

## **CAPI GRUPPO – MOZIONI E DOCUMENTI UFFICIALI**

### **Mozione 16/1987 "Figura e posizione del Capo Gruppo"**

Si chiede che il punto 4 dell'ordine del giorno del Consiglio generale 1987 (Figura e posizione del Capo Gruppo) venga automaticamente inserito nell'ordine del giorno del Consiglio generale 1988 e che la Formazione capi istruisca un momento di verifica con le Regioni sull'argomento prima che venga stampato il Sussidio sull'Animatore e le Comunità capi.

### **Mozione 5/1988 "Figura e posizione del Capo Gruppo"**

Il Consiglio generale 1988

a seguito della ridefinizione statutaria (art. 13), avvenuta in data odierna, del ruolo e delle funzioni del Capo Gruppo, comprendente tra l'altro la conferma dell'animazione della Comunità capi e la scelta del Capo e della Capo Gruppo tra i Capi brevettati;

**attira** l'attenzione sulla necessità di inserire, nella revisione dell'iter di Formazione Capi già prevista per il Consiglio generale 1989, una modifica dell'art. 79 del Regolamento Formazione Capi che potrebbe basarsi sui seguenti orientamenti:

- i momenti di formazione per Capi Gruppo dovrebbero essere previsti sia a livello nazionale che regionale;
- essi non dovrebbero dare diritto alla nomina a Capo;
- essi dovrebbero essere aperti ai soli Capi brevettati;

**chiede** che il Comitato centrale studi od affretti la pubblicazione di sussidi a stampa sul servizio di Capo Gruppo;

**decide** che, ovunque ricorre nei testi associativi, la locuzione Animatore di Comunità capi venga sostituita con Capo Gruppo.

### **Mozione 11/1989 "Formazione capi - 5"**

Il Consiglio generale apprezza lo sforzo della Formazione capi di delineare la formazione del Capo Gruppo nel contesto della revisione dell'iter.

La carenza però di un quadro più definito sulla Comunità capi fa sì che anche la proposta riguardo alla formazione del Capo Gruppo sia inadeguata alle attuali esigenze.

Si chiede pertanto di scorporare la parte riguardante il Campo per Capi Gruppo dal documento. Il Consiglio generale dà perciò mandato alla Formazione capi, sulla base degli elementi che emergeranno dal lavoro sulla centralità delle Comunità capi da effettuarsi secondo le indicazioni del documento di sintesi del Consiglio generale 1988, di riformulare la figura del Capo Gruppo e di integrare nella Formazione Quadri e Formatori i momenti e i contenuti di formazione per i Capi Gruppo, presentando il nuovo testo al Consiglio generale 1991.

Si dà inoltre mandato alla Formazione capi di impostare gli eventi di Formazione capi per i Capi Gruppo fino al 1991, anche sperimentando nuove formule.

### **Mozione 21/1991 "Formazione capi - 5"**

Il Consiglio generale 1991,

*considerata* la mozione del Consiglio generale 1989 sulla riformulazione della figura del Capo Gruppo;

*delibera* che la formazione dei Capi Gruppo non sia più compresa nell'iter di Formazione capi;

*approva* nella nuova formulazione il documento "Ruolo e formazione dei Capi Gruppo";

*dà mandato* al Comitato centrale di tradurre tale documento in una proposta organica di

formazione tenendo conto anche delle esperienze attualmente in corso e *lo impegna* a presentare tale proposta al Consiglio generale 1993 unitamente alle opportune proposte di modifica e di integrazione allo Statuto e al Regolamento.

## **Allegato 6/1991 [7] "Ruolo e formazione dei Capi Gruppo"**

### **1. Premessa**

La mozione del Consiglio generale 1989 chiedeva di "riformulare la figura del Capo Gruppo" partendo dalla centralità della Comunità capi e di integrare i momenti e i contenuti della formazione dei Capi Gruppo nella "Formazione quadri e formatori".

### **2. Lo scenario: un Capo Gruppo per quale Comunità capi**

Valutando l'evoluzione che la Comunità capi ha avuto dalla sua nascita ad oggi, emergono alcuni aspetti che ci sembra definiscano e caratterizzino più di altri il ruolo della Comunità capi nel contesto associativo attuale.

Essi sono:

- l'aspetto **educativo**: è il luogo che ha per protagonisti i ragazzi (essi sono al centro del pensare e dell'agire della Comunità capi);
- l'aspetto **formativo**: la Comunità capi è una comunità educante (autoeducativa), ma non di vita (cioè esclusiva, l'unica che il capo frequenta); fornisce stimoli ai singoli componenti per la formulazione e verifica del "Progetto del Capo";
- l'aspetto **comunitario**: è un luogo di preghiera e di incontro con gli altri, dove gli eventuali conflitti vengono gestiti positivamente attraverso il dialogo e la valorizzazione delle diversità;
- l'aspetto di **gestione e corresponsabilità**: in essa si elabora e si gestisce il Progetto Educativo di Gruppo; in essa vengano affidati gli incarichi di Capo Gruppo e di capo Unità;
- l'aspetto **territoriale**: è l'ambiente principale di collegamento con il territorio nelle sue diverse articolazioni;
- l'aspetto **associativo**: è la cellula vitale della struttura associativa e garantisce la sua democraticità.

Le nostre Comunità capi hanno oggi consapevolezza che il loro intervento educativo si svolge attraverso il

**"progetto"** e che ciò vuol dire aver presente, da un lato:

Il progetto - La sua attuazione - La sua  
verifica

e dall'altro:

I limiti - Il tempo - Le risorse

### **3. Il ruolo del Capo Gruppo**

In questa situazione acquista sempre più importanza la figura Capo Gruppo come sintesi/cerniera tra

**associazione, singolo capo e territorio.**

Per questo motivo il suo ruolo è insieme di **capo**, di **quadro** e di **formatore**.

*Capo*, per esperienza e formazione, in quanto vive in prima persona i valori della Legge scout, ha fatto le scelte del Patto Associativo ed il suo operare è funzionale al bene dei ragazzi.

*Quadro*, in quanto facente parte della struttura funzionale e organizzativa che l'associazione si è data per il suo funzionamento; in quanto garante sia all'interno che

all'esterno delle scelte contenute nel Progetto Educativo di Gruppo.

*Formatore*, in quanto la Comunità capi è l'ambito principale di formazione capi; è là che avviene il trapasso delle nozioni, lo stimolo e la verifica dell'iter.

#### **4. Il profilo**

Il Capo Gruppo si configura quindi come colui che, all'interno della Comunità capi, è riconosciuto autorevole perché ha saputo fare sintesi concrete tra la proposta educativa scout e la sua vita e ha la fiducia dichiarata degli altri capi.

Caratteristiche di base del Capo Gruppo sono:

- una esperienza associativa acquisita di capo Unità;
- la capacità di animare adulti;
- la capacità di richiamare la Comunità capi ad essere fedele alle scelte espresse nel Patto Associativo e nel Progetto Educativo del Gruppo;

#### **5. saper suscitare una lettura efficace della realtà e dei suoi bisogni. La formazione del Capo Gruppo**

Proprio per l'originalità del suo ruolo il Capo Gruppo deve aver completato l'iter. Necessita, inoltre, di una formazione specifica che gli consenta di cogliere gli aspetti della vita associativa nel suo insieme (trasversalità) e gli permetta di acquisire tutte le competenze e strumenti necessari per svolgere il suo servizio in associazione.

Per questo al Capo Gruppo si offrono occasioni ed eventi specifici di formazione che non sono compresi nell'iter istituzionale:

- occasioni di formazione **nel ruolo** attraverso una normale vita in Zona che implica dialogo, confronto e verifica sul proprio ruolo e su quello della Comunità capi;
- eventi di formazione **al ruolo** svolti prevalentemente a: livello regionale o interregionale (su orientamento della Formazione capi Nazionale) che
  - lo aiutino a rendersi veramente conto dei propri compiti istituzionali sia verso la Comunità capi che verso gli altri ambiti associativi, verso la realtà civile ed ecclesiale del proprio territorio;
  - gli offrano conoscenze e competenze circa le modalità e le tematiche dell'animazione degli adulti: non è sufficiente l'esperienza acquisita come capo Unità per lavorare con degli altri capi.

### **Mozione 21/1992 "Modifiche allo Statuto - 2"**

#### **Nuovo testo**

Art. 15. - Gli adulti in servizio associativo presenti nel Gruppo formano la Comunità capi che ha per scopo:

- a. l'approfondimento dei problemi educativi;
- b. la formazione permanente dei Capi in quanto educatori;
- c. l'analisi e l'inserimento nell'ambiente locale per adottare una conseguente linea educativa;
- d. l'elaborazione e la gestione del Progetto Educativo, al fine di assicurare l'omogeneità e la continuità nell'applicazione del Metodo.

La Comunità capi nelle forme che ritiene più opportune:

- a. esprime tra i Capi della Comunità capi, un Capo e/o una Capo Gruppo (ambedue se si tratta di un Gruppo misto);
- b. affida gli incarichi di servizio nelle Unità;
- c. propone alla competente Autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico

- di Gruppo e degli Assistenti Ecclesiastici di Unità;
- d. cura i rapporti con gli ambienti educativi nei quali vivono i ragazzi e le ragazze (famiglia, scuola, parrocchia, ecc.).

Il Capo Gruppo e la Capo Gruppo - d'intesa con l'Assistente Ecclesiastico di Gruppo e avvalendosi dell'aiuto della Comunità capi - curano in particolare:

- a. l'attuazione degli scopi e l'animazione della Comunità capi;
- b. i rapporti con gli altri Gruppi e l'Associazione, in particolare nell'ambito della Zona;
- c. la gestione organizzativa ed amministrativa del Gruppo. Il Capo Gruppo e la Capo Gruppo, congiuntamente, hanno la rappresentanza legale del Gruppo.

### **Mozione 21/1993 "Formazione capi - 7"**

Il Consiglio generale, nella sessione ordinaria del 1993,

approva

la relazione relativa alla "Formazione dei Capi Gruppo", come risultante dal testo allegato, così emendato dalla commissione di lavoro del Consiglio generale.

### **Allegato 2/1993 [9] "Formazione dei Capi Gruppo"**

#### **Allegato "A" alla mozione 21**

#### **Presentazione**

Il Consiglio Generale 1991, approvando il documento sul ruolo e formazione dei Capi Gruppo (mozione 21) dava mandato al Comitato Centrale di tradurre tale documento in una "proposta organica di formazione". Il presente documento, che ottempera al mandato del Consiglio Generale 1991, accompagna ed esplicita le correlate proposte di modifica allo Statuto e al Regolamento indicando eventi e occasioni di formazione al ruolo e nel ruolo dei Capi Gruppo.

