

- scarsa programmazione dello sviluppo da parte delle zone;
- confusione di fasi e funzioni dei vari organismi, istituzionali e non.

* * * * *

Il Consiglio Generale ha quindi focalizzato alcune aree prioritarie su cui concentrare l'attenzione dell'Associazione per i prossimi anni:

1. **Centralità della Comunità Capi**, soprattutto nei suoi tre aspetti di:
 - a. rapporto con il territorio
 - b. luogo privilegiato di formazione permanente dei capi (intendendo per formazione anche la riqualificazione)
 - c. luogo di elaborazione e di cogestione di un progetto educativo che non sia solo "scritto" ma vissuto e verificato.

Per concretizzare questa centralità occorre un lavoro di analisi della situazione, riflessione e verifica, con l'obiettivo di rilanciare la comunità capi come perno dell'Associazione.

Si chiede inoltre che alla comunità capi vengano forniti strumenti e stimoli per verificare il significato e le conseguenze educative e associative della diminuzione percentuale capi/ragazzi.

2. **La Partenza**, vista come conclusione dell'itinerario educativo scout, ma anche nel suo rapporto con l'attuale condizione giovanile, che vede spostarsi sempre più in avanti il momento di assunzione di responsabilità, non più oggi coincidente con la partenza. Chiediamo che una prima riflessione sul problema venga effettuata nell'ambito del lavoro sulla

Progressione Personale unificata (1989), per poi proseguire e ampliarsi nel dibattito sul rapporto fra la scelta della partenza e la scelta di essere capo.

Tutto questo senza tralasciare le scelte di servizio extrassociativo.

3. **La formazione dei Quadri**, da attuarsi secondo modalità elastiche e comunque non istituzionali, e da rivolgere a chi svolge il suo servizio di quadro, come contributo alla sua formazione personale (con particolare riferimento alla centralità della zona). (cfr. Mozione pag. 6 Atti Consiglio Generale '88)

* * * * *

Il Consiglio Generale ha anche indicato alcune aree di azione prioritaria:

- la elaborazione di un progetto di **politica economica associativa** al cui interno coordinare i diversi livelli ed ambiti di attività;
- la **sperimentazione** di nuove modalità di partecipazione assembleare a livello regionale (utilizzando lo strumento della democrazia delegata).

* * * * *

In sede di dibattito sono infine emersi alcuni temi su cui è necessario avviare o approfondire una riflessione:

- la difesa del diritto alla vita;
- la scuola e i problemi in essa emergenti;
- il diritto al lavoro;
- i caratteri del volontariato educativo;
- la valorizzazione del laicato nella comunità ecclesiale.

Ai Consiglieri Generali

Ancora una volta vi convochiamo a Bracciano dal 29 aprile al 1° maggio, per lavorare insieme nel Consiglio Generale 1989, l'ultimo da noi presieduto.

Nel riguardare il lavoro fatto in questi anni, sia pure nella consapevolezza dei limiti di ogni persona e di ogni organismo nel suo complesso, il primo sentimento è ancora **la gioia**.

La gioia di aver partecipato attivamente con voi, e con quanti altri vi hanno preceduto in questo servizio, a questo piccolo pezzo di storia associativa, che si inserisce in una lunga staffetta iniziata prima di noi e che, siamo certi, continuerà per molti anni ancora dopo di noi.

Ne consegue un senso di **gratitudine** in primo luogo per la Provvidenza che ha permesso questo nostro servizio, e poi per tutti coloro, e sono moltissimi, che in fraterno spirito di collaborazione hanno permesso che esso si svolgesse nel modo più sereno.

E nel segno della **continuità** e del **cambiamento** costruito con senso storico, che vi invitiamo all'intenso lavoro di questi giorni.

Nella civiltà dell'"usa e getta" abituare noi stessi ad essere capaci di educare al "senso storico" non è opera di conservatorismo ottuso ma strumento di reale progresso.

L'AGESCI compie 15 anni.

Sono pochi nella storia del mondo ma hanno un grosso significato nella storia dello Scouting e del Guidismo in Italia.

In essa è confluito il patrimonio spirituale, l'esperienza, la passione di chi già in ASCI e in AGI ha servito la gioventù del nostro Paese.

Questo patrimonio si è consolidato ed ulteriormente arricchito in questi anni ed è la base sicura sulla quale costruire ancora.

Siamo chiamati a pronunciarci su molti punti che già in precedenti Consigli Generali sono stati, sia pure parzialmente, affrontati.

Riallacciamoci a ciò che è patrimonio associativo di pensiero e di esperienza per operare al meglio verso il futuro.

Siamo chiamati a rendere operative le linee politiche approvate lo scorso anno perché esse diventino strumenti ed itinerari di formazione per ciascun Capo e quindi arricchimento per ogni ragazzo.

Riportare al centro della nostra riflessione **la qualità dell'educazione** e del nostro educare secondo il metodo scout vuole essere occasione di crescita per tutta l'Associazione.

A tutti noi compete quindi il dovere di una accurata preparazione anche in quegli ambiti in cui non siamo direttamente coinvolti, perché i risultati a cui arriveremo siano effettivamente frutto del contributo e della riflessione di tutti.

Siamo consapevoli di fare parte di una **grande Associazione**, grande non tanto nel numero, che pure ci consola, quanto piuttosto per gli ideali che uniscono, gli impegni che affratellano, la storia vissuta che cementa.

La fedeltà agli ideali ci permette un pluralismo che sa arrivare alla sintesi, fonte di arricchimento per tutti, anche dopo i più appassionati dibattiti.

Non è per dovere di ruolo, ma per profonda convinzione che abbiamo parole di fiducia.

Fiducia nel lontano Capo di periferia, alle prese con i problemi di ogni giorno e che ogni giorno con umiltà e tenacia costruisce la nostra storia.

Fiducia in chi con abnegazione fa il suo servizio nelle strutture.

Fiducia in quell'Assistente Ecclesiastico che ritaglia per noi un po' del suo tempo.
Fiducia nella sconosciuta Coccinella di un qualsiasi luogo d'Italia, che si affaccia ora al grande gioco dello Scouting e nei cui occhi "... già possiamo vedere realizzarsi il futuro".

Abbiamo fiducia nella costanza di tanti che lavorano per molti anni consapevoli che l'educazione ha tempi lunghi e che essere Capi in AGESCI vuol dire dedicare una parte consistente della propria vita al servizio educativo con il metodo scout in comunione ecclesiale.

In questo spirito noi apriremo i lavori dopo avere celebrato tutti insieme l'Eucarestia.
Saremo uniti nella preghiera, nel ricordo di chi ci ha preceduto, nell'attenzione al presente, nella costanza dell'impegno ed opereremo con onestà e preparazione le scelte che influenzeranno profondamente il nostro futuro associativo.

Lavoreremo perché il lontano sconosciuto Lupetto abbia la migliore proposta possibile ed offriremo questo nostro lavoro al di là dei confini della nostra Associazione come **piccolo dono di pace a tutti gli uomini di buona volontà.**

Arrivederci a Bracciano

Attilio Favilla
Capo Scout

M. Letizia Celotti
Capo Guida

Ordine del giorno

1. Relazione del Comitato Centrale

conseguenti modifiche a Statuto e Regolamento

2. Presentazione delle candidature a:

- Capo Scout (fine mandato)
- Capo Guida (fine mandato)
- la Presidente (fine mandato)
- Responsabile Branca Coccinelle (dimissioni)
- Responsabile Branca Lupetti (fine mandato)
- Responsabile Branca Esploratori (dimissioni)
- il Responsabile Formazione Capi (fine mandato)
- Responsabile Stampa (dimissioni)
- la Responsabile ai Rapporti e all'Animazione Internazionale
- 3 membri del Comitato Permanente Forniture
- 2 o 3 membri della Commissione Economica

3. Relazione Economica del Comitato Centrale

- conto consuntivo 1988
 - relazione della Commissione Economica
 - variazione al conto di previsione 1989
 - conto di previsione 1990
 - determinazione della quota associativa 1990
 - relazione e bilancio dell'Ente Mario di Carpegna
 - relazione del Comitato Permanente Forniture
- Eventuali conseguenti modifiche a Statuto e Regolamento

4. Educazione non emarginante

5. Anno Volontariato Sociale

6. Verifica esperimento alternanza del Consiglio Generale

7. Definizione delle modalità di verifica delle sperimentazioni attuate nelle Regioni riguardo l'istituzione di Assemblee Regionali delegate.

8. Proposte di modifica allo Statuto

9. Proposte di modifica al Regolamento del Consiglio Generale

Art. 1 - 5 bis - 6 - 7 - 7 bis - 8.

10. Proposte di modifica ai Regolamenti

- * Organizzazione: art. 42
- * Formazione Capi: art. 62 - 64 - 65 - 67 - 70
- * Branche Lupetti-Coccinelle: art. 47 - 48 - 53 - 59 - 61; nuovo ordine articoli
- * Branche Esploratori-Guide: art. 23 bis - 27 - 34 - 34 bis - 40 - 43 - 58 bis - 69 bis - 73 - 76 - 86 bis - 87
- * Branche Rover-Scolte: art. 39

11. Varie

12. Elezioni

1 - Relazione del Comitato Centrale

Consiglieri Generali,

L'occasione del Consiglio Generale è momento per una verifica del divenire associativo che il Comitato Centrale sottopone a voi e - per vostro tramite - a tutti i Capi dell'Associazione.

Il tema di quest'anno ha, forse meno di altre volte, necessità di una mediazione, ma impegna più fortemente la vostra capacità di sintesi: vorremmo infatti tornare a riflettere su vecchio e nuovo, a capire quanto i punti chiari della nostra storia siano effettivamente acquisiti e radicati, in quali aspetti attendano di essere ulteriormente approfonditi o chiariti.

Una sollecitazione ulteriore a valutare proprio oggi questo raccordo nasce dal fatto che in questi giorni l'AGESCI compie quindici anni e può quindi essere un momento opportuno per una riflessione più mirata.

** ** *

L'alternanza dei temi del Consiglio Generale - siamo al quarto anno di applicazione di questa regola - ha avuto il pregio di mettere in evidenza un problema che altrimenti ci sarebbe potuto sfuggire.

Il dibattito associativo si è svolto come su due binari paralleli:

- un anno affrontiamo l'azione più direttamente educativa svolta dalla Comunità Capi nel Gruppo;
- un altro lo stato dell'Associazione. Questa riflessione ci ha portato, nel precedente Consiglio Generale, a riprendere coscienza della ecclesialità di questa azione, della sua valenza politica, del ruolo che il modo di progettare e di organizzarsi di tutta l'Associazione ha nei confronti dell'azione con i ragazzi. Questo dibattito definisce sempre meglio il quadro di riferimento dell'azione educativa.

L'aver così articolato i temi in Consiglio Generale ci ha portato a cogliere in maniera forse più efficace che i due binari sono e debbono essere fortemente tra loro collegati, che solo se così connessi possono costituire due contributi per un unico cammino.

Aver forzato in anni diversi, per pulizia logica di preparazione e dibattito, due aspetti che sono fortemente connessi ci fa valutare in modo razionale due atteggiamenti nei confronti dello Scouting. Nella nostra stessa storia si alternano periodi in cui si sostiene che lo Scouting ha in sé, profondamente radicata ed inestirpabile, una visione dell'uomo a periodi in cui lo si considera quasi uno strumento buono a tutti gli usi e quindi da riempire di contenuti. In altre parole a periodi in cui l'intenzione del Capo, e più in generale associativa, i grandi temi sembrano più importanti del mestiere quotidiano succedono periodi in cui sembra che una azione corretta, orientata dal metodo, possa essere adeguata e sufficiente.

La divisione del dibattito in questi anni, con il diffuso disagio nei confronti di una separazione che abbiamo avvertita come artificiosa, ci fa cogliere come la via vada cercata in una mescolanza, meglio in una sintesi dei due atteggiamenti: una attuazione del metodo che non sia sostenuta da una consistenza personale del Capo e da una chiara intenzione rimane un esercizio esteriore, come una intenzione che non si traduca in attività ed esperienze affascinanti e che parlino al ragazzo non ha alcun senso.

È questa sintesi fra intenzione ed attività che chiamiamo educazione scout sulla quale ci sentiamo sollecitati a riflettere.

Il taglio della nostra riflessione non è quello dello studioso di pedagogia che si interroga su cosa sia lo Scouting, ma quello di Capi che vogliono condividere un'interpretazione dell'azione educativa dello Scouting nell'AGESCI, quindi con l'arricchimento derivante dalla sua storia, dalla sua parentela con lo Scouting cattolico francese e belga, con il recupero di una sua dimensione pragmatica e semplice di matrice inglese, con le elaborazioni originali dell'AGI, dell'ASCI e dell'AGESCI.

