

AGESCOUT

Quindicinale di informazione dell'AGESCI

SPECIALE CONSIGLIO GENERALE 1987

A completamento della documentazione già inviata con SCOUT supplemento al numero 3/87, questo numero speciale di AGESCOUT contiene:

- *allegato A della relazione Formazione Capi*
«VALUTAZIONE INTERNA DEI NUOVI PROGRAMMI PER LA FORMAZIONE CAPI»
- *le relazioni di:*
 - *Settore Specializzazioni*
 - *Settore Emergenza e Protezione Civile*
 - *Segreteria Obiezione di Coscienza e Servizio Civile*
 - *Pattuglia Ambiente*
 - *Scoutismo Nautico*
 - *Equipe Fede*
 - *Foulards Bianchi*
- *il documento elaborato dalla apposita commissione su:*
«PER UN APPROCCIO GLOBALE ALLA PROGRESSIONE PERSONALE»



Direttore Responsabile: Mario Maffucci
Registrazione Tribunale di Roma
numero 17078 del 13.1.1978 - Anno X -
Spedizione in abbonamento postale -
Quindicinale - Gruppo II - 70%

Supplemento
al n. 4 del 9 Marzo 1987

Redazione
P.zza Pasquale Paoli, 18 - 00186 Roma
Tel. 06/6875112-650207-6877711

Amministrazione
Via della Mola dei Fiorentini, 24
00186 Roma

Editrice Flaminia s.r.l.
c/cp 48756001

Tipografia
Sintesi Grafica
Via Maierato, 35-37 - Roma

VALUTAZIONE INTERNA DEI NUOVI PROGRAMMI PER LA FORMAZIONE CAPI

Questo documento contiene:

- a. una serie di informazioni essenziali ricavate dalle verifiche effettuate sui programmi per gli eventi di Formazione Capi dell'AGESCI
- b. il testo del programma dei Corsi di Branca E/G rivisto dagli Incaricati Regionali E/G insieme alla Formazione Capi e che costituisce la prima manifestazione di quelle modifiche a breve termine di cui si parla nel testo della relazione.
- a. VERIFICA DEI PROGRAMMI
 1. Le riflessioni generali si fondano sull'analisi (relazioni e questionario di verifica applicato nel 1984 e 1985 con un riscontro di circa il 50% e sul dibattito svolto per i tre momenti dell'iter in varie sedi e riunioni e nell'Incontro Capi Campo 1986.
 2. Il dibattito e la verifica hanno toccato anche aspetti che non riguardano i programmi in sè ma la loro attuazione. Se ciò concerne un approfondimento generale sulla Formazione Capi utile per l'Associazione, ci pare più mirato ripetere qui le osservazioni sui contenuti, sulle parti, sulle connessioni, sulle difficoltà dei programmi poichè essi sono l'oggetto della nostra decisione.
 3. Non si tratta di ragionare su una grande quantità di dati, anche perchè non siamo stati in grado di averli, ma di cogliere le linee di tendenza emerse dalle risposte avute e commentate nonchè dalle relazioni sulle Routes d'Orientamento, dei Corsi di Branca e dei Campi Scuola Nazionali (cfr. anche Atti Incontro Capi Campo 1986 seconda parte).
 4. Da questi elementi a nostra disposizione derivano le seguenti constatazioni:
 - a. gli obiettivi posti per i tre livelli dell'iter sono generalmente accettati da tutti e giudicati centrati da un'ampia maggioranza di Capi Campo;
 - b. mediamente la rispondenza dei programmi alle esigenze dei Capi Campo viene considerata buona.
 5. Questi sono giudizi già alquanto interessanti poichè riconoscono la globale positività dei programmi sia dal punto di vista dello staff che lo deve attuare - "sono strumenti utili" -, che da quello dei vari destinatari - i futuri Capi - che si sentono proporrè obiettivi concreti e possibili.
 6. E' affermata la difficoltà di "verificare" il raggiungimento degli obiettivi a fine Capo. Se da un lato ciò è ovvio dati i limiti dell'esperienza nel tempo, è pur anche vero che ogni staff esprime sul suo operato un parere rispetto alla riuscita e rispetto a come si vorrebbe idealmente che andassero le cose. Dello scarto tra questi due pareri non sono responsabili i programmi in sè, quanto piuttosto il modo di mediarli; anzi se si scoprisse anche per ipotesi che i programmi sono troppo difficili per gli allievi che abbiamo, non si dovrebbero ridurre e semplificare essi stessi, ma pensare a come arrivarci per altre strade.
 7. L'impostazione generale basata sulle quattro competenze di fondo (saper, saper essere, saper fare, saper trasmettere) viene considerata valida sia perchè tali competenze servono all'allievo per "fare bene" il Capo, sia perchè possono essere anche uno schema per lo staff per programmare il Campo. Si riafferma con ciò la doppia valenza dello strumento che è affidato agli staff e nel contempo rivolto ai futuri Capi.
 8. Anche alcune difficoltà segnalate dai Capi Campo nel cogliere il continuum dell'educazione scout più che evidenziare difetti o limiti nei programmi, dimostrano come il lavoro sui programmi li abbia stimolati. Questo è il significato dell'esigenza di preparazione manifestata dai Capi Campo e delle richieste di risalto dei temi associativi trasversali nelle Branche.
 9. Si è colta infatti una certa diversità di atteggiamento e di scelte rispetto ai temi da trattare (sessioni). Va detto che questa non omogeneità di scelta dei temi delle sessioni è rilevata sia all'interno dei Campi della stessa Branca, che tra Campi di Branche diverse. E' una segnalazione che evidenzia la necessità di una maggiore uniformità delle caratteristiche degli eventi e che viene spesso collegata all'esemplarità richiesta ai momenti di branca dei vari Campi. Quest'ultima osservazione è emersa soprattutto nel dibattito sui Corsi di Branca considerati Campi dove si va per "imparare più che per confrontare e discutere".

L'esperienza e il momento storico dell'Associazione dovranno insegnarci che cosa vale la pena di sottolineare maggiormente.
 10. Un'ampia maggioranza di Capi afferma che il nuovo programma è stato utilizzato collegialmente dallo staff. Anche questa è una garanzia sia per il lavoro che, di solito, si svolge nel preparare il Campo sia poi nell'attuazione come attribuzione di ruoli e compiti: pare che la stessa strutturazione dei programmi sia un incentivo a ciò.

b. IL PROGRAMMA DEL CORSO DI BRANCA E/G

Il programma è stato rivisto sulla base dell'esperienza e degli orientamenti associativi. Il lavoro è stato svolto al fine di dare una precisa e concreta rispondenza del programma agli scopi del Corso stesso.

Vi proponiamo il seguente testo:

1. Scopo del Corso di Branca

Dall'art. 66 del Regolamento:

- * offrire una conoscenza del metodo scout nei suoi valori essenziali presenti in tutte le Branche
- * presentare problemi ed esigenze dei ragazzi delle Branche alle quali il Campo è dedicato
- * illustrare e sperimentare la specifica metodologia della Branca prescelta.

- * Si presuppongono acquisiti dall'allievo:
 - il significato dell'educare con il metodo scout
 - la conoscenza della struttura organizzativa dell'AGESCI.

- * Si presuppongono acquisiti come patrimonio di cultura personale la lettura dei seguenti libri:
 - B.P.: Scouting per ragazzi
 - B.P.: Il libro dei Capi (Suggerimenti per l'educatore scout)
 - La scoperta dell'avventura
 - il Regolamento delle Branche

- * Si presuppongono acquisiti nella comunità di provenienza:
 - la conoscenza dei principi contenuti nel Patto Associativo e l'accettazione di massima degli stessi
 - una chiarificazione sulla scelta di servizio
 - l'idea di un progetto formativo su di sé come persona e come Capo secondo principi di autoeducazione.

2. Obiettivi generali del Corso di Branca E/G

Al termine del Corso di Branca l'allievo deve essere messo in grado di:

- * Conoscere
 - il metodo scout nei suoi valori ed aspetti essenziali presenti in tutte le Branche
 - le caratteristiche psicologiche del preadolescente e degli adolescenti e i problemi dei ragazzi/e italiani di oggi
 - il metodo delle Branche E/G
 - la storia essenziale del movimento scout, le scelte fondamentali e le strutture associative AGESCI

* Saper fare

(Attraverso l'impersonificazione di situazioni tipiche della vita di Reparto vissute come guide e scouts "dal di dentro" e poi verificate "da fuori" come adulti)

- un Consiglio della Legge
- un Consiglio di Squadriglia
- una gara
- un'impresa
- un fuoco di bivacco
- una uscita di Squadriglia
- la veglia alle stelle.

* Saper essere

- persona "capace" di dialogo con gli altri
- persona "capace" di parlare a ragazzi/e
- persona con capacità di animazione
- persona disponibile al servizio.

3. Temi da trattare

Temi educativi generali :

- * Il movimento scout
 - il cammino delle Branche E/G
 - cenni di riferimento a:
 - § storia del movimento scout
 - § principi, valori e metodo scout in generale
 - § continuità del processo educativo nelle tre Branche

- * Il ragazzo in età esploratori/guide: psicologia e analisi della realtà ambientale
 - esigenze e caratteristiche psicologiche dei ragazzi di 11-16 anni con riferimenti alla fanciullezza e ai grandi adolescenti
 - panorama della realtà giovanile

- * Educazione ai rapporti
 - dinamiche di gruppo tra ragazzi
 - valore della comunità, vita di reparto, vita di Squadriglia
 - educazione all'amore e coeducazione
 - educare senza emarginare

Temi associativi generali :

- * AGESCI
 - natura
 - struttura
 - caratteristiche
 - funzionamento
- * La figura del Capo
 - i contenuti generali del Patto Associativo
- * Comunità Capi e Progetto Educativo
 - programmazione: limiti e necessità
 - la continuità della proposta educativa nelle 3 Branche
 - rapporto tra progetto educativo e programma di unità
 - la globalità del metodo
 - cenni su formazione permanente, autoeducazione, progetto del capo

Metodologia e strumenti
delle Branche E/G :