#### **1. Premessa**

La formazione del Capo Gruppo ha la finalità di consentire, a chi svolge questo ruolo, di cogliere gli aspetti della vita associativa nel suo insieme e di acquisire le competenze e gli strumenti necessari per attuare il suo servizio in Associazione, in una visione della formazione come processo dinamico volto all'acquisizione di nuove competenze in termini di sapere, saper fare, saper far fare e saper essere. La formazione del Capo Gruppo prende avvio da un momento di formazione al ruolo svolto a livello regionale o interregionale (su orientamento della Formazione Capi nazionale) e si sviluppa con una successiva formazione nel ruolo realizzata attraverso occasioni specifiche offerte a livello di Zona, Regione e interregionale.

#### **2. Formazione al ruolo**

La formazione al ruolo ha lo scopo di aiutare il Capo Gruppo a prendere coscienza dei propri compiti istituzionali, sia verso la Comunità Capi e gli altri ambiti associativi, sia verso la realtà civile ed ecclesiale del proprio territorio e acquisire conoscenze e competenze circa le modalità e le tematiche dell'animazione degli adulti. Si attua attraverso un corso articolato in tre fine settimana successivi ovvero in quattro giorni consecutivi di corso.

Si ritiene che la formazione articolata in più fasi permetta una azione di sostegno più concreta, tale da supportare i capi Gruppo nel progettare e verificare le loro prime esperienze; d'altra parte lo schema classico di quattro giorni pieni di campo consente di migliorare l'apprendimento al campo e di venire incontro alle diverse esigenze

organizzative.

Tale impostazione inoltre valorizza le esperienze regionali e nazionali fin qui realizzate.

## **2.1 Corso Capi Gruppo**

**2.1.1 Destinatari.** Il Corso Capi Gruppo è rivolto a coloro che svolgono questo servizio da non più di due anni o che la Comunità Capi, nel suo progetto, ritenga possano essere chiamati a svolgerlo in futuro. La scelta di partecipare al campo presuppone perciò due precondizioni:

- la competenza a fare educazione col metodo Scout;
- il riconoscimento da parte della Comunità Capi di alcune caratteristiche di base richieste per poter svolgere questo servizio (vedere profilo del Capo Gruppo).

**2.1.2 Obiettivi.** Il Campo Capi Gruppo ha i seguenti obiettivi:

- promuovere la riflessione sulla funzione centrale della Comunità Capi nel contesto dell'Associazione e del suo ruolo verso le ecclesiali, sociali e politiche del territorio nel quale è inserita;
- favorire la discussione, l'approfondimento sul ruolo del Capo Gruppo e sugli elementi che influiscono sull'evoluzione del ruolo stesso;
- facilitare l'acquisizione e il consolidamento di abilità nell'animazione degli adulti, concretamente utilizzabili nella vita quotidiana di una Comunità Capi;
- avviare l'individuazione di un percorso personale di formazione nel ruolo fornendo modelli e strumenti essenziali attraverso i quali il Capo Gruppo possa realizzare una verifica e valutare l'efficacia e l'adeguatezza della propria azione;
- favorire il consolidamento delle scelte e delle personali motivazioni che sostengono l'essere volontari ed educatori in Agesci.

**2.1.3 I contenuti del Corso.** In connessione con gli obiettivi precedenti, si ritiene prioritario il proporre i seguenti contenuti:

- Caratteristiche, scopi e stile della nostra Associazione: l'Agesci nel contesto sociale ed ecclesiale.
- La centralità della Comunità Capi, cellula vitale della struttura associativa, luogo in cui si concretizza la nostra azione educativa.
- Comunità Capi e formazione permanente, l'itinerario di Catechesi, la P.P.U., i rapporti con l'Associazione, la Chiesa locale, il territorio.
- Il ruolo del Capo Gruppo inteso come Capo, Quadro e Formatore.
- Il problema della comunicazione e le dinamiche di una Comunità Capi.
- Gli per la gestione della Comunità Capi: il progetto educativo, il Tirocinio e il progetto del Capo.

**2.1.4 La metodologia del Corso.** Il corso Campo Capi Gruppo sarà caratterizzato dallo stile e dagli strumenti tipici dei Campi di formazione associativa, avendo come punto di riferimento esperienziale la Comunità Capi. Tale riferimento esperienziale va particolarmente valorizzato soprattutto considerando che si fa formazione di persone chiamate a gestire con autorevolezza rapporti significativi tra adulti.

I metodi utilizzati saranno prevalentemente di tipo attivo (esercitazioni, analisi e discussioni di gruppo, giochi ecc.); sarà richiesto ai partecipanti, in maniera progressiva, un coinvolgimento diretto nella realizzazione della proposta formativa del corso: Valorizzando conoscenze e prestando attenzione ai bisogni dei singoli in un clima di condivisione e di ascolto.

**2.1.5 Verifica e Valutazione.** Nella fase di progettazione dei singoli corsi Capi Gruppo, gli obiettivi dovranno essere ulteriormente dettagliati, stabilendo indicatori che consentano di cogliere la correlazione tra risultati ottenuti e proposte formulate (apprendimento di conoscenze, di abilità specifiche e atteggiamenti). Nella verifica dovranno essere parte importante gli allievi, prime persone in grado di cogliere i cambiamenti. La valutazione degli allievi terrà conto di quanto sopra indicato e sarà comunicata solo agli allievi stessi; sarà lesa a date suggerimenti e a fornire stimoli al Capo Gruppo soprattutto in riferimento alla sua funzione di Quadro.

**2.1.6 Aspetti organizzativi e gestionali.** Qualunque sia la formula di campo scelta si prevede un numero di allievi non superiore a venti.

I corsi saranno gestiti a livello regionale o interregionale, su orientamento e in collaborazione con la Formazione Capi nazionale. È richiesto alle Regioni di indicare date, numero di eventi, identificare i luoghi e curare tutti gli aspetti logistici.

Sarà compito della Formazione Capi nazionale garantire l'omogeneità e il coordinamento, essere di supporto alla progettazione e nella sintesi degli eventi in collaborazione con le Regioni, valorizzando le esperienze o considerando bisogni e interessi indicati dalle stesse.

### **3. FORMAZIONE NEL RUOLO**

La formazione nel ruolo ha lo scopo di sostenere il Capo Gruppo nel suo servizio alla Comunità Capi, rispondendo ai bisogni di aggiornamento-e di approfondimento manifestati.

Tale formazione si attua attraverso diverse occasioni di aggiornamento come seminari, laboratori, occasioni di accompagnamento che qui si elencano a solo scopo esemplificativo.

**3.1.1 I destinatari.** Seminari e laboratori, essendo tesi allo sviluppo e all'approfondimento di alcune aree tematiche relative alle Comunità Capi o al ruolo del Capo Gruppo, sono aperte alla partecipazione di tutti i Capi interessati e bisognosi di aggiornamento.

Le occasioni di accompagnamento sono particolarmente rivolte a coloro che abbiano da poco frequentato il Campo per Capi Gruppo e quindi all'inizio del 1<sup>o</sup> mandato.

**3.1.2 Gli obiettivi.** Fornire un'ulteriore occasione di riflessione sulla funzione della Comunità Capi offrendo possibilità di verificare quanto realizzato all'interno delle proprie Comunità Capi.

Far crescere le competenze nell'animazione degli adulti. Far acquisire ulteriori competenze e tecniche che consentano

di stabilire rapporti significativi con adulti, permettendo loro di cogliere, determinare e gestire in concreto occasioni formative.

Essere strumento duttile, concreto, rapido, capace di rispondere in tempi adeguati ai bisogni manifestati. Favorire il confronto e la condivisione su esperienze e problemi emergenti dalla realtà delle loro Comunità Capi.

**3.1.3 La gestione degli eventi.** Gli eventi sono gestiti a livello di Zona, Regione o interregionale. È compito del livello che promuove l'iniziativa definire obiettivi, contenuti, metodi di lavoro, stabilire tempi e luoghi.

In particolare nelle occasioni di accompagnamento la connessione con il Campo Scuola e la collaborazione con i Capi Campo, facilita l'identificazione di contenuti e metodi più idonei, consentendo una più specifica azione di sostegno e accompagnamento e permette una verifica a lungo termine della validità dei Campi Scuola stessi.

La verifica è compito dei Capi responsabili dell'evento e del livello che lo promuove.

### **Esemplificazione tipologia di eventi e relativi contenuti**

#### **• Seminari**

Hanno come obiettivo quello di consentire approfondimenti e aggiornamenti su aree tematiche diverse, quali, ad esempio:

- l'educazione: educazione e società; educazione e scoutismo; la sperimentazione in educazione; educazione  
, Dante; educare con un progetto; le emergenze educative;
- Comunità Capi e Associazione: i rapporti con il territorio; i rapporti con la Chiesa locale; i rapporti con le strutture associative;
- la formazione permanente del Capo;
- il metodo: la continuità del metodo; la Progressione Personale Unitaria; il Progetto Unitario di Catechesi; -
- problemi tecnici di gestione: la responsabilità civile; aspetti economici; aspetti organizzativi.

#### **• Laboratori di animazione**

I laboratori di animazione vanno intesi come momenti attivi, concreti, legati soprattutto ai temi della comunicazione: tra le aree tematiche, a titolo di esempio, indichiamo:

- la gestione delle riunioni;
- dal progetto al programma
- le dinamiche di gruppo;
- le tecniche di comunicazione;
- le tecniche di animazione;
- la gestione dei conflitti e dei disagi.

### **Mozione 7/2002 "Formazione capi - 4"**

Il Consiglio generale, nella sessione ordinaria 2002,  
condivide

il documento proposto dalla Formazione capi nazionale nella parte relativa all'Ambito 2  
"La formazione dei quadri"

rileva

l'importanza di offrire ai Capi che svolgono il servizio di quadro opportunità di introduzione al servizio e di formazione permanente al fine di acquisire metodologie e strumenti di animazione e conduzione dei gruppi di adulti

in particolare, evidenzia,

riguardo alla **formazione dei Capi Gruppo**, alla luce delle indicazioni contenute nelle mozioni 21 del Consiglio generale 1991 e 21 del Consiglio generale 1993:

1. il ruolo prioritario dei Consigli di Zona come luogo di formazione e accompagnamento "nel ruolo"
2. l'opportunità di continuare a mantenere differenziate le occasioni di formazione "al ruolo" e "nel ruolo" attraverso una pluralità di eventi (corso Capi Gruppo, seminari, convegni...)

sollecita

che ci si adoperi perché negli eventi di formazione di base, nell'ambito delle tematiche relative alla democrazia e alla appartenenza associativa, vi sia una sensibilizzazione dei capi sulle motivazioni, funzioni e competenze che caratterizzano il ruolo del capo gruppo e del Quadro in generale.