Per i Consiglieri Generali dell'AGESCI la relazione 1989 vuole essere ancora una volta non solo stimolo alla mediazione, ma stimolo alla sintesi fra storia, tradizione, metodo e prassi educativa secondo la visione che lo Scouting ha dell'uomo.

Per cominciare vogliamo chiarirci (o dirci) su quali contenuti condivisi possiamo contare e quali rischi e difficoltà si incontrano nel far diventare attività pratiche le intenzioni dell'educatore.

Per il Consiglio Generale e per l'Associazione, se riterrà opportuno per il momento associativo di aderire alla nostra proposta di riflettere sull'educazione secondo il metodo scout dell'AGESCI, incomincerà un lavoro la cui estensione nel tempo non pare oggi prevedibile poiché pensiamo che non si tratta di dirci cose completamente condivise, ma di operare un chiarimento verificando le idee sulla prassi e rileggendo anche la nostra storia in una luce diversa.

** ** *

L'EDUCAZIONE SCOUT

Definire l'educazione scout significa per noi coglierla qui ed ora, quindi nella attuale situazione associativa; ci potranno invece essere sottolineature diverse in altri momenti, proprio perché non cerchiamo una definizione fuori del tempo, ma qualcosa che ci aiuti nel nostro presente cammino. Come per tutte le definizioni si possono assumere tagli particolari a seconda che si voglia prendere il punto di vista dei Capi o quello dei ragazzi, che si vogliano centrare gli scopi o le modalità per raggiungerli, che si indichino gli obiettivi remoti o quelli immediati.

L'uno o l'altro di questi approcci non sono "giusti" od "errati", sono semplicemente parziali: è dallo sguardo complessivo che può scaturire una immagine completa, che poi dovrà essere corredata dai singoli punti di vista, dagli obiettivi a breve e lungo termine, dalle attività e dalle intenzioni dell'adulto.

In questo momento non vogliamo chiudere un processo di riflessione, ma innescarlo e quindi le nostre osservazioni vanno colte come contributo alla ricerca, piuttosto che come conclusioni di un cammino che - a nostro modo di vedere - deve ancora essere compiuto. Può darsi, anzi è molto probabile, che torneremo a scoprire cose che già "sapevamo", o che "sono state dette", ma nella azione dell'uomo (e nella vita associativa) conta con quale consapevolezza e coerenza si è fatta propria una acquisizione piuttosto che la originalità o novità d'una affermazione astratta.

Uno schizzo interpretativo

Descriviamo il processo formativo durante l'età evolutiva, usando un esempio: il puzzle.

- * La vita in un primo momento (il tempo della fanciullezza e della preadolescenza - Branco/Cerchio, primi anni Reparto) è come un gioco dalle molteplici occasioni. E' come quando si apre la scatola del puzzle, e il bambino vi immerge le mani gettando per aria le tessere senza supporre che dietro ad esse vi è un disegno. Si diverte, le guarda ad uno ad uno, ne coglie la differenza, ma non il rapporto tra di loro.
- * C'è un secondo momento: è il momento dell'adolescenza (Reparto-Noviziato). Vi è l'intuizione di un possibile mistero dietro il gioco molteplice della vita. Tutte le tessere del puzzle hanno tra loro probabilmente una coesione, ma va cercata. Si prova il pezzo più grande, ma non si riesce. Si prova col pezzo ad angolo e non si riesce. Si prova a casaccio e non si riesce. L'entusiasmo dell'intuizione, che sembra fare iniziare una storia, si accompagna con la stanchezza e il lasciar perdere, nella ricerca di questi punti di attacco. L'adolescente vive questa situazione del provare e riprovare, del sentirsi deluso e dello stancarsi.
- * C'è una terza fase: quella della giovinezza (Clan/Fuoco). Si sono trovate quelle due o tre tessere, che sono punti di partenza e di riferimento per un cammino formativo, e attorno ad esse si comincia a costruire il disegno. E' ormai chiaro che tutto il lavoro ha un rapporto con il magnifico panorama che sta disegnato sulla custodia della scatola. E' necessario rimanere fedeli al lavoro di incastro attorno ai punti di partenza, insistere nella propria formazione attorno alle condizioni di una crescita (noi diciamo: Carta di Clan/Fuoco, Strada, Comunità, Servizio).
- * Un quarto momento è l'ingresso nel mondo adulto (la Partenza). Il disegno è tutto ricomposto, si vede la conclusione di tutto un lavoro formativo, si ha la gioia di un primo risultato. Si riconosce che il disegno-progetto era di altri, e che lo scopo del gioco era di insegnare a trovare gli elementi strutturali e architettonici di un progetto di vita, esercitandosi concretamente e con sincera adesione ad una proposta. Ma questa scoperta fa concludere: è tempo di "autonomia". E' necessario continuare a formarsi, ma non vi è più un "educatore" con piena responsabilità del processo, e l'eventuale presenza ha altre modalità.
- * Si apre così un quinto momento (il dopo-Partenza): quello delle grandi decisioni della vita, in cui acquista concretezza un proprio progetto di esistenza, frutto delle proprie scelte, dell'assunzione di responsabilità nei confronti di altri a cui ci si unisce sul piano affettivo, professionale, culturale, religioso e politico. E' tempo di programmazione molto concreta, che si allunga a seconda delle situazioni personali. Oggi, a motivo della situazione socio-culturale, che complica e rallenta le scelte, sembra esserci un disagio.
- * Un ultimo momento (l'età matura) si caratterizza come tempo di realizzazione, ma anche di riflessione e giudizio di una propria esperienza. Non tutti riescono a maturare una capacità di lettura globale, non tutti riescono a "definire" l'esperienza della vita come una lezione e una tradizione da lasciare ad altri; qualcosa di significativo da porre e far intuire dentro ciò che si è realizzato, perchè ad altri sia dato di ricominciare il gioco della scoperta e della ricostruzione unitaria delle linee della vita. Quelli che riescono sono "maestri di esistenza".

Alcuni punti chiave

Se quella così schizzata è una immagine credibile del processo educativo e possiamo coglierlo come quadro di unione della nostra azione, allora appaiono subito con ragionevole chiarezza alcuni punti nodali dell'educazione scout.

Lo Scouting è caratterizzato, al di là della apparente ovvietà della affermazione, da un significato completamente diverso che alle stesse attività danno il ragazzo e l'adulto: il primo ne centra l'aspetto di gioco o di utilità a breve, il secondo li

vede come premessa di una razionalizzazione che il ragazzo farà in età successiva, in buona parte addirittura dopo la conclusione dell'itinerario scout in senso stretto.

Tutto questo implica due cose, una per l'adulto ed una per il ragazzo.

L'adulto: una prospettiva

Per l'adulto, o egli ha presente la prospettiva o le attività restano, in linea di massima, fine a se stesse. "Nell'educazione dei nostri scouts preoccupiamoci di avere costantemente dinanzi gli scopi più alti senza lasciarci troppo assorbire dai mezzi. Non permettiamo che l'aspetto tecnico sovrasti quello morale. L'esperienza di vita all'aperto, la scienza del bosco, i campi, gli hikes, le buone azioni, la fraternità dei Jamboree sono tutti mezzi, non il fine. Scopo è il carattere con un preciso proposito: che la prossima generazione cresca sana in un mondo insano ed acquisti un più profondo spirito di Servizio, il servizio attivo dell'Amore e del Dovere verso Dio e il prossimo".

Il ragazzo: viene perché si diverte

Per il ragazzo o c'è il fascino dello Scouting, egli lo considera cosa sua e non imposta oppure manca una componente di partecipazione volontaria che è essenziale alla crescita. In termini brevi il ragazzo viene perché si diverte, resta perché si interessa, ma (per un lungo arco della sua vita scout) non è cosciente di educarsi, come invece avviene nell'esperienza di scuola in cui egli percepisce la volontà di modificarlo.

* * *

Ed a questo punto come in una strada a tanti bivi o in un gioco di specchi emerge una successione di aspetti ciascuno con il suo peso, con il suo significato non esauriente, ma che si completa con gli altri spezzoni di immagine.

Autoeducazione

Autoeducazione - nel contesto scout e in questo senso - significa che il ragazzo si pone obiettivi e mete, li condivide con gli altri, non necessariamente ne coglie le implicazioni né è tassativo che le colga oggi, proprio come la situazione di serenità familiare vissuta da un bambino di pochi anni avrà un effetto di stabilizzazione sull'adulto anche se la cosa non dovesse essere razionalizzata.

Carattere: una costruzione a piccoli passi

Oggetto di queste mete sono cose molto diverse al nostro occhio adulto, che possono andare dagli esercizi fisici del mattino agli impegni concreti della Carta di Clan; il fatto che le unifica è il costante clima di impegno a perseverare (ricordate il verso del picchio "stick to it" di Scouting per ragazzi?). L'educazione scout si centra sugli elementi costitutivi dell'individuo, in particolare su quello che B.-P. indicava con il termine carattere che è una costruzione di piccole virtù che sedimentano negli anni e arrivano a costituire la base duratura e stabile della personalità. Anzi nella nostra immagine del puzzle andrebbero rivalutate le "buone abitudini" come mattoni di una costruzione che a suo tempo verrà organizzata in un disegno personale del ragazzo.

Dalle attività.....

Proprio come la successione di mete contribuisce, ma non esaurisce, il processo dell'autoeducazione, così non esiste un rapporto diretto fra attività ed acquisizione di un valore da parte del ragazzo. L'adulto è sempre tentato di pensare che esista un rapporto meccanicistico fra le attività che si intraprendono ed i contenuti che si

interiorizzano. Paradossalmente potrebbe pensare che esistano attività per la catechesi o attività per acquisire il senso comunitario, o attività per scoprire la gioia della lode a Dio nella creazione. Queste non sono frutto di attività, sono acquisite vivendo un clima, un atteggiamento diffuso in cui si collocano attività fra loro molto diverse.

Ci è del tutto evidente che i nodi servono per un bel campo ma che non sono un bel campo, questa distinzione ci è meno chiara su aspetti meno materiali e concreti.

allo Scautismo

È allora solo nell'incontro personale fra l'adulto e il ragazzo che le attività scout divengono Scautismo. I mezzi dello Scautismo hanno una loro validità (ad esempio quello dell'imparare facendo), ma se manca l'intenzione dell'adulto e il rapporto fra le persone, restano un rito vuoto o divengono uno sterile attivismo.

Un catalizzatore: il clima

Ma come contribuisce l'adulto? A nostro avviso con l'instaurare un clima di cui qui vogliamo richiamare soprattutto alcuni aspetti.

- * La situazione vissuta è tale che il ragazzo si sente interrogato da quanto vede, da quanto sperimenta, da quanto viene proposto perchè nella medesima posizione "curiosa" vede anche il capo. Questo atteggiamento di ricerca non significa e non comporta angoscia o sbandamento perchè nell'unità scout si vive in uno stato di sicurezza psicologica, di radicale serenità.
- * Tutto si realizza in una situazione di incontro delle persone e delle età, incontro più centrato sull'adulto in L/C, più mediato attraverso i grandi in E/G ma in cui i poli della relazione (il ragazzo e il capo) instaurano un colloquio continuato ed impegnativo per entrambi. Questa relazione, che per maggior ricchezza e completezza di proposta si realizza non con un capo isolato, ma con uno staff, si basa su figure di capo significative, non evanescenti. La diarchia poi nelle Unità miste realizza una completezza di relazione e non un frazionamento dei rapporti e delle responsabilità.
- * Il ragazzo si sente accettato per quello che già egli è, non per quello che potrà divenire domani perchè gli si riconosce la capacità di impegni "grandi" come la Promessa, in ottica di "fare del proprio meglio" che nei fatti dichiara che egli già può fare molto. L'atteggiamento di fiducia del capo permea positivamente la situazione perchè è "segno" di un atteggiamento di fedeltà molto più grande verso la creatura.

Un linguaggio

Come l'educazione scout percorre i piccoli passi delle "buone abitudini", così il suo realizzarsi costruisce ed utilizza un vocabolario simbolico preparato in una successione di esperienze (sia esso l'ambiente fantastico o il clima del fuoco da campo) che diventano occasione per una ulteriore riflessione e crescita. In questo modo il silenzio diventa un connotato del carattere attraverso una protratta esperienza legata a momenti, episodi, situazioni significative. Al di fuori di quest'ottica sarebbe solo un esercizio, magari affascinante, ma estemporaneo e non caratterizzante la personalità, potrebbe al più restare nell'adulto come una inutile nostalgia di infanzia.

La costruzione di questo linguaggio, di questo spirito scout può divenire, a tempo e luogo, un modo cosciente di affrontare le cose, in un certo senso una spiritualità. Ed è così che il ragazzo scopre, vive e fa propri lo spirito di gioco/gratuità, lo spirito di avventura, lo spirito di servizio.

