di campo" le Capo, le Vice Capo o Scolte aspiranti Capo che abbiano i seguenti requisiti:

- essere di 2° classe;
- aver partecipato ad un campo sotto tenda con mansioni direttive;
- essere di età non inferiore a 19 anni;
- avere il brevetto di cucina o di pronto soccorso;
- presentare un certificato medico recente che dichiari la richiedente esente da malattie contagiose e pericolose per la vita in comune, e adatta alla vita di campo sotto tenda.

Il campo si terrà vicino a Spoleto.

Data: 9-18 luglio 1949

Quota di partecipazione £.3.500 escluso il viaggio.

Capo Campo *Lella Berardi*, Vice Capo Campo *Prisca Chiassi*

Servire, Bollettino formativo e informativo dell'AGI, n.5, 1949, p.1

Cecilia Lodoli illustra i doni che il Campo Scuola offre alle allieve: possiamo scrivere oggi qualcosa di molto diverso?

Se noi sappiamo comprendere il Campo di formazione ci fa tanti doni:

- ci dà un approfondimento del metodo
- ci dà una ricerca fra adulti del valore dei programmi e delle attività di Branca
- ci rende consapevoli della nostra responsabilità di dare alle Guide di tutta Italia uno stile unitario, e ci indica questo stile
- ci dà la certezza di non lavorare isolate
- ci dà il senso dell'Associazione
- ci offre momenti di riflessione personale sincera e fruttuosa
- ci dà la gioia che solo il vero Servizio procura.

È ancora, desidero aggiungere che questo momento bellissimo della nostra formazione è a tutto vantaggio non solo della nostra funzione di Capo nell'AGI, ma anche, e moltissimo, della nostra "azione", del nostro servizio nella Via che il Signore ci chiamerà a percorrere.

Cecilia Lodoli, *Il Trifoglio, per le Capo dell'AGI*, n.4, 1959, p.12

Nell’Agi, nel 1948 nasce l’iter come percorso formativo strutturato in più momenti. L’aspetto interessante è che, dopo l’esperienza del campo scuola nazionale per ciascuna branca, già nel 1952 si sceglie la strada di un campo scuola nazionale unico per le tre branche, anche se organizzato in sottocampi di branca.

Nello stesso anno, l’Agi richiede, per essere Capo un’esperienza di Aiuto Capo: si parla espressamente di tirocinio.

Nel 1948 il Consiglio Generale delinea un primo iter di formazione capo, individuando due livelli di Campi Scuola nazionali:

- a. licenza di campo per Capo e Vice Capo che abbiano già partecipato a un Campo di formazione;
- b. “piedi teneri” per future Capo.

Negli anni successivi continua a svolgersi annualmente un Campo Scuola nazionale per ciascuna Brancha. Ogni campo ha una sua propria organizzazione ed è diretto dalla Commissaria di Brancha.

Il Consiglio Generale 1950 approva, in via sperimentale, i requisiti e le tappe di formazione per le Capo delle singole Branche e ne attribuisce le competenze ai vari livelli associativi, demandando alle Regioni e alle Zone il compito del primo livello di formazione.

Il documento è molto dettagliato, e indica per ciascuna Brancha, oltre l’età necessaria per iniziare questo cammino di formazione, anche i requisiti personali richiesti e gli impegni da soddisfare; incontri cui partecipare, corsi da seguire, libri da leggere, tecniche da apprendere, Campo Scuola da frequentare, esperienza di servizio attivo da realizzarsi in una Unità con ruoli diversi a seconda del livello formativo raggiunto.

[...]

Nel 1952 si ha un’innovazione: il campo Scuola nazionale sarà unico per tutte le Branche, sarà diretto dalla Commissaria Nazionale e si svolgerà in tre sottocampi, uno per ciascuna Brancha, affidati alla responsabilità delle rispettive Commissarie di Brancha. Ciò al fine di proporre una formazione generale comune e, al contempo, consentire l’approfondimento della pedagogia e del metodo specifico per ciascun arco di età, letti e interpretati nell’ottica delle scelte di fondo dell’Associazione.

I Campi Scuola di prima formazione sono decentrati e affidati alla gestione delle regioni, anche se rimane la responsabilità del Commissariato Centrale per il coordinamento di questi eventi e, ove necessario, per offrire collaborazione diretta. Questi Campi, infatti, si svolgono spesso in forma interregionale poiché non tutte le regioni hanno le forze e la preparazione per realizzarli in proprio e anche perché diventano occasione di formazione dei quadri associativi al fine di dar loro la qualificazione necessaria ad assolvere compiti loro affidati dal Consiglio Generale.

[...]

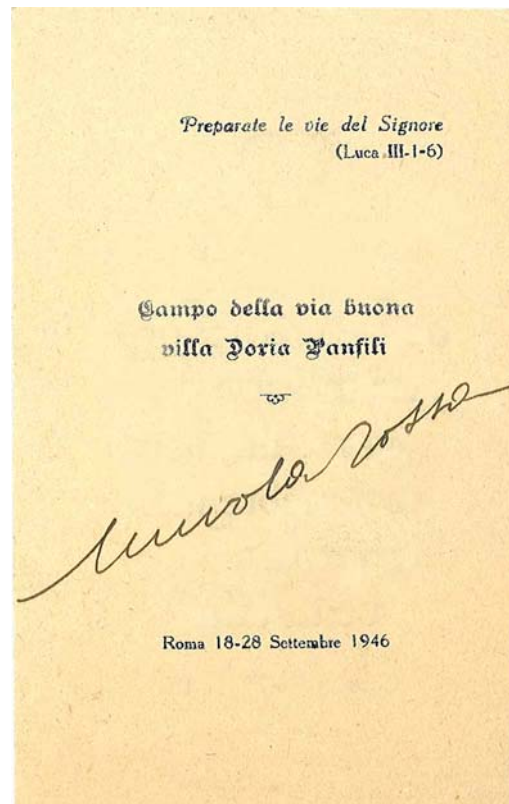
Il Consiglio Generale di quello stesso 1952 puntualizza le condizioni per essere Capo, cioè per poter assumere la responsabilità di una Unità. Si richiede di:

- aver compiuto un sufficiente tirocinio come Aiuto Capo;

- aver partecipato con esito favorevole al Campo di Formazione Nazionale (per esservi ammessa bisogna aver almeno 20 anni).

Dopo un anno di servizio come Capo Unità, il Commissariato Regionale può proporre al Commissariato Centrale la nomina a Capo effettiva. Questa nomina dà diritto a fregiarsi del distintivo blu e a indossare il fazzoletto o la cravatta blu, colore del fazzoletto del Fuoco-Scuola Roma 1, cui erano appartenute le fondatrici dell'AGI.

C.Lodoli, A.Mezzaroma, A.Signorini, D.Tommasi, P.Trevisan,
Guidismo, una proposta per la vita, Fiordaliso, 2004, pp.67-69



Cartoncino ricordo del Campo della Via Buona, Villa Doria Pamphilj, Roma, 1946
Archivio Storico AGI, Carte di Raffaella Berardi, busta 1 - fasc.7
Centro Documentazione Agesci, Roma

Il cartoncino porta la firma della Capo Campo, Lella Berardi, con il suo nome di totem "Nuvola rossa"

In questi testi s'illustra la strutturazione dell'iter e i diversi gradini: da Capo designata a Capo effettiva. Da notare i requisiti personali e le letture necessarie.

Nell'ultimo Consiglio Generale dell'AGI sono stati approvati, in via di esperimento, i requisiti per Capo Cerchio, Capo Riparto e Capo Fuoco, presentati dalle Squadriglie nazionali delle tre Branche.

Tappe di formazione per le Capo Cerchio

La prima formazione generica per Capo AGI

- a) è vivamente consigliata a tutte coloro che desiderano diventare Capo Cerchio;
- b) è obbligatoria per tutte coloro che non provengono dall'Associazione.

A questa formazione generica sarà provveduto nella Regione o nella Zona. In caso di impossibilità alla vita di un Fuoco di Capo, o di un contatto personale od epistolare con una Commissaria, un Corso per Corrispondenza, ecc.

Campo Scuola di prima Formazione per Branca Coccinelle

- a) Requisiti richiesti ai membri dell'Associazione:
 - avere almeno 17 anni
 - avere la seconda Classe Guida
 - avere una presentazione di un membro competente dell'AGI (Capo Fuoco, Commissaria, ecc)
 - avere letto il Manuale dei Lupetti di B.-P. e anche possibilmente Girl Guiding ossia Le Livre des Eclaireuses di B.-P.
- b) Requisiti richiesti agli elementi estranei all'Associazione
 - avere 17 anni almeno
 - aver seguito un Corso di formazione generica per Capi AGI con risultati soddisfacenti;
 - aver letto il Manuale dei Lupetti di B.-P. e anche possibilmente Girl Guiding ossia Le Livre des Eclaireuses di B.-P.

Per essere poi *Capo Cerchio designata* occorre aver partecipato al suddetto campo di I Formazione di Branca, regionale o interregionale, e rispondere agli altri requisiti (avere 18 anni compiuti, avere tempo libero, formazione personale, posizione sociale, aver fatto la Promessa Guida, aver fatto un tirocinio pratico di almeno tre mesi con soddisfazione, aver letto La tecnica del gioco nel Branco di Charles Martin).

Per essere *Capo Cerchio effettiva* bisogna aver fatto un altro Campo scuola, avere 20 anni, aver diretto come Designata il Cerchio e un Accantonamento, aver letto due libri di Vera Barclay e uno di pedagogia infantile; possedere un libro di giochi e un a quaderno "di Capo" in ordine.

Servire, bollettino formativo e informativo dell'AGI, n.2, 1950, p.19

Le Direttive AGI degli anni '50 e '60 definiscono i requisiti e le procedure per l'affidamento del "compito" di Capo. Non è meglio della burocratica "nomina"?

Le Capo

Art.76 - L'ordinamento dell'A.G.I. si articola principalmente nelle Capo. Esse hanno la responsabilità della formazione scout delle ragazze loro affidate.

Art. 77 - Sono scelte al compito di Capo le Scolte capaci di un'efficace opera formativa, e che rispondano alle condizioni richieste dalle presenti Direttive (v.Appendice II) e dalle Direttive di Branca.

Art. 78 - Il compito di Capo viene affidato dal Commissariato Centrale su proposta della Commissaria regionale, e viene ricevuto mediante investitura.

Art. 79 - Le Capo possono ricevere la Promessa e dirigere i campi della propria Unità.

Art. 80 - L'Unità', in casi particolari, può essere affidata a persona che pur non possedendo il riconoscimento di Capo, risponda a particolari requisiti (v. Appendice II). Essa assume il nome di Incaricata (di Cerchio, Riparto o Fuoco). L'incarico è dato dalla Commissaria regionale su proposta della Commissaria di Zona.

Art. 81 - La Capo può scegliere a proprio Vice una Scolta che risponda alle condizioni indicate per l'Incaricata di Unità (v. Appendice II). Il compito di Vice Capo è autorizzato dalla Commissaria di Zona.

Art. 82 - Le mansioni della Vice Capo sono di collaborazione alle attività della Capo ed ad essa subordinate.

Art. 83 - Le Capo e le Incaricate mantengono con il loro Fuoco di origine legami di amicizia e di occasionale attività. Lasciato il loro Servizio, esse rientrano nel Fuoco a parteciparne nuovamente la vita.

Art. 84 - Fuochi scuola - I Commissariati Regionali e di Zona possono istituire Fuochi scuola nei quali vengono riunite le Scolte che si dispongono a divenire Capo.

Appendice II alle Direttive A.G.I.

Condizioni per essere Capo

1. Aver compiuto un sufficiente periodo di tirocinio come Incaricata di Unità.
2. Aver partecipato con esito favorevole al campo di formazione nazionale.

La formazione Capo AGI si articola ulteriormente: ecco gli scopi fondamentali dei due momenti della formazione.

Campo di I Formazione: esso ha tre scopi:

Formazione delle giovani in relazione al loro futuro servizio di Capo, oltre che, ovviamente, da un punto di vista strettamente spirituale;

Informazione sul metodo scout in specifica relazione alla branca nella quale desideriamo prestare servizio ed un'informazione sia pur generica sulle altre branche.

Preparazione tecnica scout, generale e di branca.

È evidente, ed i fatti ce lo hanno confermato, che l'esperienza scout pur notevole, acquistata nella vita di Cerchio, di Riparto e infine di Fuoco, non è sufficiente a sostituire il Campo di I formazione dove metodo e tecnica sono ristiudiati, ripensati e rivissuti con mentalità da Capo né tanto meno tale esperienza è sufficiente per accedere ai Campi di II formazione dove quello studio si presuppone già fatto.

D'altra parte ci rendiamo conto che il passaggio obbligato attraverso i campi di I formazione impone un maggiore impegno da parte sia del Commissariato Centrale sia delle Regioni che li organizzano perché essi acquistino sempre più in tono e in serietà: ed è questo che quest'anno ci sforzeremo di fare.

Campo II formazione - il suo carattere essenziale è di **perfezionamento** per mezzo di:

Conversazioni formative che rendono la giovane sempre più preparata e cosciente delle proprie responsabilità di Capo.

Approfondimento del metodo e della tecnica di una branca specifica.

Scambio di esperienze fra le partecipanti che debbono aver già servito come Incaricate di Unità ed almeno come Vice Capo. La raccolta di queste esperienze è utilissima, anzi, direi, essenziale per orientare il lavoro delle Squadriglie nazionali delle singole Branche.

Normalmente la partecipazione a questo Campo è condizione necessaria per ottenere la nomina a Capo. Tale nomina comporta il riconoscimento da parte dell'Associazione:

- di determinate qualità personali nella giovane che garantiscono una efficace opera formativa nell'AGI;
- di una conoscenza generale del metodo scout e dell'organizzazione dell'AGI e di una competenza specifica in una determinata branca.

Marcella Vaselli, *Capi, supplemento al Trifoglio*, n.6, 1957, pp.2-3

Alla fine degli anni '60 la formazione capo dell'AGI cambia: vengono individuati incarichi specifici per la formazione capi (nasce il settore), si ridefiniscono scopi e contenuti dell'iter per una associazione che vuole valorizzare il servizio svolto nelle unità e promuovere il coinvolgimento di tutte le Capo nella gestione associativa.

Formazione Capi. Anche su questo punto si desidera una maggiore unitarietà, e quindi collaborazione fra la équipe formazione capi e le regioni. È compito anzitutto dei Fuochi formare delle persone che saranno poi i Capi, ed è necessario che in regione si continui quello che viene iniziato nei Campi Scuola. C'è un "itinerario di formazione capi" che sarà presentato nella nuove Direttive.

Comunque, è necessario fare almeno una riunione fra équipe formazione capi e Commissarie regionali per mettere a punto un programma comune.

[...]

Si approva la Mozione n.3: «Approviamo la linea tenuta fino ad oggi, e la programmazione della formazione capi attualmente in atto. Chiediamo che in ogni Commissariato regionale si incarichi una persona in modo specifico in tale formazione, in collegamento con l'équipe centrale. Chiediamo che ogni regione invii proposte concrete alla formazione capi prima dell'incontro previsto per ottobre».

Atti del Consiglio Generale, *Il Trifoglio, per le Capo dell'AGI*, 1968

Questa nuova fisionomia del settore portò, invece, alla necessità di avere una Commissaria Centrale appositamente eletta a questo incarico. Ciò avvenne al Consiglio Generale 1968.

Questo significò un potenziamento della Squadriglia nazionale, una maggiore autonomia di lavoro e la possibilità di stabilire ufficiali e periodici con le Regioni, tramite l'istituzione della figura dell'Incaricata Regionale Formazione Capi

C.Lodoli, A.Mezzaroma, A.Signorini, D.Tommasi, P.Trevisan
Guidismo, una proposta per la vita, Fiordaliso, 2004, p.71

Linee di lavoro per la Formazione Capo

1. trovare un terreno naturale e concreto di incontro e confronto tra le Branche, dove possa ricostruirsi quella unità di obiettivi e di metodi, la cui assenza viene oggi lamentata da più parti.
2. ridare credibilità al nostro essere Associazione giovanile.
3. ridefinire il ruolo della Capo in vista di una comunità che metta l'accento sull'autoeducazione e sulla autogestione.
4. favorire il decentramento e l'assunzione di responsabilità da parte dei gruppi e delle strutture locali, effettuando quel capovolgimento di funzioni per cui il centro deve tornare ad essere esclusivamente coordinatore della periferia, le regioni aiuto alle unità, il vertice vissuto in funzione della base e non viceversa (cfr. la "proposta di studio in sede di Consiglio Generale - punto B: Democrazia).

Elisabetta Granello³, *Il Trifoglio, per le Capo dell'AGI*, n.9-10, 1969, p.23

³ Elisabetta Granello è stata in AGI, Commissaria Centrale Formazione Capi dal 1969 al 1971.

Questo iter di formazione rimarrà invariato fino al 1970 quando, in ottemperanza a un mandato del Consiglio Generale 1969, che aveva proposto di studiare la semplificazione e abbreviazione dell'iter, di rivedere l'età di nomina e il suo conferimento da parte delle Regioni, è presentato e approvato un piano che tende a riconoscere e valorizzare il servizio svolto dalle Capo Unità, qualunque sia il loro livello di formazione e la loro età, nonché a promuovere un coinvolgimento di tutte le Capo nella gestione associativa. Tale piano comporta, tra l'altro, il passaggio delle nomine dal Centrale alle Regioni perché siano il meno possibile un fatto burocratico.

Il piano entra subito in vigore, tuttavia il Consiglio Generale 1971 apporterà alcuni elementi per meglio precisare l'iter, perché in ogni modo preveda:

- **Campo di prima formazione** per le Scolte con almeno due anni di vita di Fuoco, aperto anche a giovani provenienti dall'esterno, purché abbiano partecipato ad attività pre-formative. Il campo non presenterà la metodologia di una singola Branca, ma illustrerà e approfondirà gli elementi fondanti del servizio educativo scout;
- **Assunzione di un servizio in un'Unità**, inserimento nella Comunità Capi di Ceppo e partecipazione alle attività di formazione proposte dalle regioni di appartenenza;
- **Campo di seconda formazione** di Branca;
- **Nomina a capo**, senza vincoli di età, a cura delle Regioni.

Come già detto in precedenza, la formazione capi non ha costituito un settore dell'Associazione, ma è stata affidata alla responsabilità collegiale del Commissariato Centrale (che delegava una delle Vice Commissarie Nazionali a occuparsi degli aspetti organizzativi) e dei Commissariati Regionali e di Zona.

C.Lodoli, A.Mezzaroma, A.Signorini, D.Tommasi, P.Trevisan,
Guidismo, una proposta per la vita, Fiordaliso, 2004, pp.70-71

NON PIÙ ISTRUTTORI MA CAPI: UNA PARTITA IN DUE TEMPI
La formazione capi nell'ASCI
del secondo dopoguerra

L'ASCI rinasce, dopo la guerra, definendo i suoi "Dirigenti" tra i quali gli Istruttori designati e quelli effettivi e riprendendo quindi ancora le terminologie pre-scioglimento.

DIRIGENTI

Art. **54** - « Dirigenti » sono i Soci Effettivi che, nominati da Commissario Centrale con incarichi specifici, svolgono attività direttive nel movimento scoutistico.

Appartengono alla categoria del Dirigenti: gli Istruttori, i Direttori di Riparto, i Commissari ed Assistenti Ecclesiastici di qualunque grado, ed i Consiglieri Generali.

Art. **55 - Istruttore Designato.** - In mancanza di persona completamente idonea, può essere incaricato d'istruire un Riparto, col titolo di Istruttore Designato e nomina conferita con relativo « brevetto » dal Commissario Centrale, chi, avendo raggiunto l'età di 21 anni, conosca ed apprezzi la Legge e le Direttive dell'Associazione, e sia persona religiosa, competente e di pieno affidamento morale.

La nomina viene fatta dal Commissariato Centrale su proposta dei Commissari e della Direzione di Riparto e deve essere pubblicata nel Bollettino Ufficiale dell'Associazione. Soltanto dopo tale pubblicazione, l'Istruttore Designato può ricevere il brevetto e l'« investitura », e può indossare l'uniforme, che è quella dei Dirigenti.