La necessità di avviare a cura della Formazione capi nazionale un confronto ed una riflessione sulle modalità di formazione dei Capi Gruppo realizzati da Zone e Regione, ripensando in particolare la programmazione, la proposta e la gestione dei corsi per Capi Gruppo.

Inoltre, evidenzia

riguardo alla **formazione dei Responsabili di Zona**, in vista del Seminario di sintesi previsto nel 2003 e della chiusura della sperimentazione nel Consiglio generale del 2004:

1. la necessità di promuovere nelle regioni occasioni di formazione "nel ruolo" tramite i momenti istituzionali costituiti dai Consigli Regionali;
2. evidenzia l'opportunità di diffondere periodicamente, a cura della formazione capi nazionale, lo stato di realizzazione della sperimentazione e delle altre iniziative realizzate dalle singole regioni.

Evidenzia infine

a sostegno dei **profili di quadro** che verranno individuati dal Consiglio Nazionale la necessità di avviare una riflessione sui loro percorsi formativi analoga al lavoro in corso riguardo ai Capi Gruppo e ai Responsabili di Zona.

### **Mozione 14/2002 "Formazione capi - 11"**

Il Consiglio generale nella sessione ordinaria 2002

preso atto

del percorso sin qui svolto dalla Formazione Capi, del contributo apportato dal lavoro delle commissioni e dal dibattito tenutosi durante i lavori del Consiglio generale,

approva

il documento "Il ruolo della formazione nell'azione educativa dei capi".

### **Allegato 4/2002 [10] "Il ruolo della formazione nell'azione educativa dei capi"**

#### **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.

Da questi Consigli Generali in modo particolare, e dagli altri che si sono interessati di Formazione capi in generale, è nata l'ossatura del sistema formativo attuale, in base al quale le competenze del capo si sviluppano dall'accoglienza in Comunità capi alla nomina a capo; sono stati definiti i contenuti e i criteri degli eventi formativi, Campi di Formazione Metodologica e Campi di Formazione Associativa accanto al tirocinio, e si è venuta consolidando una "cultura della formazione" che può considerarsi oggi un patrimonio acquisito da sviluppare e potenziare.

Il presente documento nasce da quanto emerso dall'Incontro Nazionale Formatori (maggio 2001) dal Seminario sull'accoglienza in Comunità capi (marzo 2001) e quello sul Formatore (ottobre 2001), da quanto maturato agli incontri della Pattuglia e degli incaricati Regionali di Formazione capi e dal percorso finora avviato con l'Area metodo.

L'incontro Nazionale Formatori del 2001 da un lato ha preso atto di tutto questo patrimonio e dall'altro si è interrogato con serenità e con coraggio sui mutamenti intervenuti in questi anni nella società e nell'esperienza associativa e ha riflettuto sulle esigenze di cambiamento che il futuro ci presenta anche nel campo della Formazione degli Educatori. Con l'aiuto dei Formatori, responsabili dei Campi di Formazione Metodologica e Campi di



Formazione Associativa, e degli incaricati regionali alla Formazione capi, è stato avviato un lavoro di ricerca per individuare quali siano le fragilità e i nuovi bisogni formativi dei capi di questa generazione.

Nell'Evento Formatori si è cercato di individuare la strada per rispondere a questi bisogni formativi, affinché l'Associazione sia capace di dare ai suoi capi quella formazione che meglio risponde al loro bisogno di crescere come persone e come educatori.

La riflessione maturata negli ultimi anni e le prospettive individuate, grazie al contributo dei singoli capi, dei quadri responsabili, dei formatori ed, infine, della Pattuglia Nazionale di Formazione capi, sono ora consegnate all'Associazione perché nel prossimo Consiglio generale rifletta sull'efficacia dell'attuale impianto formativo ed eventualmente lo migliori.

Questo documento vuole, pertanto, essere non solo di stimolo al dibattito in Consiglio generale, ma intende avviare una riflessione più generale sulla necessità di promuovere **la formazione permanente** come modalità per affrontare i cambiamenti socio-culturali che investono anche la nostra Associazione. Il 30/10/2000 è stato pubblicato un documento dell'Unione Europea, "sull'istruzione e la formazione permanente" ove si afferma che *"il buon esito della transizione ad un'economia e una società basate sulla conoscenza deve essere accompagnato da un orientamento verso l'istruzione e la formazione permanente"*. È questa una esigenza dell'intera collettività, chiamata a confrontarsi con cambiamenti sempre più veloci.

La formazione permanente, quindi, è una condizione che riguarda tutti, capi, quadri e formatori, una strategia globale in Associazione che riguarda tutto il sistema formativo:

- la formazione permanente dei capi nei diversi livelli associativi, primi fra tutti la Comunità capi e la zona;
- la formazione dei quadri, per i capi gruppo e i responsabili di zona;
- la formazione continua dei formatori.

### **I capi e i loro bisogni formativi**

In una cultura in rapido cambiamento, come è la nostra, la formazione degli educatori richiede frequenti e profonde verifiche per adeguare i progetti formativi - nei contenuti e nei metodi - alle condizioni di coloro ai quali è diretto il servizio educativo. In questo contesto c'è bisogno di educatori "flessibili", capaci di rimettersi continuamente in discussione. Di conseguenza, i formatori per primi devono attrezzarsi culturalmente e metodologicamente per formare capi adeguati al nostro tempo.

Per questo abbiamo avvertito il bisogno di ripensare il progetto di formazione dei capi e la riflessione avviata ha preso le mosse da due ricerche condotte in questi mesi all'interno dell'Associazione:

- una analisi quantitativa e qualitativa dei "capi in uscita";
- una rilevazione dei "bisogni" dei giovani capi, fatta con l'aiuto dei capi campo e sulla base delle valutazioni espresse dagli allievi a fine campo.

#### **1. Analisi quantitativa e qualitativa dei "capi in uscita"**

Si è voluto esaminare il fenomeno per stabilire quanti sono e chi sono i capi che abbandonano.

Si è cercato di capire da un lato la consistenza del fenomeno uscite-abbandoni dell'Associazione, dall'altro si sono analizzate alcune caratteristiche, così come emergono dai dati dei censimenti degli ultimi dieci anni.

Sintetizziamo gli elementi più significativi della ricerca, rinviando, per una analisi più approfondita, al documento completo in allegato.

La ricerca ha evidenziato che nell'ultimo decennio è emersa una tendenza all'aumento del

numero dei capi, mentre il numero totale dei censiti è in diminuzione. Ogni anno circa il 20% dei capi lascia: la curva delle uscite è stata in crescita sino al 1996, ha subito un calo in occasione della Route Nazionale ed ha poi ricominciato lentamente a crescere. Non vanno via solo i capi giovani: la percentuale dei capi giovani che lascia l'Associazione nell'ultimo decennio è calata, è aumentata l'età media degli usciti. Con l'aumento dell'anzianità associativa è aumentato il livello di formazione anche se il 56,7% dei capi che lasciano l'Associazione non hanno iniziato l'iter di base. La media dei capi che ha una maggiore permanenza in Associazione si trova tra i 20/25 anni (5,3 anni) e tra i 31/40 anni (5,5 anni). Tra i capi con esperienza decennale solo uno su tre è donna.

## 2. Rilevazione dei "bisogni" dei giovani capi

È stata effettuata, tra i capi campo e con il riscontro degli allievi dei Campi di Formazione Associativa svoltisi nel 2000, una rilevazione delle esigenze formative dei nostri giovani capi per adeguare il progetto formativo ad una loro crescita personale più mirata e consapevole.

Evidenziamo per ambiti i bisogni più rilevanti che sono emersi:

### • **Vita di fede**

- Riuscire a percepire il proprio servizio di capo come un percorso vocazionale;
- forte bisogno di spiritualità e di preghiera, da vivere in forme comunitarie nuove e coinvolgenti;
- bisogno di riscoprire i sacramenti;
- bisogno di una guida spirituale per il cammino personale di fede e di un sostegno per il cammino spirituale della Comunità capi;
- bisogno di colmare la propria "ignoranza" sulla Parola di Dio, sulla Chiesa e sul suo Magistero;
- esigenza di colmare la distanza tra la morale "ufficiale" e il vissuto personale (problematiche legate all'affettività e alle situazioni familiari, alla giustizia sociale, all'uso dei beni...).

### • **Vita di Comunità capi**

- Bisogno di imparare a vivere in Comunità capi, a relazionarsi con gli altri capi in modo formativo;
- tenere conto di ritmi ed esigenze diverse;
- attenzione a non "bruciare" le tappe formative dei giovani capi;
- bisogno di vivere l'azione educativa come "ponte" concreto ed efficace tra i bisogni dei ragazzi e il contesto sociale del gruppo scout di riferimento.

### • **Servizio educativo**

- Necessità di una formazione metodologica che si continui anche dopo il Campo di Formazione Metodologica;
- necessità di imparare a programmare le attività, dando significato ai luoghi, ai tempi, alla cura dei particolari, agli obiettivi, senza tralasciare la ricerca e la creatività;
- necessità di avere chiara l'unitarietà della proposta educativa in rapporto alla Progressione Personale Unitaria, nella prospettiva della Partenza;
- affinare l'arte del capo.

### • **Rapporti con le strutture e con l'Associazione**

- Bisogno di sentire più vicina l'Associazione, percepita come distante rispetto alla "base" dei gruppi e delle unità;
- accompagnamento e tutoraggio dei giovani capi;
- vivere i livelli associativi come luoghi di formazione;

- curare in modo più efficace l'aggiornamento metodologico e la formazione permanente.
- **Solidità personale**
  - Necessità di individuare e capire i propri bisogni formativi attraverso il corretto utilizzo del Progetto del Capo;
  - ricerca di spazi e strumenti per un cammino personale che spinga a verificarsi prima come persona e poi come capo;
  - esigenza di armonizzare i diversi ambiti della propria vita, alle volte frammentati.