Come vedete vi abbiamo proposto piuttosto qualche spunto di ricerca che una relazione organica, ma vi chiediamo di indicarci se questa traccia di ricerca vi appaia promettente.

LA NORMALE VITA ASSOCIATIVA

Proprio come le attività delle Unità acquistano un senso quando sono lette alla luce della intenzione del capo, così avviene - più in generale - per quelle realizzate dalla Associazione ai suoi diversi livelli. Per questo richiamiamo le intenzioni che danno vita ad alcune fra le nostre iniziative per chiarire un modo di lavorare, non per dare un elenco, perchè siamo convinti che solo un'intenzione condivisa in definitiva permette un intervento utile.

- * Il tirocinio, che viene riproposto nell'ambito della riflessione sulla Formazione Capi, ha il senso di affermare che non è tanto il "sapere di metodo" che identifica un buon capo, quanto la capacità di coniugare attività ed intelligenza educativa. Lo strumento proposto valorizza l'importanza delle piccole cose accanto alla chiarezza che possono dare i momenti istituzionali dell'iter - e favorisce la scoperta, fin nei piccoli particolari, di quei modi che trasformano le attività in vero Scouting.
- * La proposta di modifica al Regolamento delle Branche L/C - anche se limitato a poche righe - ha il senso di ristabilire un linguaggio per ragazzi che non è quello delle intenzioni dell'educatore perchè la Pista è del bambino, quindi parla il linguaggio che con lui si è instaurato.
- * Gli Alisei, che fra qualche mese si svolgeranno, sono nati e vanno colti nell'ottica di una esperienza di Reparto vissuta e costruita dai ragazzi per allargare il numero delle Unità che - avendolo provato - riescono a vivere un campo estivo che sia veramente esperienza scout. Questa è l'intenzione del progetto e l'Aliseo è occasione di un intervento educativo dei Capi più mirato, proprio perchè costruito con altri che forse hanno una migliore consapevolezza. Se lo si svuotasse di questa funzione di tirocinio gli Alisei sarebbero un puro sforzo organizzativo, forse poco sensato.
- * Lo spessore del capo, così necessario in un intervento educativo, passa attraverso la maturazione - ancor più difficile che per il passato - della vocazione di volontariato come scelta personale di giocare una parte non irrilevante del proprio tempo (e non solo di quello) in una prospettiva di servizio agli altri. Una via per favorire questa maturazione è l'esistenza e la vicinanza di esperienze forti, condivise, forse più incisive per il loro valore emblematico, non da tutti percorribile. L'esperienza dell'Anno di Volontariato Sociale, può giocare un ruolo in questo senso. In termini di opportunità associativa occorre definire, ma è altra cosa, se si voglia potenziarlo presso le giovani capi o addirittura gestirlo attraverso l'Associazione.
- * Altri segni che abbiamo potuto individuare come occasioni incisive, non da tutti percorribili, ma emblematici sono gli interventi in Burkina Faso e l'adesione a "Salaam, ragazzi dell'olivo" con le adozioni a distanza di bambini palestinesi. Sono attività mirate, partite da una intenzionalità condivisa, che, per strade e con modalità diverse, tendono allo scopo di rendere vera l'idea - che altrimenti rischia di restare buon desiderio - di fare qualcosa per gli ultimi.

LE COSE DA DECIDERE OGGI

Vogliamo adesso richiamare alla vostra attenzione gli argomenti presentati in questa relazione sui quali il Consiglio Generale è chiamato a deliberare. Per alcuni dei temi esiste già un esplicito punto all'ordine del giorno e quindi non compaiono in questo sintetico elenco, in particolare tutti gli argomenti attinenti la Formazione Capi che - in un punto a parte - trovano risposta anche in modifiche del Regolamento in ottemperanza ad uno specifico mandato del Consiglio Generale.

Le delibere da prendere sono di diverso momento, in alcuni casi si tratta di approvare linee di lavoro, in altro di votare iniziative specifiche in sintonia con

le linee che delibereremo quest'anno o che abbiamo deciso in precedenti sessioni del Consiglio.

Alcuni dei temi che qui proponiamo e sui quali occorre un pronunciamento del Consiglio Generale si riferiscono ad argomenti che non vengono trattati nel presente fascicolo in quanto sono affrontati in relazioni di settore la cui pubblicazione è separata per motivi tecnici. Ci pare opportuno comunque richiamarli qui per dare completezza a questo elenco.

1. Alternanza

Quando abbiamo deciso di alternare i temi del Consiglio Generale ci siamo dati appuntamento a questo Consiglio Generale per decidere se rendere definitivo l'esperimento o meno. In questi anni l'alternanza ci ha senza alcun dubbio permesso di affrontare con maggiore consapevolezza alcuni temi generali come è avvenuto l'anno passato e come speriamo che possa avvenire quest'anno. La valutazione che il Consiglio Generale è chiamato a fare è però diversa, se cioè la novità che l'alternanza ha introdotto nel nostro modo di lavorare resterà tale anche nella prosecuzione di questa via, o se siano piuttosto da temere gli effetti di uno iato, sempre possibile, fra le idee e le cose che si fanno.

2. La coeducazione

La fusione dell'AGI e dell'ASCI e la nascita dell'AGESCI è stata frutto di una scelta coraggiosa e rimane una prospettiva storica notevole. Con senso di sufficienza si potrebbe ridere della scoperta di diarchia e di presenza delle donne che altre organizzazioni stanno sventolando in questi mesi, ma non è questo il problema che ci deve interrogare oggi. Probabilmente la tensione ideale che ha accompagnato il momento della fusione andrebbe oggi rimeditata per vedere se e cosa di quella intuizione e di quella modalità di realizzazione debba essere mantenuto o modificato, per verificare quella scelta. Non si tratta di porsi domande di tipo numerico ma di avviare una valutazione in termini pedagogici di questo itinerario. Secondo noi, occorrerebbe valutare, cioè, quanto le soluzioni che adottiamo facilitino il raggiungimento del vero scopo che è la scoperta della propria vocazione di uomo e donna.

3. Le Branche L/C

Le Branche L/C propongono da qui al 1990 una serie concertata di lavori e riflessioni sui 4 temi della relazione

- ambiente educativo Branco/Cerchio
- Progressione Personale
- rapporto educatore-educando
- Ambiente Fantastico

ai fini di portare ad unità le esperienze vissute dal bambino facendolo diventare, attraverso un'azione più precisa dei Capi, più autonomo e protagonista della propria crescita in risposta alle proprie esigenze.

Per questo motivo, e considerando il 1989 come un anno di elaborazione e di studio di tutto ciò che è entrato recentemente nel patrimonio culturale della Brancha, chiediamo al Consiglio Generale di autorizzare le Branche L/C a svolgere nel corso del 1990 un Incontro Nazionale Capi.

L'incontro distinto per aree geografiche verrà curato dalla Pattuglia Nazionale in stretta collaborazione con gli Incaricati e le Pattuglie Regionali L/C.

4. Le Branche E/G

Le Branche E/G propongono al Consiglio Generale di esprimersi sui tre tipi

di verifica indicati nella relazione da attuarsi dopo la realizzazione degli Alisei.

Si tratta di confermare o meno

- una prima verifica dell'evento in quanto tale;
- una seconda verifica che potremmo definire più "riflessiva", poichè richiede delle attenzioni ed osservazioni da mettere in atto fin d'ora, attuata dai Capo Aliseo (diario semi-strutturato);
- una terza verifica, infine, globale sul progetto delle Branche e sulla qualità dello Scouting che ne è emersa che si concluderà nel Convegno Quadri delle Branche e dei capi Alisei nei giorni 8-9-10 dicembre 1989.

(Per il primo e per il terzo tipo di verifica è già previsto il supporto del Centro Studi e Documentazione).

5. Le Branche R/S

La relazione delle Branche R/S si presenta al Consiglio Generale con un progetto consistente in linee fondanti molto articolate e specifiche. Queste linee risultano conseguenti e attuative delle elaborazioni precedenti delle Branche ed innovative rispetto alla realtà e al senso che l'Associazione vuole dare oggi all'educazione scout.

6. La Formazione Capi

Circa le deliberazioni relative alla Formazione Capi, costituendo il relativo operato un punto a se stante all'ordine del giorno, vi rimandiamo ai singoli paragrafi della relazione ricordando qui semplicemente che gran parte di essi hanno una corrispondenza in articoli di Regolamento nuovi o modificati.

7. La Stampa

Il Consiglio Generale dovrà ancora deliberare sull'ipotesi di potenziamento dell'Editrice Fiordaliso, che è affrontata e discussa per gli aspetti di specifica pertinenza sia dal Settore Stampa che dal Settore Tesoreria.

La relazione del Settore Stampa pone in particolare alla vostra attenzione il problema dei supporti professionali e della collaborazione retribuita.

8. Emergenza e Protezione Civile

Per l'Emergenza e Protezione Civile chiediamo che il Consiglio Generale approvi il Nuovo Piano Operativo per l'intervento in caso di emergenze che ci sembra abbastanza diverso da quello accettato all'indomani dell'intervento in Irpinia. Facciamo presente che esso contiene i seguenti punti chiave:

- la conversione della struttura dell'Associazione in struttura d'intervento in caso di emergenza senza costituire strutture parallele;
- la squadra, strumento efficace ed organico, è espressione del Gruppo;
- lo specifico dell'azione nell'intervento è il sostegno psico-sociale alle popolazioni in compiti in cui sia chiaro questo riferimento ed attenzione alle persone.

9. Il Centro Studi e Documentazione

Il Centro Studi e Documentazione ha lavorato finora come struttura di servizio a disposizione del solo Comitato Centrale.

Nella relazione viene prospettata la possibilità che esso assuma un ruolo ben diverso, qualora si decida di farlo diventare punto di riferimento comune a tutta l'Associazione per l'elaborazione pedagogica.

10. Anno di Volontariato Sociale

Il Consiglio Generale infine è chiamato a deliberare circa l'Anno di Volontariato Sociale, sentita la verifica sull'esperienza in atto e valutata alla luce di essa l'opportunità di una prosecuzione dell'esperienza stessa.

11. Jamboree 1991

Ai fini di consentire la preparazione e la partecipazione al prossimo Jamboree (Seul '91) occorre infine deliberare sulle proposte presentate dal Comitato Centrale, contenenti in dettaglio modalità di lavoro e criteri di organizzazione.

TEMI DA AFFRONTARE PER IL FUTURO

Nell'anno in cui vi proponiamo di avviare un confronto, una conferma della identità associativa sul contenuto della sua stessa missione, cioè sul significato della sua missione educativa, ci pare opportuno proporvi di avviare una riflessione su due temi che fanno parte della nostra storia recente: la coeducazione e lo sviluppo comunitario.

Siamo stati spinti dalla, storia, dalla contingenza, dalla cultura di una certa fase storica a scegliere la coeducazione (e la fusione di AGI ed ASCI) come strumento per una migliore presenza nel territorio, di un migliore servizio alla comunità ed ai ragazzi. In questi anni ci siamo spesso occupati di questo tema in termini di metodo, di strutture, di realizzazioni, ci siamo posti domande sulla diarchia in termini di realizzazione, di difficoltà. Oggi, si potrebbe avviare, contestualmente alla riflessione sulla missione educativa della Associazione, una riflessione in termini più ampi che una semplice verifica interna.

Con un'analisi attenta all'esistente e pensando a nuove tipologie di rapporto alle varie età, qui in Italia, in Europa, dentro la Chiesa sarebbe utile concentrare le nostre osservazioni sulle attenzioni che non abbiamo coltivato o che non abbiamo coltivato abbastanza: l'impegno a quale età, l'impegno delle giovani coppie, il senso del volontariato, il senso della diarchia ai vari livelli e ruoli.

Siamo infine come facenti parte del Movimento scout fondato da B.-P. e come abitanti del mondo-piccolo villaggio forse più sensibili di altri allo sviluppo dell'uomo in ogni parte del nostro Pianeta.

Allora nella riflessione sull'educare secondo il metodo scout diventa essenziale pensare a quali attenzioni di sempre e nuove occorre far riferimento affinché si crei quel clima all'interno del quale i nostri messaggi cadano bene e diano frutto.

La sensibilità è il punto di partenza, ma da sola non basta; il frutto - cioè le azioni coerenti alle intenzionalità - nascono su un terreno in cui la consapevolezza dei Capi e dei ragazzi cresce in sincronia. La mentalità associativa, della cui esistenza siamo convinti - non si misura dai documenti, ma su ciò che insieme Capi e ragazzi sono capaci di realizzare con gesti contretti sintesi di volontà di bene, consapevolezza, conoscenza ed esigenza di competenza.