- * Il Regolamento delle Branche E/G
 - significato e funzione
- * Comunità di Reparto
 - reparti monosessuali, paralleli e misti
 - il ruolo dei Capi
 - cogestione del reparto (Consiglio Capi, Consiglio della Legge)
- * La Squadriglia
 - sua importanza e necessità di autonomia della stessa
 - dinamiche interne per responsabilizzare tutti
 - incarichi e posti di azione
 - il Consiglio di Squadriglia
 - Squadriglia monosessuale: perchè
 - Squadriglia verticale: perchè
 - specialità di Squadriglia
 - Capi Squadriglia
- * Alta Squadriglia
 - tensioni specifiche dell'età
 - problemi di grandi e piccoli
 - componenti di un'Alta Squadriglia
 - attività dell'Alta Squadriglia e suoi limiti
 - collegamento con la vita di Reparto
- * Stile, spirito e simbolismo
 - importanza della forma e del simbolismo nel discorso educativo
 - Legge, Promessa e Motto: cuore del Reparto che lega tutti anche se con motivazioni diverse
 - differenza tra Legge scout e regolamento di Reparto
 - uso corretto dell'uniforme
- * L'impresa
 - le fasi dell'impresa
 - come nasce l'impresa
 - come trovare un ruolo a tutti
 - la cogestione e la responsabilità nell'impresa
 - vari modi di fare l'impresa (di Squadriglia, di Reparto, di gruppo, di Alta)
 - il concetto di impresa permanente
- * La progressione personale
 - il concetto di progressione e di individualizzazione
 - il minimo di capacità che vanno richieste ad ogni ragazzo nelle diverse tappe del sentiero

- contenuti delle diverse tappe
 - tempi del sentiero
 - linguaggio
 - le competenze (specialità-brevetti in funzione delle tappe)
 - il dialogo capo-ragazzo (le mete)
 - il sentiero del ragazzo nelle attività (gli obiettivi)
 - trapasso nozioni (maestro di specialità)
 - passaggio tra Branche
- * Il gioco
 - valori educativi del gioco
 - spirito di gioco, competitività e avventura
 - le tecniche del gioco: il lancio
 - l'attuazione
 - la verifica
 - gioco di squadra
- * La vita di staff
 - bottega artigianale per imparare il mestiere di capo
 - divisione dei compiti e delle responsabilità
 - la staff mista in Unità monosessuale: pro e contro
 - ruolo dei Rover e delle Scolte in servizio
 - responsabilità civile e penale del capo
- * Catechesi
 - spiritualità scout
 - le linee del PUC con particolare riferimento a:
 - § catechesi occasionale e itinerario catechetico
 - § progressione personale e vita sacramentale
 - § proposta catechetica e vita di Reparto
 - § ruolo dell'Assistente Ecclesiastico
 - § il Capo come catechista

4. Metodo di lavoro e di conduzione del Campo

- * Il Corso di Branca sarà ben caratterizzato dal punto di vista scout prestando particolare attenzione alla presentazione dello stile e dello spirito proprio delle Branche E/G
 - vita e cammino di fede continuo
 - testimonianza dello staff come capi reparto
 - vita di reparto e di squadriglia
 - vita all'aperto
 - gioco
- * Lo staff nel trasmettere i contenuti del Campo deve proporre attività che aiutino una piena comprensione degli stessi (metodi di apprendimento deduttivo)
- * Lo staff nel presentare i diversi argomenti dovrà avvalersi delle tecniche di animazione più appropriate. Le sessioni dovranno essere brevi, precise, schematiche ed esaurienti, con un taglio marcatamente didattico e deve essere previsto uno spazio per permettere il dibattito con gli allievi
- * I rapporti interpersonali e informali andranno favoriti creando occasioni di scambio tra allievo e staff di campo per chiarimenti e consigli
- * La staff di campo dovrà essere capace di:
 - infondere entusiasmo e gioia per il servizio che i partecipanti svolgono e svolgeranno
 - fornire indicazioni dalle quali i partecipanti potranno attingere nuovi spunti per il loro servizio e per la loro crescita
 - far comprendere il significato del lavorare in équipe e il ruolo della stessa in Reparto e rispetto alla Comunità Capi
 - far comprendere l'importanza delle varie strutture volte alla formazione del capo e come si colloca, all'interno di queste, il Corso di Branca.

5. La valutazione dell'allievo

Al termine del Corso di Branca dovranno essere inviate alle Comunità di appartenenza degli allievi le valutazioni degli stessi effettuate sulla base dei seguenti criteri:

- tipo di partecipazione al campo
- tipo di motivazioni manifestate: disponibilità e capacità di verificarle e confrontarle
- tipo di rapporti vissuti al campo
- adesione al Patto Associativo (per gli allievi provenienti da Comunità Capi)
- grado di comprensione e conoscenza del metodo della Branca
- capacità di animazione
- abilità tecniche dimostrate.

6. La valutazione del Corso di Branca

* Relazione del Corso di Branca

- verifica degli obiettivi del Corso di Branca
- la qualità della partecipazione degli allievi: osservazioni su; la dinamica del gruppo
le dinamiche tra i singoli partecipanti

* Lo staff

- la preparazione del Corso: i tempi e le modalità seguite
- criteri di divisione dei compiti all'interno dello staff
- modalità di lavoro del singolo e suoi rapporti con gli allievi
- dinamica dei rapporti interni allo staff
- rapporti tra staff e allievi

* L'animazione del Corso

- l'ambiente e gli stili proposti
 - la gestione dello staff (tempi)
 - la risposta del gruppo

* Come si sono vissute le scelte dell'Associazione

- fede (come è stata proposta e come è stata accolta)
- politica " " " "
- scout " " " "
- validità, in relazione agli allievi, degli schemi delle chiacchierate, del loro contenuto e del tempo di attuazione
- difficoltà presentatesi nel proporre i vari temi:
 - § quali proposta
 - § perchè rispondenza
tempi
- valutazione dello schema del Corso effettuato ed eventuali proposte alternative
- allegare testi, giochi, canti, bibliografie, mezzi di trasmissione (i più significativi del Corso)

* Tecniche di lavoro

- spiegazione di ogni tecnica in funzione del tema per il quale è stata utilizzata.

c. CONCLUSIONE

E' significativo che tra le persone che si sono espresse nelle varie sedi e nei vari modi non si emerso il pensiero di sottoporre i programmi ad un ulteriore lavoro di verifica rimandandone l'approvazione, ma li si consideri già di fatto uno strumento che va usato creativamente.

Siamo di analogo parere: l'approvazione dei programmi quest'anno può rappresentare un punto fermo per la Formazione Capi. Nella prassi è utile che non sia una norma assoluta, ma uno strumento di riferimento i cui contenuti devono essere storicizzati flessibilmente nei singoli Campi Scuola, continuamente verificati e, sulla base di ciò, riportati all'attenzione qualora se ne presentasse la necessità per adeguamenti di vario genere anche a breve termine.

Pertanto alla luce di quanto è stato possibile verificare attraverso gli strumenti che ci siamo dati e i ri scontri avuti chiediamo:

- l'approvazione del programma della Route d'Orientamento
- l'approvazione dei programmi dei Corsi di Branca L/C e R/S
- la sostituzione del testo del programma dei Corsi di Branca E/G con quello proposto e l'approvazione di esso
- l'approvazione dei programmi dei Campi Scuola Nazionali.

SETTORE SPECIALIZZAZIONI

Nello stendere la nostra relazione facciamo riferimento ad alcuni punti delle relazioni approvate dal Consiglio Generale nel quinquennio precedente, sia perchè si sta effettuando un passaggio di mandati, sia soprattutto per dare la possibilità ai Consiglieri Generali ed all'Associazione di prendere conoscenza degli obiettivi raggiunti dal Settore, di quelli in via di acquisizione e delle successive linee di intervento nelle quali il Settore Specializzazioni intende muoversi nei prossimi anni.

Pensiamo di poter considerare punti acquisiti:

1. COMPETENZA - La raccomandazione al Consiglio generale 1982 invitava il Settore ad indirizzare i suoi sforzi verso:

- 1a) Intensificare ad ogni ambito associativo la riflessione sulla Competenza: tale attenzione si rivela presente a livello di Branche ormai da alcuni anni per una globale presa di coscienza associativa. Il Settore ha dato il suo contributo con Microconvegni, Campi per ragazzi, alcune attività per Capi. Ha iniziato una riflessione anche sulle tecniche "che furono" e le tecniche "che saranno".
- 1b) Diffusione del patrimonio pedagogico delle Specializzazioni per i Capi. Il Settore ha iniziato una lunga strada che ha visto interventi già effettuati in alcune regioni, con la collaborazione delle regioni stesse, a favore specificamente dei Capi, interventi in alcuni Campi Scuola Regionali o Nazionali.
Si tratta però ancora di episodi sporadici, anche se c'è stato all'N.T.I. dell'85 un intervento specifico del Settore, con un proficuo contributo. Una diffusione più vasta di ciò che è patrimonio del Settore si è realizzata attraverso la collaborazione alla rubrica "Arte del Capo" di "Proposta Educativa" dell'86. Per l'87 le collaborazioni copriranno l'intera rubrica.

2. RAPPORTI CON LE BRANCHE - Si è giunti ad un buon livello di collaborazione (82-83-84) con le Branche E/G ed R/S dopo i chiarimenti avvenuti nell'85, per rendere i Campi di Specializzazione più aderenti alle esigenze delle singole Branche e delle loro priorità educative e degli stili di gestione. Con le Branche L/C si sono verificate modeste utenze rispetto alle proposte (sia pure minime) fatte per i Capi; è in corso una comune riflessione.

3. AMPLIAMENTO DEL NUMERO DEGLI ESPERTI (82) - Dall'85 è cominciata l'operazione di censimento e riconoscimento degli "Scouts Masters" nelle diverse tecniche. Il loro utilizzo è ancora prevalentemente interno al settore (salvo gli interventi sulla stampa periodica e non periodica); si rende quindi necessaria una ulteriore collaborazione con le diverse agenzie di formazione Capi ai vari livelli.

4. STIMOLI AI DIVERSI LIVELLI ASSOCIATIVI (82-85)

- 4a) Va aggiunto a quanto detto sopra lo sforzo fatto di prendersi carico di quelle nuove tecniche emergenti ("che saranno") o "riemergenti ma con..." per vagliare il loro utilizzo all'interno dello Scouting. In questo quadro si inserisce il Microconvegno tenutosi a Costigliola (VI) nel marzo 1986 sull'utilizzo delle tecniche inerenti i computers.
Tale Microconvegno è stato anche il primo realizzato decentrato presso una Base scout, secondo la risoluzione presa dal Settore di effettuare iniziative che siano di stimolo e di utenza locale.
- 4b) Il Settore è stato presente alla Route R/S con alcuni stands di tecniche attuali per le Branche R/S, come proposta per vivere pienamente l'esperienza scout in quell'arco di età per i Rovers e le Scolte e come attenzione per l'Associazione tutta.