### ***Riflessioni sui bisogni***

- Va posta particolare attenzione al bisogno dei giovani capi di riuscire a coniugare la loro vita con un cammino di fede maturo che dia il senso "vero" a tutto il cammino personale. I campi scuola continuano ad essere un evento di iniziazione ad una fede adulta; per molti la prima occasione di catechesi sistematica dopo la Cresima, per tanti altri il "primo annuncio". Il campo scuola è occasione privilegiata in cui emergono con richiesta di aiuto le problematiche relative alla sessualità, all'affettività e a particolari situazioni familiari.
- Emergono le grandi aspettative che i giovani capi riversano sulle Comunità capi, desiderate come luoghi di elaborazione pedagogica e di formazione permanente, ma nella realtà vissute come occasioni meramente organizzative e di gestione dell'ordinario. La crisi è soprattutto nella figura dei capi gruppo e dei Responsabili di zona. Di conseguenza si rileva un forte bisogno di punti di riferimento formativi. La Comunità capi è indicata come il luogo principale dove far affiorare e rispondere ai bisogni formativi, non solo in riferimento all'Associazione ma anche alla realtà esterna.
- L'Associazione è percepita come una realtà complessa e complicata ed è estremamente difficile riportare i giovani capi ad un concetto di semplicità. Una "semplificazione intelligente" potrebbe diventare la vera sfida formativa.
- Emerge il forte bisogno di riuscire a curare di più la dimensione personale. I giovani capi sembrano poco abituati ad interrogarsi sul proprio cammino, a porsi in discussione e individuare aspetti da coltivare, sviluppare ed approfondire. Pare non abbiano fatto proprio uno stile progettuale e spesso non abbiano consapevolezza dei propri bisogni.
- È ovvio che non può essere solo la Comunità capi a soddisfare i bisogni formativi dei capi. Ancora meno lo si può pretendere dagli eventi formativi istituzionali, come a volte appare dalle aspettative espresse dalle Comunità capi sulle schede di partecipazione. Anche le Zone dovrebbero progettare percorsi che incontrino effettivamente le esigenze espresse dalle Comunità capi. Ci deve essere senz'altro un accordo e un sostegno reciproco. L'Associazione è chiamata ad investire grandi energie sulla costruzione di competenze formative di animazione degli adulti nelle Comunità capi, nelle Zone, nei Campi di Formazione.

### **Gli ambiti di intervento**

Il prossimo Consiglio generale avrà uno sguardo particolare alla Formazione capi. È una occasione irripetibile per guardare il sistema formativo nella sua globalità ed individuare le priorità su cui lavorare in termini di risposta alle esigenze formative di Capi e Quadri dell'Associazione.

### **Il patrimonio che l'Associazione ha prodotto in questo ultimo decennio rispetto alla Formazione dei suoi capi è consistente:**

- è stato definito l'iter di base (tirocinio, Campo di Formazione Metodologica, Campo di Formazione Associativa) ma non è conclusa la verifica dei modelli unitari, la verifica del

modello unitario del Campo di Formazione Metodologica sarà fatta a questo Consiglio generale, dopo aver fatto la verifica e l'approvazione del modello unitario del Campo di Formazione Associativa nel 1996;

- nel 2000 il documento "*Danzare lo scoutismo*" rilanciando la formazione al metodo ha affermato "[...] in materia di formazione permanente, si potrebbero a tutt'oggi ipotizzare due strade, da attivare parallelamente: la prima persegue il confronto metodologico all'interno della branca in cui si presta servizio, innanzitutto in zona [...] la seconda pista si sviluppa invece nel lavoro interno alle Comunità capi, in particolare nell'impegno di elaborazione-utilizzo-verifica del progetto educativo [...]";

- l'attuale Progetto Nazionale ci invita a rafforzare la Comunità capi come luogo di responsabilità educativa e a riscoprire l'originalità del Metodo e della Spiritualità scout.

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.

Il percorso di avvicinamento al Consiglio generale sarà per l'Associazione un tempo di riflessione sulle scelte di fondo della Formazione capi; dalla serietà di questa riflessione scaturirà la capacità di trovare le modalità concrete per tradurle in atto.

Una volta rilevati i bisogni, per evitare di dare risposte alla rinfusa, occorre **definire gli ambiti di intervento e stabilire delle priorità**. Dopo esserci così confrontati in questi anni con le varie componenti associative, sono stati individuate quattro aree di impegno nelle quali è possibile determinare un cambiamento che supporti una più incisiva azione educativa nei confronti dei ragazzi.

Questi gli **ambiti** individuati:

1. **Il sostegno alle Comunità capi e la formazione permanente**
2. **La formazione dei Quadri (in particolare dei capi gruppo e dei Responsabili di zona)**
3. **L'area del formatore**
4. **L'iter di base e la verifica del modello unitario Campi di Formazione Metodologica.**

## **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. La Comunità capi si trova generalmente in grave difficoltà: non sempre è luogo di formazione, vive la costante emergenza di dover mantenere aperte le unità, sacrificando spesso la crescita e la formazione dei suoi capi.

In realtà la Comunità capi deve diventare protagonista già nella prima fase dell'accoglienza di un nuovo capo: questi entra in comunità con molte attese, sperando di essere accompagnato nella scoperta del grande gioco educativo e delle sue regole, e invece spesso viene proiettato in prima linea senza competenze e senza strumenti. Può accadere così che la partecipazione al primo evento dell'iter di formazione sia poco motivata o scarsamente progettata e si risolva in una esperienza fortemente emotiva, ma non in grado di apportare cambiamenti nel cammino di crescita del capo .

È mutato, inoltre, il contesto esterno al gruppo scout e la realtà sociale e culturale è più complessa; l'età delle scelte per i giovani si è spostata in avanti nel tempo. Questo slittamento, riportato in ambito educativo, 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.

### **Nodi critici**

Riconosciamo che i Giovani Capi non rappresentano solo bisogni, difficoltà o problemi, ma sono una risorsa indispensabile da valorizzare nell'Associazione.

#### **• *Protagonismo dei giovani capi***

Si intrecciano diversi aspetti e diverse attese dei nuovi Capi al momento della loro entrata in Comunità capi: l'entusiasmo e la voglia di agire, il bisogno di vita comunitaria, le esigenze formative, la competenza metodologica e la qualità del servizio da svolgere... Come si fa a calibrare la gradualità di responsabilità nel servizio con l'energia e l'entusiasmo dei giovani capi? C'è sufficiente chiarezza di ruoli e differenza di responsabilità tra capi unità e tirocinanti? Quante Comunità capi chiedono ai tirocinanti di assumere il ruolo di capo unità? Si corre il rischio da un lato che la Comunità capi "approfitti" della disponibilità del giovane capo affidandogli eccessive responsabilità, dall'altro che quest'ultimo si senta già preparato e adeguato al ruolo assegnatogli. È importante individuare le attese e le responsabilità reciproche.

#### **• *L'accompagnamento***

I capi gruppo e l'Assistente dovrebbero essere in grado di incanalare l'entusiasmo del giovane capo accompagnando il suo cammino dal momento in cui il futuro tirocinante chiede di entrare in Comunità capi fino all'ingresso effettivo, all'assegnazione dell'unità, alla scelta del momento più opportuno per compiere l'iter. I capi gruppo e l'assistente hanno un ruolo privilegiato nel coordinare questo percorso, ma tutta la Comunità capi ne è investita; l'ingresso in Comunità capi non può essere un automatismo: dopo la Partenza deve esserci un periodo per fare un cammino, rispettando i tempi di ciascuno. La formazione metodologica, curata dagli staff di branca, deve procedere insieme a quella associativa, di competenza dei capi gruppo, dell'assistente ecclesiastico di gruppo e della zona. Il Tirocinio è una fase delicata che investe la responsabilità e la competenza dei capi gruppo, dell'assistente ecclesiastico di gruppo e della zona; pertanto, deve restare un momento unitario.

#### **• *Relazioni all'interno della Comunità capi***

La gratificazione delle relazioni generalmente è maggiore all'interno dello staff di Unità rispetto alla comunità capi perché il tempo dedicato allo staff è maggiore, perché ci si dedica alla realizzazione di attività concrete, si lavora per qualcosa che ha una visibilità

e un'applicazione immediata per i ragazzi, si vede l'utilità del proprio contributo personale. La comunità capi non viene vissuta con altrettanta positività, perché si fatica a percepire l'utilità immediata di quanto si fa e, quindi, si coglie meno il valore della comunicazione e del confronto tra persone ed esperienze diverse.

- **Progettualità**

Si evidenzia la difficoltà della Comunità capi a utilizzare il progetto come modalità di lavoro comunitario (Progetto Educativo) e individuale (Progetto del Capo).

- **La formazione**

L'iter di formazione non è sempre inteso come un "essere pronti" sia dal punto di vista personale sia dal punto di vista metodologico, per svolgere il servizio.

La partecipazione all'iter di formazione è spesso condizionata dalle necessità e dai tempi della Comunità capi piuttosto che dalla scelta del momento più opportuno per ciascun capo. Inoltre stenta ad affermarsi la convinzione che la formazione non avviene solo in ambito associativo: purtroppo i tempi del servizio spesso sono un limite alla possibilità di fruire di altre occasioni esterne, sia in ambito ecclesiale che in quello civile.

- **L'associazione**

L'appartenenza associativa si avverte nel momento in cui si usa la struttura: la zona per gli eventi dei ragazzi; la regione per i Campi di Formazione Metodologica; il livello nazionale per i Campi di Formazione Associativa.

In questo senso l'associazione è percepita come dispensatrice di servizi e non come luogo più ampio di crescita e di circolazione di idee.

### **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.
- Va promossa una pista di lavoro che valorizzi il progetto educativo, perché questo possa divenire nella fase di elaborazione, utilizzo e verifica, un momento di formazione al metodo per la Comunità capi. *"Questa pista ha il pregio di potersi mantenere in stretta connessione con la concreta esperienza di tutti i giorni che ogni capo fa in unità, e che assorbe in buona sostanza tutta la sua attenzione. Per perseguirla occorrerà però una riflessione molto attenta sulle modalità di elaborazione del progetto educativo, perché*

*possa davvero aiutare ogni capo, muovendo appunto dall'impegno quotidiano con i propri ragazzi, ad allargare via via lo sguardo al significato di quello che accade e alla stessa portata delle proposte che fa. Il percorso di formazione personale più ampio - e quindi l'elaborazione del progetto del capo - potrà finalmente prendere il via dalle sfide effettive che quest'analisi avrà fatto emergere, guadagnando in vivibilità e in efficacia.”*  
(Danzare lo Scouting)

- Valorizzare il tirocinio come momento del “trapasso nozioni” , a cui la Comunità capi e la zona devono prestare particolare attenzione formativa.
- La formazione permanente in Comunità capi richiede che siano attivati meccanismi e occasioni formative anche decentrate fra i vari livelli associativi.