Riflettere sulle attenzioni che abbiamo e scoprire le nuove è funzionale ad un tempo a chi le cerca e a chi sono dirette. La crescita è con gli altri, con tutti gli altri abitatori ospiti del nostro Villaggio, o non è crescita.

Branche Lupetti-Coccinelle

PREMESSA - IL CONVEGNO NAZIONALE SUL BAMBINO

Il Convegno "Dagli otto agli undici: una vita da bambino" si colloca a pieno titolo al centro della vita della Branca degli ultimi due anni proponendosi come punto di riferimento per le successive elaborazioni pedagogico-metodologiche del prossimo biennio e oltre.

Il suo contributo, in tal senso, è stato notevole, e, a prescindere dall'eccellente riuscita e dalla novità rappresentata dall'incontro, il Convegno verrà ricordato per aver saputo fornire alcune precise indicazioni pedagogiche circa i bisogni attuali del bambino, per l'individuazione delle relative risposte educative e per la riaffermazione del rapporto adulto-bambino che, pur non contrassegnato da connotati innovativi, consentirà un'autentica verifica della relazione che unisce nei Branchi e nei Cerchi il Metodo, il Capo e il bambino.

Il Convegno, indagando in modo approfondito il pianeta infanzia, ha espresso significative conferme della validità degli strumenti metodologici della Branca nonché taluni dubbi sulla loro corretta ed intenzionale utilizzazione da parte dei Capi; ha rivolto un deciso richiamo a tutti di saper vedere nel Lupettismo-Coccinellismo una occasione preziosa per la promozione e la valorizzazione dell'educazione dei bambini nella società contemporanea.

Il Convegno ha sottolineato la necessità e l'urgenza di fare educazione tra i bambini ribadendo la valenza politica e l'alternatività del Lupettismo/Coccinellismo rispetto ai modelli educativi della cultura corrente.

Un accento critico ha riguardato l'agire di quei Capi che nell'azione educativa non sempre appaiono sufficientemente intenzionali nelle proposte che rivolgono ai fanciulli, ma quasi trascinati da un Metodo affascinante e strutturato che agisce da sé e che potrebbe, invece, essere maggiormente interpretato per una più proficua utilizzazione; un Capo che dovrebbe essere aiutato di più a mantenere costante l'orientamento del "perché consapevole e finalizzato" che caratterizza l'impiego globale e armonico degli strumenti del Metodo; un Capo che dovrebbe maturare più profondamente la convinzione di "contare di meno" nel Branco/Cerchio e di lasciare più spazio ai bambini e alle bambine; un Capo capace di porsi come testimone della norma morale della comunità e non come norma morale, perché questa trascende la persona che in un determinato momento la propone e non si incarna in essa.

Il richiamo a non abbassare la guardia e il livello della nostra proposta educativa ai bambini, è giunto chiaro e netto quanto il riconoscimento del ruolo svolto sinora dagli adulti impegnati nel Lupettismo-Coccinellismo a testimoniare e rendere visibile una concreta, generosa e valida modalità d'approccio e di comunicazione con i bambini. Modalità tanto più preziosa e significativa in quanto oggi giorno rara.

Dopo gli anni dedicati alla definizione degli strumenti metodologici previsti dal Regolamento, il convegno ha riproposto con vigore e autorevolezza all'attenzione dei Capi "il bambino e la condizione infantile"; ha individuato per la Branca precise piste di lavoro ed ha, infine, fornito all'Associazione una originale modalità di incontro e di studio al di là del linguaggio, del Metodo e delle strutture specifiche di una Branca.

Il Convegno e gli scopi di questa relazione.

La nostra relazione terrà conto del Convegno Nazionale per alcune ragioni:

- innanzitutto perché l'intenzione dichiarata appare in sintonia con lo spirito che illumina la relazione del Comitato Centrale al Consiglio Generale;
- in secondo luogo perché intendiamo favorire nell'Associazione e nella Branca la verifica del grado di affidabilità attuale del Metodo, stimolando una riflessione sulla necessità di usarlo in modo globale, competente, finalizzato e intenzionale a partire dalla lettura dei bisogni e delle effettive esigenze dei bambini;
- poi perché ci sembra opportuno cogliere l'ulteriore occasione fornita dalla presente relazione indirizzata ai Consiglieri Generali per comunicare con tutti coloro che hanno responsabilità educative più o meno dirette verso i Lupetti, le Lupette e le Coccinelle che affollano gioiosamente le tane e le sedi dei Branchi/Cerchi sparsi in Italia. (Ciò nella considerazione che il Convegno sul bambino pur avendo rappresentato un'opportunità di studio e confronto volutamente offerta ai Quadri della Branca, non deve risultare ad essi ristretta e circoscritta bensì godere la possibilità di raggiungere con ogni mezzo possibile tutti i Capi, i Vecchi Lupi e le Coccinelle Anziane);
- e infine, perché intendiamo chiedere al Consiglio Generale di autorizzare per il 1990 la realizzazione di un Incontro Nazionale Capi Branco Capo Cerchio. Tale incontro rappresenterà la logica conclusione della riflessione iniziata con il Convegno Quadri dello scorso autunno e che proseguirà nel 1989 all'interno delle Regioni seguendo una traccia comune a tutti e già concordata.

I contenuti dell'Incontro Nazionale Capi 1990 scaturiranno direttamente dalle piste di lavoro e da alcuni ambiti problematici che il recente Convegno sul bambino ha contribuito ad evidenziare e definire con un preciso taglio pedagogico.

Gli ambiti problematici evidenziati dal Convegno Nazionale

Gli ambiti problematici evidenziati dal Convegno sul bambino toccano alcuni temi che sono da lungo tempo all'attenzione della Branca. Su questi temi non saremo chiamati a investigare e a definire tutto daccapo come per scoprirli una seconda volta, bensì a lavorare secondo alcuni, precisi e ben delineati indirizzi. Ci riferiamo in particolare:

- all'ambiente educativo di Branco-Cerchio inteso come occasione di riportare ad unità le numerose e differenti esperienze vissute dal bambino e come occasione di sperimentare comunicazioni differenti e molteplicità di linguaggi che stimolino il carattere, la socialità, la creatività, il protagonismo e l'autonomia del bambino;
- alla Progressione Personale intesa come occasione di formazione fondata su una conoscenza di tipo meta-cognitivo, basata cioè sull'apprendere ad imparare e ad imparare facendo ed in cui il bambino sia effettivamente l'autentico protagonista sempre più consapevole e coinvolto nella propria formazione;
- al rapporto educatore-educando come occasione per l'adulto di non sottovalutare l'abilità e la capacità rielaborativa del bambino-ricevente, di fondare col bambino un rapporto di reciprocità in cui il gesto interrotto consenta al bambino di proseguire e completare il cammino autonomamente e cioè con le proprie forze; un rapporto dal quale si esalti il protagonismo del bambino e non quello dell'adulto;
- all'Ambiente Fantastico come opportunità di disporre di uno sfondo semplice e che integra le esperienze infantili, in cui il bambino possa collocare facilmente e personalmente ciò che fa, dandogli un senso e un ordine, come occasione originale e tipica di comunicare con un linguaggio e un simbolismo in contrapposizione ai messaggi omologati, impersonali e a volte banali dei media.

L'AMBIENTE EDUCATIVO DEL BRANCO-CERCHIO

Un'azione educativa, per essere tale, deve esplicitarsi nel contesto di un ambiente

risultando ad esso strettamente legata. Il Lupettismo/Coccinellismo fornisce ai bambini e alle bambine l'occasione di divenire gradualmente protagonisti della propria crescita e sempre più consapevoli artefici della propria identità. Per questa ragione il bambino è inserito nella dinamica di una comunità-ambiente in cui le esperienze del singolo acquistano una varietà di significati. Il Branco/Cerchio è rappresentativo dell'ambiente esterno reale, capace di riprodurre quest'ultimo su scala ridotta e a misura di bambino e risulta, infine, un ambiente totale, protetto e dinamico, cioè in grado di coinvolgere il Lupetto e la Coccinella sul piano morale, affettivo, fisico, manuale e spirituale facendo leva sulle emozioni e i sentimenti personali nonché sulla voglia di giocare, divertirsi e confrontarsi con i coetanei.

La vita comunitaria è la condizione indispensabile per crescere con gli altri e sperimentare nel contempo le proprie capacità; in essa è previsto che il bambino interpreti un ruolo attivo e da protagonista.

Il Branco/Cerchio è un ambiente in cui convivono adulti e bambini ma è strutturato, pensato e dimensionato per questi ultimi; esso risponde alle loro attese di essere felici e di crescere e all'urgenza di essere considerati, stimati, amati e impegnati concretamente. L'ambiente educativo è inteso come una vera e propria piccola società fondata su una legge - da conoscere, rispettare e di cui dare testimonianza, impegnativa sia per gli adulti che per i bambini - e arricchita da segni, simboli, linguaggi, riti e cerimonie.

Il rapporto educativo che si stabilisce tra adulti e bambini e tra questi e i coetanei, trova nell'ambiente Branco/Cerchio il suo habitat naturale, al punto che possiamo considerare questo un elemento non solo funzionale ma assolutamente decisivo per la completa realizzazione degli scopi prefissi.

L'ambiente è pertanto costituito in funzione del singolo Lupetto/Coccinella ed è formato da una comunità di bambini/e, da un gruppo ristretto di adulti che lo frequentano costantemente, da una regola morale che lo orienta, da un clima gioioso, sereno e spirituale che lo sostiene, da un linguaggio che lo caratterizza e lo interpreta, dall'insieme delle relazioni comunitarie e interpersonali intrattenute dai componenti, dalle molteplici esperienze concrete basate sui sensi e la ludicità, da un racconto esemplare che i bambini vivono con gli adulti, dalle strutture fisse e variabili che lo compongono, ecc.

Tutto ciò può concorrere a realizzare una positiva qualità della vita per i bambini perché risponde ai loro autentici bisogni non solo materiali ma anche spirituali. Tale concorso però è significativo solo se gli adulti riescono a soddisfare le esigenze dei bambini alla loro maniera e se sono capaci di attivare gli elementi costitutivi dell'ambiente educativo (strumenti e mezzi del Metodo) in modo globale e finalizzato sorretti da un'intenzione educativa consapevole sia verso il singolo che in riferimento alla comunità.

Percepiamo, a tale riguardo, da alcuni segnali emessi e ricevuti (realtà regionali, Campi Scuola Nazionali, Cantieri) che:

- non sempre i Capi hanno la consapevolezza di poter realizzare col Branco Cerchio una precisa risposta educativa al problema costituito dalla frammentazione degli ambienti (non sempre educativi) frequentati dai bambini;
- succede a volte di sottoutilizzare o di non utilizzare affatto taluni elementi costitutivi dell'ambiente (linguaggi, racconto base, rapporti interpersonali, esperienze significative per la comunità e impegnative per il singolo ...) e di trovare difficoltà nell'uso combinato e complessivo degli strumenti metodologici, confondendo la pretesa "complessità" del Metodo con la propria scarsa competenza legata frequentemente ad un iter di Formazione Capi incompleto;
- è possibile per alcuni Capi, fraintendere il proprio ruolo tra i bambini sopravvalutandolo - vuoi per inesperienza, giovane età o altro -, costituendo così

l'ostacolo più grosso da rimuovere per un effettivo dispiegamento delle potenzialità educative racchiuse negli strumenti del Metodo. Il Metodo, come sappiamo, è affidato all'attenta e appassionata cura dell'Associazione e dei Capi che la compongono. A tale riguardo se è indubbiamente necessaria una capillare opera di sostegno, di sussidio e di ricerca di chiarezza da parte della Branca a tutti i livelli associativi, risulta altresì insostituibile e di enorme rilevanza la funzione svolta dai Capi Unità verso i componenti dello staff e dalla Comunità Capi verso i suoi membri in ordine all'effettivo e meticoloso trapasso delle nozioni. In caso contrario sarà sempre più forte il rischio di annacquare e impoverire progressivamente il patrimonio associativo della Branca, perdendo efficacia sia nella chiarezza delle motivazioni che nelle modalità d'uso.

Nessun Capo Branco o Capo Cerchio può illudersi di assicurare ai suoi Lupetti/Cocchinelle una buona esperienza di Lupettismo-Cocchinellismo se egli stesso non abbia provveduto a migliorare la sua personale conoscenza dello Scouting in generale e del Lupettismo-Cocchinellismo in particolare; intendendo con questo non solo l'affinamento della competenza metodologica nell'uso dei singoli strumenti (come usarli), quanto e soprattutto, la capacità di impiegarli tutti in modo globale nonché la comprensione delle loro motivazioni e degli scopi finali (a cosa servono e perché servono oggi). Non conta solo "cosa si fa" con i bambini e le bambine ma anche, e particolarmente, con quale istanza educativa la facciamo.