5. IL PROGETTO DEL SETTORE SPECIALIZZAZIONI PER GLI ANNI A VENIRE si concretizza essenzialmente su queste direttrici:

- ulteriore sviluppo del concetto di competenza sia in termini di contenuto che pratici, in stretto rapporto con le Branche e la Formazione Capi
- sviluppo e approfondimento delle "tecniche che non sono più" e delle "tecniche che saranno"
- realizzazione piena dei compiti previsti dai documenti ufficiali dell'AGESCI ed inserimento nelle realtà locali attraverso una distribuzione ampia di occasioni.

Si ritiene pertanto utile in questa fase proseguire il cammino iniziato di inserimento capillare nel tessuto associativo del patrimonio proprio delle Specializzazioni:

1. Avere maggiori rapporti con tutte le regioni, anche con quelle che attualmente non hanno basi nelle quali si effettuano anche Campi di Specializzazione.
 - a) E' volontà del settore ampliare il numero delle Basi utilizzabili per le proprie attività, in modo da ottenere una distribuzione più omogenea sul territorio nazionale anche per rispondere a richieste più legate alle strutture locali.
 - b) Ampliare il numero degli "Scouts Masters" per un più proficuo e facile utilizzo nelle attività di Zone e Regioni, e conseguente inserimento nei vari livelli di Formazione Capi, al fine di moltiplicare le "occasioni" di Specializzazione, non circoscrivendole ai soli Campi.

2. La Pattuglia Nazionale curerà in modo particolare la formazione dei Masters ed il loro coordinamento nazionale, con particolare attenzione ai filoni di tecniche in cui sono esperti.
Sarà data adeguata pubblicità dei nominativi per favorire un maggiore utilizzo da parte di tutte le strutture associative.
3. La Pattuglia Nazionale curerà altresì la formazione dei Capi Campo, molti dei quali di recentissima nomina, per la peculiare loro posizione di cerniera fra lo stile e la pedagogia propria di ogni Branchia, e l'utilizzo educativo delle tecniche all'interno della Progressione Personale e della formazione permanente rispettivamente dei ragazzi e dei Capi.
La Pattuglia Nazionale sta lavorando alla costituzione di un dossier per i Capi Campo.
4. Dall'analisi degli interventi finora fatti emerge che la maggioranza delle forze del settore è rivolta ancora alle attività per i ragazzi.
La meta da raggiungere, fatte salve le attività per ragazzi che tendiamo ad aumentare e decentrare sul territorio nazionale, è diventare una presenza più significativa ed incisiva nella Formazione Capi istituzionale (iter) o ricorrente (Zona e Regione).
5. Si è manifestata l'utilità di coinvolgere sia in sede di preparazione che di verifica dell'esperienza del Campo di Specializzazione i Capi Unità. Oltre gli accorgimenti tecnici di programmazione e pubblicizzazione precoci, già in vigore da tre anni, si stanno studiando - al momento della stesura di questa relazione - modalità definite più idonee al coinvolgimento dei Capi, dato che l'esperienza del Campo di Specializzazione, pur essendo un fatto personale si inserisce nella Progressione Personale vissuta all'interno di una Unità AGESCI.
6. La Pattuglia Nazionale sta inoltre facendo un discorso approfondito sulle tecniche "che saranno" e quindi sui livelli di sperimentazione possibili per poter dare delle indicazioni di tipo didattico-pedagogico su cui le Branche operano una valutazione educativo-metodologica.

I Campi effettuati nel 1985 sono stati 42 con 1.180 allievi

I Campi effettuati nel 1986 sono stati 41 con 1.150 allievi

* Nell'ultimo triennio si sono tenuti Campi anche nelle Basi scout di Cassano Murge (Bari), Bracciano (Roma), Livigno (Sondrio).

SETTORE EMERGENZA E PROTEZIONE CIVILE

IL LAVORO SVOLTO

Due sono stati i principali obiettivi che hanno caratterizzato il lavoro svolto dal Settore negli anni 1985/1986.

Il primo rivolto a tenere vivo l'interesse verso il valore educativo che tale proposta di servizio contiene; il secondo è stato quello di consolidare una struttura operativa, a tutti i livelli, atta a fronteggiare una eventuale situazione di emergenza ove l'Associazione potesse essere chiamata ad intervenire. Da entrambi i punti di vista ora accennati vi sono stati risultati nel complesso buoni anche se non della stessa intensità nelle diverse Regioni. Come spesso si è potuto notare, e non solo in questo specifico, alcune Regioni sono risultate trainanti, fervide di iniziative e sensibili alla proposta offerta dal Settore. Altre Regioni invece non hanno ritenuto doversi impegnare, per diversi motivi, nel creare, e a volte ricreare, le strutture necessarie alla organizzazione locale per l'Emergenza.

E' accaduto in taluni esempi che il lavoro svolto da persone operanti nel Settore sia stato vanificato, e a volte addirittura azzerato, in seguito alle dimissioni dell'Incaricato e alla mancata tempestiva sostituzione dello stesso.

Si deve sottolineare a questo punto che, mentre altre proposte hanno trovato terreno favorevole presso molti Capi per circolare e imporsi, quella dell'E.P.C. ha richiesto, e richiederà ancora nel futuro, un continuo richiamo ai valori in essa contenuti affinché tali valori riescano a combinarsi felicemente con l'insieme delle possibilità che l'Agesci è capace di esprimere.

Già da tempo il Settore si è fatto carico di spiegare infatti come la capacità di organizzarsi non vada comunque trascurata anche se eventi calamitosi, fortunatamente, non hanno messo alla prova le risorse associative. Si è affermato più volte come l'aspetto educativo, e non tanto l'operatività nell'intervento, ha bisogno di una preparazione che non sia improvvisata ma attenta alla realtà e alle situazioni che ogni emergenza propone.

Abbiamo visto nel passato lo Scouting essere uno dei principali artefici di quella mediazione culturale insostituibile negli interventi di Protezione Civile e sopperire con spirito di servizio e di condivisione alle mancanze, spesso presenti, degli organi istituzionalmente preposti.

Se questo patrimonio di esperienze non riesce ad essere salvaguardato, trasmesso ai nuovi Capi e all'Associazione tutta, a far riflettere sul tipo di servizio richiesto per operare sempre al meglio, significherebbe iniziare ogni volta da capo rinunciando ad assumersi il ruolo e i compiti che l'Associazione ha scelto di svolgere e che derivano dall'essenza del nostro essere scout.

Sorprende ancora constatare come alle difficoltà di ordine organizzativo, ovvero ad una sorta di disinteresse mostrato dalle strutture associative in generale, corrisponda invece un dichiarato e crescente interesse dei ragazzi, specie nelle Branche E/G ed R/S, che considerano la proposta valida e percorribile non per un fascino pseudo-avventuroso ma, se ben guidato e individuato, per uno spirito di servizio prestato nei confronti di condizioni umane e psicologiche stravolte da eventi disastrosi.

L'esperienza dei Centri di Interesse di E.P.C. tenuti alla Route Nazionale R/S, che hanno richiamato un numero considerevole di Rovers e Scolte, ha evidenziato ancora una volta che la scelta in Agesci è tuttora valida e capace, in caso di intervento, di esprimere forze in grado di svolgere il loro servizio con umiltà e dedizione e allo stesso tempo competente e qualificato.

Senza quindi ogni volta dover richiamare la delibera del Consiglio Generale del 1982 che prevedeva l'istituzione di uno specifico Settore in questo campo, si auspica che l'Associazione, a tutti i livelli, torni a farsi carico della scelta fatta, nella consapevolezza che al momento in cui dovesse essere chiamata a dare il suo apporto, sarebbe tenuta a tenere fede agli impegni assunti.

Ricordiamo infine che l'Agesci fa parte del gruppo di associazioni di volontariato inserite in un apposito Comitato presso il Ministero della Protezione Civile. Questo Comitato riconosce le associazioni abilitate ad intervenire a fianco delle forze istituzionali in ogni momento del soccorso, e a dibattere i problemi ad esso connessi.

L'Agesci è "nel volontariato di Protezione Civile" tra le associazioni più grandi in grado di garantire, come fu per l'Irpinia, un intervento di supporto e sostegno, per lungo tempo, alle popolazioni colpite.

PROSPETTIVE (DOVE ANDIAMO?)

Tenendo presente che il nostro ruolo di educatori ci porta ad occuparci delle persone, ribadiamo che il nostro intervento prioritario deve essere socio-assistenziale (attenzione all'uomo in situazione di disagio) e corale (di tutta l'Agesci) pur non negando l'indiscutibile utilità delle squadre, che sono costituite da persone competenti e preparate nei più svariati campi d'intervento.

Pertanto chiediamo che le Branche siano più disponibili a dialogare attivamente con il Settore, trovando insieme delle modalità di lavoro legate alla prevenzione, previsione ed intervento sul territorio, in modo da poter incidere maggiormente sui nostri ragazzi e prepararli ad essere persone che svolgono un servizio con adeguata competenza.

E' opportuno che anche la Formazione Capi affronti tale argomento nei Campi Scuola, onde poter sensibilizzare i Capi che vi partecipano, i quali a loro volta saranno, o dovrebbero essere, nelle Comunità Capi come il lievito nel pane.

Un altro punto importante del Settore sono i Quadri (Incaricati Regionali e Zonali) senza i quali il Settore non avrebbe vita. Per la riuscita del loro lavoro è importantissimo che essi siano inseriti nei vari Comitati Regionali e di Zona, in modo che non vi sia scollamento tra il Settore, le Branche e la base.

Per poter meglio identificare le loro difficoltà nello svolgimento del servizio e per studiare modalità ed ambiti d'intervento per gli anni futuri, si è pensato di realizzare nel 1987 un Incontro Nazionale dei Quadri E.P.C.. Tale Incontro è il primo che si svolge dalla istituzione del Settore e sarà per noi una grossa chiave di lettura della nostra realtà.

SEGRETERIA OBIEZIONE DI COSCIENZA E SERVIZIO CIVILE

Come programmato, durante il corso dell'anno la Segreteria Obiezione di Coscienza e Servizio Civile ha focalizzato principalmente il suo lavoro intorno a 5 punti:

- informazione sul Servizio Civile e sull'Anno di Volontariato Sociale
- rafforzamento delle Segreterie Regionali
- servizio scelto dall'AGESCI: centro di primo ascolto e accoglienza "Arcobaleno" di Firenze
- Route Nazionale R/S 1986
- gestione della Convenzione.

Del cammino compiuto riteniamo che meriti porre l'attenzione su alcuni importanti passi fatti.