Art. **56 - Istruttore Effettivo.** - Oltre quelli precedentemente indicati, deve avere i seguenti requisiti:

1. Buona conoscenza del manuale « Giovani Esploratori » del Baden-Powell, del metodo scoutistico in genere e delle Norme Direttive dell'A.S.C.I.
2. Piena convinzione degli scopi religiosi, morali, culturali e civili del movimento scoutistico, e determinazione sincera di cercare di raggiungerli, per se stesso e per i giovani a lui affidati.
3. Posizione sociale e carattere personale che garantiscano una buona influenza sui ragazzi, e fermezza di propositi sufficiente per operare con impegno e perseveranza.
4. Aver partecipato, con buon esito, ai corsi teorico-pratico indetti dal Commissario Centrale.
5. Un anno di buon servizio in un Riparto.

Art. **57** - Gli Istruttori Effettivi - incaricati o confermati ogni due anni dalla Direzione di Riparto interessata, previo consenso del Commissariato competente. Hanno la piena responsabilità della condotta e della formazione scoutistica dei giovani a loro affidati.

Nel 1947 Mario Mazza promuove la “prima riforma” della Formazione Capi. Nasce così la formazione di primo e di secondo tempo, terminologia che rimarrà a lungo usata, anche quando le norme saranno superate.

Come nota Mario Sica, si tratta di un iter complesso: il primo tempo si struttura in tre stadi affidati al livello regionale; il secondo si articola nelle tesi, nel campo scuola nazionale e nel tirocinio, con brevetto di Branca.

Scompare l’Istruttore e, per la prima volta, si parla di Capo: da notare le considerazioni di Mario Mazza, alle prese con la traduzione di Scoutmaster.

Il Consiglio Generale, nel marzo 1947, sulla proposta di Mazza fissa quattro stadi per la formazione capi: *Allievo Capo, Allievo Capo Incaricato, Capo designato, Capo effettivo* (da notare la sostituzione della parola “Istruttore”).

I primi tre stadi (formazione di 1° tempo) sono affidati ai Commissari regionali, mentre l’ultimo (formazione di 2° tempo) viene svolto dal Commissariato Centrale. Viene così chiaramente introdotta la distinzione dei due tempi attuali, anche se il primo tempo risulta molto complesso e macchinoso, tanto da esaurire, praticamente, tutto l’iter di formazione. Esso è, infatti, composto da un breve corso teorico, cui seguono lo svolgimento di “temi” e “prove pratiche” proprie della Branca che, a questo punto, l’allievo sceglie. Superata questa fase, l’allievo viene ammesso in una “pattuglia di lavoro” di Commissariato con la quale seguirà un corso teorico-pratico ed un Campo scuola di Branca /si chiamano ancora “categorie”). Conclude il primo tempo, un periodo di tirocinio dopo il quale l’allievo viene nominato “incaricato” e può cominciare “a lavorare da solo nel Gruppo di origine o in altro, dove sia richiesta e gradita l’opera sua”. L’allievo che ha terminato il 1° tempo diventa Aiuto Capo, mentre Capo designato si diviene, con speciale nomina, ma senza ulteriori corsi, al compimento dei 21 anni.

Il secondo tempo è impostato su tesi, campo scuola nazionale e tirocinio, com’è attualmente. Il brevetto è di Branca.

A parte alcuni ritocchi formali, questo è il testo che passerà nelle Direttive ASCI del 1949.

La formazione dei capi dovrebbe avvenire in tre tempi successivi:

1° Tempo: preparazione curata dai Commissari di Zona e di Gruppo

[...] Ripetiamo solo che dovrebbe essere regola generale affidare la prima preparazione dell'allievo ai Commissari e Assistenti di Zona e di Gruppo e, naturalmente, quando questi siano a loro volta dei competenti.

I mezzi che consigliamo per questo primo tempo sono tre, ma ogni Commissario può trovarne altri e utilizzare questi tutti o in parte, secondo le possibilità locali.

- A. Riunioni di formazione
- B. Primo tirocinio
- C. Preparazione individuale

2° Tempo: preparazione curata dal Commissariato regionale

- A. Corso formativo regionale
- B. Secondo tirocinio
- C. Preparazione individuale
- D. Campo scuola preparatorio regionale
- E. Prova pratica e risultati

3° Tempo: perfezionamento sotto la guida del Commissariato Centrale

- A. Corso teorico-pratico centrale
- B. Campo scuola nazionale
- C. Tirocinio di nomina

Mario Mazza, *Estote Parati*, n.2, 1946, pp.19-21

Incaricato sin dai primi tempi della nostra ASCI della formazione dei capi, sono veramente lieto di potervi esporre il piano delle direttive per la formazione dei Capi che il Consiglio Generale ha approvato nella laboriosa sessione dello scorso marzo, che presentai per mandato del Commissariato Centrale.

[...]

Designati - La figura del Capo designato esiste già nell'Associazione e dispone anche di un apposito distintivo. In base al piano, la designazione acquista però nuovo valore e nuovo carattere. Essa viene ad essere infatti la conclusione e il coronamento del *primo tempo di formazione* del nuovo Capo, viene a segnare l'ingresso dello stesso nei ruoli dei Capi, viene ad attribuirgli tutte le funzioni effettive di Capo, ma *in via di prova*.

Il grado di Capo, finché dura la designazione, è soggetto a conferma annuale, è evidente in questo provvedimento la preoccupazione di usare ogni cautela prima di attribuire ai nostri "volontari" il brevetto definitivo, poiché questo significa un vero riconoscimento di doti educative, attitudini e capacità che non si acquistano e non si dimostrano in breve lasso di tempo.

Effettivi - Si noterà la definitiva scomparsa del nome di *Istruttore* che rimane sostituito dal termine di *Capo*, oramai usato spontaneamente dai ragazzi e corrispondente all'ufficio reale del nostro educatore volontario. La parola Istruttore era un residuo delle prime ingenue deviazioni dello scautismo italiano verso idee e forme.

Notevoli sono le innovazioni implicite nel piano e significative. Le mettiamo in evidenza con un breve commento.

Incaricati - La formazione dei Capi assume un andamento pratico e offre ai Commissari i mezzi per sanare situazioni irrego(lari)-militaristiche. Infatti le prime Direttive parlavano più precisamente di *Ufficiali istruttori*. Sparito *Ufficiale* come eran spariti *Capo Drappello*, *Capo Plotone*, *Capo Compagnia*, era rimasto l'aggettivo Istruttore, termine pericoloso, perché poteva confondere le idee, trasformando in pedante e scolastico propinatore di lezioni o istruzione l'agile *capo giuoco dello scautismo*.

Avremmo accettato molto volentieri una parola che potesse tradurre l'originale *scoutmaster*, ma dobbiamo avvertire che *master* non corrisponde a *maestro* e neppure all'italiano *mastro*, proprio solamente di capi d'arte. Capo è invece il termine che più corrisponde, al significato originale di maestro, o *magister*. Questi due nomi hanno infatti la stessa radice di *mag-is*, *mag-nus* e corrisponderebbe al comparativo il più grande, il maggiore.

Fratello maggiore è la tipica definizione del nostro Capo, che educa, non esponendo dotte teorie, ma con l'esempio, e insegna non chiacchierando in astratte lezioni; ma "facendo vedere come di fa", cioè agendo, avanzando, lavorando lui per primo.

[...]

Corso centrale per corrispondenza

Entrando in vigore il nuovo Piano Formazione Capi, deve subire una profonda riforma anche il vigente *Corso Centrale*.

Come si può rilevare la maggior parte dei fini ai quali mirava questo Corso sono assorbiti dalla preparazione di primo tempo, o regionale.

Il Secondo tempo, che rimane affidato alla Sede Centrale, e dal quale dipende sempre il conseguimento del Brevetto definitivo, non comporta più un Corso per Corrispondenza fondamentale e uguale per tutti.

[...]

Direttive approvate dal Consiglio generale nella sessione di marzo 1947 - Formazione dei Capi

La formazione dei Capi per le singole Categorie, si svolge attraverso i seguenti passaggi:

- I. Allievo Capo
- II. Allievo Capo incaricato
- III. Capo designato
- IV. Capo effettivo

Nei primi tre stadi la formazione è affidata alla responsabilità dei Commissari regionali e dei loro collaboratori di Categoria, e prende nome di *Formazione di primo tempo*.

Il quarto stadio, in cui si procede alla formazione dei Capi effettivi, è di competenza del Commissariato Centrale, e prende nome di *Formazione di secondo tempo*.

L'iter pensato da Mario Mazza viene istituzionalizzato nelle Direttive ASCI del 1949, in quattro passaggi: allievo Capo (si parte da 17 anni), allievo Capo incaricato, capo designato e Capo effettivo (finalmente!).

La Formazione dei Capi

386) Formazione dei Capi per le singole Branche, si svolge attraverso i seguenti passaggi:

- 1 *Allievo Capo.*
- 2 *Allievo Capo incaricato.*
- 3 *Capo Designato*
- 4 *Capo effettivo*

Nei primi tre stadi, la formazione è affidata alla responsabilità dei Commissari Regionali ed ai loro collaboratori di Branca e prende nome di *Formazione di primo tempo*.

Il quarto stadio, in cui si procede alla formazione dei Capi effettivi, è di competenza del Commissario Centrale, e prende il nome di *Formazione di secondo tempo*.

387) Può presentare domanda di accettazione come Allievo Capo, qualsiasi cittadino italiano di religione cattolica, dotato dei seguenti requisiti:

- 1) avere almeno 17 anni compiuti di età.
- 2) avere seria formazione religiosa e buona condotta su attestazione dell'Assistente Ecclesiastico o chi per se esso.
- 3) avere reputazione e cultura, che garantiscano stima e fiducia da parte dei ragazzi e delle famiglie.
- 4) avere sana e normale costituzione fisica e buona disposizione alla vita all'aperto.
- 5) disporre del tempo sufficiente alle esigenze della Unità a cui intende dedicarsi.
- 6) essere convinto del valore del metodo scoutistico ed avere fermo desiderio di entrare, o continuare, a far parte della grande famiglia degli Esploratori.
- 7) presentare la domanda al Commissario Regionale col visto e l'approvazione dei Commissari competenti.

L'Allievo che non proviene dalla famiglia dell'A.S.C.I. sarà autorizzato a vestire la divisa solo quando, sotto il controllo del Commissario competente, avrà fatto la Promessa.

388) All'atto dell'accettazione al Corso, l'Allievo Capo viene iscritto in una *Pattuglia di lavoro* a scelta del Capo Corso. La Pattuglia di lavoro può essere composta anche da Allievi che abitino in contrade e paesi diversi, ma che possano adunarsi saltuariamente secondo le disposizioni dei Capi da cui dipendono.

389) In collaborazione con i compagni di Pattuglia, l'Allievo seguirà:

- un *Corso teorico pratico specializzato* per Branca in cui sia compresa la preparazione al brevetto di Ambulanzieri.
- un *Campo scuola specializzato* di Branca

390) I programmi del Corso teorico-pratico di Branca e del Campo scuola regionale saranno redatto dal Commissario Regionale in collaborazione con la Pattuglia di studio e lavoro, in base a direttive emanate dal Commissariato Centrale. A conclusione del primo tempo di formazione, l'Allievo Capo dee compiere un

periodo di tirocinio presso una buona Unità della sua Branca, alla quale sarà assegnato dal Commissario competente d'intesa col Commissario di Settore, curando che possibilmente sia diversa da quella di provenienza.

- 391) In base all'attività svolta e alle attitudini dimostrate, anche prima che si concluda il *Primo tempo di formazione*, il Commissario Regionale, dietro proposta del Capo Corso, può concedere il titolo di Incaricato ad un Allievo che dia affidamento di capacità e buona riuscita. Questo titolo non rappresenta un grado e perciò non è previsto per esso nessun distintivo particolare.
- 392) Gli Allievi Capi Incaricati possono cominciare a lavorare da soli nel loro Gruppo d'origine o in altro, dove sia richiesta e gradita l'opera loro.
- 393) Gli Allievi Capi che, a giudizio del Commissario Regionale, abbiano concluso lodevolmente i lavori del primo tempo di formazione ed abbiano i requisiti regolamentari e 21 anni di età saranno proposti al Commissariato Centrale per la concessione del *Brevetto di Capo designato*.
- 394) I Capi designati esercitano il pieno le funzioni direttive nell'Unità loro affidata, ma la loro nomina è soggetta a conferma ogni anno, in base al loro rendimento.
- 395) L'Allievo, che abbia concluso il primo tempo di formazione ed abbia tutti i requisiti regolamentari, meno quello dell'età che tuttavia non può essere inferiore ai 18 anni compiuti, è nominato Aiuto Capo nella rispettiva Branca con brevetto rilasciatogli dal proprio Commissario Regionale. Gli Aiuto Capo appartengono alla categoria dei Soci Ordinari. Raggiunti i 21 anni l'Aiuto Capo può richiedere al proprio Commissario Regionale la nomina a Capo designato. Il Regionale tenuto conto del servizio prestato inoltra la proposta di nomina al Commissariato Centrale che concede il relativo Brevetto.
- 396) I Capi designati che intendono conseguire il brevetto di *Capo effettivo* nella rispettiva Branca, debbono farne domanda al Commissario Centrale e dovranno superare le tre prove seguenti:
- Svolgere due serie di *Tesi* per l'approfondimento dei principi pedagogici scoutistici relativi alla Branca prescelta.
 - Partecipare ad un *Campo scuola nazionale* di Branca
 - Aver compiuto un *tirocinio* di lavoro controllato dai Commissari competenti.
- 397) Il brevetto di Capo effettivo, per la Branca prescelta è rilasciato dal Commissario Centrale.

La “triade” storica dei Commissari centrali alle Branche, Fausto Catani⁴, Salvatore Salvatori⁵, Osvaldo Monass⁶, illustra in Estote Parati le linee guida per la formazione capi di primo tempo, richiamando un concetto base: lo Scautismo è semplice, non rendiamolo complicato.

Si tratta di mostrare in pratica come si fa scautismo, cercando di portare gli allievi a rendersi conto dei “perché”.

Avviso per i Capi Campo....

“Lo scautismo non è una scienza astrusa o difficile, è piuttosto un giuoco divertente se lo si guarda nella giusta luce, allo stesso tempo è educativo e riesce benefico sia per colui che dà, come per colui che riceve”.

Nella formazione dei capi è indispensabile tener bene presenti queste parole di B.-P., contenute nella prefazione agli *“Aids to Scoutmastership”*. Un corso di formazione per Capi, specialmente quello di primo tempo, deve pertanto evitare in modo assoluto di spaventare gli allievi Capi con la prospettiva di astruserie e difficoltà; deve piuttosto far comprendere ad essi le possibilità e le risorse del Metodo, nonché a creare in loro quello spirito fresco e giovanile per cui essi vengano a considerare lo Scautismo come giuoco ed a trovarlo divertente.

Dobbiamo inoltre tenere conto che un corso non può coprire il lavoro di anni di un Capo, né può dare la chiave di mille situazioni particolari. Scopo del corso è quindi quello di mettere in grado il futuro Capo di impostare, studiare e risolvere i particolari problemi della sua unità secondo il Metodo e lo spirito scout.

Tenendo conto di ciò il Corso dovrà mantenersi su un piano nettamente attivo per l'allievo, in modo che i Capi del Corso possano sostenerlo e guidarlo in questa personale scoperta del Metodo. Per questa ragione i Corsi, come del resto le varie unità, non debbono essere troppo numerosi.

Saranno illustrate le grandi linee del Metodo, verrà mostrato in pratica come si fa, ma soprattutto si cercherà di portare gli allievi a rendersi conto del “perché” di ogni cosa. *“Si seguono con tanto maggiore slancio i suggerimenti ricevuti quando ci si rende conto del loro fine”.* (B.-P.)

Se lo scopo dello scautismo è di *“prendere in mano il carattere del ragazzo, nello stadio dell'entusiasmo più vivo e di modellarlo convenientemente incoraggiando e sviluppando la sua personalità, in modo che il ragazzo possa educarsi da sé stesso a divenire un bravo uomo ed un cittadino di valore per la sua Patria”* (B.-P.) tanto più dovremo noi, della formazione di Capi, tenere in evidenza e mirare allo sviluppo della

⁴ **Fausto Catani** fu, in ASCI, Commissario Centrale alla Branca Lupetti dal 1946 al 1955; Commissario ai Rapporti Internazionali dal 1950 al 1955.

⁵ **Salvatore Salvatori**, Commissario Centrale Branca Esploratori dal 1947 al 1957; Capo Scout dal 1964 al 1966; Capo Scout emerito dal 1968 al 1974 e poi ancora in Agesci fino al 1984, senza soluzione di continuità.

⁶ **Osvaldo Monass**, Commissario Centrale alla Formazione Capi nel 1944-45; alla Branca Rover dal 1947 al 1954; Vice Commissario Centrale dal 1944 al 1956 e infine Capo Scout dal 1954 al 1960.

personalità, evitando a tutti i costi di comprimerla o standardizzarla, mettendo viceversa in grado l'Allievo di diventare da sé un buon Capo.

“Ricordatevi che il ragazzo che entra nel Movimento vuole cominciare subito la sua vita scout, non smorzate da principio il suo entusiasmo con troppe spiegazioni preliminari. Soddisfate le sue necessità con giuochi ed esercizi scout, ed istillategli poi, poco a poco, andando avanti, i dettagli più elementari”. Questo dice B.-P. del ragazzo: applichiamolo anche ai futuri Capi. Essi vengono a noi animati da sincero e ardente spirito di apostolato, vogliono agire concretamente, avere un compito e delle responsabilità. Mettiamoli al lavoro chiamandoli subito ad una parte attiva nel giuoco e pian piano veniamo loro spiegando il perché di tutto, lasciando l'affinamento e lo sviluppo dei principi teorici alla formazione di secondo tempo.

“Lo scautismo e' semplice” (B.-P.), non lo rendiamo complicato! Basterà che il futuro Capo comprenda a fondo alcune idee basilari:

1. lo scopo dello scautismo;
2. il Capo dà al ragazzo l'ambizione e il desiderio d'imparare da sé, suggerendogli delle attività che lo attraggono e che egli esercita sino a che, per esperienza, non le fa bene;
3. il Capo lavora attraverso i suoi collaboratori;
4. il Capo si rispecchia nei ragazzi: quello che fa il Capo, il ragazzo fa. Donde l'importanza enorme dell'esempio e la necessità per il Capo di realizzare in sé il tipo dello Scout perfetto.

Nell'organizzazione del Corso e nel suo sviluppo dovremo noi stessi essere fedeli a tali postulati ed il nostro Corso avrà successo.

Fausto Catani, Salvatore Salvatori, Osvaldo Monass
Estote Parati, n.6, 1947, pp.5-6

Negli anni '50 la formazione capi dell'ASCI, soprattutto i campi scuola, si sviluppano secondo le linee della "triade", con molto entusiasmo e un sempre più marcato avvicinamento alle linee originali di Gilwell.

Nel 1958 nasce il Commissario Centrale alla Formazione Capi e successivamente anche la Pattuglia nazionale di Formazione Capi; si moltiplicano gli eventi di primo e secondo tempo. La formazione nazionale (secondo tempo) si rinnova e si rafforza, con le tradizioni dei Campi di Bracciano e di Colico.

Il giovane che giungeva da disparate località, da Gruppi e Commissariati che si battevano coraggiosamente contro difficoltà d'ogni genere (mancanza di Capi, mancanza di mezzi, ostilità anche da parte di Associazioni, Enti ed Autorità che pur avrebbero potuto e dovuto comprendere), abituato quindi anche a compromessi metodologici dovuti a situazioni ambientali così precarie, trova un benefico choc nel campo scuola. A Colico, come a S. Pietro a Grado, a Castelfranco veneto come a Castellino delle Formiche, a Roviano come a Vallolina, egli s'incontrava con i membri delle pattuglie nazionali di Branca, con incaricati regionali, con altri Capi preparati; viveva una settimana di entusiasmo e di scoperte, e tornava con dentro una potente carica spirituale e metodologica, tecnica e pratica.