Nelle considerazioni appena svolte circa gli strumenti del Metodo va collocata una breve riflessione sulla Catechesi in Branca L/C.

Se da una parte, infatti, percepiamo positivamente la presa di coscienza da parte dei Capi della necessità di essere Catechisti preparati e la loro volontà di qualificarsi come tali, la medesima intenzione misura anche l'attuale e parziale inadeguatezza a svolgere pienamente quel compito. Poiché l'ambiente del Branco/Cerchio deve risultare un terreno fertile per la semina della parola di Dio, questa parola oltre ad essere testimoniata concretamente dai Capi ha bisogno di essere annunciata con chiarezza e competenza. Riteniamo pertanto che la Branca debba compiere uno sforzo maggiore, a tutti i livelli, in direzione della Catechesi, promuovendo la migliore conoscenza ed utilizzazione effettiva del Progetto Unitario di Catechesi.

Per un bambino non è facile riuscire ad esprimere con chiarezza le proprie necessità. Un ambiente educativo è valido quando riesce a dare la parola al bambino, ad ascoltarlo, a farlo intervenire senza sostituirsi a lui. A parole è facile a dirsi ma

Nel 1988 l'Associazione ha realizzato 12 Campi Scuola Nazionali L/C (350 allievi), un Cantiere Nazionale L/C di Catechesi (41 partecipanti), un Cantiere Nazionale Bosco (17 partecipanti), il Convegno Nazionale sul Bambino (300 quadri) e numerosi eventi a carattere regionale e interregionale (Giungla, Bosco, Progressione Personale, Catechesi) che hanno mutuato in parte la loro formula da precedenti eventi nazionali.

Sono stati pubblicati: il Manuale "Nel Bosco", la ristampa delle "Storie di Mowgli" e il documento della Patuglia Nazionale sul Simbolismo.

Nel 1989 l'Associazione prevede di realizzare 14 campi Scuola Nazionali L/C, un Cantiere Nazionale Bosco, un Cantiere Nazionale Giungla, un Cantiere Nazionale L/C di Catechesi ed altri eventi a carattere regionale ed interregionale. E' prevista la pubblicazione del Manuale "Giungla, un ambiente educativo per i bambini", degli Atti del Convegno Nazionale sul Bambino, del nuovo Canzoniere L/C, del Sussidio relativo al Cantiere Nazionale L/C Catechesi 88, di un libretto di catechesi per bambini "Samuele" (primo di una serie di tre volumetti) e del documento sulla "Specificità Giungla-Bosco".

la realtà è più complessa e meno scontata: di solito si pensa più alla qualità della vita dell'adulto e semmai a quella del bambino visto con gli occhi dell'adulto.

Nei Branchi e nei Cerchi siamo veramente sicuri di assicurare una buona esperienza di Scouting ai bambini che la Provvidenza ha spinto nelle nostre tane e nelle nostre sedi? O per caso anche noi Capi ci preoccupiamo in primo luogo delle nostre esigenze sia all'interno della Comunità Capi che nel servizio associativo?

- Capita mai che per far svolgere servizio a tutti i Capi disponibili si giunga ad avere staff con cinque, sei, sette persone? Siamo noi a prestare servizio ai bambini o in definitiva sono loro a farlo nei nostri confronti? Ci troviamo in un Branco/Cerchio tenuto da alcuni adulti o in un gruppo di adulti tenuti assieme da alcuni Lupetti/Coccinelle? Quanto più sono numerosi gli adulti intenti a "risolvere problemi", tanto meno problemi saranno chiamati a risolvere i bambini e le bambine e tanto più sarà difficile mettersi in una posizione di effettivo dialogo con i bambini. Vi è mai capitato di incontrare staff numerosi nei quali a parte il Capo Branco e la Capo Cerchio gli altri adulti entrano ed escono di scena durante l'anno con una certa frequenza? Esce uno, entra l'altro; il numero dei Capi è sempre lo stesso davanti ai bambini e le attività vengono comunque assicurate: tutto bene dunque, a parte il dettaglio del "rapporto personale" che dovrebbe instaurarsi con i Lupetti e le Coccinelle che risulta semplicemente azzerato.

- Quanto tempo trascorriamo insieme ai bambini? C'è chi svolge una riunione di Branco/Cerchio alla settimana (per un totale di tre o quattro al mese), c'è chi ne fa due, e chi giunge periodicamente a tre con la riunione del Consiglio degli Anziani. Il punto è questo: qual è l'intensità dell'esperienza che i bambini vivono nel Branco/Cerchio? Certo noi non possiamo e non dobbiamo concorrere con le altre agenzie educative sulla base della quantità degli incontri (scuola, TV,), non possiamo per rispetto alle esigenze di vita del bambino e alle nostre, non dobbiamo perché l'opzione di venire o non venire in Branco/Cerchio deve essere una scelta personale del bambino che ha valore solo se egli ha altre possibilità tra cui scegliere. Noi recuperiamo il rapporto educativo non in base alla quantità delle riunioni ma in base all'intensità dell'esperienza. L'intensità del rapporto può supplire al fatto che l'estensione temporale non sia adeguata; va ricordato però che noi costruiamo col bambino una relazione e questa relazione, fondata anche su un linguaggio, su un racconto, sul gioco, ecc. ..., ha bisogno, per essere costruita, di una certa continuità del rapporto; ha bisogno cioè di un certo numero di ore in cui questo linguaggio sia vissuto e sperimentato. Dunque c'è un minimo vitale al di sotto del quale non ha senso arrivare. E una riunione settimanale è veramente poco.

Il nostro tempo è quello della rivoluzione a favore del bambino ma si tratta di una rivoluzione mancata perché non ci si è resi conto che il bambino ha altre necessità (di tipo spirituale, affettivo, sociale ...) oltre a quelle di tipo materiale. Oggi il bambino è (male) orientato proprio dal punto di vista materialistico perché è nell'interesse della struttura sociale promuovere il consumo e far consumare sempre di più. La disattenzione verso i bisogni immateriali del bambino giunge al punto di recintare il suo tempo e il suo spazio, isolandolo da quello degli altri e specialmente da quello degli adulti. In generale i bambini e le varie altre fasce di età sono terribilmente isolati tra loro. È molto raro che i bambini riescano ad interagire con età diverse. Ugualmente per gli spazi: giardini e parchi recintati, attività pensate "apposta per i bambini". Il che vuol dire generare una serie di distacchi sempre più forti tra il mondo dell'adulto e quello dei bambini. La separatezza non è una risposta positiva ai bisogni del bambino. Il grado di coinvolgimento del bambino nella vita familiare è altresì limitato. La responsabilità, sotto il profilo pedagogico, coincide con la partecipazione alle scelte, ma è certamente raro incontrare un bambino veramente coinvolto nelle scelte che avvengono nel suo gruppo familiare. La tendenza alla subordinazione dall'adulto è tendenza alla passività; e la passività è fortemente incrementata da una eccessiva esposizione televisiva. Queste situazioni segnalano la presenza di una qualità della vita del bambino certo non soddisfacente. Qual è la risposta che noi possiamo offrire

dal punto di vista educativo? L'ambiente del Branco/Cerchio - che riunisce bambini di età differente e favorisce una intensa e continuativa relazione con alcuni adulti - considera il bambino come un autentico soggetto, capace lui stesso di dare un senso e quindi un valore a quello che fa. Occorre pertanto rivalutare la quotidianità dei gesti, dei segni, dei simboli, dei riti e del linguaggio che definiscono l'ambiente del Lupettismo/Coccinellismo. Domandiamoci se nel Branco/Cerchio facciamo cose senza senso, o senza dar loro un senso preciso, conosciuto e condiviso dai bambini. Chiediamoci se le esperienze che viviamo con i bambini hanno per loro un significato e se essi possono dare significato a ciò che vivono. Non dobbiamo disperdere le capacità dei bambini con delle cose insensate delle quali neanche noi ricordiamo più origine, motivo e valore. Dunque, un bambino che non deve essere assunto come un individuo che deve semplicemente eseguire ciò che l'adulto organizza per lui e gli suggerisce di fare, perché questo è un modo per ribadire la sua dipendenza. Invece, la prospettiva dell'autonomia è uno dei punti centrali per la formazione corretta di un fanciullo. Tale valore non si acquisisce automaticamente e il bambino non può scoprirlo per caso se nessuno lo aiuta a farne una graduale, progressiva esperienza.

LA PROGRESSIONE PERSONALE

Abbiamo già rilevato in passato che la Progressione Personale costituisce per molti Capi un autentico rompicapo. Le difficoltà relative alla sua piena utilizzazione sono, sinteticamente, le seguenti: la Progressione Personale è astratta e generica nei termini, incompleta nell'immagine che offre del bambino, indefinita nelle mete educative intermedie, scarsamente giocabile dal bambino, troppo lunga nell'arco di età 7/8 - 11/12 anni, difficilmente personalizzata dai Capi e tradotta con impegni concreti. In definitiva la Progressione Personale rischia di essere confusamente presente nella testa del Capo e completamente assente dal cuore dei Lupetti e delle Coccinelle, favorendo involontariamente il protagonismo del Capo. Riassumendo il lavoro svolto e tenendo presenti le indicazioni fornite dal Convegno, evidenziamo adesso le esigenze di carattere generale e particolare da prendere in esame e sulle quali riflettere nel prossimo futuro e presentiamo alcune proposte - frutto del lavoro congiunto della Pattuglia Nazionale e degli Incaricati Regionali - tese a rimuovere alcuni degli ostacoli che impediscono l'utilizzo efficace della Progressione Personale.

Esigenze di carattere generale

- Definizione delle mete educative

E' necessario definire a livello associativo l'obiettivo finale della Progressione Personale (cioè chi è l'uomo e la donna della Partenza), quali sono gli obiettivi educativi al termine di ognuno dei tre archi di età e più in dettaglio precisare quali sono gli obiettivi intermedi relativi ai tre momenti della Progressione Personale del Lupetto e della Coccinella.

Le indicazioni del Regolamento in tal senso sono decisamente insufficienti: insistono sulla personalizzazione della Pista del singolo ma non esplicitano alcun obiettivo educativo, ad esclusione della socializzazione del bambino e del suo inserimento responsabile nel gruppo-comunità. Il rischio che si corre concretamente nelle Unità è o il rifugio nelle vecchie prove eguali per tutti o la proposta di impegni astratti.

- Leggibilità del Regolamento

E' necessaria una parziale riscrittura e una diversa articolazione del Regolamento, adottando un linguaggio pedagogico comune a quello delle altre Branche e dando un

diverso ordine agli articoli relativi alla definizione degli obiettivi educativi (Progressione Personale), alla concretizzazione del gioco della Pista (Pista Personale del Lupetto/Coccinella), al rapporto tra singolo e Comunità educante (Pista di Branco/Cerchio).

- Durata della permanenza in Branco-Cerchio, età della salita al Reparto

Il Regolamento L/C lascia aperta la doppia possibilità di entrare in Branco/Cerchio a sette od otto anni e quella del passaggio al termine della quinta elementare o della prima media, mentre qualunque sia l'età d'ingresso del Lupetto e della Coccinella in Reparto, l'età di salita al Noviziato è fissata a sedici anni.

Le Pattuglie Nazionali L/C ed E/G si sono incontrate e hanno lavorato insieme analizzando i problemi, i vantaggi e i rischi di una salita anticipata o protratta all'inizio o alla fine della prima media. Riteniamo che si possa riprendere al più presto tale confronto ed esprimere orientamenti comuni.

È veramente percorribile la pista del Lupetto e della Coccinella con tempi di permanenza nel Branco/Cerchio oscillanti da tre a cinque anni? Noi riteniamo di poter affermare con chiarezza che la Progressione Personale in Branca L/C funziona bene e attrae il bambino se è strettamente legata all'arco di tempo che questi trascorre nell'Unità. Individuiamo in tre anni questo periodo ottimale; il quarto anno può rappresentare una forzatura dell'esperienza ed esporre al rischio della ripetitività; il quinto anno è assolutamente da non prendere in considerazione. Sugeriamo per il momento, rimandando il tema ad ulteriori approfondimenti, di considerare ad otto anni l'età di ingresso nel Branco/Cerchio e ad undici/dodici anni l'età della salita al Reparto.

- Linguaggio adatto per la Progressione Personale

La carente traduzione di alcuni termini della Progressione Personale ha indotto i Capi a rivolgersi ai bambini con un linguaggio astratto e inadatto alle loro esigenze. Se il gioco della Progressione Personale ha bisogno di continue mediazioni e spiegazioni da parte dell'adulto si impedisce un effettivo coinvolgimento dei bambini e si esaspera il ruolo dell'adulto, mentre la pista deve essere saldamente nelle mani del bambino.