LA LINEA FINO AD ORA SEGUITA

La linea fino ad ora seguita di programmare e realizzare le attività di Segreteria in forma collegiale tra Incaricato Nazionale e Riferimenti Regionali, se da un lato ha avuto il limite di non far sempre procedere le iniziative proposte con la voluta speditezza, dall'altro ha permesso un significativo rafforzamento delle Segreterie Regionali.

Conseguenza ne è stata che in molti progetti educativi regionali sono stati fatti propri iniziative e orientamenti riguardanti i temi dell'obiezione di coscienza e del servizio civile e in generale si sono mantenuti sempre vivi e attuali i temi riguardanti la pace.

Altro aspetto significativo da sottolineare è stato quello della nascita spontanea all'interno della Segreteria di un coordinamento dell'Anno di Volontariato Sociale, coordinamento che ha trovato fondamentale impulso per nascere alla Route Nazionale Rover/Scolte.

IL CENTRO "ARCOBALENO"

Il centro "Arcobaleno" di Firenze (luogo di ascolto e accoglienza di persone emarginate), scelto dal 1984 come servizio dove impiegare i 5 obiettori previsti dalla Convenzione tra l'AGESCI e il Ministero della Difesa, ha iniziato durante questo anno la propria attività a pieno ritmo. Un fatto rilevato è che purtroppo fino al momento in cui scriviamo un solo obiettore di provenienza associativa è riuscito ad utilizzare questo spazio come proprio servizio civile.

Evidentemente va ampliata e intensificata con lo sforzo di tutti l'informazione su questa possibilità che l'AGESCI offre, considerando il fatto che diverse centinaia di associati in età di leva desiderano o si orientano per propri principi di coscienza verso una forma alternativa non armata di servizio alla patria.

Non siamo ancora in grado di avere dati certi su quanti scouts in questo momento svolgano servizio civile. L'unico riferimento certo che possiamo fornire è che a giugno del 1986 solo nella Convenzione della Caritas Italiana su 1400 obiettori in servizio 93 (circa il 10%) avevano dichiarato nelle proprie domande di appartenere all'AGESCI.

LA ROUTE NAZIONALE R/S

L'evento Route ha significato anche per la Segreteria O.d.C./S.C. un momento importante soprattutto per verificare l'interesse che tale tematica suscita nei Rovers e nelle Scolte e la comprensione dei messaggi che l'Associazione trasmette.

Il confronto svolto nei 5 Centri di Interesse e durante la tavola rotonda ha evidenziato che là dove l'interesse è vivo esiste una maturità e vivacità nei confronti del problema molto alte. Questo conferma l'importanza di continuare a divulgare nei Clans la proposta del servizio civile nei suoi contenuti e nelle sue esperienze più significative.

Dal confronto avuto durante la Route si è messa in evidenza come vivere la scelta di obiezione significhi riconoscere validi per la propria vita

- il valore della coscienza personale
- il valore della vita
- il valore religioso della famiglia umana
- il valore del perdono e della nonviolenza.

Su questo ultimo valore vorremmo richiamare l'attenzione perchè se proposto con coraggio può essere tra i messaggi profetici che il nostro fare Scouting indica oggi ai ragazzi: "Se tutti gli uomini avessero sviluppato in se stessi il senso di fraternità, l'abitudine di considerare in primo luogo le esigenze altrui e di posporre a queste le proprie ambizioni, piaceri e interessi personali, avremmo un mondo molto differente in cui vivere. 'Un sogno utopistico', dirà qualcuno, 'ma soltanto un sogno, e dunque non degno di essere perseguito'. Ma se non sognassimo mai, e non ci sporgessimo mai a tentare di afferrare la sostanza dei nostri sogni, non faremmo mai alcun progresso".

Certamente lo Stato ha il dovere di difendere i suoi cittadini da ingiuste invasioni e lo fa con gli unici mezzi che ancora conosce e di conseguenza chiede loro di prepararsi a farlo. Ma il nostro essere cristiani ci impone oggi più che mai di ricercare altre strade; bisogna dedicare alle strade di difesa alternativa alla guerra studio, sperimentazione, denaro, fantasia ... fede.

Giovanni Paolo II rivolgendosi agli studiosi dell'Accademia delle Scienze ricorda che "l'unica guerra che deve essere combattuta è quella contro la fame, la malattia, la morte di milioni di esseri umani, che potrebbero essere soccorsi e promossi a qualità e dignità di vita con il 7% delle spese che ogni anno si fanno per il riarmo delle nazioni più ricche".

La nonviolenza è una utopia o una strada percorribile?

L'obiezione di coscienza al servizio militare ha messo in evidenza però anche dei grossi rischi:

- confondere la coscienza con l'emotività
- assolutizzare la propria scelta di fronte alle altre
- confondere obiezione con anarchia
- ridurre l'obiezione di coscienza a fatto privato.

Indicando con chiarezza i valori e i rischi che questa scelta comporta, l'AGESCI potrà continuare a dare un enorme contributo formativo alla società a partire dai ragazzi a cui si rivolge.

LA CONVENZIONE AGESCI CON IL MINISTERO DELLA DIFESA

Quanto di seguito esposto si pone in linea di stretta sequenza temporale e logica con quanto esposto nella relazione al Consiglio Generale 1986, alla quale comunque, necessariamente, rimandiamo per una migliore comprensione del presente.

Il 1986 è stato caratterizzato, fundamentalmente, dall'assestamento della precaria situazione denunciata lo scorso anno, con riferimento ovviamente alla nostra Convenzione in atto, e dalla soluzione di alcuni problemi ritenuti più urgenti.

Alcuni obiettori e soprattutto quelli forzatamente in servizio presso la Segreteria Centrale in Piazza Pasquale Paoli hanno ottenuto il trasferimento presso altri Enti mentre altri obiettori hanno terminato il loro servizio. Presso il Centro Arcobaleno di Firenze attualmente vi è un solo obiettore in servizio, mentre un altro obiettore è a Roma affidato temporaneamente ad un servizio extrassociativo. Entrambi si congederanno il 30 aprile prossimo.

Dunque dei 5 posti previsti dalla Convenzione AGESCI tre risultano - al momento in cui scriviamo - tuttora liberi e disponibili. Nel corso dell'anno uno scout umbro obiettore si era dichiarato disponibile ad essere assegnato al Centro Arcobaleno e da parte AGESCI era stata rivolta espressa richiesta in tal senso al Ministero. Ma da notizie avute di recente ci risulta invece che il suo distacco è avvenuto presso una U.L.S. di Firenze.

Ad oggi non ci risultano nominativi di altri scouts (o di altre persone) che desiderino e/o si trovino nella possibilità (abbiamo avuto cioè il riconoscimento da parte del Ministero) di essere distaccati a Firenze presso il centro Arcobaleno.

Il 1986 è stato anche l'anno al termine del quale sembra aver avuto positiva conclusione una difficile e complessa situazione creatasi nei rapporti fra i vari Enti convenzionati ed il Ministero della Difesa. A seguito dei cosiddetti "distacchi d'ufficio" operati dal Ministero dall'agosto 1985 nei confronti dei vari Enti (AGESCI compresa: v. relazione al Consiglio generale '86) ed ancor più dopo l'emanazione di una circolare ministeriale contenente alcune rigide disposizioni in materia, è scaturito un complesso contenzioso politico e giuridico tra gli organi ministeriali e i vari Enti, tutti reclamanti una diversa condotta e un diverso indirizzo da parte del Ministero soprattutto in materia di assegnazione degli obiettori di coscienza.

Nel dicembre scorso, a parziale conclusione della vicenda, è stata emanata una nuova e più liberale circolare ministeriale le cui disposizioni, se coerentemente applicate dai competenti organi del Ministero della Difesa, saranno probabilmente in grado di evitare, in futuro, anche per ciò che concerne la Convenzione AGESCI, il ripetersi di critiche situazioni quali quelle denunciate lo scorso anno.

PATTUGLIA AMBIENTE

La Pattuglia Nazionale Ambiente lavora dal novembre 1981 con l'obiettivo di sviluppare in Associazione una corretta educazione ambientale. Tale obiettivo doveva essere raggiunto in tre anni: oggi dopo cinque anni di lavoro si può affermare che esso non è completamente raggiunto.

Si rimanda alle relazioni presentate ai Consigli Generali dal 1982 al 1985 per vedere nel dettaglio come la Pattuglia ha lavorato.

Qui invece giova chiarire le difficoltà e i risultati a cui si è giunti per illustrare le prospettive future di questo lavoro.

I PUNTI RAGGIUNTI

* Nell'ambito della Pattuglia è maturata una riflessione approfondita sull'Educazione Ambientale (contenuti culturali, pedagogia, metodologia, alcuni strumenti). Tale riflessione, confrontata con quanto avviene in Italia in ambiente extrassociativo ed all'estero, è certamente d'avanguardia.

- * Nel rapporto con l'Associazione, la Pattuglia è sempre stata attenta a quanto stava avvenendo nelle Branche e nei Settori, mantenendo contatti frequenti ed inserendosi nel cammino di tutta l'Associazione. Ha risposto al meglio delle sue possibilità negli eventi in cui è stata coinvolta. In particolare il Campo Nazionale E/G 1983 e la Route Nazionale R/S sono state le occasioni in cui mettere a disposizione la competenza e le esperienze della P.N.A. cercando di collegarle nel miglior modo possibile con la metodologia e le proposte delle Branche.
- * Nel rapporto con le Regioni ha suscitato il nascere di una sensibilità all'Educazione Ambientale, suggerendo anche opportune strategie di sviluppo della sensibilità stessa.

LE DIFFICOLTA'

- * Benchè l'educazione ambientale mai sia stata presentata come un aspetto specialistico dell'educazione, ma come un contenuto essenziale, si stenta a far prendere atto alle Branche e ai Settori di questo fatto. Così gli Incaricati Regionali per l'Ambiente vengono visti come degli impallinati e poco utilizzati.
- * La divulgazione scritta dei risultati raggiunti è stata scarsa. Buona quella sui contenuti di base dell'Educazione Ambientale, ma limitata e non continuativa quella sugli strumenti concreti da mettere in mano ai Capi. Il manuale di metodologia che tali strumenti contiene deve essere ancora steso, anche se il materiale grezzo è già tutto pronto.
- * Ridotti sono stati anche gli interventi all'esterno dei membri della Pattuglia, salvo come si è già detto quelli di maggior sforzo associativo (Capo Nazionale E/G, Route Nazionale R/S).