Col passare degli anni vennero svolti i primi campi di secondo tempo "con validità Gilwell", diretti dal primo Akela Leader italiano, Fausto Catani e dai primi D.C.C. (Deputy Chief Camp), Salvatore Salvatori per gli Esploratori e Osvaldo Monass per i Rovers.

Nel 1956, specialmente per l'influsso del nuovo Akela Leader Guido Palombi, entusiasta di una esperienza vissuta a Gilwell con John Thurman e la sua staff, si delineò la tendenza a portare la "linea" della formazione capi ASCI il più vicino possibile alla genuina linea originale di Gilwell. È opportuno notare che già da tempo il Capo Campo di Gilwell, attraverso incontri e lettere, cercava di richiamare l'ASCI ad un corretto uso del brevetto internazionale. Altre forze si unirono da ogni parte a tale tendenza: Guido Armeni per la Branca Esploratori, la staff di Colico ed altri ancora.

Il Consiglio Generale di Pompei del 1958 iniziò il lavoro ed i successivi lo finirono, ed ecco, in sintesi, la nuova Formazione Capi:

- istituzione del Commissario centrale alla Formazione Capi, coadiuvato da una commissione centrale formata di diritto dai tre Commissari Centrali alle Branche e da una Pattuglia nazionale formazione capi formata da tutti gli Akela Leader e dai D.C.C. in servizio;
- formazione di primo tempo modificata nei seguenti aspetti essenziali; campo ridotto a quattro giorni, con rapidi flash a carattere nettamente informativo;

rivalutazione del tirocinio secondo l'antico concetto "dell'andare a bottega da un buon maestro"; realizzazione del primo tempo affidata alle regioni, fatto particolarmente significativo specie per quanto riguarda le pattuglie direttive dei campi scuola, precedentemente formate a livello nazionale;

- formazione di secondo tempo basata su un tirocinio, un campo scuola di una settimana vicino allo schema tradizionale di Gilwell per la Branca Esploratori e Lupetti, d'ispirazione più vicina alla belga e francese per quanto riguarda la Branca Rover; infine compilazione delle tesi sottoposte a lettura critica da parte di Capi designati dalla Formazione Capi Centrale;
- in tutto l'iter, necessità di pareri favorevoli e richieste dei brevetti da parte dei Commissariati provinciali e Regionali; specialmente nel primo tempo, necessità del parere favorevole del Capo e dell'Assistente Ecclesiastico del Clan e del Gruppo.

La formazione di secondo tempo nazionale ne uscì rinnovata e rafforzata, con campi propagandati su terreni fissi (Bracciano e Colico), con pattuglie direttive qualificate.

Mario Sica, *Estote Parati*, n.108-109 ottobre-novembre 1966, p. 113-114

Va detto innanzi tutto come il Commissariato centrale avesse concordemente deciso di dare perfezionata attuazione - nello spirito e nella lettera dello Statuto e delle Direttive - ad una Formazione Capi più esattamente associativa ed unitaria, con la collaborazione delle Branche, indubbiamente interessate e competenti in questa sfera d'azione, ma nel contempo ad di fuori e al di sopra della vita e del "governo" specifici di ogni Branca.

E ciò come conseguenza del convincimento che i Capi nell'ASCI, prima ancora di essere dei tecnici specializzati nelle applicazioni metodologiche caratteristiche e diverse per ciascuna Branca, nonché dei... governanti di una tipica Unità ASCI, sono e vogliono essere adulti, educatori cattolici volontari, ben coscienti della fondamentale missione educativa (comune - in naturale progressione - alle tre Branche) e qualificati per svolgerla, costantemente al passo con le esigenze dei tempi.

La pratica attuazione di questi principi portava alla conseguenza logica di un adeguato lavoro di équipe, mediante la costituzione di una Pattuglia nazionale Formazione Capi, delineata durante i lavori di Bologna e ora definitivamente così strutturata:

- Commissario Centrale alla Formazione Capi e A.E. delegato dall'Assistentato Centrale;
- Commissari Centrali alle Branche;
- Capi dei Campi Scuola (DCC e Akela Leader) riconosciuti dal Bureau Mondiale e da Gilwell Park ed in effettivo servizio e rispettivi A.E. dei Campi Scuola stessi, nonché, quali membri aggiunti:
- Gli "Assistant" dei Capi campo, in effettivo servizio;
- I "quartiermasti" titolari dei terreni ed impianti di Colico e Bracciano.

Estote Parati, n.93, 1965, pp.146-147

Come intermezzo vi presentiamo questo breve scritto di Titta Righetti⁷ sugli errori più frequenti nei Campi Scuola. Anche in questo caso, c'è poco da aggiungere ...

- Corsi troppo brevi: occorre avere il tempo non tanto per dire tutto, quanto per creare uno spirito che si “dimostri” da solo;
- Corsi gonfiati di contenuto: credo si possa affermare che dire troppe cose (credendo di esaurire l'argomento) fa sì che spesso l'allievo colga l'accessorio e non il fondamentale;
- Credere che una cosa, perché detta, sia di per se valida; in genere una cosa provata e' trenta volte più valida (vedi la cerimonia della Promessa);
- Vita di Corso morbida, tipo tre giorni di studio, magari in camerate e mensa...be', si commenta da sola!
- Corsi non specializzati di Branca, per i quali si era partiti col dire che sarebbe stata in comune la sola organizzazione logistica e poi si e' finiti all'ammasso generale, per mille imprevisti... prevedibili!
- Strani adattamenti dei programmi, che forse riusciranno a colmare quello che non si fa nel Clan e nelle altre Unità, ma certamente snatureranno il Corso di primo Tempo in se stesso e nei riflessi del futuro Secondo tempo.

E può bastare, io penso.

Giovan Battista Righetti, *Estote Parati*, n.93, 1965, p.150

⁷ **Giovan Battista (Titta) Righetti** è stato, in ASCI, Commissario Centrale della Branca Lupetti nel 1965, di Branca Esploratori dal 1966 al 1969 e Presidente del Commissariato Centrale dal 1970 al 1973; in Agesci, Presidente del Comitato centrale dal 1986 al 1990.

Fine anni '60, con Ottavio Losana⁸, come Commissario Centrale alla Formazione Capi, nascono altre innovazioni e nuovi concetti: NTT (National Training Team, incontro nazionale di tutti i formatori); formazione capi con carattere permanente, potenziando gli Incaricati regionali e le Comunità Capi; si aboliscono gli esiti positivi o negativi degli eventi formativi. E chi valuterà? La comunità locale dei Capi.

Sempre nel campo di una maggiore unità, si è avviato un fitto scambio di esperienze fra i vari Capi Campo per *unificare*, per quanto possibile, le *tecniche di conduzione dei Campi Scuola* e per adottare nuove metodologie, in parte già sperimentate, come le attività di gruppo che permettono una più attiva partecipazione degli allievi ed una loro migliore conoscenza da parte dei Capi e quindi un più sicuro giudizio.

In pratica tireremo le somme di questo lavoro in un campo per tutti i membri della Formazione Capi programmato a fine giugno. Questo “*training*” nazionale deve diventare una tradizione annuale e pensiamo di allargarlo progressivamente agli Incaricati regionali in modo che in ogni regione ci sia in breve almeno un capo attivamente inserito nella Formazione Capi.

[...]

Oltre che un carattere unitario la Formazione Capi dovrà assumere un carattere *permanente*; e' questo un aspetto non ancora organicamente affrontato, che comunque ci proponiamo come obiettivo futuro e che investe il tirocinio, le tesi ed un'eventuale terza fase di formazione.

Per ora cominceremo a potenziare le strutture periferiche indispensabili ad un lavoro di questo genere, che sono essenzialmente due:

1. gli Incaricati regionali alla Formazione Capi
2. le Comunità Capi (a livello provinciale o cittadino)

Ottavio Losana, *Estote Parati*, n.123, 1968, pp.192-193

Tutti eravamo desiderosi di promuovere lo sviluppo associativo che tardava a decollare, tutti concordavamo nell'individuare nella formazione capi la chiave di volta per garantire il superamento della spinta contestatrice e per consentire lo sviluppo.

Ma anche all'interno le acque non erano del tutto tranquille: esisteva una certa tensione, se non un vero e proprio contrasto, tra due scuole: quella del centro e quella del nord; Roma contrapposta a Milano, Bracciano contro Colico.

La prima operazione che varammo fu la regionalizzazione dei primi tempi: fino ad allora, infatti, l'iter di formazione prevedeva due campi scuola, entrambi a carattere nazionale. Il primo tempo qualificava come aiuto-capo ed il secondo come capo.

Decidemmo di affidare la formazione di primo tempo alle regioni, anche se non poche critiche si levarono contro questa iniziativa: il livello dei primi tempi sarebbe scaduto,

⁸ **Ottavio Losana** ricoprì l'incarico di Commissario Centrale alla Formazione Capi in ASCI dal 1967 al 1970 e a questa esperienza si riferisce questo articolo, di “memoria storica”. In Agesci è stato Capo Scout dal 1979 al 1985.

si diceva, e molte regioni non avrebbero trovato forze sufficienti a garantire la formazione dei loro capi.

Si videro invece sorgere dovunque iniziative coraggiose: le piccole regioni unirono gli sforzi e realizzarono campi interregionali, la responsabilità locale stemperò la contestazione verso il centro.

Sono convinto che lo sviluppo, specie al sud, trovò nella formazione capi decentrata una delle sue motivazioni.

A livello nazionale dovevo prima di tutto qualificarmi e pertanto partecipai ad un campo TTT a Gilwell Park. Questa era la condizione a quei tempi per ottenere la nomina a DCC, con famosi quattro tizzoncini.

Mi proposi quindi di unificare la formazione capi nazionale attraverso un serio confronto fra tutti i capi campo (allora non più di venti) e lo strumento adatto parve essere l'NTT, cioè l'incontro annuale dei formatori.

Il primo NTT si tenne a Colico nel 1969 e divenne da allora una tradizione che tuttora continua nell'Agesci.

Il frutto di questo lavoro fu un "quaderno del capo campo" molto diverso nella forma da quello pubblicato di recente, ma analogamente indirizzato a fornire una traccia unificante i vari staff.

Ottavio Losana, *R/S Servire*, n.5, 1996, p.9

La Formazione Capi si configura quindi sempre meno come un sistema di controllo e una fabbrica di diplomati, ma sempre più come un servizio offerto a tutti i Capi per aiutarli a fare meglio il loro lavoro. In questa linea si colloca la decisione di abolire gli "esiti" dei Campi Scuola: ci siamo accorti che tale esito veniva a costituire a volte l'unico elemento qualificante, pur dando atto a tutte le direzioni dei Campi del loro grande impegno e della loro serietà, non ci sembra possibile che si possa etichettare un uomo sulla base di una conoscenza di sette giorni. Il Campo Scuola rimane una tappa indispensabile della Formazione Capi ma, da quest'anno, non saranno più rilasciati esiti di Campi "positivi" o "negativi" ma semplicemente un "campo frequentato". Solo nel caso, eccezionale, che motivi penali o morali o patologici emersi a carico di qualche allievo costituissero un problema di coscienza per la direzione, questa è ovviamente tenuta a segnalarli.

E tuttavia l'Associazione, in quanto si pone responsabilmente in collaborazione con le famiglie, ha il dovere di esercitare un certo controllo sui suoi Capi; ma quale organo associativo può meglio effettuare questo controllo? Abbiamo già detto che questo compito non ci sembra possa essere svolto dalla direzione del Campo Scuola il cui giudizio (non "esito") limitato a quanto l'allievo ha fatto nel breve periodo del Campo, rimarrà un elemento utile alla sua valutazione ma non dovrà più essere il pressoché unico elemento qualificante. Tanto meno può svolgere questo controllo il Commissariato Centrale, tramite il Commissario Centrale alla Formazione Capi, che tutta la buona volontà non può conoscere, se non di nome, la maggior parte dei Capi. L'unica valutazione seria della validità del servizio di un Capo, nel suo ambiente e con i suoi ragazzi, la può dare la comunità locale dei Capi.

Documenti preparatori al Consiglio generale
Estote Parati, n.133, 1969, pp.158-159

Chiudiamo questa parte con una riflessione di Vittorio Ghetti⁹ sul campo scuola e sulla necessità di non mitizzarlo.

Il campo deve anzitutto promuovere la coscienza della propria vocazione di Capo educatore. Poi c'è un processo formativo che continua, che deve continuare: ecco la necessità di una formazione permanente del Capo.

Un clima di chiarezza e di apertura

Si suole definire il campo scuola il “momento forte” della formazione capi. Confesso che il termine non mi piace. Anzi non mi piacciono entrambe, sostantivo e aggettivo. In un processo inesauribile, progressivo, sostanzialmente lento come può essere la formazione (che per noi è sinonimo di cambiamento) Parlare di “momento” può essere pericoloso. Damasco non è di tutti. In quanto al “forte”, ho l'impressione che l'aggettivo non corrisponda esattamente al clima di molti campi scuola attuali.

Basandomi sulla mia personale esperienza direi che ogni momento di maturazione e di crescita è “forte”: prima, durante e dopo il campo scuola. Semmai esso ne costituisce una facilitazione che un gran numero di partecipanti ha certamente avvertito.

[...]

I limiti del campo scuola

Ad una settimana dedicata alla formazione dei futuri capi, sia pur intensa e concentrata, (ma non può esserlo troppo perché vanno rispettati gli indispensabili momenti di riflessione e di silenzio) non si può chiedere più di quello che essa possa dare. Mi sembra cioè che un campo di secondo tempo non possa andare al di là di un'autentica presa di coscienza di una scelta importante che per molti è decisiva: quella della propria vocazione di capi educatori di giovani. Ciò presuppone la presenza, implicita od esplicita, di tre fasi. Quella della verifica di se stessi. Il confronto con una comunità vibrante. Il disporsi alla Parola nelle condizioni più autentiche, la celebrazione eucaristica, il ridimensionamento della personale realtà esistenziale indotta dalla strada fatta insieme, l'eventuale illuminazione scaturente da un lavoro di gruppo sotto la guida di uno psicologo, ne sono, a mio avviso, gli strumenti più validi. La seconda fase è quella dell'identificazione delle aspirazioni è quella dell'identificazione delle aspirazioni, delle attese e dei bisogni dei giovani, nonché (terza fase) dei mezzi di cui dispone lo scautismo (roverismo) per rispondervi, favorendo un processo di maturazione e di crescita verso la “conversione” in Cristo.

⁹ **Vittorio Ghetti** è stato, in ASCI, Commissario Centrale alla Formazione Capi dal 1970 al 1974; incarico proseguito in Agesci come Responsabile Centrale alla Formazione Capi dal 1974 al 1977.

Muovere qualcosa nel profondo, far nascere inquietudini e problemi, porre davanti a scelte responsabili, far scoprire correlazioni logiche fra comportamento individuale e vita di gruppo, far cogliere il significato di determinate scelte nella vita di clan mi sembra già un programma ambizioso al di là del quale ritengo sia difficile andare. Se queste conclusioni sono condivise, esse riaprono necessariamente il discorso del processo formativo dei capi. È probabile che a questo punto si faccia notare che dopo il campo scuola il capo non è abbandonato a se stesso, che c'è la comunità capi, che i vari commissariati regionali e provinciali organizzano conferenze, tavole rotonde, riunioni. Che ci sono gli incontri nazionali. Che sono stati messi a disposizione fascicoli di bibliografia ragionata riguardanti i problemi della condizione dei giovani e dell'unità. Mi sia consentito di dire, nel più sincero apprezzamento per queste certamente utili iniziative, che in tutti questi casi non si può parlare di formazione permanente cioè di un sistema di formazione che accompagni costantemente il capo per tutto il periodo della sua attività educativa.

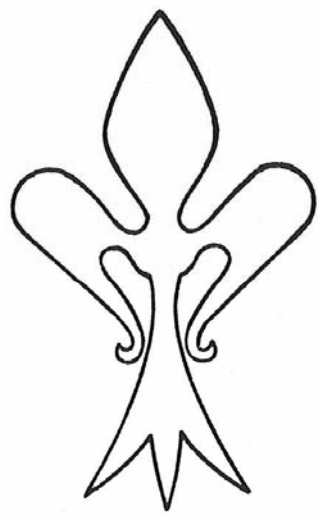
Ed è proprio la necessità di una formazione permanente dei capi che all'inizio di queste pagine intendevo riferirmi, raccomandando un'attenta verifica dei tradizionali sistemi della loro preparazione.

Vittorio Ghetti, *Estote Parati*, n. 145 giugno 1970, pp.357-361

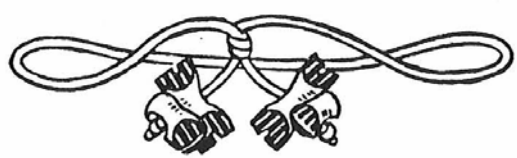


A. S. C. I. - FORMAZIONE CAPI

CALENDARIO CAMPISCUOLA 1969



BRACCIANO - COLICO



COEDUCHIAMO GLI EDUCATORI

La fusione e la formazione capi

Dalla Relazione congiunta i passi dell'integrazione tra formazione capi ASCI e AGI. La formazione congiunta è possibile, a patto di riconoscere diversità, luci e ombre...

Il primo e più impegnativo incarico che il Consiglio generale straordinario 1972 ha affidato alla Formazione Capi delle due Associazioni è stato quello di procedere verso una rapida e progressiva integrazione degli organismi e dei processi formativi dell'AgI e dell'ASCI. Questa presa di posizione fa parte di un più vasto disegno centrato sulla scelta della coeducazione considerata come un sostanziale arricchimento delle condizioni pedagogiche offerte alla ragazza e al ragazzo di oggi. La seconda indicazione, denunciata da numerosi interventi, ha proposto maggior continuità e coerenza nelle varie e successive fasi di formazione del capo.

Facendo proprie le linee di azione proposte, la Formazione Capi AGI-ASCI e le Comunità Capi delle due associazioni si sono mosse nella direzione che qui di seguito indichiamo (il "noi" non vuole essere di maestà, ma solo sottolineare che questo resoconto è stato scritto congiuntamente dai responsabili della Formazione Capi AGI-ASCI e della Comunità Capi).

Integrazione delle strutture centrali AGI-ASCI di formazione capi e comunità capi

Il primo passo è stato quello di procedere all'unificazione delle pattuglie nazionali di formazione capi in un'unica pattuglia nazionale nella quale sono rappresentate le cinque "funzioni di formazione" da noi ritenute, dopo attenta riflessione, più significative in termini sia operativi che di processo. Le cinque "funzioni di formazione" sono:

1. la formazione di primo tempo
2. la formazione di secondo tempo
3. le comunità capi
4. la stampa di formazione
5. i metodi e i processi.

[...] Quali sono gli obiettivi che, nello spirito delle indicazioni fornite dal Consiglio generale 1972, questa struttura unificata dovrebbe consentire di raggiungere?

Anzitutto sviluppare la formazione capi in un unico processo organico, coerente ed integrato. Ciò significa (o dovrebbe significare) continuità fra prima e seconda formazione; saldatura fra formazione di nuovi capi e formazione permanente delle Comunità capi; dosaggio degli strumenti e dei momenti formativi rispettivamente disponibili ed attuabili (ciò per essere più aderente alle diverse situazioni e alle evolutive richieste delle due associazioni); impiego più pieno e più integrale delle risorse di formazione esistenti nell'AGI e nell'ASCI e, infine, migliore e più equilibrata distribuzione di compiti e

responsabilità nell'ambito della Formazione Capi e delle Comunità capi. Le iniziali esperienze fatte nei mesi trascorsi dall'ultimo consiglio generale ci hanno dimostrato che la formazione capi congiunta, nel quadro delle finalità assegnateci, è concretamente e sicuramente realizzabile. Un cenno a quanto abbiamo fatto insieme può darne parziale testimonianza.