Esigenze di carattere particolare

Perché la Progressione Personale sia uno strumento efficace nelle mani dei Capi e risponda alle esigenze dei bambini, è necessario:

- favorire nel bambino l'istanza a porsi obiettivi con gradualità e progressione, coinvolgendolo sempre di più nella loro definizione;
- proporre al bambino impegni concreti, a sua misura e verificabili insieme a lui, e proporgli impegni che nessuno possa verificare al di fuori di lui (ginnastica al mattino o preghiera serale, ad esempio);
- offrire al bambino la consapevolezza del "perché" si impegna nelle prove e riuscire a dare un senso alle richieste e ai gesti che vengono compiuti (spesso i gesti quotidiani perdono di significato);
- tener conto della caratteristica specifica della scuola di svolgere un apprendimento di tipo cognitivo e puntare molto sulle nostre caratteristiche metodologiche di imparare facendo che insegnano ad apprendere e ad apprendere ad imparare; puntando, cioè, sull'esistenzialità della conoscenza e dell'esperienza esercitandosi quotidianamente ad imparare a fare;
- fornire una serie di stimoli che aiutino il bambino a fare ordine nelle cose che fa, sente, vede, costruisce, elabora e a cui partecipa, dando un ordine e un senso alle molteplici esperienze che compie in presenza di stimoli sempre più diversi, dispersivi e non compresi;
- la convinzione dei Capi che alle stesse attività, agli impegni concreti, al sistema di riconoscimento della Progressione Personale, gli adulti e i bambini danno un

significato diverso: i Capi ne colgono uno scopo di lungo termine, cioè l'utilizzazione che il bambino farà in età successiva di determinate proposte (es. acquisire una mentalità progettuale), i bambini percepiscono uno scopo di breve termine (es. portare sempre con sé il quaderno di caccia o di volo per annotare, ricordare, ...);

- dar vita ad un linguaggio comune tra capi e ragazzi per comprendersi nel Branco/Cerchio al di là di ogni possibile fraintendimento; occorre dar vita ad un effettivo dialogo personale tra adulto e bambino basato su una modalità di comunicazione che - per opporsi alla omologazione, alla semplificazione e alla banalizzazione - deve fondarsi su una molteplicità di linguaggi, anche di natura simbolica.

Una proposta

La vitalità del rapporto adulto-bambino e la vitalità dell'ambiente educativo costituiscono la forza e l'originalità del Lupettismo/Coccinellismo. In tale prospettiva la Pattuglia Nazionale e gli Incaricati Regionali L/C, operando all'interno della Progressione Personale e in sintonia con l'Ambiente Fantastico, hanno tentato di rimuovere un ostacolo che si frapponeva alla corretta utilizzazione della Progressione Personale e che alterava il rapporto adulto-bambino all'interno della comunità di Branco/Cerchio. Il tentativo si è tradotto nella proposta che viene presentata all'attenzione del Consiglio Generale.

Lo scopo è ricollocare il bambino accanto all'adulto nel gioco della Progressione Personale, di rimettere in mano ai Lupetti e alle Coccinelle il gioco della pista, delle prove, dei distintivi, ecc.

Il linguaggio dell'Ambiente Fantastico, già noto e gradito ai bambini, si intona bene al tema della Progressione Personale, e traduce con facilità ed immediatezza i contenuti della proposta scout in età L/C.

Non intendiamo affatto estendere oltre misura il ruolo e il peso dell'Ambiente Fantastico ma semplicemente utilizzare uno dei suoi elementi costitutivi (il linguaggio appunto) per avvicinarci con maggiore intensità e sicurezza ai bambini e alle bambine.

Proponiamo l'abolizione di termini generici ed astratti ("Io e gli altri", "Io con gli altri", "Insieme verso gli altri") per sostituirli con altri intonati all'Ambiente Fantastico e più rispondenti alla mentalità infantile (Lupo della Legge, Lupo della Rupe, Lupo Anziano; Coccinella del Prato, del Bosco, della Montagna); chiediamo l'eliminazione dei nodi da fazzoletto gialli, verdi e rossi, scarsamente utilizzati, e la sostituzione dei vecchi distintivi con altri ispirati ai due Ambienti Fantastici. Proponiamo di sostituire il linguaggio neutrale e generico sinora utilizzato per adottarne uno più specifico e differenziato per i Lupetti e le Coccinelle; proponiamo infine, di modificare nel Regolamento la disposizione di alcuni articoli per consentire una più agevole comprensione del testo.

IL RAPPORTO EDUCATORE-EDUCANDO E L'AMBIENTE FANTASTICO

Si sosteneva, in precedenza, l'opportunità per i Capi di maturare la convinzione di "contare meno" nel Branco/Cerchio, di farsi cioè, un po' più piccoli nello spirito con il quale Giovanni Battista dopo aver preparato la via a Gesù, si è fatto da parte per lasciargli spazio, tempo e azione. Si tratterebbe di essere come Akela che si rifà alla Legge e all'onore del Branco per arrivare a far intuire che il giudizio sul mondo, sulle persone, sul bene e sul male non è né dei bambini né dell'adulto ma di chi ha parole di vita eterna. Lo scopo dell'educatore è quello di aiutare il bambino a ricondurre ad unità la sua personalità, cioè a costituirsi un carattere, una regola morale e quindi dei comportamenti che sono suoi propri.

Al riguardo, forte è il rischio di puntare in primo luogo ai comportamenti. Da qui

discende quella sostanziale disunità della persona per cui i comportamenti mutano a seconda che il bambino sia a scuola, o in casa, o per strada, con gli amici o nel Branco/Cerchio. Il rischio che le regole che guidano il giudizio personale siano dominate dall'ambiente o dalla situazione o dal desiderio del bambino di compiacere l'adulto è forte. Compito dell'educatore in questo caso è di favorire in ogni modo che la regola sia fatta propria dal bambino. Le regole etiche non sono un prontuario di comportamenti quanto criteri di giudizio per orientarli. La graduale scoperta della regola etica nella Giungla e nel Bosco, scaturisce da una serie di situazioni simboliche presenti nei racconti ed è la premessa alla costituzione di una regola personale che illumina e guida il comportamento. Il bambino dovrà riuscire a riconoscere queste situazioni simboliche dentro e fuori il Branco/Cerchio e decidersi a fare "come ..." in una sorta di "adesso vai e fai lo stesso" di tante parabole. Se dopo aver costituito questo prontuario di simboli, gli adulti si sostituiscono al bambino nel giudizio, si fallisce: il vero lavoro educativo consiste nell'aiutare il bambino a riconoscere e giudicare nei suoi comportamenti le componenti di "giovane Lupo", di "Cocci" ecc..... che forse vi si annidano. Il segreto di tutta l'operazione è che si riesca ad indurre un movimento di riflessione sui propri comportamenti. L'alternativa corrente a questa soluzione è di proporre nei fatti il gradimento da parte dell'adulto e stimolare nel bambino la scelta del comportamento più adatto per compiacere - e non ricevere punizioni - senza mai coinvolgere un giudizio di merito sulle proprie azioni.

E' necessario stabilire con i bambini un'autentica comunicazione che deve essere rispettosa e reciproca. Nel Branco/Cerchio a volte ci illudiamo di comunicare con i bambini, ma in realtà comunichiamo solo in un verso, da "Capo a bambino" e non viceversa. La comunicazione autentica è fondata sul dialogo personale che prevede un'andata ed un ritorno: è vero, si deve saper parlare al bambino con il suo linguaggio ma occorre soprattutto far parlare lui con il suo linguaggio e saperlo ascoltare.

Forse è necessario, pur ribadendo l'importanza del ruolo dell'adulto e del suo rapporto col bambino nella Branca L/C, essere più attenti a favorire nel Branco/Cerchio una maggiore rete di relazioni tra bambino e bambino. Questa affermazione non intende affatto sminuire la relazione adulto-bambino quanto affermare la pari importanza della componente B/C nel campo delle relazioni interpersonali. Il B/C esiste prima dell'ingresso del bambino nell'Unità e continua ad esistere dopo la sua uscita, possiede pertanto una storia, delle tradizioni, delle regole, un linguaggio ecc., che i bambini possono trasmettersi direttamente innescando un rapporto di relazione meno centrato e meno dipendente dal capo. Il gruppo eterogeneo dei pari, Branco/Cerchio - Sestiglia - Consiglio degli Anziani, è già in grado di dare e offrire ragioni, di trasmettere informazioni e modi di fare, ma per consentire che questo si verifichi è necessario che vengano attivate dai Capi e poi utilizzate dai bambini. Se è sempre il Capo a muovere tutto il meccanismo con che cosa e a che cosa giocheranno i bambini e che cosa realmente sperimenteranno di un ambiente teoricamente costruito per loro e su di loro? Dalla Rupe del Consiglio al Consiglio della Grande Quercia, dalla scelta di una attività a tema alle idee per i lavori di gruppo è necessario porre accanto all'iniziativa dell'adulto quella del bambino consentendogli l'esercizio di piccole, concrete, graduali e progressive esperienze di scelta, verifica, gestione, realizzazione, rispetto degli altri e degli impegni presi.

Nel rapporto educatore-educando il contesto è importante; è importante che i bambini non si sentano stranieri in un luogo sconosciuto e ciò è legato allo sviluppo dello sfondo integratore che è l'ambiente fantastico. Giungla e Bosco, come occasione di utilizzare un linguaggio per stabilire un'autentica comunicazione tra adulto e bambino, non possono essere ancorati ad un rituale ma vanno compresi a fondo nelle possibilità che sono in grado di esprimere. Da questo punto di vista l'Ambiente fantastico può essere ulteriormente studiato e approfondito. Nel rapporto educativo è necessario mettere insieme due iniziative: quelle dell'adulto e quella del bambino. L'adulto metterà in moto qualcosa che il bambino sarà chiamato a completare con le proprie forze e ciò avverrà in presenza di una originalità infantile che esiste a

prescindere dall'adulto e che quest'ultimo potrà tutelare favorendone l'espressione. Nessuno può essere legittimato dagli altri al punto di non dover dare ragione di quello che fa; "dare ragione" significa impegnarsi a cercarla davvero e nei confronti dei bambini questo è fatto troppo poco.

La scelta di intrattenere un rapporto personale col bambino, di non proporsi come assoluto e di vivere insieme a lui un ambiente fidando sulla sua abilità di ricevente - senza opprimerlo con continue spiegazioni, commenti e punti di vista - è importante, proprio perché il bambino oggi difetta di un'autentica e profonda relazione con gli adulti ed è sommerso da una grande quantità di incontri epidermici e di informazioni parzialmente digerite; il rilevante numero di eventi cui prende parte e di luoghi che frequenta possono indurlo alla superficialità. Per queste ragioni, radicare il bambino in un tema che richiede autonoma elaborazione e riflessione, anche sul piano dei contenuti, e offrirgli la possibilità di utilizzare il suo linguaggio con un adulto che lo ricambia, costituisce una scelta importante sul piano educativo: il Branco/Cerchio deve risultare per lui un ambiente impegnativo ed emotivamente coinvolgente.

CONCLUSIONI - VERSO L'INCONTRO NAZIONALE CAPI BRANCO E CAPO CERCHIO

Nel biennio '87/'88 la Branca si è preparata al Convegno sul Bambino dibattendo e confrontandosi sulla situazione infantile. Il Convegno ha evidenziato la necessità di garantire al bambino un autentico ed intenso rapporto con gli adulti, il bisogno di riportare ad unità le molteplici esperienze da lui vissute in modo spesso disorganico e superficiale ed infine l'urgenza di garantire la sua affermazione come persona unica ed originale rifuggendo dai recinti in cui frequentemente è confinato in modo gregario e passivo. Protagonismo e autonomia sono due realtà con le quali noi Capi educatori dobbiamo ulteriormente confrontarci per verificare il rapporto educativo che instauriamo con i bambini.

Dal Convegno è scaturita anche l'indiretta conferma della validità degli strumenti metodologici della Branca ad interpretare le esigenze dei bambini. La gioia e l'entusiasmo che ci pervade nell'affermare con convinzione l'effettiva valenza educativa del Metodo e la sua potenziale e attuale incidenza politica nella società italiana di oggi, non ci impedisce, però, di volere e dover rileggere in modo critico l'utilizzazione e la rispondenza di taluni strumenti a nostra disposizione. L'intento è di calibrarli meglio e di sintonizzarli su quanto abbiamo scoperto.

Ci sembra che i quattro ambiti problematici presentati nel corso della Relazione possano essere utilmente ripresi e approfonditi - secondo il preciso taglio che abbiamo fornito - al fine di rispondere in modo più mirato al bisogno di protagonismo e di autonomia del bambino così fortemente espresso dal Convegno.