## **Ambito 2 - La formazione dei quadri**

### **La situazione**

Finora l'Associazione ha dedicato la sua attenzione formativa quasi esclusivamente ai capi educatori. Le dimensioni raggiunte oggi dall'Associazione e la complessità dei processi educativi rendono urgente un'attenzione privilegiata alla formazione dei quadri.

Il problema riguarda oggi particolarmente i capi gruppo e i Responsabili di zona. La formazione di questi quadri garantisce oggi il sostegno alle Comunità capi perché divengano luogo primario della formazione permanente.

I Capi gruppo e l'Assistente ecclesiastico hanno, tra l'altro, il compito di essere garante della proposta educativa di cui il gruppo si fa portatore; essi diventano, di conseguenza, anche garanti dell'immagine dell'Associazione sull'esterno. I capi gruppo, insieme con l'Assistente, rivestono un ruolo fondamentale di formatori soprattutto nei confronti dei giovani capi.

Poiché riteniamo che la formazione dei Capi gruppo abbia importanza vitale e strategica per il futuro dell'Agesci, occorre mettere le Zone in grado di promuovere questa formazione. Di conseguenza è necessario che l'Associazione metta in atto iniziative che preparino i Responsabili di zona a questo delicatissimo ruolo. La zona dovrà pertanto divenire sempre di più:

- Luogo di formazione dei capi gruppo;
- Luogo di confronto per le Comunità capi e di crescita delle competenze metodologiche dei capi.

### **A. Il Capo gruppo**

#### **Nodi critici**

##### **• Il ruolo**

Con il Consiglio generale del 1989 ha preso avvio un'ampia riflessione sul ruolo del capo gruppo, che ne ha progressivamente chiarito le caratteristiche di *Capo, Quadro e Formatore*, rispetto ai diversi interlocutori con i quali egli si trova ad interagire: i singoli Capi, l'Associazione, gli ambiti esterni.

In particolare, tra le competenze di base del capo gruppo, accanto a quelle maturate come capo Unità, si aggiungono:

- il compito di garante, all'interno ed all'esterno del gruppo, delle scelte espresse nel Patto Associativo e nel Progetto educativo del gruppo;
- la capacità di animare un gruppo di adulti e di accompagnare la formazione permanente dei suoi singoli membri.

##### **• La formazione**

La proposta formativa offerta al capo gruppo, sganciata dall'iter istituzionale, si sviluppa su due linee fondamentali:

1. *la formazione al ruolo*, attraverso il Corso per capi gruppo organizzato a livello regionale o di Area, su caratteristiche comuni per tutta l'Associazione, concordate a livello di Formazione capi nazionale. Si è rilevata negli ultimi anni una scarsa partecipazione a questo tipo di evento; comunque il numero dei partecipanti è nettamente inferiore a quello degli "aventi diritto" o "bisogno";
2. *la formazione nel ruolo*, attraverso le dimensioni di confronto e di verifica che scaturiscono dalla quotidiana attività e dai rapporti vitali instaurati con la zona e la regione. In realtà oggi questa formazione appare per lo più trascurata.

<i>Campi per capi gruppo realizzati</i>			
<b>REGIONE</b>	<b>1998/ 1999</b>	<b>1999/ 2000</b>	<b>2000/ 2001</b>
Abruzzo	1	-	-
Basilicata	-	1	-
Calabria	-	1	-
Campania	1	-	1
Emilia Romagna	1	-	1
Friuli V.G.	-	-	1
Lazio	1	1	-
Liguria	1	-	-
Lombardia	1	-	1
Piemonte	-	-	-
Puglia	-	-	-
Sardegna	1	-	-
Sicilia	1	1	1
Toscana	1	-	-
Veneto	1	1	1

### **Attenzione e proposte**

- La complessità della formazione (al ruolo e nel ruolo) dei Capi gruppo rende necessario uno stretto dialogo tra Zone e regioni.
- Va fatta anzitutto una verifica a livello regionale sulla efficacia dell'attuale impianto formativo dei capi gruppo per arrivare a definire con maggiore precisione gli interventi dei vari livelli e con varie angolature.
- Per la "formazione al ruolo" del capo gruppo sarà necessario definire una "rosa delle competenze" in riferimento al profilo del capo gruppo e individuare i modi e le iniziative concrete per la sua formazione.
- Per la "formazione nel ruolo", è necessario attribuire alle Zone precise responsabilità per renderle "luogo di Formazione" in quanto esse vanno sempre più delineandosi come i luoghi dove i capi gruppo si sentono più partecipi della vita associativa e dove è più facile "intercettarli" nel loro "terreno di lavoro". Si dovrà dare mandato alle Zone per la realizzazione di momenti formativi specifici, sottolineando il ruolo del Consiglio di zona e valorizzando l'apporto dei Formatori.
- Tutto questo rimanda necessariamente alla formazione dei Quadri (in particolare i Responsabili di zona) che dovranno essere persone competenti, vicine alle esigenze delle Comunità capi ed in grado di fornire risposte di qualità alle esigenze formative dei capi gruppo.
- I livelli regionale e nazionale dovrebbero più che nel passato sollecitare e valorizzare l'attività dei Formatori, intensificando la comunicazione, lo scambio di esperienze, il



confronto e le sintesi.

(...)

### **Mozione 16/2003 "Bisogni educativi"**

*Adolescenti; Bisogni educativi; Branca R/S; Capi gruppo; Comunità capi; Giovani; Infanzia*

Il Consiglio generale nella sessione ordinaria 2003

visto

- il documento degli atti preparatori
- gli articoli 26 e 37 dello Statuto

ritiene condivisibili le linee contenute nel documento.

Rilevato altresì per ciò che riguarda la pista uno: "Leggere i bisogni dei ragazzi"

- il ruolo fondante delle Comunità capi e dei Capi Gruppo nel sollecitare l'attenzione da parte dei capi unità alla lettura bisogni dei ragazzi;
- la diversità dei bisogni in relazione alle diverse fasce di età e il necessario radicamento nel territorio delle strategie educative;
- il ruolo fondamentale della zona come momento di confronto e approfondimento;

dà mandato

al Comitato centrale attraverso l'area della Fo.Ca. di valorizzare all'interno della formazione istituzionale e non, questi elementi:

- il metodo anche come strumento di valutazione dei bisogni
- l'approfondimento dei bisogni di base dei ragazzi in senso psico-pedagogico
- gli strumenti sulla gestione delle relazioni
- la lettura di comportamenti dei ragazzi come indicatori di bisogni.

Dà mandato

al Comitato centrale attraverso all'Area Metodo di assumere le opportune iniziative affinché venga valorizzato il ruolo degli incaricati di branca di zona per dare un adeguato contributo alla conoscenza della realtà giovanile e ai bisogni di formazione metodologica dei Capi

### **Mozione 30/2003 "Autorizzazione apertura di Unità"**

*Capi gruppo; Commissione; Comunità capi; Democrazia associativa; Formazione capi; Formazione metodologica; Regioni; Zona*

Il Consiglio generale, nella sessione ordinaria del 2003, visto:

- la raccomandazione 1/2001 su "apertura delle unità"
- il documento della commissione Istruttoria "Apertura Unità" istituita su nomina del Capo Scout e della Capo Guida
- le riflessioni prodotte dalla Commissione "Apertura Unità" costituitasi al Consiglio generale 2003

dà mandato

al Capo Scout e alla Capo Guida di istituire una commissione rappresentativa dei diversi livelli associativi, composta, tra gli altri, da componenti la commissione che ha istruito i lavori per questo Consiglio generale, con il compito di:

- raccogliere le esperienze maturate nelle varie regioni riguardo "percorsi di accompagnamento" e formazione metodologica degli adulti che, pur svolgendo il servizio di Capi Unità, si trovino nella situazione prevista dall'art. 10, comma 3, del Regolamento Agesci
- fare sintesi di quanto emerso dai documenti e materiali precedentemente elencati
- diffondere, previa approvazione e delibera di mandato in Consiglio Nazionale, ai Capi Gruppo attraverso i Responsabili di Zona quanto elaborato, mettendo in evidenza anche

gli strumenti di formazione capi e democrazia associativa, che già sono presenti negli attuali documenti, per affrontare, con taglio educativo, la problematica in questione, anche attraverso percorsi di formazione concordati con le Comunità capi interessate

- proporre al Consiglio generale 2004 le eventuali modifiche al Regolamento (Organizzazione e Formazione Capi) in modo che siano chiari ed espliciti:
  - la corresponsabilità educativa delle Comunità capi
  - la condivisione dei consigli di Zona e di Regione
  - la cura delle relazioni tra i diversi livelli all'interno degli stessi
  - il rispetto del ruolo della Zona, centrale in queste situazioni, (Consiglio, Comitato, Responsabili)
  - il rispetto delle regole come garanzia del diritto dei ragazzi/e ad una proposta educativa qualificata.

### **Mozione 8/2004 "Formazione capi - 4"**

*Capi gruppo; Formazione capi; Formazione quadri; Verifica*

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2004

premesse

che con il Consiglio generale '89 è stata avviata un'ampia riflessione sulla figura del Capo gruppo che ne ha definito via via il ruolo e le caratteristiche rispetto ai diversi interlocutori con i quali si trova ad interagire, sintetizzata in numerosi documenti e contributi

visto

- l'art.13 , III comma, dello Statuto
- l'art.25 del Regolamento di  
Formazione capi

richiamat

o

il documento "Il ruolo della formazione nell'azione educativa dei capi" approvato dal Consiglio generale con mozione 14/2002 dove si riconosce come area critica quella dei Capi Gruppo ("...la crisi è soprattutto dei Capi Gruppo..."), si identifica nella formazione del Capo Gruppo un'area strategica di investimento

("... riteniamo che la formazione dei capi gruppo abbia importanza vitale e strategica per il futuro dell'Agesci...") e si elencano alcune "attenzioni e proposte"