PROSPETTIVE FUTURE

Il Comitato Centrale, preso atto di questa situazione, ha deciso di fare ancora proseguire il lavoro della Pattuglia Ambiente. Tale proseguimento non è immune dal rischio di istituzionalizzare un gruppo di lavoro che doveva essere portato a termine e da quello più grave che l'Ambiente venga ancora visto come un tema specialistico, da demandare alla speciale Pattuglia (Nazionale o Regionale, di Zona o di Gruppo). Ma di fronte al rischio, reputato più probabile, che il lavoro di riflessione fin qui svolto non giunga nelle mani di tutti i Capi e non si traduca dunque nella normale pratica educativa di tutta l'Associazione, si è preferito chiedere alla Pattuglia un ulteriore sforzo su degli obiettivi specifici e precisamente:

- stesura del Manuale di Educazione Ambientale
- diffusione della procedura di Valutazione di Impatto Ambientale e suo completamento con opportune schede tecniche
- sensibilizzazione dei Capi attraverso periodici interventi su "Scout-Proposta Educativa" ed "Agescout"
- supporto continuo alle Regioni attraverso degli "Incaricati" già inseriti nelle normali strutture associative; preparazione per essi di programmi operativi concreti
- realizzazione di un Seminario per approfondire l'uso della natura nella catechesi e la catechesi della Creazione (collegamento tra Progetto Unitario di Catechesi e iter di educazione ambientale)
- diffusione a livello europeo dei risultati raggiunti e acquisizione di contributi di altre associazioni scout europee
- elaborazione di modelli per Campi di formazione per Capi
- riflessione sulla Progressione Personale.

Questo impegno della Pattuglia Nazionale Ambiente dovrebbe offrire a tutta l'Associazione gli strumenti necessari per affrontare con successo sotto il profilo educativo la complessa tematica ambientale. In tempi brevi l'Associazione sarà così in grado di impegnarsi in modo concreto e globale su alcuni obiettivi di educazione ambientale di maggior respiro, rispondendo anche agli stimoli offerti dal corrente Anno Europeo dell'Ambiente.

SCAUTISMO NAUTICO

Il Settore Nautico, per dirla in termini marineschi, sta navigando a tutta forza, senza smentire quanto aveva previsto nella sua relazione al Consiglio Generale 1985.

Il biennio 85-86 ci ha visto impegnati su vari fronti, con tutta una serie di iniziative, di interventi e di attività.

L'organizzazione centrale e periferica del Settore ha fatto un ulteriore passo avanti di qualità e quantità e la potenziale ricchezza dei Quadri è stata partecipata nei limiti del possibile a quanti volevano usufruirne. Alla buona riuscita di molte iniziative hanno contribuito con un appoggio morale non indifferente gli attuali vertici delle Branche E/G.

Va detto che mai come in questi ultimi tempi le Branche E/G hanno seguito il Settore Nautico, valorizzandone le possibilità e le capacità e spronandolo a mettere al servizio di tutte le Unità terrestri e in particolare dei Capi, esperienza e competenza.

Relativamente alle cose fatte ci limitiamo a riferire quello che riteniamo possa essere suscettibile di interventi e suggerimenti per un arricchimento reciproco.

IL PUNTO SUL PROGETTO "4/BASSO ADRIATICO E JONIO"

A tre anni dal lancio del Progetto il consuntivo del lavoro fatto è positivo e lascia ben sperare.

Il futuro Dipartimento può contare ora su un gruppo operativo di una decina di adulti con buona preparazione nautica ed educativa.

Il gruppo è stato in grado di organizzare autonomamente un Corso di competenza nautica per Scouts e Guide di terza e quarta tappa sviluppando un buon programma.

Pur mancando al momento di mezzi navali associativi è stata verificata la possibilità di poter usufruire per i Corsi e le altre attività di mezzi navali di proprietà di Capi, adulti scout, genitori e Associazioni nautiche che hanno messo a disposizione dello scautismo nautico pugliese di 3 cabinati a vela, con motore ausiliario per la realizzazione nell'estate del 1985 dell'impresa "Odissea 85" sulla rotta Molfetta-Brindisi-Corfù.

I CORSI NAZIONALI DI VELA E LE ATTIVITA' NAUTICHE

Nel biennio il Settore ha organizzato 4 Corsi nazionali di vela e attività nautiche per adulti e 9 Corsi nazionali di avviamento e competenza nautica per scouts e guide, a cui hanno partecipato 94 adulti e 257 ragazzi.

I Corsi si sono tenuti a Rovigliano, Lido di Roma e S. Lucia di Vico (Dipartimento Basso Tirreno); Rimini, Porto Recanati e Isola di Caroman (Dipartimento Alto Adriatico); Calambrone e Sori (Dipartimento Alto Tirreno); Bisceglie (Basso Adriatico), in posti ormai collaudati di cui abbiamo la temporanea disponibilità e che offrono le garanzie per un lavoro serio e ben organizzato.

Quasi ovunque i mezzi navali e le attrezzature sono state messe a disposizione dai Reparti nautici locali e le Staff sono state costituite da Quadri nautici nazionali.

Relativamente ai Corsi, dopo anni di esperienze ed una attenta valutazione delle richieste, il Settore è orientato a istituzionalizzare 4 tipi di Corso:

- Corsi di avviamento alla nautica: rivolti ai ragazzi più giovani dei Reparti (I e II media) della durata di 4 giorni
- Corsi di competenza nautica: rivolti ai ragazzi più grandi dei Reparti (III media - I superiore) della durata di 1 settimana
- Corsi di vela e tecniche nautiche: rivolti agli adulti che intendono apprendere e approfondire le tecniche nautiche
- Corsi di animazione delle attività nautiche: rivolti agli adulti impegnati direttamente in servizio educativo che intendono sperimentare le tecniche nautiche e riflettere metodologicamente sull'uso delle stesse nelle Branche.

PROGETTI: "ROTTI DELL'AVVENTURA" e "BASI APERTE"

I due progetti studiati per i Reparti terrestri hanno riscosso notevole interesse e largo consenso.

Per ambedue le iniziative ci pare opportuno rilevare:

- che contro un considerevole interesse di un buon numero di Squadriglie maschili e femminili non c'è stato altrettanto interesse fra i loro Capi
- che il rapporto di adesioni è stato largamente a favore di Noviziati e Clan (non previsti) e questo dovrebbe proporre delle riflessioni alle Branche R/S
- che relativamente all'ospitalità presso le Basi, i Capi Reparto interessati dovrebbero imparare ad organizzare per tempo le attività e di conseguenza prenotarsi per tempo.

I due progetti, fatti alcuni aggiustamenti, saranno riproposti nel 1987 e nel 1988 attraverso una adeguata informazione sulla stampa associativa per Capi e ragazzi.

TECNICHE E SERVIZI

Continuando a perseguire l'obiettivo di poter disporre di piani di costruzione alla portata di ragazzi, dopo il Progetto del Kappa biposto "Croce del Sud" e del Kappa monoposto "Sogliola", disponiamo ora anche del piano di costruzione completo dell'"Optimist".

Si tratta di una imbarcazione a vela da iniziazione, costruita con mezzi poveri e di poco costo, in compensato marino, del peso di circa 45 Kg. Il piano di costruzione è di lettura elementare e una Squadriglia può costruirlo in circa 20 ore di lavoro.

Inoltre, presso il Centro Nautico scout è organizzato un "SERVIZIO INFORMAZIONI NAUTICHE" in grado di fornire materiale e indicazioni utili a chi intenda organizzare attività scout su fiumi, laghi, lagune e coste.

Precise indicazioni per usufruire di questo servizio saranno pubblicate sulla stampa associativa.

IMMAGINE E PRESENZA NEL TERRITORIO

Abbiamo ritenuto opportuno continuare la nostra partecipazione al più importante Salone Nautico di primavera del nostro Paese e organizzare con un respiro più ampio gli incontri dei Fratelli e Sorelle della costa.

Gli stands dello Scautismo Nautico organizzati nell'85 nell'86 al NAUTEX di Rimini hanno avuto grande successo e hanno destato l'interesse di visitatori, autorità, associazioni marinare e del tempo libero.

Particolare interesse hanno avuto nel 1985 la mostra relativa ad una approfondita ricerca fatta dai Reparti nautici della costa adriatica sulle mutazioni avvenute nell'ecosistema ittico costiero negli ultimi 50 anni, e nel 1986 la presentazione di 12 diversi tipi di igrometri realizzati con mezzi di fortuna dai ragazzi. Il 15° e il 16° incontro dei Fratelli e delle Sorelle della costa tenutisi rispettivamente a Grado e a San Benedetto del Tronto, ha coinvolto non solo gli scouts e le guide del mare, ma lo scautismo della Zona, la Chiesa locale, l'Amministrazione cittadina, le Associazioni marinare e moltissimi genitori.

OBIETTIVI PRIORITARI E TAPPE DI INTERVENTO PER IL 1987/1988

L'obiettivo prioritario è la conclusione del Progetto 4/Basso Adriatico e Jonio.

L'attuale situazione in Puglia lascia ben sperare e siamo certi che entro il 1988 il Dipartimento del Basso Adriatico e dello Jonio sarà una realtà viva e operante.

Inoltre, sarà rivista criticamente l'impostazione e l'organizzazione dei Dipartimenti da tempo operanti per arrivare al Consiglio Generale 1989 alla proposta di una loro ufficializzazione da parte dell'Associazione. Sarà costituito in seno al Settore un gruppo di lavoro che dovrà analizzare tutto il materiale dei Corsi nazionali effettuati nell'ultimo quadriennio e presentare entro il Consiglio Generale 1988 le NORME e i CRITERI che regolano tutti i Corsi aventi carattere nazionale.

Dopo le positive esperienze realizzate in occasione dell'Anno Europeo della Gioventù che hanno visto Reparti e Alte Squadriglie nautiche in Austria, Germania, Grecia, Olanda e Jugoslavia, è a buon punto l'organizzazione del Contingente italiano che parteciperà al 1° Jamborette mondiale dei nautici, che si terrà nel prossimo agosto in Finlandia.

L'Italia sarà presente con 9 Squadriglie di scouts e guide e un certo numero di Capi.

Riguardo alle iniziative per le Unità terrestri oltre al rilancio dei Progetti "Sulle rotte dell'avventura" e "Basi Aperte", sarà affrontato il problema dell'informazione e del collegamento con le Unità che hanno periodicamente interessi a carattere nautico.

EQUIPE FEDE

Siamo partiti dalla constatazione che, nell'ambito dell'educazione alla fede, nella nostra Associazione le situazioni sono alquanto diversificate per storia, per ambiente di provenienza, per consapevolezza del problema, per livello di preparazione, per inserimento ecclesiale.