Per questo motivo, e considerando il 1989 come un anno di elaborazione e di studio di tutto ciò che è entrato recentemente nel patrimonio culturale della Branca, chiediamo al Consiglio Generale di autorizzare la Branca Lupetti/Coccinelle a svolgere nel corso del 1990 un Incontro Nazionale Capi, centrato sui quattro temi della presente Relazione e quindi sulla rispondenza dei quattro strumenti identificati alle esigenze di autonomia e protagonismo dei bambini. L'Incontro Nazionale distinto per aree geografiche verrà curato dalla Pattuglia Nazionale Lupetti/Coccinelle in stretta collaborazione con gli Incaricati e le Pattuglie Regionali di Branca.

Branche Esploratori-Guide

I circa 2.500 Reparti sparsi su tutto il territorio nazionale che raggruppano oltre 65.000 ragazzi e ragazze e i loro Capi (censimento '88), ci pongono davanti a una grande molteplicità e varietà di situazioni. Risulta impossibile la pretesa di ingabbiare tutti questi dati in chiavi di lettura omogenee e universali, valide comunque e capaci di fotografare adeguatamente ogni singola realtà. Questa capillare distribuzione e la capacità di adattamento ai differenti tessuti umani e sociali è un segno di vitalità del metodo scout e di giovinezza dell'Associazione, forse uno dei segreti del suo successo e della sua forza. La pluralità dei modi di presenza esprime la volontà di dare risposte precise e pertinenti alla domanda di educazione espressa o comunque presente nei vari ambienti e nel mutare delle circostanze. L'Associazione guarda con rispetto e gratitudine all'immenso tesoro di inventiva, di tenacia e di fedeltà rappresentato dal lavoro di chi testimonia e incarna la gioia e la fatica del servire educando nella concretezza di condizioni difficili o comunque particolari.

Ci si chiede però continuamente cosa può essere fatto dall'Associazione, in particolare dalle nostre Branche, quali servizi possano essere offerti alle varie e diversificate realtà locali proprio nell'ottica di contribuire, a dare risposte a quelle sfide che ogni Capo, che ogni Staff, ogni Comunità Capi, continuamente e inevitabilmente riceve e raccoglie.

Alcune cose sono chiare e non da oggi.

È compito delle Branche custodire, verificare, qualificare l'attuazione del metodo scout nella sua integralità e specificità in modo pienamente fedele alle intuizioni di B.-P. e in piena sintonia alle prospettive e agli sviluppi che un'Associazione viva e attenta come la nostra continuamente individua e si propone.

In particolare come Branche Esploratori/Guide ci sentiamo particolarmente sollecitati su questo versante. La presenza dei Responsabili Nazionali nelle varie regioni, il lavoro della Pattuglia Nazionale, le iniziative intraprese in comune con gli Incaricati Regionali, gli stimoli per i Corsi Regionali di Brancha e i Campi Scuola Nazionali, gli interventi sulla Stampa Associativa per Capi e per ragazzi vanno costantemente in questa direzione. Un elemento insostituibile di forza in un'Associazione educativa scout consiste proprio nella fedeltà al metodo di B.-P., nella continuità con una tradizione viva, non certamente mummificata e quindi continuamente capace di aggiornarsi e di rigenerarsi. Come può essere educativo un Reparto le cui coordinate essenziali non si muovano coerentemente con lo spirito e le indicazioni di "Scoutismo per ragazzi" o i cui Capi ignorino "Suggerimenti per l'educatore scout"? Naturalmente non si tratta semplicemente di ripetere e di difendere. Non siamo un'Associazione di archeologi o un Club di nostalgici.

Soprattutto non possiamo identificare metodo educativo e tecniche meccanicamente applicate. Lo Scoutismo è tanto distante dall'improvvisazione quanto dalla ripetitività. Non conta solo il "che cosa si fa", ma anche il "come si fa", "perché lo si fa", il "con chi lo si fa" e "il chi lo fa".

L'educazione, e in particolare l'educazione scout, passa attraverso l'applicazione di un metodo, ma pur sempre al servizio di una proposta, e all'interno di un tessuto reale articolato di rapporti. Non sono i grandi proclami o le dichiarazioni di principio che aiutano i ragazzi a crescere, ma neppure gli ordini secchi e perentori o l'efficienza organizzativa anonima e impersonale.

La validità del metodo è strettamente connessa a quella che potremmo chiamare

l'intelligenza educativa con cui esso è interpretato dagli educatori e riproposto, fatto circolare fra i ragazzi.

L'Associazione, le Regioni, le Zone, le singole Comunità Capi individueranno volta per volta priorità, obiettivi e li concretizzeranno in progetti educativi. Ma a quel punto non saranno sufficienti esecutori pratici e passivi. Occorreranno educatori intelligenti e vivaci, fedeli e creativi, soprattutto capaci di coniugare metodo e contenuti, finalità e strutture educative. Servono competenza e consapevolezza, capacità di gestione dell'ordinario e gusto di puntare continuamente in alto, rispetto dei ruoli altrui e assunzione di responsabilità personali. Altrimenti siamo alla caricatura dello Scautismo, soprattutto corriamo il rischio di essere una realtà del tutto omologata e acquiescente alle tendenze anche più ambigue del mondo in cui viviamo. Altro che pretese di alternativa!

È questo il senso della scelta dell'educazione alla libertà come tema esplicito e motivo unificante della proposta delle nostre Branche in questi anni: confronta in proposito gli Atti del Seminario per Quadri "L'avventura della libertà nella società che cambia" (Scout P.E. supplemento nr. 9/87) e la relazione della Branche E/G al Consiglio Generale 1987.

"Educare alla libertà è per noi aiutare il ragazzo a sapersi autodeterminare al bene attraverso la verità che è la scoperta del progetto di Dio per ciascuno.

Il grande valore della libertà viene quindi esplicitato in quattro grandi aree educative, l'insieme delle quali ne rende possibile un approccio a un tempo articolato e globale: la progettualità, il bene-amore-servizio, la verità, l'avventura.

All'interno del Metodo, inoltre, sono stati individuati quattro ambiti caratteristici (Progressione Personale, cogestione, verticalità, scouting), particolarmente significativi nel cammino di educazione alla libertà e, insieme, non del tutto privi oggi di nodi problematici nell'interpretazione e nella attuazione."

Una proposta rivolta ai Capi e ai ragazzi, con alcuni momenti e modalità diverse per gli uni e per gli altri con la possibilità di convergere e intrecciarsi poi in un progetto comune. Se si assume l'autoeducazione come uno dei riferimenti essenziali del metodo scout è evidente che l'educazione alla libertà non può non rappresentarne l'attenzione costante e un'assoluta priorità. Soprattutto per chi si riconosce in una visione cristiana dell'uomo, creato a immagine di Dio, redento e liberato da Gesù Cristo e invitato ad inserirsi personalmente all'interno di un dialogo di salvezza. Si tratta di una esigenza sempre più impellente oggi in cui le opportunità e i rischi per la libertà si vanno moltiplicando da ogni parte.

È contributo all'educazione alla libertà ogni stimolo rivolto ai Capi per una riappropriazione personale del metodo e delle sue infinite possibilità di farsi veicolo di valori e di contenuti. È contributo alla crescita verso la libertà ogni occasione che aiuti i ragazzi ad aprire gli occhi, a misurarsi con la natura e con la realtà, a scoprire i propri spazi e il proprio ruolo in rapporto agli altri e alle situazioni interne o esterne alla comunità, a intervenire con segni evidenti ed efficaci nel mondo che li circonda. Questo è il tipo di sollecitazioni e di segnali che stiamo cercando di far giungere a tutti i livelli delle Branche, dalla Pattuglia Nazionale ai singoli Reparti, passando attraverso le Regioni e le Zone.

L'educazione alla libertà non è concepita come lo slogan di una stagione ma come una prospettiva permanente e unificante di ogni iniziativa e di ogni attività. Ad ogni Capo Reparto noi chiediamo di valutare sempre il senso degli strumenti che usa in rapporto agli scopi che si propone, di cercare sempre il collegamento tra proposte e finalità, di non fare mai nulla solo perché si è sempre fatto così....

Non si può educare alla libertà se non si è capaci di scegliere liberamente, cioè in modo consapevole e motivato occasioni e modalità dei propri interventi, se non si

preoccupa di chiedersi a che cosa tende ogni proposta. E non si educa alla libertà se non si attivano fra i ragazzi del Reparto tutti quegli strumenti di osservazione, di decisione, di intervento e di verifica che li rendono attivi protagonisti della loro crescita e della vita delle loro Squadriglie e del Reparto. È su questo orizzonte che vanno lette e interpretate tutte le proposte delle Branche Esploratori/Guide a partire dagli Stormi '87.

DAGLI STORMI AGLI ALISEI

Gli Stormi '87 hanno raccolto circa 1.000 Capi delle Branche E/G nel dibattito e nel confronto sui temi della situazione dei ragazzi, dell'educazione alla libertà e della sua concretizzazione metodologica. Ne è emersa la necessità di continuare ad approfondire un tema così centrale nell'azione dell'educatore, ma al tempo stesso di sperimentare l'azione educativa orientata in tale direzione, per così dire, riflettendo in corsa.

Gli aspetti del metodo, analizzati in tale occasione (Scouting, Cogestione, Verticalità, Progressione Personale) hanno ricevuto, dall'esame della realtà associativa di Branca e dalla rilettura fatta nell'ottica dell'educazione alla libertà, alcuni aggiustamenti che li rendono più adeguati e attenti alle esigenze educative. Sulla base di quanto emerso nei Reparti di formazione e nelle Assemblee degli Stormi sono state elaborate alcune proposte di modifica al Regolamento E/G che vengono portate a questo Consiglio Generale e che chiariscono meglio la funzione e l'utilizzo di alcuni strumenti del metodo quali il Consiglio Capi, l'Alta Squadriglia, il Consiglio della Legge, il Vice Capo Squadriglia, le Specialità e altri aspetti di Progressione Personale. Per aiutare i Capi, anche chi non c'era, a riflettere su quanto emerso agli Stormi, le Branche E/G hanno prodotto all'inizio dell'88 il supplemento Scout "Dagli Stormi agli Alisei" aprendo ulteriori occasioni di lavoro sull'utilizzo del metodo, tutto il metodo, per educare alla libertà e concludendo con esso la trilogia di sussidi per i Capi E/G sul Progetto ("L'Avventura della libertà in una società che cambia" Scout supplemento al n. 9 - 21 marzo '87; "Stormi '87" Scout supplemento al n. 37 - 1 novembre '86; "Dagli Stormi agli Alisei" Scout supplemento al n. 17 - 14 maggio '88).

ANNO ALISEI

Gli Alisei o meglio e più in generale l'anno Alisei sono nati dalla volontà di coniugare concretamente quella che poteva rischiare di restare un'intenzione "l'educazione alla libertà" con un'attività di Branca, un evento che portasse nella vita dei Reparti un'occasione per sperimentare come vivere l'educazione alla libertà. Il metodo della Branca e più in particolare lo Scouting e la Cogestione vengono utilizzati negli Alisei per questo scopo e lo stile generale di gestione e conduzione del progetto delle Branche nell'ultimo anno vive tale spirito.

Siamo a pochi mesi dalla realizzazione dei campi Alisei e dei campi estivi in generale ed una gran parte del cammino è già stata fatta.

Al Consiglio della Legge del campo '88 i ragazzi si sono confrontati con la scelta di partecipare agli Alisei e di quale situazione scegliere fra quelle proposte, è stata l'occasione per far lavorare gli organi di Cogestione del Reparto e di vivere lo Scouting inteso come l'arte di osservare e dedurre. I ragazzi hanno letto le schede e considerato quanto veniva loro proposto, hanno considerato la loro realtà di gruppo e infine hanno scelto, nel sì e nel no hanno fatto esercizio di educazione alla verità

e di educazione al progetto.

Molti sono i Reparti che hanno aderito alla proposta e non tutti purtroppo hanno potuto partecipare (confronta dati allegati), alcuni di essi si sono inseriti in "Forza gli Alisei" un'iniziativa analoga nei contenuti ma autogestita dagli staff e dai ragazzi dei Reparti coinvolti.

Altri Reparti non hanno aderito all'evento, ma sono stati comunque sollecitati all'esigenza di recarsi, coi Capi Squadriglia, a fare un sopralluogo sul posto del campo e a scegliere su quei dati l'impresa da fare al campo, un'impresa che possa lasciare un segno nel territorio.