- la mozione 7/2002 approvata dal Consiglio generale dove si sollecita "la necessità di avviare a cura della Formazione capi nazionale un confronto ed una riflessione sulle modalità di formazione dei capi gruppo realizzati da Zone e Regione ripensando in particolare la programmazione, la proposta e la gestione dei corsi per capi gruppo"

preso atto

- di quanto riportato nella relazione del Comitato centrale al Consiglio generale 2003 nel paragrafo "Formazione quadri" alla pagina 29 dei documenti preparatori relativamente alle azioni intraprese nell'attuazione della mozione 7/2002 su citata
- di quanto riportato nella relazione del Comitato centrale al Consiglio generale 2004 al paragrafo "La formazione dei quadri" alla pagina 35 dei documenti preparatori
- di quanto riportato nell'allegato 1 alla relazione del Comitato centrale al Consiglio generale 2004 "I Profili dei quadri" alla pagina 38 dei documenti preparatori

visto

il dispositivo della mozione 18/2003 relativamente alle azioni da attuarsi da parte del Comitato centrale così come riportato a p.93 - "Proposte concrete" - dei documenti preparatori

dato atto

- che nel giugno 2004 si terrà un incontro di verifica dei formatori Capi Gruppo
- che nel settembre 2005 si terrà il Convegno nazionale delle Zone, livello al quale si riconosce un ruolo centrale nella formazione del Capo Gruppo (un ambito di lavoro è dedicato a "La formazione dei Capi Gruppo, il reclutamento dei nuovi quadri e la formazione dei quadri locali tra orientamento e sviluppo")

considerato

- che si condivide l'importanza strategica della formazione del Capo Gruppo per il futuro dell'Associazione
- che nell'analisi della Formazione capi nazionale si sono sottolineate criticità sia nell'ambito della formazione al ruolo che in quella nel ruolo (vedi documento già citato "Il ruolo della formazione nell'azione educativa dei capi" - ambito 2 "La formazione dei quadri" - paragrafo "Il capo gruppo" - nodi critici)
- che si ritiene utile anche al fine di realizzare pienamente quanto previsto dalla mozione 7/2002 acquisire dati oggettivi sulla reale situazione dei Capi Gruppo oggi in Associazione
- che si ritiene necessario operare una sintesi sulla tematica "formazione del Capo Gruppo" al fine di verificare la reale rispondenza dell'offerta formativa ai bisogni ed eventualmente proporre modalità innovative di formazione

dà mandato

**al Comitato centrale di:**

- **proseguire e sostenere il lavoro avviato in merito alla formazione del Capo Gruppo** così come riportato nelle relazioni al Consiglio generale 2003 e 2004
- **produrre uno studio analitico che permetta di conoscere le caratteristiche oggettive attuali del Capo Gruppo** in Associazione in particolare relativamente a: a) anni di attività come adulto in servizio associativo e come Capo; b) grado di Formazione capi istituzionale; c) altri incarichi ricoperti in contemporaneità al ruolo di Capo Gruppo

con particolare riguardo all'incarico di Capo Unità; d) presenza della diarchia nei Gruppi così come previsto dall'art.13 - II comma - lettera a dello Statuto; e) partecipazione ai campi di formazione per Capi Gruppo; f) altri dati ritenuti utili alla definizione della "fotografia" del Capo Gruppo oggi in Associazione

- **operare un confronto tra la fotografia del Capo Gruppo** così come emerge all'analisi di cui al punto 2  
**ed il profilo definito nell'allegato 1 alla relazione del Comitato centrale al Consiglio generale 2004**
- **operare una sintesi di tutte le esperienze attuate e del lavoro esperito nell'ambito "formazione del Capo Gruppo", produrre "riflessioni sulle modalità di formazione dei capi gruppo** realizzati da Zone e Regione, ripensando in particolare la programmazione, la proposta e la gestione dei corsi per capi gruppo" (mozione 7/2002) ed eventuali proposte di nuove modalità formative per la figura del Capo Gruppo
- **concludere i lavori entro il Consiglio generale 2006** istruendo un punto all'ordine del giorno dove presentare i dati, le analisi, le riflessioni e le proposte derivanti dai mandati di cui ai punti 2, 3 e 4 ed eventuali proposte di modifica statutaria e regolamentare in coerenza con quanto emerso
- **referire nell'ambito della relazione del Comitato centrale al Consiglio generale 2005** lo stato di avanzamento dei mandati previsti dalla presente deliberazione.

#### **Mozione 58/2005 "Modifiche al Regolamento Organizzazione - 4"**

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2005

*visto*

il testo proposto dell'art. 64 del Regolamento Organizzazione riportato a pag.133 dei documenti preparatori;

*approva*

il seguente emendamento: inserire nel testo proposto dell'art. 64 I comma, quarto punto del Regolamento Organizzazione dopo le parole "nel più breve tempo possibile", le parole "e comunque non oltre sei mesi dall'avvio del procedimento istruttorio".

#### **Mozione 24/2006 "Capo Gruppo"**

Il Consiglio generale riunito a Bracciano nella sessione ordinaria 2006,

*visto*

le proposte di modifica regolamentare relative al Capo Gruppo pubblicate nei documenti preparatori al CG 2006

della loro non  
approvazione

*preso atto*

*considerato*

- che il problema relativo ai capi gruppo privi di requisiti di Fo.Ca. previsti dallo statuto rimane irrisolto;
- che si ritiene pertanto utile una ulteriore istruzione dell'argomento al fine di trovare nuove soluzioni.

*Dà mandato*

al Comitato nazionale e Consiglio nazionale di procedere ad una ulteriore istruzione e valutazione sul tema del Capo Gruppo privo dei requisiti statutari previsti per il ruolo, compreso il diritto di voto nelle Assemblee Regionali, anche proponendo eventuali proposte di modifica normativa per la sessione ordinaria del Consiglio generale 2007.

**Mozione 28/2006 "Ruolo del Capo Gruppo"**

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2006,

*considerato*

che manca, talvolta, all'interno delle Comunità Capi la consapevolezza del ruolo e delle competenze che sono proprie della figura di Capo Gruppo, definite e precisate negli anni dall'Associazione a partire dal documento sul ruolo del Capo Gruppo approvato dal Consiglio generale del 1989,

*dà mandato*

al Comitato nazionale di promuovere tra i Capi dell'Associazione la conoscenza e l'informazione sul ruolo e le competenze del Capo Gruppo, individuando spazi e modalità all'interno delle occasioni di formazione già esistenti, al fine di stimolare una reale corresponsabilità all'interno delle Comunità Capi e una maggiore consapevolezza nella scelta dei Capi Gruppo.

**Mozione 29/2006 "Formazione dei Capo Gruppo"**

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2006,

*visto*

la mozione 8 approvata dal Consiglio generale 2004;

*preso atto*

del documento presentato dal Comitato nazionale al punto 8.2 dell'ordine dei lavori del Consiglio generale 2006,

*dà mandato*

al Comitato nazionale di completare il percorso di riflessione sulla formazione dei Capi Gruppo definendo uno schema unitario nazionale per i corsi Capi Gruppo come previsto all'art. 25 del Regolamento di Formazione Capi presentandolo alla sessione ordinaria del Consiglio generale 2007.

**Mozione 17/2007 Approvazione "Modello unitario campi per Capi Gruppo"**

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2007

*approva*

Il documento "modello unitario campi per Capi Gruppo" nel testo allegato

*dà mandato*

al Comitato nazionale attraverso la Formazione Capi di predisporre uno schema unitario della Relazione di verifica dell'evento e di organizzare un monitoraggio della sperimentazione che si concluda entro la sessione ordinaria 2010 del Consiglio generale nel corso della quale riferirà di quanto disposto.

**Allegato 2/2007 [8] "Modello unitario campo per**

**capi gruppo" Premessa**

Il campo per Capi Gruppo è il momento primario di formazione al ruolo ed è organizzato

su base regionale o interregionale (area geografica). Esso ha lo scopo di aiutare il Capo Gruppo a prendere coscienza dei propri compiti istituzionali; sia verso la Comunità Capi che gli altri ambiti associativi; sia verso la realtà civile ed ecclesiale del proprio territorio e ad acquisire conoscenze e competenze in ordine alle modalità ed alle tematiche dell'educazione; della animazione degli adulti e della loro formazione.

Si attua attraverso un campo articolato in tre - quattro giorni (secondo le esperienze maturate nelle Regioni).

Riferimento rimane il "profilo del Capo Gruppo" **quale capo; quadro e formatore così come approvato nella sessione ordinaria del Consiglio generale 2004** che è stato meglio precisato valorizzando quanto emerso dagli eventi formativi curati dalle Regioni in questi anni e sintetizzato nella sessione ordinaria 2006 del Consiglio generale.

Dall'esperienza delle Regioni e dagli osservatori attivati si delinea una figura di Capo Gruppo che:

- ha un vissuto personale che lo porta ad essere sufficientemente adulto da potersi proporre come accompagnatore di altri adulti in un percorso formativo;
- è chiamato ad essere un facilitatore di relazioni interpersonali in una comunità di adulti;
- è garante della corresponsabilità educativa nella Comunità Capi;
- sa mantenere viva l'attenzione e la sensibilità sul Progetto Educativo perché venga realizzato; vissuto e verificato;
- sa cogliere e valorizzare tutti gli stimoli formativi offerti dall'Associazione e dal territorio.

### ***Destinatari***

Il campo per Capi Gruppo è rivolto a coloro che già svolgono questo servizio o che lo svolgeranno in un prossimo futuro; così come individuati dalla Comunità Capi; nella propria progettazione.

Gli obiettivi del Campo Capo Gruppo sono:

- presentare la figura ed il ruolo del Capo Gruppo;
- aiutare a comprendere la centralità ed il ruolo della Comunità Capi e della Zona;
- approfondire il compito specifico di essere cerniera tra Associazione; singolo socio adulto e territorio;
- stimolare la consapevolezza dell'importanza di essere e lavorare in rete;
- approfondire le competenze in materia di apprendimento degli adulti e dinamiche di gruppo;
- suscitare riflessioni sull'esperienza personale nel ruolo di Capo Gruppo.

### ***Contenuti del campo***

Considerati gli obiettivi indicati; i principali contenuti del campo sono:

- modalità dell'apprendimento dell'adulto e la relazione tra adulti: l'ascolto; l'individuazione dei bisogni formativi; l'accompagnamento; la gestione dei conflitti;
- gli strumenti della formazione: progetto del capo; il tirocinio e iter di Formazione Capi; occasioni di formazione permanente;
- il Progetto educativo;
- partecipazione e **organizzazione delle dinamiche associative** (ruolo del Capo Gruppo nel Consiglio di
- Zona; partecipazione dei soci adulti alla vita della Zona e della Regione **funzionamento delle strutture di supporto al capo e sistema dei Progetti);**
- rapporti con il territorio ed altre agenzie educative;
- la partecipazione alla Chiesa locale;
- la vita di fede della Comunità Capi;
- considerazioni sugli stili di vita degli adulti in rapporto al servizio educativo e volontario;

- competenze gestionali e responsabilità civile e penale.