[...] Ma al di là delle cose fatte assieme, quella che ci sembra essere l'annotazione più promettente e positiva è il constatare che abbiamo quasi sempre fatto del lavoro comune ponendoci di fronte ai problemi da risolvere non in posizione di ruolo ma in quella di persone che avevano fatto le stesse scelte di fondo e che volevano sottrarsi ai condizionamenti precostituiti per esprimere un proprio modo di essere autentico e spontaneo. Abbiamo peraltro notato l'esistenza di una stretta correlazione tra valore delle esperienze condotte e capacità delle persone in esse coinvolte di stabilire relazioni identificanti, liberanti e non manipolative.

Ci sembra pertanto di poter affermare che la maggior parte dei conflitti che scaturiscono dalle diverse tradizioni delle due associazioni possa essere composta in un clima di apertura, di rispetto e di fiducia nel quale trovino sempre più spazio le comuni aspirazioni autenticamente generose e costruttive, e sempre meno quelle scoraggianti ed eversive. Volendo far cenno, oltre che alle luci (che in tante occasioni hanno reso i nostri incontri produttivi e gratificanti) anche alle ombre che talvolta hanno oscurato il nostro lavoro, bisogna dire che non ci siamo ancora del tutto liberati dai pregiudizi che spuntano ogni tanto nei rispettivi giardini.

Se certi capi dell'ASCI si compiacciono di considerare congeniali all'AGI il gusto dell'insicurezza, quello della fuga in avanti e quello dell'intellettualizzazione, ad altri capi dell'AGI piace sottolineare l'efficientismo, l'autoritarismo ed il "complesso del potere" che affliggerebbero l'ASCI. Questi giudizi precostituiti sembrano favorire l'insorgenza di occulti meccanismi di difesa che si possono tradurre, a livello dei rapporti interpersonali, in sentimenti di perplessità e di scoraggiamento. Ancora. Prescindendo dall'opinabile e dal soggettivo si intravedono tutt'ora tratti impervi sulla strada del processo di integrazione globale. Per esempio, il problema dell'applicazione e della fedeltà al metodo. L'AGI sembra essere al riguardo, più permissiva e possibilista, ritenendo di poter così maggiormente aderire alla mutante ed evolutiva realtà dei giovani.

L'ASCI per contro, è più disposta a ritenere che il metodo, modernamente applicato e incessantemente aggiornato, sia una garanzia di continuità e, al limite, di sopravvivenza associativa. Per concludere, l'incontro della Formazione Capi AGI-ASCI, quale è stato sperimentato nei mesi trascorsi, ha dimostrato accanto alla realizzabilità della scelta e dell'indicazione del Consiglio generale straordinario 1972, l'esistenza di aree a incastro non immediato e non scontato. Se alcune di queste appartengono alla sfera del razionale e dell'obiettivo, altre si collocano chiaramente a livello di atteggiamento e di difficoltà al rapporto.

Quest'ultimo tipo di resistenze è, entro certi limiti, da ritenersi del tutto naturale perché, rifacendosi a storie ed a esperienze diverse, esprime tra l'altro una crisi di appartenenza che per essere superata presuppone un sostanziale processo di cambiamento. Non sono certo cose che si risolvono in pochi mesi! Occorre sviluppare nuovi progetti, non negare la realtà conflittuale per non aumentare le resistenze e, semmai, accentuare il confronto dialettico. Non sarebbe, a questo punto, opportuno cominciare a parlare di coeducazione degli educatori?

Relazione congiunta AGI-ASCI, *Estote Parati*, n.1 gennaio-febbraio, 1973, pp.24-26

“FORMAZIONE CAPI O FORMAZIONE DEI CAPI”? *La formazione capi nell’Agesci dal primo al secondo iter*

Nei Consigli generali del 1975 e del 1976 si stabiliscono le linee del “primo iter” Agesci, che riprende alcuni aspetti essenziali dell’esperienza ASCI (Corso di Branca e Campo scuola nazionale di Branca). Tuttavia con alcuni elementi di novità che poi segneranno la formazione capi in Agesci: la Route d’Orientamento come primo gradino dell’iter; il Progetto del Capo, dopo l’abolizione delle tesi; la formazione permanente, che inizia a strutturarsi in modo più concreto; i Campi per Animatori di Comunità Capi e i cantieri di formazione dei formatori; la formazione per i Capi di provenienza extrassociativa.

Nel piano completo di Formazione Capi del 1976 è riportato l’essenziale del primo iter Agesci.

“Piano completo di Formazione capi 1976”, Allegato alla Mozione 11/76

1. Route di orientamento al servizio educativo nell’associazione

Scopo: offrire un’esperienza capace di mettere in luce il significato di una eventuale futura scelta di servizio quale capo nell’associazione.

Caratteristiche: route in stile R/S. Animazione a cura della Formazione capi in collaborazione con le branche R/S, a livello regionale. Durata: 4-7 giorni.

Rivolta a R/S di 18 anni, che hanno compiuto l’esperienza di noviziato.

Al termine della route, i partecipanti continuano ad appartenere al Clan/Fuoco, che rimane il responsabile delle loro scelte ed esperienze di servizio presso unità. Tali esperienze non devono distogliere il rover o la scolta dalle attività di Clan/Fuoco, che rimangono per loro quelle fondamentali.

2. Corso di branca

Scopo: offrire una conoscenza del metodo scout, nei suoi valori essenziali e presenti in tutte le branche. Presentare problemi ed esigenze dei ragazzi/e nell’arco di età al quale il campo è dedicato. Illustrare e sperimentare la specifica metodologia della branca prescelta.

Caratteristiche: il corso di branca si realizza sotto forma di campo mobile e/o fisso, a cura delle regioni, mediante l'intervento delle branche in collaborazione con la Formazione capi. Durata: una settimana.

Rivolto a rover-scolte di 19 anni (20 per le branche R/S), che hanno vissuto la route di orientamento, e con o senza esperienza di servizio in unità.

Riconoscimento: attestato di partecipazione a cura delle Regioni, che non provoca alcun "riconoscimento ufficiale" data la scomparsa dell'"aiuto capo" come figura giuridica.

Al termine del corso, la scolta o il rover possono iniziare un servizio continuativo presso un'unità. Pur appartenendo al Clan/Fuoco, il rover e la scolta partecipano all'attività della staff dell'unità in cui prestano servizio, e alle attività della rispettiva branca a livello di gruppo, zona e regione.

3. Campo scuola nazionale di branca

Scopo: aiutare la verifica della scelta educativa, del significato del metodo della branca prescelta, dell'esperienza di servizio educativo vissuta in precedenza e una valutazione critica del metodo. Fornire idee e mezzi per formulare proposte organiche, legate alle realtà ambientali in cui si opera, per dar vita ad un "progetto educativo". Stimolare la scelta di essere educatori alla fede, offrire momenti di annuncio esplicito e di testimonianza reciproca; cercare modi e mezzi per essere "evangelizzatore e catechista".

Caratteristiche: il campo scuola nazionale di branca si realizza sotto forma di campo mobile e/o fisso, sotto la responsabilità della Formazione capi e delle branche a livello nazionale. Durata: 7-8 giorni.

Rivolto a scolte-rover di 20 anni (21 per le branche R/S) che hanno vissuto la route di orientamento e il corso di branca, e che hanno esperienza di servizio in unità.

Riconoscimento: certificato di partecipazione al campo, rilasciato dal Centrale con la valutazione della staff del campo; tale valutazione è destinata alla Comunità capi e alla regione.

Al termine ai rovers e alle scolte che hanno frequentato il campo nazionale di branca, le Comunità capi possono affidare un servizio di capo in unità; partecipano alla vita della Comunità capi e all'attività delle rispettive branche a tutti i livelli.

B. Nomina a capo

La nomina a capo presuppone i seguenti requisiti:

- età minima di 21 anni;
- aver completato l'iter di Formazione capi con la partecipazione al campo nazionale di branca;
- aver svolto, dopo i 20 anni, almeno un anno di servizio educativo in unità quale membro della Comunità capi;
- svolgere un servizio educativo in associazione.

La richiesta è presentata al Comitato centrale dalla Comunità capi e sottoscritta dai Responsabili di zona e regionali.

C. Progetto del capo

Il Consiglio generale 1975 ha abolito le “tesi” per il loro progressivo svuotamento di contenuti, per il rischio di essere uno strumento discriminante nei confronti di molti capi.

Contemporaneamente il Consiglio generale 1975, per non perdere il valore di un momento di razionalizzazione offerto ai capi per fare una sintesi personale dell’esperienza di formazione e di servizio vissuta, ha chiesto alla Formazione capi di mettere a punto una proposta di razionalizzazione più articolata e più concreta delle tesi abolite.

In questa prospettiva, e come strumento:

- di collegamento fra il periodo di formazione e l’assunzione di responsabilità di servizio educativo in unità;
 - di inizio di un cammino di educazione permanente;
- raccomandiamo ai capi e alle Comunità capi il seguente “progetto del capo”.

Progetto del capo

Dopo il campo scuola nazionale di branca, il rover e la scolta in servizio in unità razionalizzano l’esperienza di crescita personale e di educazione di altri, preparando con l’aiuto della Comunità capi un “progetto educativo” per l’unità o altri ambienti dell’associazione in cui prestano servizio. Questo “progetto del capo” si articola in:

- lettura della realtà in cui si opera;
- scoperta degli obiettivi prioritari, cioè delle esigenze più profonde dei ragazzi/e in questa realtà;
- conoscenza delle possibilità, dei limiti del capo, dei suoi aiuti, della Comunità capi, ecc. (esame delle forze e delle debolezze);
- individuazione dei mezzi più efficaci, nel confronto con il metodo offerto dallo scautismo e dal guidismo;
- sintesi degli elementi precedenti e messa a punto di un progetto educativo, anche limitato ma realizzabile (traduzione in azioni, gesti, programmi, cui farà seguito la verifica dei risultati).

D. Formazione permanente

La responsabilità di questa formazione investe tutte le strutture dell’associazione, iniziando dalla Comunità capi come luogo privilegiato per svolgere questa formazione, e coinvolgendo le zone, province e regioni. È a questo livello che noi vediamo anche la soluzione del problema della qualificazione e riqualificazione dei capi in servizio.

A livello nazionale la Formazione capi individua tre campi d’azione:

- *Campi per animatori di Comunità capi*, allo scopo di dare risposte comunitarie ai bisogni degli animatori della Comunità capi, impegnati in un lavoro di “formazione di adulti”. Sono campi a livello nazionale, sotto la responsabilità della Formazione capi, e hanno una durata di 4-5 giorni. L’animatore di Comunità capi deve partecipare ad uno di questi campi.
- *Cantieri*: occasione di formazione su un tema o in un campo ben definito, a cura della Formazione capi e di esperti, di durata variabile a seconda del tema. Accanto ai cantieri tradizionali “Bibbia” e al cantiere “Tecnica di animazione di gruppo” in programma per il 1976, la Formazione capi ha allo studio la proposta e la realizzazione di cantieri su altri temi.

- *Formazione dei “formatori”*: la Formazione capi è orientata ad ampliare le occasioni di formazione di coloro che sono o saranno responsabili di eventi di formazione, al livello regionale, interregionale e nazionale. Quanto fatto negli anni scorsi a livello dei campi scuola nazionali di branca, con la realizzazione di incontri di progettazione e di verifica, ci spinge a studiare, con formule diverse a seconda dell’evento, delle routes o incontri per aiutare le future staff delle “routes di orientamento al servizio educativo nell’associazione” e dei “corsi di branca” a livello regionale.

E. Formazione dei capi di provenienza extrassociativa

Questi candidati capi, di cui si valuta caso per caso la maturità e il livello di conoscenza del compito di educatore e del metodo, vengono inseriti in Clan/Fuoco o in una Comunità capi, accedendo poi a seconda della precedente esperienza alla “route di orientamento” al servizio nell’associazione, al “corso di branca” o, in caso di candidati maturi e preparati, al “campo scuola nazionale di branca”.

F. Wood Badge Gilwell femminile

Il Consiglio generale, stante la possibilità a livello internazionale, di avere riconosciuto l’iter di Formazione capi dell’associazione, abilitante alla Wood Badge Gilwell per uomini e donne, approva l’accesso al riconoscimento per le capo donne.

Nella seconda metà degli anni '80 inizia il cammino verso il "secondo iter" dell'Agesci. Nei testi che seguono, Ermanno Ripamonti¹⁰ collega la formazione capi alla promozione del "senso associativo" e al progetto di educazione permanente che ogni Comunità Capi deve mettere in atto.

La mozione n.1 del 1987 sviluppa queste linee, sottolineando l'esigenza di ridefinire i rapporti fra Formazione Capi e Branche, assegnando alla prima la "garanzia della priorità" della formazione globale del Capo.

La mozione n.3 dà mandato per una completa revisione dell'iter..

Formazione capi e senso associativo sembrano formare un indissolubile binomio nella logica delle cose; binomio in cui le varie esperienze di Formazione Capi concorrono a stimolare, dare contenuti, esprimere il senso associativo e, contemporaneamente, viceversa, il senso associativo stimolare, motivare, imporre la frequenza di eventi di formazione capi.

Il senso associativo di cui si parla è il senso di appartenenza all'Agesci e al Movimento scout, caratterizzato oltre che dal complesso dei fondamenti del Metodo (i libri di Baden-Powell) e dalla tradizione associativa, dalle norme (Statuto e Regolamenti) che regolano, definiscono e facilitano il nostro essere e sentirci Associazione, il nostro farvi parte.

Anche sul piano delle "regole associative" sembra ormai di senso comune che la frequenza dell'iter di Formazione Capi deve essere collocata armonicamente nel progetto di educazione permanente messo in atto dalla Comunità Capi, che ha proprio "per scopo l'approfondimento dei problemi educativi (si ma anche) la formazione permanente dei Capi in quanto educatori (aggiungiamo: con uno specifico Metodo, in una specifica Associazione e, ancora, in quanto persone adulte).

L'Associazione chiede il rispetto delle "regole del gioco" e che non sia il singolo Capo che, con l'atteggiamento dell'acquirente al supermercato, sceglie a suo piacimento e da solo se, quando, come e con quale preparazione previa, andare ad un Corso regionale di Branca od ad un Campo Scuola nazionale. Ciò anche se siamo anche chiamati a svolgere con coerenza un servizio pedagogicamente e metodologicamente competente, fondato su una conoscenza dei fondamenti e del Metodo.

Ermanno Ripamonti, *Scout Proposta Educativa*, n.5, 1986, p.22

¹⁰ **Ermanno Ripamonti** è stato, in Agesci, Responsabile Centrale alla Formazione Capi dal 1985 al 1989, e poi Presidente del Comitato centrale dal 1991 al 1994.

Mozione 1/1987 “Formazione capi - 1”

Il Consiglio generale dell’Agesci, riunito a Bracciano nei giorni 1-2-3 maggio 1987,

- esaminata la relazione della Formazione capi e i documenti allegati
- preso atto della ricchezza del dibattito assembleare e del lavoro di commissione

Individua

però come nodo fondamentale da sciogliere la definizione del **ruolo** della Formazione capi all’interno dell’Associazione e i **rapporti con le branche**.

Indica

la necessità che la Formazione capi si riappropri con chiarezza delle aree di intervento che le sono proprie:

1. la riformulazione ed il lancio in termini di formazione culturale e pedagogica di tutti i temi emergenti dai luoghi istituzionali del dibattito associativo;
2. la funzione di **garanzia**, all’interno degli eventi dell’iter, della priorità di formazione globale del Capo sulla quale si inserisca la traduzione metodologica delle Branche;
3. la formazione dei formatori nell’ambito dell’iter e della formazione permanente;
4. il sostegno alle Comunità capi e ai loro Animatori come luogo principe della formazione permanente nonché alle Zone come primo luogo di stimolo e di confronto nel territorio.

Impegna

il Comitato centrale *attraverso* la Formazione capi ad individuare e a promuovere gli strumenti per concretizzare entro il Consiglio generale 1989 le aree di intervento sopra indicate.

Mozione 3/1987 “Formazione capi - 3”

Il Consiglio generale 1987 dà mandato alla Formazione capi nazionale di effettuare una completa revisione dell’iter di Formazione capi onde evitare le difformità esistenti attualmente e per adeguarlo ai bisogni emergenti. Si ritiene opportuno, tra l’altro, verificare la funzione e i contenuti:

- della Route d’Orientamento
- dei Corsi Regionali di Branca
- dei Campi Scuola nazionali
- dell’iter per adulti di provenienza extrassociativa
- opportuni momenti di aggiornamento metodologico per Capi che si avvicendano in diverse Branche
- dell’anno di servizio intercorrente tra il Corso Regionale ed il Campo Scuola nazionale
- dei momenti formativi che oggi non appartengono all’iter (Campi Bibbia, Campi di Specializzazione per Capi, ...)
- del Campo per Animatori di Comunità capi
- del Progetto del Capo.

Il lavoro di verifica e di ridefinizione qui enunciato deve portare all’elaborazione di un documento globale comprendente le eventuali proposte di modifica dello Statuto e del Regolamento dell’Associazione entro il Consiglio generale 1989.

Tale lavoro deve essere predisposto dalla Formazione capi nazionale in sintonia con la Formazione capi ai vari livelli, in collaborazione con i Responsabili delle Branche relativamente ai Corsi regionali di Branca ed in particolare con i Responsabili delle Branche R/S relativamente ai Rovers e alle Scolte che partecipano agli eventi.

Il Consiglio generale impegna altresì la Formazione capi nazionale a relazionare sulla stampa associativa lo svolgimento del lavoro.

Nel percorso verso il nuovo iter Achille Cartoccio¹¹ e Federica Frattini¹² provano a ridefinire i luoghi della formazione capi, più articolati dell'iter e lanciano alcune idee per il futuro: un anno di sperimentazione dopo il corso di branca, verificato da un capo brevettato più anziano e poi un campo scuola nazionale interbranca.

Gli obiettivi di formazione dei capi

Se ci poniamo nella prospettiva di individuare quali sono i bisogni e le esigenze formative dei capi (...), emergono alcuni obiettivi fondamentali.

Il primo di questi potrebbe essere sintetizzato con questa frase: imparare a gestire situazioni "attraenti" e significative; situazioni che si rifanno alla tradizione scout, in modo da creare nelle varie unità uno stile specifico ben diverso dall'"addestramento militare" e dall'"istruzione scolastica" (per usare i riferimenti citati da Baden-Powell).

Un secondo obiettivo è quello di acquisire uno stile personale che dalle attività scout si irradia ai comportamenti quotidiani e che consente ai ragazzi di identificarsi con un tipo di uomo e di vita improntato alla sobrietà, all'amicizia, alla fraternità, al gusto del contatto con la natura, al rispetto delle cose e degli altri, al senso religioso della vita.

Questi obiettivi, se vissuti e interiorizzati con semplicità, consentono di acquisire quella sicurezza propositiva che, accanto alla creatività delle attività, permette ai capi sia di attirare i ragazzi, sia di vivere la loro esperienza educativa con serenità e gioia.

Un altro obiettivo più razionale e "scolastico" è rappresentato dal progressivo approfondimento di quelli che sono i principi fondamentali dello scautismo, i suoi valori, le scelte caratterizzanti, le opzioni di vita.

Gli obiettivi fondamentali sono stati posti secondo questa sequenza per sottolineare un percorso esperienziale e non accademico di apprendimento. Infatti "l'aspetto teorico" rinforza, sostiene e struttura un cammino di sviluppo individuale, ponendosi come aiuto alla consapevolezza delle scelte e delle azioni.

I luoghi della formazione capi

Per cogliere e proiettare verso il futuro quel processo complesso e molto articolato attraverso il quale un capo si forma e alimenta continuamente il suo bagaglio di conoscenze e capacità, abbiamo provveduto a fare una sintetica rassegna dei "luoghi" di questa formazione.

1. il primo ambito educativo e formativo è rappresentato dalla vita di unità; attraverso il fare ragionato, lo sperimentare e il realizzare, avviene un trapasso di nozioni (dagli anziani ai giovani) tipico di ogni "arte e mestiere".
2. questa esperienza formativa è completata e arricchita dalla realtà della comunità capi, che stimola un livello di confronto orizzontale fra capi adulti, aiuta a cooperare in modo progettuale, a definire una sorta di contenitore comune in cui l'attività della singola unità è inserita.
3. accanto all'apprendimento vitale che si realizza in unità ed alla dimensione progettuale della comunità capi esiste oggi in maniera crescente ma forse ancora inadeguata rispetto alle possibilità tecniche, il canale della carta stampata (libri,

¹¹ **Achille Cartoccio** è stato, in Agesci, Responsabile Centrale alla Formazione Capi dal 1978 al 1982.