In particolare la situazione dei Capi dipende dalla personale opzione di fede che viene testimoniata nella Comunità Capi: questo fatto che è fondamentale non sempre è così chiaro e certo.

Esiste una forte sensibilità nei confronti dell'educazione alla fede che, per ora, solo in alcune Zone e Regioni, è diventata mentalità ispiratrice di iniziative organiche e ricorrenti di formazione permanente.

A fronte di questa situazione, affinché all'interno dell'AGESCI - che è associazione ecclesiale e movimento scout - sia continuamente promossa la formazione cristiana, l'Equipe Fede negli ultimi due anni si è data una nuova composizione e si è posta il duplice seguente obiettivo:

- quello di darsi gli strumenti per la formazione permanente dei Capi come persone adulte nella fede
- e quello di darsi gli strumenti per la formazione dei Capi come catechisti nelle unità scout.

Il primo obiettivo non è esclusività dell'Agesci, ma riguarda la Chiesa come popolo di Dio e perciò l'Agesci come parte viva di essa. Occorre dire che, in quest'ottica, essendo parimenti responsabili dei due obiettivi - che sono complementari - ci preoccupiamo di perseguirli attraverso canali ed eventi diversi, così come è stato detto al Convegno Quadri 1985 nella proposta di educazione permanente alla fede presentata ai Quadri dell'Associazione e pubblicata agli Atti (cfr. pag. 32).

In essa si evidenzia la necessità di una organicità e sistematicità nell'educazione alla fede sia all'interno dell'iter di formazione che in continuità con esso. Si afferma ciò affinché nel servizio educativo, ciascun Capo sia attrezzato per saper calare il messaggio cristiano nel metodo scout.

Esiste ancora questo problema di raccordo metodo-catechesi poichè non è facile far percepire il "settore fede" come non specialistico e vari sono in Associazione i punti di partenza.

Vengono attribuiti ai luoghi della formazione permanente alla fede - Comunità Capi, Zona, Regione, Centrale - i compiti che rispettivamente competono dando concrete indicazioni di lavoro. Per esse si tengono presenti tre punti di riferimento: la situazione di partenza, la organicità e la sistematicità del messaggio e la Chiesa particolare. Vengono infine descritti i programmi della formazione permanente nella fede a livello nazionale.

Dei tipi di attività indicati, nel 1986 l'Equipe Fede ha attuato:

- * 7 Campi Bibbia
- * 1 Campo di Catechesi
- * 7 Cantieri di Branca (1 L/C, 5 E/G, 1 R/S)
- * 1 Campo di Preghiera
- * 1 Campo Ora et Labora
- * il Convegno di Catechesi interbranca.

Questo Convegno è stato voluto per i Responsabili Regionali e per i Quadri Regionali di Branca e F.C. affinché, consapevoli della responsabilità di promotori nella formazione alla fede, riflettessero sulla coniugazione messaggio cristiano-metodo.

La conoscenza dei contenuti era stata data per scontata, l'ottica interbranca era condizione di partenza nell'impostazione e nel modo di lavorare per gruppi.

La stessa situazione vissuta dai partecipanti è stata metodologicamente esemplare: per questo ha lavorato l'Equipe catechesi con la preparazione dell'accoglienza, della veglia e delle celebrazioni.

Il Convegno è stato un momento didattico in riferimento alla comprensione di come si attua la catechesi secondo un progetto unitario. Ha posto il problema della catechesi e del ruolo richiesto all'Agesci come associazione educativa nel contesto ecclesiale.

Per la prima volta nella storia dell'Agesci la formazione permanente dei Capi nella fede è stata vista come problema centrale in relazione a certi capi "di frontiera", in rapporto tra strutture centrali e decentrate, in rapporto infine tra la Partenza e l'essere Capo.

Dai lavori del Convegno è emerso che la Chiesa particolare è un punto di partenza reale possibile per la formazione nella fede e per la catechesi. Questo valorizzare l'Agesci da parte della Chiesa prefigura il rapporto teorico Chiesa-mondo: ci troviamo unici a praticare questa strada che non ha precedenti e non ha paralleli. Occorre la sistematicità dei contenuti, ma la sistematicità della catechesi è data dal metodo stesso, in definitiva attuare la catechesi nelle Branche significa attuare il miglior scoutismo cattolico possibile o almeno tentare di farlo. Non si tratta di inventare situazioni o fatti ai quali - come in un laboratorio - si devono legare dei significati, ma ciò che già facciamo è mirato al messaggio se ci abbiamo pensato bene.

Se guardiamo al numero e al tipo di partecipanti ci rendiamo conto che solo una parte dei destinatari è venuta e che mancavano alcune regioni anche numericamente importanti.

E' ben vero però che i risultati di un incontro non si misurano solo sui numeri e che 17 Regioni erano in qualche modo presenti. Si tratta ora di far fruttificare queste presenze anche nei casi in cui esse sono state per delega.

E' ben vero ancora che le varie "offerte" di approfondimento e competenza programmate dall'Equipe Fede sono state sfruttate anche in quest'anno in cui la Route Nazionale ha monopolizzato attenzione, tempo, energie. Tutto quanto detto sta a significare che è opportuno mantenere la varietà attuale di esperienze ed opportunità di approfondimento.

All'interno di questa varietà, il settore della catechesi, in questo momento va curato e potenziato attraverso la programmazione e l'attuazione dei Cantieri di Branca. Questo tipo di formazione è di pertinenza esclusiva dell'Associazione poiché riguarda la competenza dei Capi come catechisti che già l'iter istituzionale tiene presente.

Per questo sono stati messi in calendario vari Cantieri nazionali di Branca, alcuni demandati e decentrati a regioni in grado di assumerli.

C'è da aggiungere che nell'estate 1987, con il sesto Campo di Catechesi (la Chiesa e il Regno), si chiuderà il ciclo previsto. Oltre alla divulgazione dei dossier dei Campi, spetta quindi ai Cantieri di Branca la continuazione delle "esercitazioni" sul Progetto Unitario di Catechesi per far rifluire tutto questo lavoro in Associazione.

Per la formazione permanente più legata all'aspetto personale l'Agesci continuerà l'attuazione dei Campi Bibbia concentrandoli a San Benedetto, luogo ormai tradizionale e punto di riferimento per la spiritualità scout. In questo modo tutti gli eventi nazionali: Campo di preghiera, Campo di Catechesi, Campi Ora et Labora e Campi Bibbia avranno come scenario l'Abbazia ed Assisi.

L'ipotizzato Seminario sulla Bibbia non è stato attuato poiché il carico degli impegni associativi non lasciava tempo ad un avvenimento così importante.

La sensibilità dimostrata verso la parola di Dio e le esigenze manifestate confermano quanto questi eventi, impegnativi per impiego di energie e persone siano ricchissimi di stimoli per i partecipanti, fecondi di scelte profonde e fautori di mentalità aperte ad iniziative personali o di Comunità Capi nell'ambito dell'educazione alla fede. Ed è proprio ciò di cui oggi l'Associazione ha bisogno. Occorre che si crei e si consolidi un clima di fede in cui tutti i nostri istituzionali eventi di formazione siano vissuti.

FOULARDS BIANCHI

Il biennio 85-86 è stato per la Comunità Italiana dei Foulards Blancs un periodo di notevole importanza perché nell'ambito dell'Associazione la Comunità ha dovuto ridiventare la sua fisionomia.

Il primo lavoro svolto è stato sulla verifica e sulla espressività della Carta di Comunità. Svolgere un servizio nel mondo dell'handicap può avere due valenze, una umanitaria e una spirituale: per gli F.B. va sicuramente la prima, ma a maggior ragione è la seconda che li caratterizza nella realtà di Lourdes, cioè nel suo messaggio.

La verifica della Carta di Comunità e più precisamente la verifica dell'adesione personale verrà ripresa nei prossimi mesi e trattata in maniera ampia alla prossima Assemblea Nazionale che si svolgerà nel maggio 1987.

Nell'ambito della Comunità una notevole attenzione è stata posta nei confronti della crescita spirituale dei suoi componenti e in tal proposito nel tentativo di acquisizione di una competenza e capacità di vivere la spiritualità mariana è stato svolto un lavoro sul servizio di Maria nei Vangeli suddiviso in tre punti differenti tra loro anche temporalmente.

Primo punto: accettazione e accoglienza svolto nei Cantieri e all'interno della Route Nazionale R/S; secondo strumento di educazione svolto nel Pellegrinaggio Nazionale F.B. a Loreto 1986 e ultimo punto la disponibilità al sacrificio che verrà concluso nell'Assemblea Nazionale del 1987.

Nel definire la penetrazione nelle strutture associative sono state svolte attività divulgative per Capi (partecipazione alle Assemblee Regionali, alle Pattuglie Regionali R/S e agli Incontri per Capi delle Branche R/S).

Ciò porterà nel futuro ad una maggiore definizione della nostra proposta nell'Associazione considerando come termine ultimo il 1987.

Per le Branche R/S nel 1986 sono stati svolti due Cantieri di "servizio nel mondo della sofferenza" a Savona e Castelvechio per un totale di cinque turni settimanali. I Cantieri sono stati svolti con giovani distrofici e handicappati psichici. La partecipazione dei Rovers e delle Scolte è stata notevole con buoni risultati sia inerentemente al servizio che all'attività formativa.

I Cantieri dei Foulards Bianchi facevano parte delle proposte diversificate, parallele alla Route Nazionale R/S che la stessa Branca proponeva. Anche la Comunità dei F.B. è stata notevolmente assorbita dalla Route tanto che la Branca a livello nazionale proponeva l'esperienza dei F.B. nell'ambito degli itinerari di servizio extrassociativo.

Per la Route è stato allestito un audiovisivo inerente il servizio in primo luogo, più specificamente il servizio nel mondo dell'handicap e infine la proposta dei F.B.

L'audiovisivo è stato presentato nel corso dei 5 Centri di Interesse svolti durante il Campo fisso, per un totale di 15 turni per complessivi 600 partecipanti. La partecipazione dei ragazzi, pur molto attenta e attiva, ha risentito tuttavia della non buona riuscita del meccanismo delle iscrizioni ai Centri di Interesse, cosa che peraltro ha penalizzato in particolar modo i Centri maggiormente lontani.

Nel futuro ci si auspica una verifica da parte della Branca per valutare i risultati ottenuti da tale proposta e l'attenzione ad essa riservata nel programma della Branca stessa. Tale verifica dovrebbe portare ad un approfondimento del ruolo che possono giocare i F.B. nella proposta educativa della Branca R/S e in particolare nella proposta del servizio (anche attraverso una maggiore presenza del Settore sulla stampa associativa).