### ***Stile e metodologia del campo***

Il campo sarà caratterizzato dallo stile scout e dall'uso di strumenti propri dell'apprendimento e dell'animazione degli adulti; considerando che il riferimento principale è la Comunità Capi; e che il ruolo dei partecipanti chiede di sperimentarsi nella cura e la gestione della formazione e delle relazioni tra adulti. Dunque è fondamentale partire dalle esperienze; aspettative ed esigenze dei partecipanti.

Il Campo si realizza in un clima di dialogo e confronto; favorendo il coinvolgimento; utilizzando molteplici tecniche trasmissive ed elaborative.

Il Campo si realizza in stile scout con una durata di 3- 4 giorni.

### ***Verifica***

Alla conclusione dell'evento lo staff presenta una relazione che contiene: progetto del campo (obiettivi specifici; contenuti e modalità di realizzazione); bisogni formativi emersi; aspetti problematici; proposte; eventuali segnalazioni di allievi; bilancio dell'evento; **metodologia di costruzione dello staff ed organizzazione dell'evento.**

Non è prevista la redazione di una valutazione dei singoli partecipanti."

### ***Mozione 54/2007 "Art.21 Statuto: modifica (Capi Gruppo privi di requisiti)"***

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2007

*approva*

La modifica dell'Art. 21 dello Statuto nel testo pubblicato nei documenti preparatori alla pagina 92.

### ***Mozione 55/2007 "Art.9 Regolamento Organizzazione: emendamento al testo proposto (Capi Gruppo privi di requisiti)"***

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2007

*visto*

l'art.9 del Regolamento Organizzazione nel testo proposto dalla Commissione di Consiglio generale

*considerato*

che una piena consapevolezza nella scelta relativa all'iter di Formazione Capi sarà possibile solo in un arco di tempo superiore ad un anno

*approva*

il seguente emendamento al testo dell'art. 9 del Regolamento Organizzazione come proposto dalla Commissione di Consiglio generale: al I comma - PUNTO 8 punto 2 sostituire le parole "... fino all'anno scout 2007-8" con le parole "... fino all'anno scout 2008/2009".

### ***Mozione 56/2007 "Art.9 Regolamento Organizzazione: modifica (Capi Gruppo privi di requisiti)"***

*Agesci; Capi gruppo; Statuto*

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2007

*preso atto*

- dell'approvazione della modifica dell'art.21 dello Statuto con moz.54
- del dispositivo della moz.55

*approva*

la modifica dell'Art. 9 del Regolamento Organizzazione nel testo sotto allegato.

## **Allegato 6/2007 [12] "Regolamento Organizzazione: modifiche"**

### **Art.9 Regolamento Organizzazione**

È compito del Comitato di Zona:

1. Autorizzare il censimento dei Gruppi della Zona di pertinenza.
2. Il Comitato di Zona può autorizzare, su richiesta della Comunità Capi, il censimento di un Gruppo che non si trovi nelle condizioni previste dall'art.21 I comma lettera a) dello Statuto, nel caso in cui almeno uno dei due soci adulti che assumono l'incarico di Capo Gruppo sia in possesso della nomina a Capo e l'altro abbia frequentato il Campo di Formazione Metodologica. Tale autorizzazione non può essere rilasciata **allo stesso Gruppo** per più di due anni consecutivi ed è subordinata alla condivisione tra Comitato di Zona e Comunità Capi di un progetto che porti al superamento della situazione di eccezionalità.

**Questa disposizione è applicabile soltanto fino all'anno scout 2008-2009.**

3. Il Comitato di Zona può altresì autorizzare il censimento di un Gruppo di nuova costituzione che non si trovi nelle condizioni previste dall'art.21 I comma lettera a) dello Statuto, nei tre anni successivi alla sua apertura, nel caso in cui almeno uno dei due soci adulti che assumono l'incarico di Capo Gruppo sia in possesso della nomina a Capo e l'altro abbia frequentato il Campo di Formazione Metodologica. Trascorsi i tre anni non può essere applicata la disposizione prevista dal comma 2.

Le disposizioni previste dai punti 2 e 3 non sono applicabili ai Gruppi monosessuati.

4. Autorizzare la formazione di un nuovo Gruppo e delle relative Unità e la costituzione di Reparti di Esploratori e Guide nautici secondo un progetto di sviluppo condiviso, con le seguenti modalità:
  - ogni nuova Unità che nasce per iniziativa di una Comunità Capi deve essere autorizzata dal Comitato di Zona;
  - la nuova Unità deve far parte a tutti gli effetti del relativo Gruppo scout.

I Responsabili di Zona devono tempestivamente informare il Comitato regionale di tutte le variazioni che intervengono per l'aggiornamento degli elenchi di cui all'articolo 5.

Sono accettati censimenti di nuovi Gruppi ed Unità solo se autorizzate entro il 28 febbraio dell'anno di censimento in corso.

### **Mozione 32/2008 "Approfondimento normativo del Progetto del Capo"**

*Comunità Capi; Formazione capi; Progetto del capo; Regolamenti*

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2008,

*preso atto*

del lavoro della Pattuglia di Formazione Capi che ha prodotto una proposta di modifica dell'art.8 del Regolamento di Formazione Capi, che viene allegato

*considerato*

che trattasi di lavoro condivisibile nei contenuti ma che necessita di ulteriore approfondimento prima di giungere ad una proposta di modifica di articolato,

*dà mandato*

al Comitato nazionale tramite gli Incaricati nazionali alla Formazione Capi di approfondire la tematica mettendola tempestivamente a conoscenza dei vari livelli associativi e di proporre il nuovo testo dell'art.8 del Regolamento di Formazione Capi alla sessione 2009 del Consiglio generale.

### **Proposta di nuova formulazione dell'art.8**

Il progetto del capo è lo strumento che assicura la partecipazione attiva e qualificata di ciascun Capo alla vita della Comunità Capi ed alla realizzazione del Progetto educativo. Con esso ogni



membro di Co.Ca., alla luce delle scelte di fondo dell'Associazione e confrontandosi con gli obiettivi del Progetto educativo, individua le esigenze formative e gli obiettivi personali che gli consentono di concorrere efficacemente alla realizzazione degli impegni di servizio individuati dalla sua Co.Ca. nel proprio territorio. Lo strumento del Progetto del Capo aiuta il socio adulto ad orientarsi nel percorso della formazione permanente, e nella misura in cui ne esplicita le esigenze formative. Diventa elemento utile anche alla programmazione della vita di Co.Ca. ed alla progettazione nelle strutture associative.

Il Progetto del Capo è uno strumento rivolto a tutti i soci adulti fin dal loro ingresso in Co.Ca.

Solo la Co.Ca. è il luogo di attribuzione di significati di un Progetto del Capo. Ad essa spetta il compito di stabilire le modalità di stesura e di verifica modellandole in funzione delle proprie esigenze e di quelle dei suoi membri.

*La Commissione di Consiglio generale  
"Regolamento di F.C., attuazione e verifica, stato transitorio e wood-badge"*

**Allegato 1/2008 [7] "Il percorso formativo del Capo"**

*Bisogni formativi; CAEX; CAM; CFA; CFM; CFT; Comunità capi; Formazione capi; Iter formativo; Progetto del capo; Zona*

**Mozione 56/2008 "Approvazione modello unitario del CAEX"**

*CAEX; Formazione capi; Iter formativo*

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2008,

*visto*

il modello unitario del CAEX, pubblicato sui documenti preparatori a p.96,

*rilevato che*

occorre adeguare il modello unitario all'art 7 del Regolamento di Formazione Capi così come approvato

*approva*

il modello unitario del CAEX nel testo che si allega.

**Mozione 67/2008 "Rilascio autorizzazioni e progetto della Comunità Capi"**

*Autorizzazione apertura unità; Comunità capi; Gruppo scout; Zona*

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2008,

*visto*

l'ultimo paragrafo dell'articolo 10 del Regolamento Organizzazione, così come presentato nel documento in cartellina,

*ritenuto*

opportuno sottolineare il coinvolgimento dei Comitati di Zona attraverso dinamiche di sinergia e collaborazione tra i livelli coinvolti

*delibera*

di modificare il testo dell'ultimo paragrafo dell'articolo 10 del Regolamento Organizzazione come segue:

"In riferimento alle autorizzazioni di cui ai punti b), c), d) il rilascio dell'autorizzazione è

subordinato alla presentazione di un progetto da parte della Comunità Capi richiedente e concordato con il Comitato di Zona, volto al superamento della situazione di eccezionalità. In tal caso il Comitato di Zona si impegna a seguire la vita della Comunità Capi con particolare attenzione”.

**Mozione 104/2008 "Statuto, Capo II sez.B – approvazione”**

*Comunità capi; Gruppo scout; Progetto educativo; Statuto; Strutture associative*

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2008,

*approva*

il capo II sezione B) "livello di gruppo" dello Statuto nel testo presentato dalla Commissione di Consiglio generale.

**Mozione 106/2008 "Statuto, art.23 – approvazione”**

*Art. 23; Comunità capi; Statuto; Zona*

Il Consiglio Generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2008,

*apprezzato*

il lavoro di riflessione svolto dalla Commissione Status come da mandato della mozione 46/07

*ritenuto*

tuttavia non opportuna la specificazione della possibilità di intervento della Zona nei confronti della Comunità Capi come proposto dalla Commissione Status (vedi ipotesi di introduzione del punto E al I comma dell'art.23)

*approva*

l'Art.23 nel testo presentato dalla Commissione di Consiglio generale.

**Mozione 20/2009 "Progetto del capo”**

*Comunità Capi; Formazione capi; Progetto del capo*

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2009

*considerato*

che è preferibile dare maggiore risalto alla funzionalità dello strumento "Il Progetto del capo" e che la Comunità capi non è il solo luogo della realizzazione dello stesso

*delibera*

di invertire il secondo capoverso con il primo; e di sostituire nell'ultimo capoverso il termine "realizzazione" con il termine "gestione"; così modificando il testo proposto sui Documenti preparatori a pagina 56.

**Mozione 21/2009 "Progetto del capo”**

*Comunità Capi; Formazione capi; Patto associativo; Progetto del capo*

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2009

*delibera*

la sostituzione nel testo dell'art. 47 primo capoverso presentato nei Documenti preparatori a pagina 56 della frase "con esso ogni membro di una Comunità capi; alla luce delle scelte di fondo dell'Associazione..." con "con esso ogni membro di una Comunità capi; alla luce delle scelte del Patto Associativo...."