¹² **Federica Frattini** è stata Capo campo nazionale in Agesci per molti anni; prima in Campi della Branca R/S, poi in Campi per Assistenti Ecclesiastici.

documentazione, sussidi e riviste) che potrebbe essere ancora di più valorizzata se fosse più sistematico, meno frammentario e gestito “professionalmente”.

4. in questa linea, ma con possibilità di confronti più allargati, possiamo collocare incontri, convegni, assemblee e tutti i raduni di gruppo o di massa che stimolano dibattito e confronto tra portatori di esperienze diverse, ma animati da uno stesso spirito.
5. l’iter formale di Formazione Capi, che è un punto di riferimento associativo ed individuale molto rilevante, dà ordine a questo complesso continuo processo di formazione, offrendo tre momenti forti concentrati.

Abbiamo voluto fare una riflessione complessiva su questi luoghi di formazione per collocare l’iter formalizzato in un contesto più ampio. Occorre fare attenzione a non sopravvalutarlo anche perché, se interessa un numero crescente di giovani capi, il loro numero resta sempre lontano dal totale.

Poiché l’Agesci è un’associazione con ridotte risorse di coordinamento (rispetto alla sua complessità e alle sue dimensioni), intervenire in modo coerente e sistematico su tutti i luoghi di formazione capi sarebbe espressione di velleitarismo e di superficialità. Dobbiamo rilevare che oggi è importante stimolare e sostenere sempre più il trapasso delle nozioni fra i capi delle unità, sia attraverso sussidi e documentazione mirata, sia responsabilizzando meglio le strutture periferiche, in particolare le zone (scambio di capi, azioni di aiuto da gruppi a solida tradizione scout rispetto a gruppi giovani...).

Proposta per l’iter di Formazione Capi

Per fornire un utile spunto di discussione abbiamo provato a ridisegnare un’ipotesi di iter di formazione capi che, senza rivoluzionare quello attuale, ne consenta alcuni significativi miglioramenti alla luce delle considerazioni fatte in precedenza.

La struttura di base di questo iter è costituita da:

- route di orientamento al servizio associativo, secondo l’impostazione originaria dell’attuale iter;ù
- corso regionale di branca con medesima impostazione attuale, seguito da un anno di “sperimentazione individuale”, che deve tradursi in un lavoro ragionato di raccolta delle più significative attività realizzate nella propria unità, con osservazioni personali; il tutto raccolto in un apposito “quaderno di caccia”.

Questo lavoro di riflessione dovrà essere seguito e “verificato” da un capo brevettato più anziano (scelto dall’incaricato di branca) di una Comunità Capi diversa dalla propria (ma nella stessa zona, per evidenti motivi di semplificazione).

Questo capo agisce come “*tutor*” o meglio, nel nostro gergo, come “fratello maggiore”: un punto di riferimento per consigli, idee, verifiche; al termine dell’anno questo capo rivede il quaderno di caccia e stende una sintetica valutazione del lavoro fatto per la formazione capi regionale.

Quest’anno di “attività ragionata” consente l’accesso alla fase successiva dell’iter;

- campo scuola nazionale interbranca, che rappresenta un momento di razionalizzazione dell’esperienza scout, di riflessione generale sul senso e sul significato dell’essere capo e la scelta di un impegno educativo futuro non episodica e saltuaria. Questo campo assume un significato anche di sviluppo del senso di appartenenza al movimento scout.
- In un’ottica più integrata andrebbe ripensata quindi la struttura degli attuali campi scuola nazionali.

Al Consiglio generale 1989, il Comitato centrale presenta un'ampia relazione che abbraccia tutti gli aspetti della Formazione Capi. Tuttavia l'iter non è completamente modificato e si rinvia una riforma organica.

La Commissione del Consiglio generale indica gli aspetti da approfondire: il ruolo della Formazione Capi e il ruolo delle Branche; la figura del Capo, definendo il profilo dell'uomo e della donna educatori in Associazione.

Intanto si precisano contenuti ed obiettivi della Route di Orientamento.

Mozione 7/1989 "Formazione capi - 1"

La Commissione alla luce del documento proposto, pur ritenendo possibile votare una serie di modifiche al Regolamento che non contrastano con quanto elaborato, suggerisce di rimandare le succitate modifiche e di limitare l'approvazione delle modifiche al Regolamento a quelle presenti nel documento stesso, in quanto per le altre diventerebbe estremamente complesso per tempi e linguaggio articularle in modo coerente ed organico. (Questa mozione pur essendo procedurale passa agli atti per l'importanza che ha avuto ai fini degli sviluppi del lavoro).

Quadro di riferimento per la definizione del ruolo della Formazione Capi

Nonostante il mandato del Consiglio generale 1987 che chiedeva di definire il ruolo della Formazione Capi e i rapporti con le Branche, si evidenzia nella relazione di quest'anno la carenza di una premessa che risponda soprattutto al problema dei rapporti con le Branche. La Commissione non potendo risolvere da sé il problema, indica una traccia su cui procedere a questa definizione.

Gli ambiti di competenza della Formazione Capi, parallelamente a quelli delle Branche, abbracciano queste funzioni:

- *elaborazione del patrimonio di idee associative generali e di metodo*
- *deliberazione dei programmi (comprese le sperimentazioni)*
- *esecuzione e controllo*
- *formazione intesa come:*
 - *formazione metodologica*
 - *formazione alla cultura associativa*
 - *formazione alla partecipazione associativa*
- *supporto alle funzioni già enunciate (centro Studi, ecc.)*

La figura del capo

Il lavoro della Commissione ha evidenziato che nella Premessa non si caratterizza sufficientemente il Capo che si vuole formare.

I valori che sottostanno alla formazione sono tuttavia compresi, anche se non adeguatamente esplicitati nella tavola sinottica allegata.

Si è ipotizzato pertanto di emendare la Premessa con la “Figura del Capo”.

Si è chiesto inoltre alla Formazione Capi di esplicitare i contenuti della tavola sinottica e di rielaborarne la stesura alla luce delle modifiche dell’iter che il Consiglio generale andrà ad approvare

Mozione 9/1989 “Formazione capi - 3”

L’uomo e la donna che scelgono di essere educatori nell’Associazione sono coloro che hanno già maturato la capacità di inserirsi in modo attivo, responsabile e solidale nella Chiesa e nella società ed aderiscono alle scelte dell’Associazione espresse nel Patto Associativo.

Essi sono disponibili a proseguire nell’acquisizione di spessore umano e competenze specifiche, anche in relazione alla figura del Capo - fratello maggiore - indicato da B.-P. Partendo da questa attenzione al divenire, personale e associativo insieme, la Formazione capi dell’Agesci propone come strumento idoneo ed adeguato un iter formativo che contribuisca al raggiungimento degli obiettivi suddetti.

(Emendamento aggiuntivo da inserire prima del penultimo comma “Premessa” pag. 40 - Agescout suppl. 2/89).

Nel processo di cambiamento dell'iter, si presentano anche riflessioni di carattere generale della formazione capi in Agesci, e sui suoi obiettivi.

Un estratto sulle politiche della formazione (Agescout n.2, 1990) indica un itinerario della Formazione Capi articolato su quattro aree formative: formazione alle scelte educative in Associazione; formazione alla competenza metodologica; formazione all'appartenenza associativa; formazione per quadri e formatori.

La politica di formazione

Lo sviluppo quantitativo (numero dei soci, estensione sul territorio nazionale...) e la complessità qualitativa (articolazione delle relazioni, distribuzione dei processi di partecipazione e decisione...) pongono a tutta l'Agesci nuove domande di senso sulla identità scout e sull'identità associativa. In questa situazione, grande è il bisogno di processi culturali che accompagnino quelli organizzativi. Tra i processi culturali, quelli formativi acquistano particolare importanza.

Per la formazione Agesci paiono convergere due orientamenti che vanno oggi sviluppati contemporaneamente. Uno è più rivolto alla qualità delle attività associative e alla loro integrazione. La Formazione Capi è da considerare, da questo punto di vista, un aiuto e un supporto per favorire un sentire comune, uno stile omogeneo, una cultura del progetto educativo di cui parla il documento "Lo Stato dell'Associazione". In questo senso il settore Formazione Capi è un servizio alle branche e agli altri settori.

Un secondo orientamento vede la Formazione Capi attenta a proporre, istituzionalmente, per i Capi momenti di formazione di base e per ruoli specifici. La FC garantisce in questo caso la trasmissione progressiva di un patrimonio metodologico contribuisce alla tutela della qualità dell'intervento educativo attuato nelle Unità.

Si dovrà prevenire ogni tentazione ad appesantire e burocratizzare, ma garantire, insieme alla fatica di ogni apprendimento, la semplicità e la bellezza di ogni esperienza scout: i Capi dovranno desiderare la formazione, prima di percepirla come dovere etico o amministrativo. In secondo luogo, poiché la formazione capi è, prima di tutto e all'inizio, un processo di autopromozione, la Formazione Capi potrà stimolare, integrare questo processo, ma non avocarlo a sé; l'iter si avvale perciò di diverse agenzie intra associative: le comunità capi, prima di tutto; le Zone accomunate alla Regione in un progetto di formazione ricorrente e di sostegno alle Comunità Capi; le Branche, non più disgiunte dalla Formazione Capi nella gestione di momenti regionali o nazionali.

L'itinerario della Formazione Capi trova il suo sviluppo attraverso quattro aree formative che vogliamo tentare qui di distinguere a partire dagli apprendimenti che rivorrebbero acquisire più che dalla sequenzialità temporale.

La formazione alla scelta educativa in Associazione, che si esprime, fin dall'inizio, con la Route di Orientamento al servizio associativo e attraverso altri momenti, in corso di sperimentazione un po' in tutte le Regioni, rivolti agli adulti. La Route si rivolge ai R/S, prima dunque della partenza. Come ha chiarito il Consiglio Generale '89, la Route assume il carattere di contributo alla ricerca di ambiti di impegno per il R/S e solo successivamente acquista il significato di momento dell'iter. È una indicazione pedagogicamente legittima e coerente che ci siamo impegnati a gestire, sia formulando degli orientamenti operativi, sia formulando con la Branca R/S un gruppo di lavoro permanente che tenga in osservazione il fenomeno.

La formazione alla competenza metodologica, come momento dell'acquisizione degli strumenti del metodo propri di una fascia di età, di branca perciò. Apprendimento teorico-propositivo nel Corso regionale; esperienziale nel Tirocinio; più consapevole e ricco nel Campo Nazionale di oggi e negli "stages" metodologici.

La formazione alla appartenenza associativa (che comprende tutte le scelte valoriali esplicitate nel patto Associativo ed espresse nell'"agire" dell'Associazione), oggi diluita in tutto l'arco dell'iter, soprattutto nel Campo Nazionale, nel lavoro di confronto in staff e in Comunità Capi, negli incontri con altri Capi, potrà trovare una maggior sintesi in futuro.

La formazione al gestire e al formare, rivolta a quei Capi che si mettano al servizio della struttura organizzativa e della formazione. È una formulazione nuova, propria delle esigenze odierne dell'Agesci, su cui la sperimentazione dovrà continuare, prima di trovare modalità riconosciute e codificate. È opportuno riconoscere una distinzione tra il ruolo di Quadro e quello di Formatore, anche se la funzione di gestione comporta, per la specificità dell'Agesci, capacità e volontà di formazione.

Con la Mozione n.18 del 1991 si approva il “piano regolatore” della formazione dei Capi, attività più ampia di quella specifica di formazione capi. L’orizzonte abbraccia i diversi livelli associativi e diverse attività, dalla “funzione formazione” al settore Formazione Capi.

La mozione n. 17 del 1991 definisce gli aspetti principali del “profilo funzionale del capo”, che aprirà la strada alle recentissime modifiche dell’iter.

“Formazione dei capi” Allegato 4/1991 [5] alla Mozione 18/1991

Per formazione dei capi si intendono le attività di supporto alla formazione degli adulti in servizio associativo con riguardo a tre esigenze:

1. imparare a progettare la propria crescita di adulto come persona e come capo secondo le scelte del Patto Associativo;
2. acquisire una competenza pedagogica e metodologica;
3. acquisire la cultura dell’associazione e la capacità di partecipazione attiva (formazione associativa).

Con riguardo alle attività di formazione dei capi occorre considerare i diversi compiti degli ambiti territoriali e degli organi.

Comunità capi:

- stimolo e verifica del progetto del capo;
- tirocinio;
- formazione permanente.

Zona:

- supporti alle Comunità capi per il progetto del capo e per la formazione permanente;
- supporti, coordinamento e verifica del tirocinio;
- occasioni di aggiornamento per la formazione associativa.

Regione e Centrale:

- lettura delle esigenze connesse al progetto del capo, al tirocinio ed alla formazione permanente e preparazione di supporti di animazione;
- occasioni e strumenti di aggiornamento metodologico ed associativo;
- iter, formazione dei formatori, formazione quadri.

A livello di Zona le attività di formazione dei capi si articolano secondo gli organi e i soggetti fruitori in base al progetto di Zona.

A livello regionale e nazionale attività di formazione dei capi si articolano secondo le competenze dei diversi organi e dei diversi Settori:

1. convegni, consigli, comitati (nell’ambito delle rispettive competenze):
 - deliberazione e verifica dei progetti e programmi nel cui ambito si definiscono le politiche di formazione (obiettivi quantitativi e qualitativi) con particolare attenzione oggi alla formazione diffusa ed alla formazione quadri;
2. “funzione formazione” (Branche, Settori, IMIE, F.C.):

- attuazione coordinata delle politiche di formazione attraverso momenti di lavoro comune e di confronto, anche rielaborando il materiale prodotto dall'associazione con riguardo a:
 - elaborazione e trasmissione della cultura associativa attraverso diversi canali ed occasioni;
 - definizione degli obiettivi e dei contenuti degli eventi di formazione dei capi, di formazione dei formatori e di formazione dei quadri;
3. Settore Formazione capi:
- impulso e coordinamento delle attività di cui al punto 2);
 - lettura delle esigenze delle Comunità capi, Zone e Regioni in merito al tirocinio, alla formazione permanente, al progetto del capo, alla formazione diffusa e alla preparazione di supporti con riguardo ai contenuti, ai mezzi e agli spunti di animazione da usare;
 - verifica dell'andamento dell'iter;
 - verifica degli eventi in relazione ai loro obiettivi;
 - definizione delle modalità degli eventi di formazione dei capi, dei quadri e dei formatori;
 - organizzazione degli eventi di formazione dei formatori e di formazione dei quadri.

Mozione 17/1991 “Formazione capi - 1”

Il Consiglio generale '91, preso atto del documento sul profilo funzionale del capo preparato dalla Formazione capi,

dà mandato







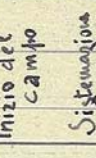
allo stesso Settore Formazione capi di riformularlo tenendo conto delle seguenti indicazioni e proposte di integrazione.

1. Il profilo funzionale va inteso come indicazione di capacità e competenze del capo, da utilizzare come strumento di lavoro da parte dei formatori nelle attività di formazione dei capi e da parte delle Co.Ca.
2. Il profilo va articolato specificando le capacità e le competenze rispetto alle tre esigenze formative evidenziate nel documento sulla formazione dei capi.
3. Con riguardo alla prima esigenza (crescita di adulti come persone e come capo secondo le scelte del Patto Associativo e con un progetto) si può evidenziare che:
 - a. circa le doti personali del capo nell'ambito di una più complessiva 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 politica, come capacità di lettura della realtà e di proposta, come testimonianza coraggiosa nella vita quotidiana, come inserimento nelle realtà territoriali, come partecipazione attiva alla comunità 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.
4. Per quanto riguarda la seconda esigenza (competenza pedagogica e metodologica) vanno sottolineati i seguenti elementi:
- 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;
 - c. capacità di tradurre la proposta educativa in progetto educativo e in programmi di unità;
 - d. comprensione e messa in pratica delle caratteristiche fondamentali del rapporto educativo tra adulto e ragazzo in una Unità scout ("punto d'appoggio" e "guida", educare attraverso il metodo e la comunità, ecc.).
5. Per quanto riguarda la terza esigenza (formazione associativa) vanno evidenziati i seguenti elementi:
- a. capacità di educare nella comprensione della rete di relazioni che è attorno al ragazzo (famiglia, scuola, altre agenzie educative, contesto socio culturale);
 - b. capacità di lavorare con altri adulti in Co.Ca. e in staff con particolare riguardo alla diarchia;
 - c. comprensione del servizio di capo anche come attività di formazione di altri capi all'interno dello staff;
 - d. capacità di sintesi personale della cultura associativa;
 - e. partecipazione attiva e cosciente alla vita dell'associazione.

Progetto-orario **Campo-Scuola Regionale** di **I tempo**

Laghi di Monticchio 1-6-X-1951

Sabato 1	6-7	7-7,15	7,15-8,15	8-10,30	11-12	12-14	14-15	15-16,30	16,30-19,30	19-20,30	21-22
Sabato 1											
Domenica 2	Sveglia ginnastica Publizia	S.MESSA Publizia	Colazione pranzo Rivincita 8,15-10,15 publizia	Il calcio Squadristica	Giocchi publizia	Bevande Pranzo Publizia	Pionieristica (contingenti al campo)		Inizio del campo Sistemazione Bevande Cena Publizia	Fuoco del Bevernuto 8,22 gioco notturno	
Lunedì 3	Sveglia caceri adornativa Publizia	S.MESSA Publizia	Colazione pranzo Rivincita 10,15-11,15 Publizia	La qualità del calcio	publizia	Bevande Pranzo Publizia	Marrone abito delle dette	Trasmissione Notte	Bevande Cena Publizia	Fuoco alla campa "Il Fattore"	
Martedì 4	Sveglia ginnastica Publizia	S.MESSA Publizia	Colazione pranzo Rivincita 11,15-12,15 Publizia	Incontri di Parti di publizia	Giocchi publizia	Bevande Pranzo Publizia	Notte degustare Incontri		Bevande Cena Publizia		
Mercoledì 5	Due ore publizia	Due ore publizia	Due ore publizia								
Giovedì 6	Due ore publizia	Due ore publizia	Due ore publizia	ore 8,30 ore 9,15 publizia	ore 8,30 ore 9,15 publizia	ore 8,30 ore 9,15 publizia	ore 8,30 ore 9,15 publizia	ore 8,30 ore 9,15 publizia	ore 8,30 ore 9,15 publizia	ore 8,30 ore 9,15 publizia	ore 8,30 ore 9,15 publizia

H Y K E



Schema del Campo Scuola regionale branca E, Laghi di Monticchio, 1951
 Archivio Storico ASCI, busta 65 - fasc.349
 Centro Documentazione Agesci, Roma

UN CAPO DELL'ASSOCIAZIONE
La formazione capi in Agesci negli anni '90:
secondo iter e profilo del capo

Con la mozione 19/91 si conclude il percorso di modifica del primo iter, definendo i contenuti del secondo. Le novità principali sono il Campo di Formazione Associativa, come momento dell'iter non più di Branca, la formalizzazione del tirocinio. Avendo in mente il "profilo del Capo" dell'Associazione, individuato nella Mozione n.17/1991.

Nascono nuove sigle: CFM, CFA...

Mozione 19/1991 “Formazione capi - 3”

Il Consiglio generale 1991,

approva

il documento presentato dalla Commissione sull'iter condividendone l'impostazione del percorso “formativo”...[...]

“Documento commissione sull'iter”, Allegato 5/1991 [6]

Gli attuali bisogni formativi richiedono:

- la frequenza a momenti istituzionali di un iter di formazione capi;
- l'elaborazione di un progetto formativo da parte dell'adulto in servizio educativo, nell'ambito del “Progetto del Capo”;
- la partecipazione a iniziative organiche di formazione proposte e coordinate dalle Comunità capi e dalle Zone;

per quanto riguarda l'iter istituzionale si individuano come elementi costitutivi:

* *Campo di Formazione Metodologica:*

occasione di conoscenza esperienziale degli strumenti metodologici e di approfondimento delle motivazioni pedagogiche alla base dell'utilizzo di questi.