Nell'anno passato è stato fatto un pellegrinaggio biennale a Loreto cui hanno partecipato 350 fra F.B., R/S, Capi e malati, provenienti da tutta Italia. Come già accennato precedentemente in questo pellegrinaggio è stato trattato il tema della "accettazione" e dell'essere "strumento di educazione".

Nel corrente anno si sono recati a Lourdes circa 700 Capi, R/S e F.B. dell'Agesci.

Da qui al prossimo maggio, periodo in cui si svolgerà l'Assemblea Nazionale biennale, durante la quale verrà eletto il nuovo Responsabile e l'Equipe Nazionale, le Comunità Regionali proseguiranno nell'opera di divulgazione per poter concludere il lavoro iniziato alla Route. Vi sarà poi un lavoro di preparazione per l'Assemblea Nazionale in cui verranno affrontati vari temi di tipo formativo sia catechetico che educativo sull'emarginazione, sull'handicap e sulla proposta dei F.B.

Prerogativa dello Scautismo è di poter introdurre gli handicappati nelle proprie Unità. Il contributo che i F.B. possono portare alla realtà educativa dell'Agesci non è tanto di aiutare gli handicappati ad entrare in Associazione ma quanto di aiutare l'Associazione stessa, o meglio ancora le sue Unità, ad aprirsi e mettersi in atteggiamento di servizio verso il mondo dell'handicap.

PER UN APPROCCIO GLOBALE ALLA PROGRESSIONE PERSONALE

PREMESSA

perchè questo documento

Il Consiglio Generale 1986 approvava gli indirizzi esposti nel documento "Verso un metodo di Progressione Personale Unificata" e ne apprezzava lo sforzo di superamento di una mentalità di branca, ma non condivideva le modalità di lavoro proposte nella premessa. Chiedeva perciò che il Comitato Centrale, attraverso una Commissione interbranca attenta a quanto emerso dalla discussione del gruppo, presentasse al Consiglio Generale 1987 un più approfondito documento finalizzato al coinvolgimento delle Comunità Capi in un lavoro di concreta progettazione educativa.

Ci rendiamo conto che l'argomento sul quale abbiamo lavorato rimanda ad una serie di riflessioni che vanno oltre al puro e semplice aspetto metodologico.

Il documento infatti esprime sia una precisazione teorica che una serie di possibili piste di lavoro conseguenti ad essa.

Nello spirito del mandato ricevuto riteniamo che il tutto sia uno strumento di lavoro per il Consiglio Generale prima ancora che per le Comunità Capi e un contributo elaborato apposta per essere discusso nel merito e nella utilizzazione in concreto.

0.1 DEFINIZIONE DELL'ARGOMENTO

Progressione Personale è una serie di proposte, criteri, stimoli che rendono possibile provocare e riconoscere la crescita della persona. In altre parole la Progressione Personale costituisce il sistema di riferimento all'interno del quale si può provocare e cogliere il senso dello sviluppo della persona; sviluppo della persona e non del ragazzo specificamente, perchè tutti - dai bambini e bambine fino agli adulti - sia mo coinvolti dagli interrogativi e dalle esigenze della Progressione Personale, che si differenzia nelle va rie età per lo spazio crescente lasciato all'autonomia e all'autoeducazione.

Non si deve però confondere la crescita con la Progressione Personale che l'Agesci propone: mentre la cresci ta - alla quale contribuiscono sia il metodo nella sua globalità, sia le esperienze vissute all'esterno dello scoutismo - si attua specificamente nella persona, la Progressione Personale da un lato permette al Capo di conoscere sempre di più il singolo ragazzo e al ragazzo di divenire sempre più protagonista della sua ma turazione, dall'altro inserisce in una dinamica di comunità le esperienze del singolo le quali acquistano u na varietà di significati differenziati in relazione al momento di crescita in cui le esperienze sono vis sute.

Di fronte alle appartenenze multiple delle singole persone che fanno parte di gruppi diversi, non sempre omogenei in quanto a modi e proposte, nella Progressione Personale scout trovano altresì strutturazione le diverse attività e capacità, anche non direttamente vissute in associazione: la Progressione Personale vuole porsi dunque come perno intorno al quale si organizza la consapevolezza della costruzione della propria identità attraverso le esperienze vissute dentro e fuori lo Scouting.

Tale dinamica di comunità in cui si sviluppa la Progressione Personale fonda l'esistenza delle Unità - dal Branco/Cerchio fino alla Comunità Capi - ed è anche ciò che fra l'altro le caratterizza rispetto ai gruppi e alle associazioni che hanno obiettivi e interessi - singolarmente presi - simili a quelli dell'AGESCI. Ma soprattutto la dinamica comunitaria avviata dalla Progressione Personale dà vita ad un linguaggio comune ai Capi e ai ragazzi, costituito da comportamenti e modi di essere prima ancora che da parole.

La comunità dei ragazzi non è lo "sfondo", lo "scenario" in cui avviene la crescita individuale ma al contrario ne costituisce lo stimolo, fornisce le occasioni di mettersi alla prova e di verificarsi in spirito di sincera correzione fraterna, è elemento di continuità talvolta più del Capo stesso: per questo il meccanismo della progressione deve risultare semplice e concreto perchè possa essere affidabile nelle mani dei ragazzi.

0.2 LE BRANCHE E LE LORO SPECIFICITA'

Il discorso formulato in questo documento risulterebbe poco significativo, e anzi riduttivo, se volesse cercare solo ciò e tutto ciò che è esattamente comune e strettamente comune a tutte le Branche; e pertanto mira ad individuare ed affermare quali sono le linee più importanti della Progressione Personale così come è attuata nell'AGESCI, salve restando le specificità metodologiche delle Branche. Occorre però riconoscere in via preliminare, come condizione per un corretto approccio al problema della Progressione Personale, che tra le Branche esistono delle diversità

- * nelle modalità del rapporto Capo-ragazzo, per cui si passa progressivamente da una modalità di tipo parentale, a una di tipo 'fratello maggiore', a una di reciproca interdipendenza con coinvolgimento stretto della comunità;
- * nell'ambiente di riferimento, che da ambiente fantastico in cui il rapporto con la realtà è mediato, si trasforma in ambiente d'avventura in cui il rapporto con la realtà è più diretto ed il rischio è presente perchè vi si affrontano difficoltà oggettive, per poi divenire strada e servizio in un rapporto diretto e immediato con la realtà;
- * nell'adesione allo Scouting, che è data dapprima per imitazione e perchè certe cose piacciono, che in seguito inizia a fondarsi su domande di significato e a cogliere alcuni sensi parziali, e che infine giunge ad una comprensione unitaria tale da rendere possibili precise scelte di vita coerenti con la proposta educativa.

0.3 DESTINATARI DEL DOCUMENTO

Questo documento comporta il coinvolgimento delle Comunità Capi, vero luogo di sintesi della proposta educativa, in quanto sono esse l'espressione locale dell'AGESCI e ad esse tocca formulare e concretizzare la proposta educativa perchè sappia essere risposta alla domanda emergente dal territorio. Il coinvolgimento è necessario perchè questo testo non è una conclusione, ma l'avvio di una elaborazione delle Comunità Capi

che dovranno definire operativamente le caratteristiche dei profili intermedi di cui si parla più avanti nella griglia proposta, elaborazione che per l'Associazione si concluderà solo con il Consiglio Generale 1989.

1 LO SCAUTISMO

1.1 IL NUCLEO

Che cosa sia lo Scouting non è facile da definire in poche parole trattandosi di una esperienza esistenziale più che di un costrutto teorico.

Si può comunque affermare che in primo luogo lo Scouting si caratterizza come metodo educativo che indica sia degli ideali sia la strada per sperimentarli e farli propri: in esso le esperienze ed i valori si richiamano in una continua interdipendenza tra pensiero ed azione. Non c'è valore proposto che non si concretizzi in una esperienza e non c'è esperienza che non rimandi ai valori.

La proposta dello Scouting è strutturata in strati concentrici e compiuti in sé: non tutti arrivano al centro, ma anche chi si ferma agli strati più esterni sperimenta qualcosa di compiuto, anche se l'esterno trova la sua salda ragione d'essere solo nel cuore più interno.

Lo strato esterno consiste nella scoperta che occorre essere in gamba, cioè essere competenti, forti, costanti e attenti (intelligenti): chi si ferma a questo svilupperà nei confronti della vita un atteggiamento da protagonista, produttivo ed efficiente ma ancora centrato su se stesso. E' come aver imparato a condurre la propria canoa tra scogli e rapide avendo però dimenticato di alzare lo sguardo ai punti di riferimento che indicano il cammino.

Lo strato intermedio consiste nella scoperta che la felicità sta nel far felici gli altri: chi giunge a sperimentarlo assume un atteggiamento altruistico e genericamente umanitario che - seppur non fondato su una profonda consapevolezza del perché e da chi siamo chiamati all'amore - è pur sempre motivo di gioia per chi lo vive e di estrema utilità per gli altri. Se questo mondo fosse abitato da più numerose persone che avessero fatto questa scoperta, diventerebbe migliore più rapidamente.

Il centro consiste nella scoperta che Dio ci ama e vuole la nostra felicità e la nostra salvezza anche in modi diversi da come noi la pensiamo: chi giunge a sperimentarlo vive la vita come una avventura da giocare insieme ai fratelli nella certezza della vittoria finale del bene e del male. Se lo Scout e la Guida sorridono e cantano anche nelle difficoltà, è perché loro compagno di viaggio è il Signore, e nulla può spaventarli.

E' da tenere presente tuttavia che mentre per l'adulto gli strati più esterni hanno senso per la presenza di quelli più interni (essere in gamba ha senso per servire, e servire ha senso perché il nostro Dio ci chiama a farlo amandoci lui per primo), il ragazzo normalmente è attratto dagli aspetti più esterni e si avvicina al centro attraverso progressive scoperte che costano ogni volta un po' di fatica: tale percorso si ripete ciclicamente durante la crescita ed ogni volta la comprensione che il ragazzo raggiunge è più profonda e più aderente alla sua maturazione.