**Raccomandazione 5/2009 "Assistente ecclesiastico”**

*Assistenti ecclesiastici; Comunità Capi; Educazione alla fede; Formazione assistenti ecclesiastici; Vita di fede*

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2009

*letta*

l'analisi e le conseguenti riflessioni sulla presenza degli Assistenti ecclesiastici in associazione e avendo riflettuto sulle implicazioni per la qualità della proposta di vita di fede; evidenzia alcune criticità che sottopone all'attenzione del dibattito associativo:

- lo spessore della vita di fede dei capi rispetto all'essere capaci di fare una catechesi efficace;
- la difficoltà ad individuare strumenti per migliorare la consapevolezza e la competenza dei capi nell'educazione alla fede;
- la necessità di offrire agli Assistenti ecclesiastici un'informazione ed un supporto più puntuale;
- la circostanza che vede l'ordinarietà della vita associativa; pur nella sua centralità ed insostituibilità; non soddisfare le esigenze fin qui richiamate.

*raccomanda*

al Comitato nazionale

- di proseguire nella riflessione approfondendo l'analisi appena iniziata;
- di individuare luoghi e tempi per una riflessione che coinvolga le Comunità capi attorno alla proposta di fede possibile in questo contesto di risorse;
- di predisporre strumenti informativi e di supporto per gli Assistenti ecclesiastici circa la metodologia scout (tipo vademecum)
- di supportare i livelli di zona e di regione per facilitare momenti di incontro locali tra Assistenti ecclesiastici.

### **Mozione 41/2013 "Riflessione sulla Comunità Capi"**

*Comunità capi, Figura del capo; Relazione Comitato nazionale*

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2013

*premesse*

che, come espresso nei principali documenti dell'Associazione, viene individuato nella Comunità Capi il nucleo fondante del nostro agire oltre che luogo della formazione permanente e di azione sul territorio

*visto*

quanto riportato nella relazione del Comitato nazionale al Consiglio generale 2013

*preso atto*

della proposta del Friuli Venezia Giulia illustrata nell'intervento sulla Relazione del Comitato nazionale e di quanto emerso negli interventi attinenti delle Regioni Calabria, Emilia Romagna, Lombardia e Veneto *considerato*

- i tempi di precarietà estrema, che ci chiedono di conciliare i percorsi classici delle Comunità Capi con percorsi di vita alquanto fluidi e instabili dei Capi
- i tempi di *adulità estremamente ritardata* e di presunta *fragilità dei Capi*
- il significativo turn over associativo che ci interroga su come sia possibile garantire all'interno della Comunità Capi e degli staff quel trapasso di nozioni che è stato naturale per un lungo periodo
- che in questi tempi complessi fare il Capo educatore è molto meno facile che in passato perché richiede molteplici attenzioni, competenze e conoscenze
- che in questi tempi di scarsità di risorse, le Comunità Capi sono "ridotte all'osso", tanto che spesso è a rischio l'apertura stessa dei Gruppi

*dato atto*

delle riflessioni sulla Comunità Capi già avviate in alcune Regioni quali Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia

*impegna*

il Consiglio nazionale con il supporto delle Regioni ad iniziare un percorso di analisi sulla Comunità Capi, cardine dell'Associazione, che preveda una raccolta di dati e di informazioni sul suo stato di salute e sul ruolo del Consiglio di Zona a supporto di essa, completando i lavori di analisi ed elaborazione per la sessione ordinaria del Consiglio generale 2015.

I Presidenti del Comitato nazionale riferiranno sullo stato dei lavori nel corso della sessione ordinaria del Consiglio generale 2014.

### **Raccomandazione 6/2014 "Ordine del giorno prossimo Consiglio generale"**

*Comunità capi; Consiglio generale*

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2014

*preso atto*

della relazione del Comitato nazionale che richiama la necessità della "cura della Comunità capi", apparsa "debole per essere la struttura portante" della nostra associazione

*vista*

la mozione 41/2013 su cui sta lavorando la formazione capi che impegna il Consiglio nazionale a portare avanti una riflessione sulla Comunità capi entro il 2015

*raccomanda*

a Capo Guida e Capo Scout di strutturare l'O.d.G. del prossimo Consiglio generale in modo tale che la Comunità capi sia il tema prioritario del dibattito lasciando ampio spazio alla discussione.

### **Raccomandazione 7/2014 "Ordine del giorno Consigli generali futuri"**

*Comunità capi; Consiglio generale*

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2014

*vista*

la sensibilità emersa da molte regioni sul ruolo del Consiglio generale,

*preso atto*

che lo Statuto all'art. 47 prevede che il Consiglio nazionale proponga, alla Capo Guida e al Capo Scout, temi da inserire all'O.d.G. del Consiglio generale

*ritenuto*

fondamentale che il Consiglio generale riacquisti un ruolo di indirizzo politico e di lettura dello stato dell'Associazione e della realtà giovanile

*raccomanda*

a Capo Guida e Capo Scout di:

- inserire all'O.d.G. dei Consigli generali futuri, temi che ci permettano un confronto costruttivo e generatore di indirizzi politici, inerenti ciò che interroga le Comunità capi nella loro azione educativa e di lettura della realtà sociale
- coinvolgere il Consiglio nazionale nell'individuare tali temi, nonché i tempi e gli strumenti più consoni.

### **Mozione 38/2015 "Comunità capi – sperimentazioni/buone prassi"**

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2015

*condiviso*

ed apprezzato quanto riportato nei Documenti preparatori del Consiglio generale 2015 al punto 8.1 (Riflessioni sulla comunità capi)

*considerato*

- che nel corso dei lavori della Commissione di Consiglio generale è emersa la centralità delle problematiche rilevate dall'indagine

- che sono in corso o sono state effettuate a livello periferico sperimentazioni che cercano di dare risposte ai bisogni rilevati dal citato documento

*dà mandato*

al Comitato e al Consiglio nazionale di:

- procedere ad una ricognizione delle sperimentazioni/buone prassi attuate in alcune Zone e/o Regioni
- offrire, partendo dal documento citato in premessa, nella sessione ordinaria 2016 del Consiglio generale, ipotesi di lavoro utili a trovare risposte efficaci ai bisogni emersi.

### **Mozione 39/2015 "Iter Formazione capi/Autorizzazione apertura unità"**

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2015

*visto*

- l'art.21, comma 2 lettera b) dello Statuto
- l'art. 54 del Regolamento

*preso atto*

- di quanto riportato nei Documenti preparatori al Consiglio generale 2015 al punto 8.1 (Riflessioni sulla comunità capi) ed in particolare quanto evidenziato a pagina 78
- che è in corso la verifica dei percorsi formativi a cura della Formazione capi nazionale

*condiviso*

la necessità di rimodulare e ripensare l'iter formativo dei soci adulti nei tempi e nella cura della omogeneità ed il legame tra le autorizzazioni per l'apertura delle unità e la formazione istituzionale

*considerato*

che nel corso dei lavori di Commissione di Consiglio generale è emersa l'utilità di scindere l'iter di Formazione capi dal processo di autorizzazione delle aperture delle unità

*dà mandato*

al Comitato nazionale di procedere all'attuazione di quanto richiamato in premessa relativamente alla separazione dell'iter di Formazione capi dall'autorizzazione di apertura dell'unità, formulando le eventuali proposte di modifica normativa per la sessione ordinaria del Consiglio generale 2016.

### **Mozione 40/2015 "Compiti del capo Gruppo"**

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2015

*considerato*

- che la figura del capo Gruppo appare più che mai come punto di snodo per la formazione permanente dei soci
- adulti, anche alla luce di quanto espresso nel dibattito nei lavori della Commissione 7 di Consiglio generale
- che l'articolo 65 del Regolamento ricorda la centralità della figura del capo Gruppo come "primo quadro e primo formatore all'interno della comunità capi", ma che tale ruolo non è esplicitamente riportato tra i compiti del capo Gruppo previsti nell'articolo 10

*dà mandato*

al Comitato nazionale di analizzare il Regolamento valutando l'opportunità di apportare eventuali modifiche agli articoli 10 e 65 affinché sia chiaro ed adeguatamente disciplinato che tra i compiti del capo Gruppo vi è la cura della formazione permanente in comunità capi.

Il Comitato nazionale riferirà alla sessione ordinaria 2016 del Consiglio generale offrendo eventuali proposte di modifiche normative.

### **Raccomandazione 2/2015 "Mantenimento e sviluppo dei Gruppi"**

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2015

*preso atto*

di quanto contenuto nei Documenti preparatori del Consiglio generale 2015 al punto 8.1

*raccomanda*

al Comitato nazionale di integrare l'analisi di cui alla mozione 38 con le riflessioni sul "mantenimento e sviluppo dei gruppi" prodotte negli ultimi anni a livello nazionale e, laddove fatto, regionale.

### **Mozione 34/2016 "Comunità capi"**

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2016

*preso atto*

delle proposte di modifica all'art. 51 del regolamento riportate a pag. 95-6 dei documenti preparatori,

*considerato*

necessario riconoscere esplicitamente alla comunità capi il primato della formazione e nell'accompagnamento dei tirocinanti

*approva*

il seguente emendamento al testo proposto dell'art. 51 del Regolamento:

inserire dopo il III° comma il seguente comma nella parte iniziale:

"La comunità capi, prima responsabile del percorso di tirocinio, formula e realizza un itinerario di accoglienza, di accompagnamento e di verifica i cui elementi chiave sono la chiarezza delle responsabilità, del mandato di un capo e della proposta del percorso"

Al VI° comma omettere il secondo punto.

### **Mozione 10.2017**

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2017

*Preso atto*

Della valutazione positiva di quanto riportato nei documenti preparatori del Consiglio generale 2017 al punto 9.3

*Considerata*

L'esigenza di compiere un'evoluzione culturale rispetto al "modello di formazione" e alla luce dei lavori della commissione

*DA' MANDATO*

Al Comitato nazionale, attraverso gli Incaricati alla Formazione capi e al Coordinamento metodologico, perché avvii uno studio/riflessione, secondo le modalità ritenute più efficaci, coinvolgendo tutti i livelli associativi, su:

1. analisi dei bisogni formativi del capo, considerato il mutato contesto sociale
2. rilettura dell'iter formativo istituzionale, nei tempi, nei contenuti e obiettivi
3. riflettere sul ruolo e sulla formazione del capo Gruppo anche alla luce della riflessione che potrà emergere nel 2018 come da mandato del Consiglio generale 2016
4. riflettere sui modelli e sui luoghi di formazione permanente facendo attenzione alle interazioni fra i livelli associativi

5. riflettere sulla formazione dei quadri e dei formatori
  6. eventuali riflessioni sulla relazione tra iter formativo e sistema autorizzativo.
- Il Comitato nazionale riferirà su tale studio/riflessione al Consiglio generale 2020 e, periodicamente, aggiornerà il Consiglio nazionale.