* *Tirocinio:*

esperienza di servizio attivo all'interno di uno staff sotto la responsabilità della Comunità capi e partecipazione a interventi mirati da parte di Zone e/o Regioni.

** Campo di Formazione Associativa:*

momento di confronto e verifica dei contenuti fondamentali che qualificano l'essere capo dell'associazione.

Sulla base di questi principi identifichiamo le seguenti linee operative:

- a. dal momento di ingresso in Comunità capi l'adulto in servizio associativo inizia l'esperienza di tirocinio e, preferibilmente all'inizio del primo anno, partecipa al Campo di Formazione Metodologica della Branca nella quale svolge il tirocinio;
- b. dopo almeno un anno di tirocinio e la frequenza del Corso di Formazione Metodologica, la Zona, sentita la Comunità capi di appartenenza, può dare l'autorizzazione alla conduzione di una Unità per un periodo non superiore ai due anni, limitatamente alla Branca cui si è svolto il tirocinio. Entro tale periodo il capo Unità completa il suo iter con la partecipazione al Campo di Formazione Associativa;
- c. dopo la partecipazione al Campo di Formazione Associativa la Comunità capi può richiedere la nomina a Capo dell'associazione, che viene riconosciuta dal livello centrale sentiti i pareri di Zona, della Regione ed espressi dagli eventi di Formazione capi;
- d. per i Capi unità che nello svolgimento del servizio educativo si trasferiscono da una Branca all'altra, si prevedono momenti di aggiornamento metodologico strutturati in maniera più agile rispetto ai Campi Scuola;
- e. la politica di formazione è parte essenziale del progetto di ogni livello associativo e vanno quindi individuate iniziative specifiche relative al supporto dell'azione educativa in Comunità capi

Roberto D'Alessio¹³, e Tina Italia¹⁴, in un primo articolo su Proposta Educativa, ragionano sui risultati sperati e sugli impegni connessi all'adozione del nuovo iter, partendo dalla distanza fra norme e realtà. Tutti i livelli associativi devono concorrere alla formazione dei capi.

In un secondo articolo, passano in rassegna le difficoltà che incontra chi è chiamato a fare il capo: per potenziare la formazione c'è una grande sfida che comunità capi e Agesci tutta devono raccogliere.

...La situazione associativa attuale può essere sinteticamente descritta da questi dati:

- il 49% dei capi non ha completato l'iter formativo;

tra questi che non hanno completato l'iter:

- il 32% non ha vissuto nessun evento;
- il 6,1% ha fatto la Rosea;
- il 61,2 % ha fatto il Corso regionale di Branca;
- la Route d'Orientamento al Servizio è presente complessivamente nell'iter del 29% dei soggetti campione;
- considerando solo i capi in servizio in unità (esclusi dunque i capi gruppo) ha un iter completo e proprio della branca in cui fa servizio il 27.35% dei capi.
- Questa situazione non è praticamente mutata dal 1986 ad oggi per i 25.000 capi censiti in comunità capi e nei vari comitati.
- Un migliaio di capi si muove per l'Italia ogni anno scout per frequentare i campi nazionali; il doppio, 2.000 capi, per frequentare il campo metodologico di branca nella propria regione o in altre regioni.

Ora, questa situazione stabile e non buona ha fatto dire all'Associazione che c'era bisogno di provocare un riavvicinamento tra l'iter di formazione scritto sulla carta e quello reale. Questo cambiamento poteva essere "giocato" in molti modi, scegliendo fra diversi punti di vista possibili. Quello ad esempio, di diminuire il tempo richiesto dall'iter per diventare capo, lasciando a livello locale (comunità capi e zona) più spazio per definire l'idoneità a essere capo; quello di portare tutto sulla formazione metodologica (il capo di branca) già oggi meta di arrivo nella formazione di molti capi; quello di semplificare e ridisegnare l'attuale iter; il Consiglio generale di fronte a vari scenari, ha fatto scelte che hanno trovato ampio consenso.

Ripassiamole una ad una per valutarne le caratteristiche applicative:

1) La scelta di pensare ad un'*unione integrata* delle competenze che un capo deve possedere. Qualità personali, conoscenza del metodo a quel livello di età dove presta servizio, appartenenza associativa devono fondersi, durante un iter "istituzionale", fatto sostanzialmente di sue settimane di campi scuola e di un anno di tirocinio con la propria comunità capi. Non è poco ma è un impegno che nell'arco massimo di tre anni si può assumere.

¹³ **Roberto D'Alessio** è stato Responsabile centrale alla Formazione Capi dal 1989 al 1993.

¹⁴ **Tina (Concetta) Italia**, è stata Incaricata nazionale alla Formazione Capi dal 1991 al 1994.

2) La scelta di coinvolgere tutti i livelli associativi nella formazione dei capi, definendo in modo ampio la formazione capi come “un’attività di supporto alla formazione degli adulti in servizio associativo”.

In queste iniziative “di supporto” rientra perciò l’iter istituzionale ma anche gli eventi di formazione capi non ordinari e anche, in senso più largo, gli avvenimenti che coinvolgono i capi in modo programmato e significativo e che oggi consideriamo essenziali a identificare i compiti di un capo. Per capirci, è come se pensassimo a tre cerchi concentrici il cui primo, “centrale”, è il più grande e importante.

Al centro della vita associativa c’è il rapporto educativo “giocato”, la realtà educativa dell’unità con tutta la sua immediatezza e profondità.

Dietro questa realtà, in seconda linea, meno “importante” (ma oggi più importante di ieri) c’è il servizio di supporto a questi capi; servizio prudente nel non distogliere dal compito le poche energie di un volontario, ma di qualità per essere bello e affascinante: si fa per piacere e non tanto per dovere.

Se volessimo continuare il ragionamento possiamo pensare ad un terzo cerchio fatto da quegli eventi in cui si decidono gli orientamenti politici generali dell’Associazione; anche questi servono a fare il capo oggi; anche questi coinvolgono capi, ma più nella loro veste di quadri e non hanno perciò valenza formativa ed esplicita.

3) Una terza scelta è stata quella di identificare i diversi compiti della struttura associativa di fronte a questa impostazione. Ruolo centrale della comunità capi (è lì che si forma, all’80% un buon capo!) che “verifica il progetto del capo”; promuove il tirocinio e la formazione permanente. La zona aiuta questi impegni.

Nei comitati regionali e nazionali si hanno tre funzioni: quella di “definire gli obiettivi e i contenuti” degli eventi di formazione capi ed è una funzione di tutto il collegio. Poi la funzione “di coordinare e dare impulso” a questa definizione di obiettivi e contenuti e di “definire le modalità e organizzare” (cioè programmare, gestire, valutare, aiutare...) gli eventi stessi, che è compito del settore formazione capi.

4) Il Consiglio generale non si è fermato a scelte di indirizzo ma ha anche offerto alla comunità capi e agli organi associativi, per la prima volta, un profilo funzionale per quattro tipi di capo scout che svolgono servizi diversi: il capo unità; il capo gruppo; il capo campo; il quadro. Questi quattro profili sono strumenti fondamentali di lavoro: pensate ad una comunità capi o ad uno staff di campo scuola che deve, da ora in poi, cominciare a lavorare su un’idea di competenza del capo unità non più solo sua, ma indicata da tutta l’Associazione. Un bel cambio!

5) Infine una serie di scelte conseguenti queste impostazioni. La Route di Orientamento solo per gli appartenenti a comunità R/S ed il Corso di branca per chi è all’inizio del suo cammino in comunità capi; il nuovo campo per adulti di provenienza extrassociativa; il campo per capi gruppo; l’invito a sperimentare formule nuove per la formazione dei capi in servizio di quadro e per i capi campo. Su due cose ci pare il caso di soffermarci ancora:

- L’abolizione della “norma transitoria”, dal 1° gennaio 1994, cioè di quella norma che consentiva di fare il capo senza aver completato l’iter. È un impegno fondamentale per tutta l’Agesci! Che deve rientrare tra gli obiettivi personali e comunitari di ogni comunità capi e di ogni programma scout;

- L’invito a sperimentare formazione per capi campo nazionali e regionali. Si tratta di creare una, diciamo così, “scuola formatori” dove i 400 capi campo dei campi di formazione associativa e di formazione metodologica trovino occasioni di aiuto e di scambio che oggi non esistono.

Noi speriamo che queste decisioni e questi impegni che, come quadri dell'Agesci ci sono chiesti, diventino veramente occasioni per aiutare e far innamorare i capi al loro servizio e non per renderglielo più difficile e burocratico.
Anche questa è una sfida: auguri!

Roberto D'Alessio Tina Italia, *Scout Proposta Educativa*, n.35, 1991, pp.18-19

Essere capo nello scautismo oggi, vuol dire aver scelto liberamente di fare l'educatore in un'Associazione di volontariato. Mettersi al servizio di una crescita globale di un gruppo di bambini/e, ragazzi e ragazze perché siano cittadini di "un mondo un po' migliore e fare Scautismo in modo tale che sia già, fin d'ora, un migliorare la comunità sociale in cui viviamo.

Questo "mandato di educatore" è uno dei più belli e difficili.

Bello perché giocare l'avventura del rapporto educativo nello Scautismo è affascinante, stimolante, estremamente arricchente. È sempre stato così; da B.-P. ad oggi non è cambiato granché nel rapporto capo-ragazzo; è proprio così come lo descrive lui nei suoi libri (avete letto il "Libro dei capi"?).

Quello che è diventato col tempo più difficile è il contesto in cui noi siamo chiamati a fare i capi: cambiano i ragazzi e le loro esigenze, con molta più velocità del passato; sono cambiate e sono più impegnative le richieste che la società fa all'Agesci.

È aumentata la pressione sui capi e lo vediamo dal senso del tempo (sempre poco!) a disposizione per far quadrare i conti tra servizio scout, scuola, lavoro, affetti, tempo libero.

Da qui nasce il fatto che fare il capo non è da tutti: ci vuole qualche scelta impegnativa di vita; ci vuole più preparazione di ieri; ci vuole un impegno continuato per un po' di tempo (in Europa, dicono le statistiche, si resta capi scout per 2 anni e mezzo in media; ce la facciamo in Italia a restare capi per 4 anni in media?).

L'Associazione vuole aiutare i suoi capi più di ieri e si è chiesta come e dove si impara a fare il capo.

Come sempre nello Scautismo si impara facendo. Il 60% del proprio mestiere di capo lo si impara in un buono staff e in una buona Comunità Capi, con un buon maestro di Scautismo, insomma. Per raccogliere il massimo della esperienza concreta è stato introdotto il termine "tirocinio" per indicare 1 anno di normale servizio di capo ma accompagnato dal Capo Unità e dal Capo Gruppo, per farne occasione piena di apprendimento.

E poi ci sono i campi scuola dell'iter (itinerario) di formazione (due eventi di 6 giorni ciascuno) da dedicare alla propria formazione con altri capi, liberi da preoccupazioni organizzative per riflettere ed imparare: un campo orientato ad acquisire gli strumenti base; un altro campo a rielaborare la propria esperienza di capo. Oggi questi campi si chiamano Corso regionale di Formazione Metodologica e Campo Nazionale di Formazione Associativa. Lì si acquisisce un altro 40% di ciò che serve per fare un buon capo.

Ora la domanda è questa: è troppo pensare che un giovane capo di oggi, per fare il capo, l'educatore scout in Italia, deve fare un percorso di una settimana di formazione - un tirocinio in servizio - un'altra settimana di formazione?

Dopo questo iter egli è un capo riconosciuto dall'Agesci; dall'Associazione Internazionale degli scouts ed anche, in forma più implicita, dalla società italiana che sempre più spesso sa che può contare sui capi scout così preparati.

È troppo chiedere questo oggi? Dobbiamo accontentarci del solo tirocinio? O di un solo campo? O di che cosa?

Io non credo che sia proprio troppo anche se so che un capo deve aggiungere ai Campi Scuola le attività ed i campi di unità.

Anzi penso che questo itinerario vada fatto in due anni dall'entrata in Comunità Capi.

È una grande sfida per tutti: per i capi che devono mettere a disposizione del tempo; per le Comunità Capi che devono aiutare i loro capi nei primi due anni liberandoli dalle troppe riunioni interne e da Seminari, Convegni, altri campi di formazione, attività varie: i primi due anni si fa solo l'attività e la propria formazione di base (i due campi ed il tirocinio).

Questo potrebbe essere lo slogan di ogni Comunità Capi nel futuro!

La sfida è grande anche per l'Agesci tutta, che deve organizzare il doppio dei campi che fa oggi e deve poi migliorarne complessivamente la qualità (già buona) e l'omogeneità.

Ma la riforma delle Strutture serve proprio a questo: a mettere le strutture al servizio dei propri capi.

Il Consiglio Generale ha deciso di raccogliere questa sfida: ha deciso di abolire dal '94 la norma che consentiva di fare capo unità senza nomina a capo; per prendere una decisione così impegnativa si è riservato di decidere definitivamente nei prossimi Consigli Generali prima del '94, e ha previsto che si possa arrivare alla nomina a capo in un periodo massimo di tre anni dall'entrata in Comunità Capi, ma a me piace partire forte e pensare che anche in meno tempo ce la si possa fare. Mi piacerebbe conoscere il parere dei capi su questo.

Da parte nostra, della Formazione Capi, illustreremo in un prossimo articolo le decisioni prese dal Consiglio Generale che hanno chiarito molte cose nella prospettiva, nel ruolo e nei programmi della Formazione Capi.

Tra il '94 ed il '98 i Consigli Generali mettono a punto gli schemi e poi i modelli unitari della ROSEA, dei Campi di Formazione Metodologica, dei Campi di Formazione Associativa, del Tirocinio.

È un lavoro di grande sistematizzazione, in cui sono definiti gli obiettivi formativi di ciascun evento.

Il modello definitivo è il profilo del Capo, nella versione approvata nel 1994, promovendo ciascun evento, in modo specifico, il saper comunicare, il saper fare, il sapere far fare, il saper essere fino a raggiungere, con la nomina a Capo, la maturità dell'adesione alle scelte del patto Associativo e alle scelte di servizio educativo in Associazione.

L'iter di Formazione Capi permette il raggiungimento delle competenze previste nel profilo del capo: documento predisposto per il CG 1989 approvato nel CG 1994: Competenze del Capo in Agesci

	Route di Orientamento AL Servizio Associativo	CORSO di FORMAZIONE METODOLOGICA	TIROCINIO	CAMPO di FORMAZIONE ASSOCIATIVA	NOMINA a CAPO
SAPER COMUNICARE	Valenza politica dell'educazione = scelta di servizio – educare con un metodo	Capace di scelte consapevoli relative al Patto Associativo		Capace e competente nell'uso della metodologia adeguata in rapporto all'ambiente ed al territorio circostante	Valenza politica dell'educazione = scelta di servizio – educare con un metodo
SAPER FARE	Capace di buona accettazione di sé, traducibile in atteggiamento positivo, ottimista verso persone, cose, situazioni	Capace di rispondere in modo equilibrato ed efficace alla domanda educativa attraverso il progetto educativo condiviso	Cosciente di operare in un sistema complesso, globale ed intraprendente di relazioni capace di vivere il servizio come membro di una Co.Ca.	Capace di agire in modo innovativo e di contribuire alla realizzazione della gestione del progetto Educativo	
SAPER FAR FARE	Disponibile a "imparare facendo" cioè partecipa del progetto ma non responsabile in prima persona – servizio rotativo quadrimestrale e annuale. Premessa di un servizio continuativo in un'Unità	Capace di impegnarsi in servizio associativo ed extrassociativo della durata di un anno prima (proposta modifica Regolamento R/S) "l'arte del capo"	Capace di assumere delle responsabilità guidate dal capo unità Partecipa di occasioni di riqualificazione metodologica di branca	Capace di educare al senso di appartenenza alla comunità ecclesiale e al movimento	
SAPER ESSERE	Impegno ad essere: fedele, fiducioso, mutuo, autentico, credibile, solido, leale, autonomo	Responsabile – testimone coerente secondo uno stile di vita	Testimone della scelte di fede, impegno politico, prassi morale, scelte professionali	Capace di mentalità aperta e di vivere il mandato associativo, nella fedeltà alle regole del gioco	Capace di condivisione come scelta di sé per gli altri, ascolto, dialogo, confronto e disponibilità alla riconciliazione – servizio gratuito, costruttivo, volontario

“Campi di Formazione Associativa: schema unitario” Allegato 6/1994 [13] alla Mozione 23/94

Il Consiglio generale 1993 impegnava con la mozione n. 19 la formazione capi, in collaborazione con i responsabili centrali al metodo e agli interventi educativi, gli incaricati nazionali alle branche e ai settori, a formulare per il Consiglio generale 1994 uno schema unitario che definisse gli obiettivi, i contenuti e i progetti per la conduzione dei campi di formazione associativa.

[...]

Tipologia degli eventi formativi in relazione alla progressione negli obiettivi dell'iter

Il processo formativo, che si concretizza nell'iter, mira al miglioramento equilibrato di due aree generali:

- l'identità del capo (sfera vocazionale);
- il metodo e l'arte del capo (sfera della competenza).

La metodologia del campo si colora di uno stile diverso per ogni campo, a seconda della fase dell'iter in cui l'evento si colloca e dei prevedibili bisogni espressi dai partecipanti:

- a livello del campo di formazione metodologica lo stile è prevalentemente trasmissivo perché il campo è orientato a rispondere al bisogno di acquisire strumenti e apprendere i compiti del ruolo di capo;
- a livello di tirocinio lo stile è sperimentale e corrisponde all'azione del capo che mette in pratica ciò che ha appreso in teoria;
- a livello del campo di formazione associativa lo stile è quello della ricerca comune, intesa come orientamento alla rielaborazione e alla riflessione sulla propria esperienza di servizio.

Lo stile e l'orientamento del campo presuppongono alcune modalità particolari di gestione che verranno esemplificati più sotto.

“ROSEA” Allegato 8/1994 [15]

La Formazione capi e la branca R/S hanno continuato il lavoro di riflessione comune sulla route, utilizzando il prezioso contributo della commissione costituita dai referenti regionali Rosea, affiancati da alcuni componenti della pattuglia di Formazione capi e di branca R/S.

In particolare si è trattato di inserire l'evento in modo organico tra le occasioni di progressione personale del R/S.

Per la caratteristica della Rosea di permettere una rilettura del cammino scout vissuto, essa rimane evento centrale nel percorso del rover e della scolta.

L'affiancamento alle altre occasioni (Cantieri, Campi, etc.) rende poi possibile precisare senza ambiguità la tematica centrale dell'evento, cioè la presentazione dell'Agesci e della scelta del servizio educativo.

Per realizzare questo duplice obiettivo il programma della Rosea si articola nei seguenti contenuti:

- verifica del cammino esperienziale e vocazionale, attraverso momenti di confronto
- servizio come risposta alla chiamata di Dio e ai bisogni della realtà
- servizio educativo e valenza politica dell'educazione
- figura del Capo come particolare scelta dell'Uomo/Donna della Partenza
- educare con il metodo scout
- strutture associative e democrazia associativa

- proposta di fede nell'Agesci e spiritualità scout

Questa caratteristica di forte organicità rispetto al servizio in Associazione ci ha spinto a condividere la scelta per la quale gestione dell'evento va affidata ad uno Staff interbranca con Capi Campo esperti di branca R/S.

L'individuazione dei Capi Campo e degli altri membri di Staff è di competenza della branca R/S congiuntamente alla Formazione capi che li propone al Comitato Regionale per la nomina secondo i criteri in uso nella Regione per la designazione dei formatori.

Ai Capi Rosea vanno offerti specifici momenti di formazione formatori, curati dalla Formazione capi in collaborazione con la branca R/S.

In questa prospettiva andrà curata la collaborazione futura a livello regionale, con il pieno inserimento dei Capi Campo nella Rete Formatori.

L'omogeneizzazione degli eventi andrà utilmente perseguita attraverso il lavoro coordinato a livello di Comitati Regionali.