1.2 L'AVVICINAMENTO AL NUCLEO

Questo ciclico cammino di avvicinamento al nucleo della proposta è facilitato da quattro atteggiamenti che il metodo scout tenta di sollecitare negli educandi, in modo proporzionato all'età, sin dal momento dell'entrata nello Scouting. Se il nucleo della proposta indica "la perla" da scoprire questi quattro atteggiamenti sono una sorta di "consigli per il ricercatore":

- l'intenzionalità, che consiste nella volontà di vivere secondo un progetto, nella scelta di una direzione precisa verso cui camminare, nella capacità di imparare dalle esperienze, attenti a tutto ciò che avviene. Ciò crea un orientamento che dà senso unitario alla propria vita;
- la fedeltà, per cui si riconosce che il referente e interlocutore significativo nel tempo delle scelte non è il proprio piacere immediato, ma sono gli altri, la Legge, la propria coscienza, Dio;
- la speranza, cioè la fiducia nel proprio cambiamento in positivo, consapevoli che è il futuro che si vuole costruire, a determinare ciò che si è oggi; che sono le scelte che si compiono a modellare la persona. Il passato, i limiti, i condizionamenti, che pure hanno il loro peso, vanno accolti senza drammi e scoraggiamenti. Lo Scouting dice sin dall'inizio ad ogni persona: tu sei responsabile di ciò che sarai, e sei già oggi diverso a seconda di ciò che vuoi diventare domani.
- la comunità: tutto lo Scouting è un'esperienza che si vive in comunità; ad ognuno è richiesto di essere responsabile e partecipe del cammino dell'altro in nome di una fraternità che trova la sua profonda ragione d'essere nella comune filialità rispetto al Padre.

Al termine di questo cammino educativo l'uomo e la donna che prendono la Partenza hanno imparato a camminare e sanno dove andare, perché hanno scelto di determinarsi al bene attraverso la progressiva ricerca della verità che è scoperta e realizzazione del progetto di Dio su loro. L'uomo e la donna della partenza sono perciò capaci di autonomia, anche nel definire e precisare il loro percorso di educazione permanente di adulti.

1.3 IN CHE MODO AVVICINARSI AL NUCLEO: PROGETTI E PROFILI

I quattro atteggiamenti or ora ricordati si sostanziano nel metodo del progetto e a questo proposito occorre definire più chiaramente il rapporto che intercorre tra i tre progetti di cui è costituita la vicenda educativa:

- il progetto educativo, progetto dei Capi rispetto alle priorità dell'intervento educativo nel loro ambiente;
- il progetto di Unità, progetto della comunità per se stessa;
- il progetto personale di ciascuno, adulti e ragazzi, che è la Progressione Personale.

Il rapporto tra questi progetti è sostanziale e non formale: non c'è un determinismo per cui a certe scelte di progetto educativo conseguono necessariamente certe attività. La realtà è più sottile e complessa: ogni attività, purchè avvincente e impegnativa, è utilizzabile per la proposta educativa (è ciò che afferma B.-P. a proposito dell'esca) e spetta al Capo sostanziarla con le attenzioni che a lui interessano e farne scoprire il gusto ai ragazzi, a ciascuno in modo proporzionato alle capacità e alle attese.

Dopo aver individuato l'esca, non ci si può però limitare ad indicare ai ragazzi il punto d'arrivo del percorso educativo: occorre costruire degli itinerari che prevedano tappe intermedie. Per questo è indispensabile identificare non solo un profilo di uomo e di donna della Partenza, ma anche profili di passaggio tra le varie Branche e profili intermedi alle Branche (quali ad esempio l'ingresso in Consiglio degli anziani e Alta Squadriglia, l'ingresso dal Noviziato in Clan/Fuoco) capaci di dare senso all'itinerario da percorrere per arrivare alla Partenza. Tali profili, articolati e chiari, si esprimono correttamente, dal punto di vista educativo, quando siano formulati in termini di atteggiamenti che ciascuno concretizza secondo i suoi doni, e non in termini di comportamenti e capacità definite a priori.

Ma come costruire questi itinerari?

Poichè lo scopo finale è la scoperta che Dio vuole la nostra felicità ora e la nostra salvezza eterna, e tale felicità si trova nel far felici gli altri, la nostra educazione consiste nel far crescere l'adesione di ogni persona, e di noi stessi, alla chiamata all'amore che Dio ci rivolge. Ciò comporta di sviluppare in ognuno la sua capacità di amare Dio, gli altri, il creato e se stesso. Ma l'amore per essere credibile si deve concretizzare in alcune modalità di relazione e comunicazione che caratterizzano il rapporto di Dio con l'uomo e la donna: l'ascolto e il dialogo, la comprensione, la conoscenza, la fiducia, la responsabilità, la fedeltà, la fecondità e l'oblatività.

Gli itinerari (dove confluiscono i precedenti filoni delle Branche L/C ed E/G) su cui ogni persona (adulti e ragazzi) è chiamata a crescere in amore sono perciò il rapporto con Dio, il rapporto con gli altri, il rapporto con se stesso, il rapporto con il creato. Tocca alle Comunità Capi individuare i profili di passaggio tra le Branche (e forse dei profili per i momenti intermedi interni alle Branche) chiedendosi che cosa significa a 8, a 10, a...., a 16, a ..., a 21 anni

nel rapporto con Dio con gli altri con il creato con se stessi

ascoltare				
comprendere				
conoscere				
essere fiduciosi				
essere responsabili				
essere fecondi				
essere fedeli				
essere oblativi				

Su questa base tutta la Progressione Personale verrà strutturata chiedendosi per ogni persona:

- quale cambiamento voglio ottenere?
- quali esperienze concrete sono adatte a favorire tale cambiamento?
- come coinvolgere la persona nella realizzazione e nella verifica dell'esperienza che sta vivendo?
- come rendere la persona consapevole di se stessa e della direzione a cui tende il cambiamento? cioè: come rendere la persona consapevole della sua crescita?

E' ovvio che questi quattro ambiti di crescita che trovano la loro comune spina dorsale nella crescita della capacità di rispondere alla chiamata d'amore fattaci dal Padre dovranno essere proposti ai ragazzi delle varie Branche con una terminologia appropriata; problema comunque presente anche nel caso avessimo adottato i quattro punti di B.P. creati soprattutto per gli esploratori.

2. LA COSTRUZIONE DELLA PROGRESSIONE PERSONALE: CAMBIAMENTO, METE, OBIETTIVI

Nel definire la Progressione Personale in tutte le nostre Branche, tre dovrebbero essere i passi che il Capo e/o il ragazzo compiono.

Dapprima si individua il cambiamento che si vuole ottenere nella persona. Esso viene descritto in termini di atteggiamenti, il più delle volte interiori, che si vogliono sviluppare nella persona (un altro o se stessi) convinti che essi rispondono alla sua vocazione. Nel definire il cambiamento si deve tener conto in maniera paritetica

sia delle esigenze (generalmente evolutive e particolari) della persona
sia della proposta scout.

Successivamente si riconoscono chiaramente le mete: esperienze che occorre vivere per facilitare il cambiamento; è importante che siano concrete, definite anno per anno con l'unità e nell'unità, e verificabili, anche se nella valutazione una attenzione particolare andrà posta sull'impegno profuso dalla persona oltre che sui risultati raggiunti (questo problema del resto non si presenta se le mete sono proporzionate alla persona...). Il passaggio dall'individuazione del cambiamento al riconoscimento delle mete da proporre è di tipo pedagogico: solo l'educatore sa che cosa far fare per propiziare il cambiamento. Nel definire le mete occorre tener conto

sia del cambiamento che si vuole ottenere
sia delle richieste della persona
sia delle capacità della persona.

Gli obiettivi infine costituiscono i vari passi che la persona deve compiere nella concretezza della vita quotidiana, e in successione nel tempo per raggiungere la meta fissata. Non è che le mete siano astratte e gli obiettivi concreti! Entrambi sono concreti ma le mete sono a più lunga scadenza e non legate a questa o quella attività mentre gli obiettivi sono legati a specifiche attività. Per esempio, se la meta è raggiungere la cima del monte, obiettivi saranno:

imparare la topografia e comprare la cartina;
allenarsi mezz'ora al giorno;
procurarsi l'attrezzatura da montagna;
studiare la giusta alimentazione;
e altro ancora.

La distinzione tra mete e obiettivi non è dunque di qualità ma di dimensione e durata: mantenere questa distinzione è essenziale perché abitua la persona a progettare la propria crescita. Il passaggio dalle mete agli obiettivi, organizzativo, può essere affidato ai soggetti stessi (l'unità che ne costituisce la comunità di appartenenza) senza intervento dei Capi. Nel definire gli obiettivi si terrà conto:

della meta da raggiungere;
delle attività in corso o in progetto.

Tale percorso che conduce dalla definizione del cambiamento alle cose concrete da proporre è da percorrere completamente in ogni età. La differenza tra le Branche (anche se sfumata nelle età di passaggio) consiste nel fatto che i Lupetti/Coccinelle hanno consapevolezza quasi esclusivamente degli obiettivi (compiti e incarichi a breve scadenza); gli Esploratori/Guide direttamente delle mete che saranno loro stessi a tradurre in obiettivi abitandosi così al progettare e al lavoro comunitario; i Rover/Scolte sono invece consapevoli soprattutto del cambiamento che vogliono ottenere e sarà compito del Capo aiutarli a trasformare le intenzioni in fatti e impegni concreti.

3. CONCLUSIONE OPERATIVA

Perché le riflessioni del Comitato Centrale e del Consiglio Generale, con le successive messe a punto, non restino solo parole di documenti, ci sembra che - una volta chiarito e condiviso il significato della Progressione Personale come strumento del metodo per la crescita armonica della persona che nella Comunità Capi ha il suo naturale luogo di sintesi - occorra ipotizzare alcuni concreti sviluppi futuri che rendano possibile:

- una ulteriore riflessione;
- la formazione e la verifica in itinere di quanto si fa, senza obiettivi ancora di definizioni esaustive;
- la diffusione di idee, stimoli operativi, contenuti.

Per far questo sembrerebbe opportuno, dopo il Consiglio Generale 1987:

1. un lavoro con le Branche R/S allo scopo specifico di ridefinire significato e contenuto educativo della Partenza e di esplicitarne gli obiettivi intermedi;
2. la redazione, con la collaborazione delle Pattuglie Nazionali, di un numero monografico (sussidio) di Scout-Proposta Educativa rivolto alle Comunità Capi, per contribuire al lavoro di elaborazione dei profili intermedi di cui si è parlato al punto 1.3 di questo documento;
3. la messa a punto di una bibliografia sull'argomento;
4. la realizzazione nel 1988 di un Convegno (nazionale?) Capi Gruppo allo scopo di mettere a punto e diffondere più precise ipotesi operative;
5. la eventuale revisione - per il Consiglio Generale 1989 - dei Regolamenti di Brancha.