Ad oggi sta proseguendo l'opera dei referenti Rosea, volta alla raccolta e messa in circolazione dei materiali e delle esperienze più interessanti.

“Modello Unitario dei Campi di Formazione Associativa (CFA)”, Allegato 2/1996 [9]

.....

Il campo di formazione associativa nel contesto dell'iter istituzionale

“Il CFA parte dall'esperienza di un servizio educativo in una branca per arrivare ad una verifica rispetto al metodo scout nella sua globalità”. Questa definizione chiarisce la proposta formativa del CFA nell'iter (cfr. documenti Consiglio Generale '93).

Questa affermazione è ancor più comprensibile se la si colloca nel contesto dell'iter di base, di cui il CFA è l'ultima tappa e se la si legge accanto al profilo funzionale del capo, definito nel Consiglio Generale '91.

Infatti il CFA deve rispondere, concludendo le proposte istituzionali, ai bisogni e agli obiettivi delineati nel profilo. La caratteristica del capo che emerge con più forza, soprattutto nella parte che riguarda la competenza pedagogica e metodologica, è quella relativa alla comprensione del metodo scout nel suo complesso e nella continuità tra le branche. L'obiettivo formativo di un CFA è dunque quello di favorire la formazione di un capo dell'associazione, che fa servizio con competenza in una branca, e non più quello di formare un capo “di branca”.

.....

Il Campo di Formazione Associativa

La tipologia dell'evento in relazione alla progressione negli obiettivi dell'iter

Nei momenti - eventi - che l'iter di formazione capi propone, c'è progressione nell'acquisizione delle competenze ad essere Capo. L'obiettivo è rispondere al “profilo di Capo”, cioè alla figura di Capo definita dal Consiglio Generale '91 proprio in relazione alle proposte formative. Il CFA è il momento finale del percorso istituzionale per cui gli obiettivi relativi al profilo di Capo, sono quelli che vengono presi più direttamente in esame come obiettivi formativi dell'evento: la capacità di tessere rapporti maturi, responsabili con gli altri, ragazzi ed adulti, la scelta cristiana e la scelta politica, la scelta di servizio realizzata con competenza metodologica.

Al CFA dunque le competenze “mature” di un Capo vengono esplorate, confrontate, approfondite, in una condizione che è quella della ricerca, cioè della loro definizione e valutazione, in rapporto a ciò che si è e dai progetti futuri di realizzazione di sé come Capo,

con l'aiuto delle esperienze e delle realtà dei partecipanti a confronto con le proposte associative.

.....

Poi venivano riportati sinteticamente gli obiettivi formativi

§ verifica della propria vocazione di capo

- verifica, sintesi e costruzione di prospettive future circa la propria scelta di essere educatore nella consapevolezza della propria storia;
- consolidamento delle motivazioni ad essere capo-educatore in riferimento alle scelte associative, cristiana e politica del Patto Associativo;
- assunzione del mandato di capo nello sviluppo di una mentalità aperta e nella fedeltà alle regole del gioco;
- aiuto all'armonizzazione dei propri ambiti di vita;

§ affinamento dell'arte del capo (razionalizzare, completare)

- comprensione delle caratteristiche fondamentali del rapporto educativo fra adulto e ragazzo in una unità scout;
- comprensione delle motivazioni pedagogiche alla base dell'utilizzazione del metodo;
- comprensione del metodo scout nel suo complesso e quindi della sua continuità nelle diverse Branche;
- rielaborazione dell'esperienza di capo e competenza (creativa ed innovativa) nell'applicazione del metodo scout;
- comprensione delle relazioni esistenti tra i diversi livelli di progetto associativo e di questi con le progettualità presenti nel territorio.

“Modello unitario dei Campi di Formazione Metodologica” Allegato alla Mozione 27/1998

1. Il CFM realizza una parte della proposta formativa dell'Agesci

Il CFM è un campo con competenze ed obiettivi formativi ben delineati e specifici. Questa specificità è resa possibile dal fatto che il campo si colloca in una serie articolata di occasioni con la sua particolare funzione, tutte insieme concorrono a realizzare l'obiettivo della formazione capi dell'Agesci di base (l'iter), vale a dire: aiutare i capi a conquistare e sintetizzare in se le tre competenze necessarie al servizio educativo: la solidità motivazionale e la chiarezza delle scelte, la capacità di utilizzo del metodo scout, la capacità di condividere la responsabilità educativa e di partecipare alle scelte associative.

La proposta di formazione di base dell'Agesci si articola in passaggi che mirano a soddisfare gradualmente le competenze formative richieste del profilo funzionale del capo. La proposta di *formazione di base* inizia con l'entrata in Comunità capi e termina con la nomina a capo ed è strutturata in maniera univoca, viene cioè fatta la stessa proposta di percorso ad ogni capo.

.....

Il campo di formazione metodologica è proposto nel contesto dell'esperienza di *tirocinio*, caratterizzata dall'adesione al Patto Associativo, dall'esperienza diretta di servizio in una unità scout, dall'inserimento in uno staff, dall'esperienza diretta del rapporto educativo, e dalla scoperta della condivisione della responsabilità educativa in comunità capi. Le idee e le aspettative del “nuovo capo” sono messe in gioco dal servizio e dal lavoro in staff e Comunità capi.

....

2. Gli obiettivi

Sono tre le sfere a cui ogni evento formativo risponde:

1. la sfera della sua competenza metodologica;
2. la crescita personale, intesa come sviluppo della vocazione al servizio, del singolo capo;
3. la sfera dell'appartenenza associativa.

Il CFM privilegia la sfera della competenza metodologica.

L'obiettivo formativo prioritario è quello di offrire ai capi una conoscenza di base della proposta metodologica scout.

“Il tirocinio: lo stato dell'arte” Allegato 4/1996 [11]

Il tirocinio appare come un **“concetto” diffuso e condiviso**: le persone entrano in comunità capi e viene garantito loro un tempo per consolidare le proprie scelte. È una realtà delle comunità capi.

È spazio riconosciuto come peculiare e a cui dare valore. In questo spazio si possono individuare tre aree di formazione:

- *metodologia* - in cui si è inseriti in staff più esperte, per apprendere, affinare, consolidare una conoscenza dei linguaggi e dei metodi. Coinvolgendosi insieme, condividendo la proposta educativa nel farla ai ragazzi.
- *vocazionale* - per capire sé e le proprie scelte, per costruire e verificare la propria solidità.
- *associativa* - per sperimentare la partecipazione alle scelte, per sentirsi parte attiva dell'associazione, per cogliere la possibilità di offrire il proprio contributo. Io appartengo all'associazione e l'associazione mi appartiene.

È vissuto comunque globalmente non come occasione teorica (ti insegno a fare il capo), ma fondamentalmente con un taglio esperienziale: si impara facendo... il capo.

Appare così una suddivisione di compiti e di intervento di sostegno sui tirocinanti:

- **lo staff** segue e supporta il capo nell'affinare l'arte dell'educare con un metodo e nel rapporto con i ragazzi;
- **la comunità capi** segue l'esperienza del capo nel suo provare il servizio, nella corresponsabilità adulta della proposta educativa. Adulti che condividono scelte e tensioni ideali;
- **la zona** offre esperienze di scoperta dell'appartenenza associativa e di partecipazione alle scelte. Introduce la modalità del confronto più ampio come occasione di formazione.

C'è consapevolezza inoltre che il tirocinio non è uno strumento che risponde a tutti i problemi dell'inserimento in servizio, diventa però particolarmente efficace se vengono poste in essere alcune condizioni che rendano la progettazione più consapevole e quindi più utile e corrispondente ai bisogni dei capi. Vi è dunque la necessità di porre alcune attenzioni preliminari nel pensare il tirocinio.

In primo luogo saper suscitare un clima di comunità capi che risponda alle esigenze precedentemente espresse, cioè al bisogno di relazione, di stare bene insieme agli altri e alla sensazione di “mettersi alla prova”. Tentando di dare delle risposte che permettano di passare tramite esperienze graduali, da una situazione di partenza che chiede relazione e esplora l’esperienza per valutare se piace, ad una situazione in cui si costruiscono autonomamente rapporti concreti e un consapevole atteggiamento di prova di sé.

Consequenziale è inserire con un proprio ruolo e un proprio spazio i giovani capi tirocinanti nella comunità capi, con l’attenzione a riequilibrare la comunità, la sua vita, le sue dinamiche di rapporti e di lavoro sulle persone che la compongono. Sapendo, nello stesso tempo, valorizzarne le potenzialità e le capacità già espresse.

Si tratta di favorire allora quei processi che permettano di sfruttare al meglio il positivo sentimento di **“innamoramento dell’educare”** che prova chi entra in una comunità capi: incanalandolo verso una nuova tensione all’educare intenzionalmente. Passando dalla riconoscenza verso quanto si è ricevuto come scout alla coscienza di essere come capi protagonisti dell’intervento educativo.

Ciò può avvenire se il tirocinante è costantemente sollecitato ad assumersi responsabilità, in primo luogo nel suo lavoro di staff, ed è aiutato dalla comunità capi a rendere conto del suo impegno e stimolato a scoprire e a volgere in positivo la “fatica” che tutto questo comporta.

Tutto ciò ha bisogno, necessariamente, di un **percorso consapevole**, elaborato dalla comunità capi nel suo insieme.

Negli anni '90 si discute anche sul gradino finale dell'iter: la nomina a Capo. Dalla sintesi tratta dal Quaderno del capo campo, si passa ad una riflessione di Ornella Fulvio¹⁵ e di Franco a Ferla¹⁶: la nomina non è la fine di un percorso ma solo la conclusione di una tappa per continuare poi con maggior consapevolezza nell'impegno educativo.

Questi temi sono ripresi da Eugenio Garavini e Dina Tufano¹⁷ in un recente articolo su Proposta Educativa, ove si augurano che il completamento dell'iter comporti, per il Capo brevettato, un consolidamento delle motivazioni e maggiori strumenti per il lavoro con i ragazzi.

La nomina a capo e le procedure di nomina

(alcune note sulla nomina a capo e sulla procedura di presentazione)

La nomina deve essere:

- chiesta
- proposta con parere
- e quindi concessa

È chiesta dall'interessato alla propria comunità capi. La richiesta nasce dalla volontà di impegno e dall'accettazione dell'associazione e del gruppo come luoghi di partecipazione coinvolgimento.

La Comunità Capi presenta la nomina. La compila, fornisce informazioni, anche dettagliate, allega i giudizi dei campi scuola frequentati.

La Comunità Capi dichiara di voler affidare il mandato di Capo dell'Agesci alla persona che lo ha richiesto. Il capo ha fatto esperienza di Tirocinio, ha confrontato e sue attività e le sue idee con la formazione nei campi scuola, nei momenti di formazione permanente in Zona, ha in qualche modo dimostrato di mettere a frutto le informazioni, il trapasso nozioni e la collaborazione con gli altri capi dello staff e della Comunità Capi.

La comunità Capi con la sua presentazione, e allegando i giudizi dei campi scuola, dimostra di tener in conto i consigli ed i pareri espressi da coloro che hanno contribuito all'iter di formazione. Può succedere che la Comunità Capi esprima un parere diverso da quello dei capi campo; deve essere allora chiaro che spetta alla Comunità Capi farsi carico della responsabilità di nomina e che i giudizi vanno intesi come occasione di riflessione e di progettazione degli itinerari di crescita personali.

Alla Zona e alla Regione spetta il dare un parere. Il parere favorevole porterà al compimento della procedura di nomina; il parere sfavorevole o contraddittorio bloccherà la procedura e renderà necessarie ulteriori indagini.

Agesci Formazione Capi, *Quaderno del Capo campo Agesci*, 1995

¹⁵ **Ornella Fulvio** è stata, in Agesci Responsabile Centrale alla Branca Coccinelle dal 1977 al 1982; alla Formazione Capi dal 1987 al 1991 e, infine Capo Guida dal 1993 al 1996.

¹⁶ **Franco La Ferla**, è stato, in Agesci, Responsabile Centrale alla Branca R/S dal 1978 al 1981, Capo Scout dal 1993 al 1996.

¹⁷ **Eugenio Garavini** e **Dina Tufano**, sono la Capo Guida e il Capo Scout attualmente in carica.

Che cos'è la nomina a capo

La nomina a capo serve per essere riconosciuti capi dell'Agesci. L'art.10 dello Statuto individua i capi secondo quattro condizioni:

- l'adesione al Patto associativo;
- l'appartenenza a una comunità capi, o struttura associativa;
- lo svolgimento di un servizio;
- il compimento dell'iter formativo di cui la nomina è l'ultimo atto istituzionalmente necessario.

La nomina non è quindi un fatto eccezionale o straordinario, ma una cosa necessaria per tutti coloro che vogliono essere capi dell'Agesci.

I requisiti

Per ricevere la nomina a capo, il regolamento della Formazione Capi individua dei requisiti necessari in chi la richiede, chiarendo così i modi, i tempi e le condizioni che l'Agesci ritiene necessarie per poter essere riconosciuti capi dell'associazione (art. 78 del Regolamento di Formazione Capi):

- età minima 21 anni;
- aver partecipato ai campi di formazione metodologica e associativa;
- aver fatto esperienza di servizio educativo per almeno due anni in unità, quale membro di una comunità capi;
- svolgere (attualmente) un servizio educativo in associazione.

I requisiti sono dunque quelli di aver percorso l'iter formativo istituzionale e quello formativo all'interno dell'esperienza educativa supportata da una comunità capi.

Significa riconoscere nell'esperienza diretta con i ragazzi l'ambito in cui è fondamentale imparare e provare le capacità educative. Dall'esperienza nasce la consapevolezza di una scelta, e al contempo si individuano le possibilità per migliorare le proprie conoscenze e il proprio servizio.

Significa che si riconoscono i capi dell'Agesci come coloro che svolgono un servizio con i ragazzi, attribuendo di conseguenza al servizio nelle strutture e nella formazione solo un'importanza subordinata e limitata nel tempo, tale da dover essere sempre preceduta da una considerevole esperienza di servizio educativo.

Significa riconoscere nell'itinerario formativo proposto dall'associazione sia una piattaforma di conoscenza e di competenze, sia un'occasione di confronto e di elaborazione, vale a dire una base indispensabile e comune a tutti.

Ma significa anche considerare la nomina come qualcosa di molto diverso dalla conclusione della fase del servizio educativo: non è un attestato di competenze raggiunte, ma la realizzazione della fase di apprendimento iniziale, di acquisizione delle conoscenze di base e indispensabili, e quindi una tappa significativa, anche nella sostanza e non solo nel riconoscimento dell'impegno al servizio dei ragazzi.

I primi requisiti (l'età, la partecipazione ai campi formativi, la durata dell'esperienza) sono facilmente e oggettivamente verificabili, ma come si valuta l'intenzione di continuare ad essere capo?

Con i fatti. Con quelli di cui possiamo essere concretamente a conoscenza, ad esempio con il fatto di essere in servizio educativo nel momento in cui si chiede la nomina.

Il capo deve sapere, e deve essere messo nella condizione di sapere, che la nomina non è un “attestato di fine corso”, ma è una tappa importante per continuare nel servizio educativo; nel momento in cui si avanza la richiesta di nomina, ci si impegna a dare ancora la disponibilità al servizio.

Non si possono conoscere le intenzioni personali, i problemi che la vita futura comporta, né le scelte che si è chiamati a fare in futuro. Si può concedere la fiducia nell’attestazione di volontà di continuare a fare servizio. I capi devono essere informati circa il senso e l’importanza della nomina: questa richiede la consapevolezza di voler continuare nell’impegno, e occorre essere responsabili e onesti per affermare, attraverso la richiesta, la volontà di impegno in associazione.

Ornella Fulvio, Franco La Ferla, *Scout Proposta Educativa*, n.32, 1994, pp.30-31

Brevetto di capo

(intervista a Dina Tufano e Eugenio Garavini, Capo Guida e Capo Scout)

Cosa vi aspettate come Capo Guida e Capo Scout da un capo brevettato?

Innanzitutto l'auspicio di trovarci di fronte a persone soddisfatte del proprio ruolo di educatori, a persone che vivono con gioia e testimoniano con semplicità i valori della Legge e della Promessa.

In secondo luogo, di avere persone responsabili e adulte, non solo anagraficamente, in grado di sperimentare le scelte del Patto Associativo, di vivere l'appartenenza alla Chiesa e di esprimere uno stile di cittadinanza attiva nella società civile.

E in particolare, per quanto riguarda l'ambito associativo, quali credete siano le peculiarità di un capo brevettato?

Il Capo brevettato è una persona adulta che ha saputo fare scelte, ha dedicato tempo al completamento del proprio iter ed ha raggiunto una tappa importante del proprio percorso scout. La nostra aspettativa è che queste esperienze abbiano raggiunto lo scopo di rinforzare in lui sia le motivazioni al servizio, sia la conoscenza dell'Associazione fornendogli strumenti per lavorare meglio con i ragazzi e vivere appieno la vita della propria comunità capi.

Il cuore della proposta educativa scout sta nella relazione che si crea fra adulti e ragazzi. La formazione può dare un supporto alla sensibilità dei singoli adulti impegnati in questa relazione e la nomina a capo sancisce che l'adulto ha completato non solo l'iter, ma è pronto, anche ufficialmente, a rappresentare lo scautismo e ad applicarne i modelli educativi.

Il Regolamento non prevede un tempo minimo dopo il campo di formazione associativa, prima della nomina a capo: ritenete che concretamente esista o sia necessario questo tempo?

Al di là di quanto stabilito dall'art. 16 del Regolamento di Formazione Capi, la scelta di concludere il proprio iter richiede una onesta e coerente valutazione da parte dell'aspirante capo. La nomina a capo non può e non deve essere una sorta di automatismo che deriva dall'aver completato i campi di formazione. C'è una forte componente di scelta personale nella "specificata richiesta dell'interessato alla propria comunità capi" (art.16); occorre che la persona si senta pronta, che scelga in piena libertà un'adesione ancor più piena al ruolo educativo in Associazione.

Nel 2002, con l'approvazione del documento "Il ruolo della formazione nell'azione educativa dei Capi" si completa il grande lavoro svolto negli anni '90 sulla Formazione Capi e si indicano nuove attenzioni. In particolare, si segnala alle Comunità Capi l'esigenza di una cultura dell'accoglienza e la necessità di accompagnare i giovani capi nel consolidamento delle scelte personali. Si segnala altresì l'esigenza di maggiori occasioni di formazione a sostegno di Comunità capi e Zone (formazione a domicilio).

"Il ruolo della formazione nell'azione educativa dei capi", Allegato 4/2002

Premessa

In questo ultimo decennio l'Associazione ha investito in modo notevole e creativo sulla formazione dei suoi capi.

Il Consiglio generale del 1991, quello del 1994 e quello del 1996 sono stati delle vere e proprie pietre miliari nella costruzione di quella che è la Formazione capi adesso.

....

A tal fine non ci sembra questo il momento di riscrivere il regolamento di Formazione capi; ma riteniamo che l'esigenza primaria sia oggi quella di consolidare l'esistente e di dare al processo formativo dei capi un'unitarietà che dia senso e contenuto alle molteplici componenti che intervengono in questo processo: dai vari livelli associativi, agli eventi di formazione, alle varie esperienze proposte dall'Associazione.

.....

Ambito 1 - Il sostegno alle comunità capi e la formazione permanente

La situazione

Luogo di esperienza comunitaria e di formazione permanente, responsabile del servizio educativo, garante dell'unitarietà della proposta e dell'appartenenza associativa, la Comunità capi deve sostenere i capi nello svolgimento di un processo educativo sempre più complesso.

..... pone la Comunità capi di fronte a due esigenze:

- accompagnare i giovani capi nel consolidamento delle scelte personali che al momento dell'inizio del servizio educativo non sono ancora sufficientemente motivate e interiorizzate;
- condurre e tenere viva in Comunità capi una lettura periodica dei nodi essenziali di una realtà in rapido costante cambiamento nel mondo dei ragazzi.

....

Attenzioni e proposte

- L'esperienza del Seminario sulla Comunità capi ha fatto emergere come la Comunità capi rivesta un ruolo di fondamentale importanza nell'accompagnare i capi a progettare la propria formazione di base e a rielaborare l'esperienza del servizio educativo con i ragazzi come occasione per una più puntuale formazione permanente. Va, perciò, migliorata in Comunità capi la consapevolezza della sua responsabilità nella formazione.

- È necessario far maturare in Comunità capi una “cultura dell’accoglienza” intesa come stile che appartiene alla nostra storia, come momento parte di un processo che vede coinvolto chi entra così come chi accoglie. L’ingresso del nuovo capo non è solo il momento in cui si chiede di accettare il Patto associativo, ma segna anche l’inizio del percorso di formazione attraverso il quale scoprire e comprendere il proprio ruolo e la propria identità di Capo educatore.
- L’accompagnamento richiede una relazione interpersonale profonda e continuativa. È necessario, perciò:
 - ridare spazio alla relazione tra persone rispetto alla struttura,
 - dare importanza al tempo in cui i capi stanno insieme,
 - migliorare la qualità delle relazioni interpersonali,
 - se necessario anche rivedere i programmi nell’ottica della essenzialità e della “leggerezza”,
 - riflettere sull’importanza della “verticalità” della Comunità capi.

.....

Ambito 3 - L’area del formatore

La situazione

L’esigenza di fornire maggiori occasioni di formazione a sostegno delle Comunità capi e delle Zone, e quindi di favorire una cultura della “formazione a domicilio”, rende necessario investire nuove risorse. Questo si traduce concretamente non tanto nell’esigenza di coinvolgere persone nuove, quanto piuttosto di ridefinire il ruolo del formatore.

Non si dovrebbe più parlare del formatore per il Campo di Formazione Metodologica e Campo di Formazione Associativa, ma del “formatore dell’Agesci” che svolge il suo servizio a 360 gradi, divenendo una risorsa per tutta l’Associazione: un formatore disponibile ad offrire le proprie competenze in percorsi, momenti ed ambiti diversi.

.....

Ambito 4 - L’iter di base e la verifica del modello unitario dei Campi di Formazione Metodologica

La situazione

La qualità dello scautismo passa attraverso la qualità dei suoi Capi e, quindi, attraverso una Formazione capi di qualità. Per raggiungere questo obiettivo è necessario riscoprire la ricchezza dell’iter e rileggere l’iter di base con uno sguardo nuovo, attento a cercare non tanto le cose da cambiare ma piuttosto le risorse che sino ad ora non sono state valorizzate.

....

L’itinerario formativo di base attualmente, (art. 1 del Regolamento di Formazione capi) conduce alla nomina a Capo e comprende un periodo di tirocinio in Unità e due momenti specifici di formazione: il Campo di Formazione Metodologica e il Campo di Formazione Associativa.

Perché l’Iter (o itinerario formativo) è definito “di base”? È un po’ come la scuola dell’obbligo: è il percorso formativo che tutti devono completare per definirsi ed essere definiti capi. Ma come la scuola dell’obbligo non esaurisce l’istruzione, l’iter di base non esaurisce la formazione. Potremmo dire di più: l’itinerario formativo di base è una parte di quel processo formativo che chiamiamo “formazione permanente”.

I temi dell'accompagnamento e della domiciliarità, sono anticipati da Stefano Pescatore e Daniela Ferrara¹⁸ già in un articolo per Proposta Educativa del 2000.

Immaginando il lavoro della formazione capi nei prossimi anni, vengono subito in mente due parole chiave: “*movimento*” ed “*accompagnamento*”.

Fondamentale è per noi educatori interrogarsi per sapere cogliere l'evoluzione del pensiero educativo nella società del duemila; riuscire a guardare il mondo con gli occhi dei ragazzi al fine di promuovere gli orientamenti educativi più efficaci per la loro crescita; interrogare “le intelligenze” per individuare gli strumenti adatti a leggere le problematiche dei ragazzi; produrre cambiamento in noi per riuscire a creare relazioni significative.

Crediamo sia arrivato il momento, così come espresso nel progetto nazionale, che i capi dell'associazione promuovano al loro interno un ampio dibattito sulle problematiche giovanili.

Proviamo ad offrire ai capi adeguati strumenti di lettura e di sostegno di una dimensione “culturale” del servizio, più attenta e più mirata, non dimenticando che le esigenze e i bisogni dei giovani non possono e non devono essere considerati “omogenei” e validi per tutti i tempi e per tutti i luoghi.

In questo, l'impegno ad un lavoro di intensa collaborazione con l'area metodo sia a sostegno della formazione al metodo dei giovani capi (educatori significativi del domani) sia dei capi già in servizio (memoria dell'educare oggi).

Vorremmo lavorare secondo “lo stile della *domiciliarità*”, per accompagnare le Comunità Capi nel difficile compito di gestire la formazione di base e la formazione permanente dei loro capi.

Il lavoro dell'associazione in questi anni ha dato valore e concretezza all'iter di base, lasciando alle comunità capi la gestione della progettualità. Riteniamo che oggi sia il momento di dare supporto alle comunità capi nella formazione dei loro capi.

Crediamo di cogliere nell'*accoglienza in comunità capi* il momento più importante per introdurre al servizio; nel *tirocinio*, il momento dove imparare il metodo; il *Progetto del Capo*, il *Progetto educativo* e il *ruolo del capo gruppo* gli ambiti da valorizzare.

Nell'idea dell'“andare verso” si sta avviando una formazione per i quadri, che non vuole avere le caratteristiche di una scuola di formazione - che verrebbe a sovraccaricare la struttura - ma un accompagnamento a/nel ruolo, valorizzando i luoghi preposti alla formazione (consigli, ...). Mettere in risalto la centralità della zona ci sembra l'elemento qualificante dell'intero progetto, poiché la Zona rappresenta l'incrocio più importante tra le esigenze della base e il rapporto con i vertici associativi. Pertanto la formazione al ruolo dei responsabili di zona costituisce lo svincolo più efficace per fare emergere i bisogni e le esigenze della base. Il Consiglio generale 2000 ci ha dato mandato di sperimentare un

¹⁸ **Stefano Pescatore** e **Daniela Ferrara** sono stati in Agesci, Incaricati nazionali alla Formazione Capi rispettivamente dal 2000 al 2006 e dal 2000 al 2003.

percorso di accompagnamento al/nel ruolo dei responsabili di zona, percorso che se lo si riterrà valido potrebbe essere applicato anche per altri quadri e formatori.

Bisognerà avviare una riflessione sui “saperi fondamentali” dei quadri e definirne in maniera coraggiosa i diversi profili.

Scommettere in questo senso significa probabilmente dare corpo ad una figura di “formatore” più flessibile e mobile.

Stefano Pescatore, Daniela Ferrara, *Scout Proposta Educativa*, n.27, 2000, pp.22-23



Fausto Catani, Akela Leader a un Campo Scuola nazionale branca L, [1947-1975]
Archivio Storico ASCI, BCA FC001
Centro Documentazione Agesci, Roma

L'ITER DELL'ITER CONTINUA... *I documenti della formazione capi del 2007*

Il Consiglio generale 2007 ha approvato le “Linee guida per un nuovo modello dei Formazione Capi” in Agesci. Con la pubblicazione integrale di questo documento, concludiamo questo libretto, senza ulteriori commenti.

“Linee guida per un nuovo modello di formazione dei capi” Allegato 3/2007

Le parole chiave della formazione

È necessario sostenere una cultura della formazione: oggi; a fronte di un forte sviluppo qualitativo delle diverse esperienze di volontariato; anche lo Scouting cattolico italiano non può esimersi dall'avere percorsi formativi qualificati e qualificanti al fine di rispondere in pienezza al nostro ruolo di educatori.

Ogni parola chiave va contestualizzata attorno alla persona “capo in divenire” al fine di superare ogni tentazione di burocratizzazione dell'iter che rischia di svilire un percorso di autoeducazione intenzionale; motivato e motivante; di cui artefice è l'adulto in formazione. È un percorso; al pari di quello educativo; che non avviene da soli ma attraverso l'accompagnamento di una comunità di altri adulti (la Comunità Capi) ed il sostegno delle strutture associative a vari livelli: Zona; Regione; Nazionale.

Bisogna quindi pensare a percorsi formativi che possano diventare per il socio adulto sia uno stile di progettazione di sé e del proprio cammino di crescita; che una condizione necessaria per lo svolgimento del proprio servizio: la formazione è utile a me in quanto adulto; volontario; educatore scout; al mio servizio; ai soci giovani che mi sono affidati; non è qualcosa a cui sono obbligato a partecipare.

Questi percorsi aiutano a sperimentare e vivere modalità di formazione continua la quale dovrà diventare un modo di essere.

Occorre quindi pensare alla formazione come ad un processo in continuo sviluppo; dentro e fuori all'Associazione; negli spazi che ciascuno vive come persona adulta; valorizzando oltre ai campi anche i momenti formativi della Zona e della Regione e quelli esterni all'AGESCI.

Sicuramente la formazione deve essere di qualità. Una qualità data dalla capacità di ogni singolo evento di rispondere ai bisogni formativi ed alle aspettative del momento esperienziale che il capo sta vivendo e che si armonizza all'interno di un percorso progettato. Il luogo di razionalizzazione e sintesi di questo percorso è il Progetto del capo; verificato in Comunità Capi.

Dobbiamo garantire con l'iter istituzionale che i soci adulti che hanno la responsabilità della conduzione delle Unità posseggano i requisiti necessari per svolgere nel modo migliore il loro servizio. È necessario quindi superare la logica delle deroghe che non appare in grado di garantire la qualità. Le troppe trasgressioni finiscono per minare il senso stesso della norma ed il valore educativo che le norme stesse dovrebbero avere.

L'idea di qualità va correlata alla capacità di risposta ad alcune aspettative. Nel nostro specifico quanto più una proposta formativa riuscirà ad essere rispondente alle reali esigenze/attese dei soci adulti ed a contribuire a porli in condizione di svolgere nel modo migliore il loro servizio; tanto più verrà conosciuta e compresa come una proposta qualificante.

L'idea di qualità alla quale pensiamo; deve rispondere; nel tempo dedicato alla formazione istituzionale; tra le altre alle seguenti richieste:

- quali modalità e strumenti per giocare con bambini/e; ragazzi/e; giovani?
- quali modalità e strumenti per relazionarmi con altri adulti?
- quali occasioni di confronto utile a maturare una scelta di servizio sempre più consapevole?
- quali capacità di realizzare un percorso educativo dalla promessa alla partenza?
- quali capacità di verificare le scelte operate?

Occorre sicuramente personalizzare maggiormente la proposta per poter tenere conto delle esigenze; competenze; esperienze e dei tempi di ciascuno; pur dovendo ovviamente garantire omogeneità dei percorsi formativi.

Come conseguenza della personalizzazione; il modello deve poter quindi avere maggiori caratteristiche di flessibilità senza perdere ovviamente di vista l'obiettivo della qualità già evidenziato.

La formazione deve poter seguire il socio adulto nel corso del suo servizio; con un percorso maggiormente personalizzato e rispondere agli individuali bisogni formativi valorizzando le competenze e le esperienze di ciascuno.

I momenti formativi devono poter essere non solo occasioni di confronto teorico ma anche luogo di incontro di esperienze; con una particolare attenzione alla necessità di offrire momenti di verifica della propria competenza e del proprio fare.

Il cammino di formazione di ciascun socio adulto va quindi pensato come luogo di progetto personale (Progetto del capo); anche attraverso percorsi formativi che valorizzino una molteplicità di esperienze scout e non che finora; non previste dal cammino istituzionale di formazione; spesso hanno formato capi capaci; competenti e significativi per i propri ragazzi e per tutta l'Associazione.

Tre sono gli aspetti da evidenziare nei percorsi formativi:

- una cultura di formazione permanente che aiuti a superare l'idea che; raggiunto il traguardo della nomina a capo; la voce "formazione" perda ogni interesse;
- una attenzione alla persona; di cui l'Associazione si interessa nel corso del suo cammino formativo; in modo privilegiato nella Comunità Capi di appartenenza;
- il riconoscimento che il socio adulto è il protagonista felice del proprio percorso formativo da lui progettato e
- condiviso; oltre che con la Comunità Capi; anche con la Zona e la Regione che gli offrono le tappe e gli eventi

- utili a soddisfare domande-bisogni/aspettative-obiettivi. I singoli soci adulti sono chiamati a “costruirsi” con senso di responsabilità percorsi formativi attingendo alle proposte offerte dall’Associazione e da altre agenzie.

Nuovi bisogni formativi

Risulta evidente come il bisogno primario; emergente dalla analisi effettuata dalla precedente Commissione; riguarda la ricerca di una identità personale solida; da giocare in modo sereno nella relazione educativa.

È necessario rispondere a questa esigenza di formazione personale e vocazionale che chiaramente è presente in particolare nelle persone che entrano in Comunità Capi dal Clan/Fuoco e riguarda meno gli adulti (ex-scout o extra associativi che siano) ed a cui ora spesso si cerca di rispondere ritagliando uno spazio a ciò dedicato all’interno del Campo di Formazione Metodologica.

Senza dimenticare che tale compito spetta alle Comunità Capi le quali pertanto devono ricevere adeguato sostegno; alla luce di quanto è emerso nella citata analisi appare necessaria a livello istituzionale offrire una risposta ed un supporto forti in questo ambito; perché la qualità della formazione non ne può prescindere.

Nell’ambito di quest’esigenza formativa personale un’attenzione particolare dovrebbe essere posta; in considerazione sempre di quanto è emerso nell’analisi dei bisogni; alla scelta di fede dei soci adulti e soprattutto a come essa trova traduzione in termini di testimonianza e di percorso per i ragazzi.

Infine appare necessario sostenere il desiderio e le motivazioni a rafforzare le proprie scelte; conoscenze; competenze e abilità.

Spesso questi desideri e motivazioni; espressi in modo embrionale; necessitano una maggiore consapevolezza e capacità di auto-valutazione che porta all’esigenza di progettare il proprio percorso formativo e non viverlo come obbligo imposto dall’esterno.

La Comunità Capi e la Zona accompagnano e sostengono il capo in questo cammino di responsabilità.

I luoghi della formazione

Per sostenere una forte spinta verso la CULTURA della FORMAZIONE che sia incardinata in percorsi formativi di qualità; personalizzati; flessibili; gestiti con responsabilità nell’ambito di progetti personali; ci si è resi conto che occorre ragionare sui luoghi principali in cui avviene di fatto la formazione.

In questi; pur se in modo non esclusivo; si sviluppano le seguenti modalità formative:

- il Gruppo attraverso lo staff di Unità e la Comunità Capi; per imparare; col trapasso nozioni; gli elementi fondamentali della pedagogia e del metodo scout;
- la Zona; per confrontarsi; sperimentare e approfondire;
- la Regione per approfondire e creare cultura;
- il nazionale per rielaborare e fare sintesi;
- gli ambiti formativi esterni all’Associazione; per confrontarsi con altre realtà.

Se questi sono i luoghi principali è necessario che siano pensati come luoghi strategici di una formazione che miri alla qualità del servizio svolto; alla personalizzazione ed alla valorizzazione di ogni singolo percorso formativo; alla flessibilità ed al valore esperienziale.

Sostenere e promuovere una cultura della formazione evidenzia l’opportunità di integrare momenti più istituzionali con momenti più occasionali.

Questo tipo di sistema formativo deve impegnare tutti i livelli associativi ad avere cura della formazione dei quadri e dei formatori; prevedendo quindi momenti formativi per loro in riferimento al ruolo e al mandato.

La Zona si pone come luogo di formazione privilegiato degli adulti in Associazione in virtù delle possibilità di relazione e di scambio con le realtà dei gruppi locali.

La promozione di eventi formativi e di approfondimento vocazionale e metodologico dei soci adulti è sempre più

una prospettiva per qualificare e valorizzare la Zona.

La sempre maggiore responsabilità affidata alla Zona nel seguire la crescita e la formazione dei soci adulti e delle stesse Comunità Capi; nelle diverse fasi evolutive; che certamente potrà svilupparsi ed implementarsi ulteriormente; appare coerente con la visione che l'AGESCI ha promosso in questi anni in relazione al ruolo della Zona.

La sfida per gli anni futuri e lo sforzo volto a costruire nuovi percorsi e nuova cultura della formazione; devono porre la Zona nella condizione di conoscere; supportare e valutare i singoli soci adulti oltre che sostenere adeguatamente le Comunità Capi.

Le proposte attuative

Tenendo conto di queste premesse si prevede la suddivisione dei percorsi formativi in due fasi:

Una prima fase ha come

- **obiettivo:** la conoscenza e comprensione degli elementi fondanti del servizio di capo (vocazionali ed educativi)

La scoperta degli strumenti e delle modalità con le quali si esplica il servizio in unità costituiscono occasione privilegiata per una riflessione-maturazione della vocazione e delle scelte di appartenenza al movimento scout.

Tale cammino è finalizzato a garantire il livello di formazione ritenuto necessario per attribuire al socio adulto l'autorizzazione ad avere la responsabilità di una Unità.

La fase successiva ha come

- **obiettivo:** la competenza e consapevolezza del servizio educativo in Agesci

Verifica del bagaglio delle competenze metodologiche e della consapevolezza della scelta di un servizio a carattere educativo in Agesci.

Il cammino del socio adulto in questa fase prevede come conclusione la nomina a capo e la Wood badge.

Mozione 21/2007 “Istituzione del Campo di Formazione Personale”

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2007

visto

il documento “Linee Guida” del modello di Formazione Capi approvato con la moz.18.2007

considerato

che occorre individuare il percorso formativo necessario per attribuire al socio adulto l'autorizzazione temporanea ad avere la responsabilità alla conduzione di una Unità

ritenuto

- necessario rispondere all'esigenza di formazione personale e vocazionale predisponendo un modello unitario di evento riguardante esclusivamente i contenuti che tenga conto delle esperienze già maturate nell'ambito delle realtà locali;
- necessario lasciare alle realtà locali la possibilità di individuare le modalità di attuazione più rispondenti alle loro esigenze e sensibilità

delibera

l'istituzione del CFP (Campo di Formazione Personale) secondo un modello unitario da predisporre che comprenda i soli contenuti come presupposto imprescindibile per l'autorizzazione ad avere la responsabilità alla conduzione di una Unità, demandando alle Regioni il coordinamento delle modalità attuative.

Mozione 24/2007 “Autorizzazione alla conduzione dell’Unità dopo la prima fase dell’iter”

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2007

visto

il documento “Linee Guida” del modello di Formazione Capi approvato con la mozione 18/2007

considerato

che occorre fissare un limite di durata della autorizzazione temporanea ad avere la responsabilità della conduzione di una Unità

delibera

che l'autorizzazione temporanea conseguente alla conclusione della prima fase dell'iter abbia la durata di 3 anni, di cui il terzo anno autorizzato dalla Zona, valutata la partecipazione alla vita della Zona stessa.

Mozione 26/2007 “Requisiti necessari per richiedere la nomina a capo”

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2007

visto

il documento “Linee Guida” del modello di Formazione Capi approvato con la moz.18.2007.

Considerato

che occorre individuare il percorso formativo necessario per giungere alla Nomina a capo

delibera

che per poter richiedere la nomina a capo è necessario:

- 1) partecipare al CFA (Campo di Formazione Associativa)
- 2) partecipare agli incontri formativi a livello zonale e/o regionale e nazionale
- 3) partecipare a momenti di democrazia associativa
- 4) aver svolto 2 anni di servizio educativo di cui 1 dopo il Campo di Formazione Associativa.



Campo Scuola nazionale, Colico, [1960-1975]
Archivio Storico Fotografico ASCI, BCA FC033
Centro Documentazione Agesci, Roma

(si riconoscono, in secondo piano Vittorio Ghetti, Capo campo; in primo piano Brunetto Piochi)

Nota di redazione

Ricordiamo che nelle pagine web del Centro Documentazione Agesci è disponibile la raccolta integrale di tutte le Mozioni e tutti i documenti approvati dai Consigli generali dal 1974 e aggiornata al Consiglio generale 2007.

Tali documenti sono ricercabili per tema, tramite le parole del Thesaurus, o anno, in formato word, leggibile e stampabile.