Il tema dell'impresa, dell'impresa che lasci un segno che abbiamo lanciato in vari modi a tutti i ragazzi racchiude in sé i veri contenuti dell'educazione alla libertà. Si chiede infatti ai ragazzi di osservare l'ambiente (educazione alla verità) e di interrogarsi su quali siano le esigenze, le richieste che questo fa e a quali di queste si possa rispondere con i mezzi a nostra disposizione, tramite appunto un'impresa fatta per gli altri e che lasci quindi un "segno" nel territorio. E la realizzazione di un'impresa per gli altri è occasione di educazione al bene e di educazione al progetto un modo ulteriore di offrire ai ragazzi uno stimolo per aprirsi agli altri e alla realtà.

E questo stimolo viene rivolto attraverso le varie iniziative della Branca in quest'anno a Capi e ragazzi tutti perché diventi "abitudine" nella realtà dei Reparti.

Osservare l'ambiente, conoscere gli altri ragazzi che avrebbero preso parte al campo, capire quali segni si potessero lasciare in quell'ambiente è stato il contenuto centrale degli incontri dei Consigli Capi che si sono svolti sui posti dei Campi Alisei il 30-31 ottobre/1 novembre scorso. E lì nuovamente in concreto si è sperimentato cogestione scouting; si è verificato sul posto le opportunità che questo offriva per le imprese (educazione alla verità e al progetto) si è visto che tipo di realizzazioni potevano lasciare un segno, un'utilità per gli altri e per il territorio (educazione al bene). I ragazzi sono poi tornati a casa per coinvolgere gli altri nella progettazione dei Campi e delle imprese e fra pochi mesi li ritroveremo lì sui 95 posti dei Campi a vivere questa avventura.

95 Campi, tutti uguali e tutti diversi, cui si aggiungeranno i 19 Campi Forza gli Alisei, tutti uguali perché con al centro gli stessi contenuti, lo stesso stimolo alla realizzazione di imprese utili, tutti diversi non solo perché diverse sono le situazioni, ma diverse sono le realtà territoriali, le capacità e le sensibilità dei Quadri, dei Capi, dei ragazzi. Perché è nella possibilità concreta di coniugare un'idea con le realtà e le capacità di ogni singolo Reparto la scelta degli Alisei; non dei campi standard, delle imprese perfette uguali per tutti, ma un cammino una ricerca che, col metodo del progetto, orientata da obiettivi comuni, misurate le forze e le opportunità, conduca tutti a delle realizzazioni concrete. Sempre più ci siamo resi conto che è nello sperimentare insieme cose possibili che diventa competenza propria di ogni Reparto poi, l'usare certi strumenti del Metodo (come i Consigli Capi), il porsi certe domande (che cosa c'è in questo posto? che cosa posso fare io? ...), l'assumere alcune "buone abitudini" nei Reparti e nelle persone.

E ci siamo talmente convinti di ciò che è su questi interrogativi e su questi stimoli concreti (l'andare a vedere i posti dei Campi, il progettare imprese di un certo tipo) che abbiamo sollecitato in più modi e in più momenti tutti i ragazzi e i Capi della Branca negli ultimi anni e in questo anno Alisei in particolare. "Avventura" ha lavorato attivamente in questa direzione proponendo idee e suggerimenti ai ragazzi, il concorso per le imprese collegate al calendario della libertà ha voluto creare una ulteriore occasione per coinvolgere altri Reparti in realizzazioni concrete nello stesso spirito degli Alisei. I contributi di metodo E/G su Proposta Educativa sono stati ispirati a questa linea e altri sussidi per Capi e Quadri sono stati approntati

in proposito tenendo sempre presenti contenuti e metodo, valori e attività. Tutto ciò nella convinzione che si può fare educazione alla libertà anche senza parlare di educazione alla libertà e che non è possibile parlare e lavorare sul metodo senza un riferimento a obiettivi educativi. In particolare sono stati offerti alle Regioni un sussidio per i Corsi di Branca e un audiovisivo per le attività con i Capi e, direttamente ai Capi, un sussidio per il cammino di fede durante l'anno.

Un altro elemento che vorremmo evidenziare perché portante di questo nostro progetto e perché riteniamo sia sempre più importante per il futuro, è la dimensione del coinvolgimento e della cogestione a tutti i livelli associativi; certo senza questo coinvolgimento nulla avrebbe potuto essere realizzato e senza tale dimensione l'AGESCI avrebbe poche speranze di vivere in futuro il suo essere Associazione, anche con numeri sempre più grandi.

Ogni fase dell'Operazione Alisei ha avuto chi l'ha concretizzata e resa possibile nelle Zone e nelle Regioni e ci sembra significativo che anche le Regioni più piccole: la Valle d'Aosta, il Molise, la Basilicata, l'Umbria abbiano un Aliseo nel loro territorio, animato dai Quadri della propria Regione e a cui affluiscono Reparti di altre Regioni, realizzando nel concreto quello scambio di esperienze e di culture per il quale è insufficiente leggere la stampa, ma bisogna condividere, scoprire che possono esserci accenti diversi, ma su uno stesso Scouting e che molti pregiudizi sono per l'appunto solo pregiudizi. E il volere educare all'accoglienza, all'accettazione delle diversità si fa realtà nel piantare le tende di un Reparto veneto nell'Aliseo del Molise, di un sardo in Friuli, di un emiliano in Sicilia.

IL TEMPO DELLA VERIFICA

Su questo si innesca il problema della verifica e del rilancio del Progetto. Ne parliamo oggi e abbiamo cominciato a parlarne già a novembre con gli Incaricati Regionali per due sostanziali motivi.

Intanto perché "la verifica" è parte integrante di un progetto e non una sua appendice al termine di un'operazione; sulla verifica si baserà il nostro lavoro futuro. Inoltre riteniamo che approntare, "in itinere", strumenti di verifica sia il modo migliore per rendere sempre più adeguato e radicato nella realtà quotidiana un qualunque progetto educativo.

Oggetto del lavoro di verifica sarà la proposta complessiva della Branca sul tema dell'educazione alla libertà elaborato e sviluppato negli ultimi 3 anni attraverso i vari livelli associativi: Quadri (Seminario 1986), Capi (Stormi 1987), ragazzi (Anno Alisei 1989).

Vorremmo qui esplicitare "che cosa" si vuole verificare, "con quali strumenti" e "con quali modalità" e poi "con chi" fare di questa verifica la base per costruire il lavoro futuro.

Un lavoro futuro che dovrà portare sempre più il progetto nelle mani dei ragazzi oltre che nelle coscienze dei Capi. Solo se gli elementi fondamentali del progetto passano infatti sempre più nelle mani dei ragazzi, solo se cogestione e scouting diventano oggi prassi di vita nei Reparti, solo se "educazione alla verità, al bene, all'avventura," si traducono in esperienze ed attività concrete nel presente, si potrà pensare di rilanciare e costruire il futuro del progetto e con esso rimettere sempre in circolo il Metodo tutto.

Per quanto riguarda la verifica più specifica dell'evento Alisei abbiamo pensato di individuare un'osservatorio esterno ed uno interno.

Il primo compito è stato affidato al Centro Studi e Documentazione che si propone di studiare nel tempo le modificazioni avvenute nel comportamento dei ragazzi e dei Reparti coinvolti attraverso un confronto con un gruppo di non partecipanti e con l'utilizzo di appositi indicatori.

L'osservazione invece degli Alisei dall'interno sarà invece curata dai Quadri dell'Operazione, i Capi Aliseo.

Già in gennaio con i Capi Aliseo abbiamo fatto una prima verifica dell'incontro dei Consigli Capi. Ai Capi Alisei è stata chiesta una osservazione del lavoro fatto dai ragazzi e dai Capi attraverso uno strumento di lavoro (diario semi-strutturato) che li accompagnerà fino al campo estivo. Abbiamo chiesto loro di osservare alcuni fatti che possono costituire degli indicatori per leggere in modo oggettivo la realtà dei Reparti e le modalità di rapportarsi dei ragazzi con i contenuti proposti, tenendo separate tali osservazioni dalle interpretazioni di essa, in modo che, anche a distanza di tempo, si possa analizzare l'accaduto e non soltanto il vissuto dell'accaduto. In particolare si è chiesto di osservare ad esempio la capacità di inserirsi nell'ambiente partendo dall'analisi della realtà e di modificare in modo realistico il progetto d'Impresa con cui erano venuti da casa (Scouting).

Si è chiesto inoltre di osservare la capacità dei ragazzi di progettare coinvolgendosi tutti (maschi e femmine) nelle decisioni e tenendo presente tutti coloro che saranno coinvolti nell'impresa (coloro che sono a casa, gli altri Reparti, eventuali esterni, ecc.); si è chiesto di osservare il peso reale che hanno avuto i ragazzi rispetto ai Capi nel prendere decisioni, anche su aspetti non preventivamente considerati dai Capi Reparto o dai Capi Aliseo stessi (cogestione).

Vogliamo che questa osservazione e la descrizione di tale osservazione continui fino ai Campi Aliseo.

Le analisi delle imprese, dei "segni" lasciati sul territorio, delle missioni di Squadriglia realizzate ai Campi Aliseo, saranno inoltre oggetto di riflessione fornita dai Capi Aliseo a tutti i Quadri della Branca al fine di cogliere il reale radicamento nei Reparti dell'ottica di un'educazione alla libertà vissuta nella prassi metodologica.

L'autunno '89 sarà poi la stagione della verifica degli Alisei e del progetto tutto. Capi Reparti, Quadri e Capi Aliseo avranno la possibilità di analizzare e di approfondire, a partire dall'esperienza dei campi estivi (Alisei e non), i contenuti e gli strumenti del progetto dell'educazione alla libertà nel suo insieme. Tutte le riflessioni di ogni livello locale (Zone, Regioni) saranno poi oggetto di confronto nel Convegno dei Quadri della Branca e dei Capi Aliseo che pensiamo di realizzare nei giorni 8-9-10 dicembre 1989.

In tale Convegno riteniamo inoltre necessario rileggere la situazione dei pre-adolescenti alle soglie degli anni '90, affinché si possa per loro concretamente rilanciare un'attenta e calibrata proposizione del progetto nella sua totalità.

Non pensiamo infatti che l'attenzione al tema dell'educazione alla libertà, la riflessione dei Capi su di essa e la sua concretizzazione nella vita delle Unità possa concludersi con un triennio, ma che dalla verifica del Convegno Quadri possa scaturire una lettura del lavoro svolto fin qui e l'individuazione delle aree di impegno prioritario per il futuro.

Branche Rovers-Scolte

Il percorso che ha portato al progetto di oggi della Branca nasce dalla Route Nazionale e dai tempi che ne sono seguiti.

Questi anni, meno turbolenti di quelli della Route Nazionale, ci hanno permesso di lavorare a stretto contatto con gli Incaricati Regionali e con tutti i Quadri della Branca.

Il Convegno Quadri del giugno 1988 ha sottolineato con forza il sostanziale accordo della Branca sui contenuti e sullo stile scelto.

Il lavoro da qui in poi vorremmo fosse improntato allo stesso stile: un lavoro comune tra Quadri, Capi e ragazzi sempre di maggior confronto e coinvolgimento perchè siamo convinti che questo sia il modo migliore per servire i Novizi, i Rovers e le Scolte.

La ricchezza emersa poi al Convegno Quadri ci fa ben sperare nella prospettiva per il futuro che ci aspetta.

1.0 PREMESSA

Lo sforzo che ha caratterizzato questi ultimi anni, e che in misura sempre più considerevole dovrà muoverci in prospettiva futura, è la volontà di evidenziare la continuità del Metodo nelle diverse età e perciò la necessaria attenzione unitaria delle Branche alla realizzazione di obiettivi comuni. In tal senso va ancora una volta ribadito che il Metodo scout è uno seppur vissuto con modalità diverse a seconda delle differenti età ed esigenze: il che rimanda, tra l'altro, al valore unitario del progetto educativo ed al ruolo della Comunità Capi come comunità educante.

A livello di esempio vorremmo qui sottolineare alcune di queste attenzioni unitarie che in questi anni vanno emergendo, così rivelando il diffondersi di una maggiore mentalità progettuale complessiva ed indicando insieme prospettive di azione comune.

1.1 La Partenza è obiettivo di tutto l'itinerario educativa scout.

La riflessione che a vari livelli è stata svolta in questi anni (ricordiamo, fra tutte, quella prodotta dalla commissione istituita per studiare la Progressione Personale Unitaria) ha consentito di mettere in luce e ribadire che l'obiettivo complessivo dell'itinerario educativo scout è la formazione di persone in grado di liberamente scegliere i valori della Partenza.

Questa meta comune, che comporta la definizione dei requisiti e delle modalità secondo quanto diremo fra poco, consente di orientare in modo decisivo l'impegno complessivo della Comunità Capi, precisando il tipo di uomo e di donna verso cui è finalizzata l'educazione scout fin dall'inizio dell'itinerario educativo. In tal modo, il Rover e la Scolta della Partenza rappresentano l'espressione paradigmatica di quell'"intenzione" del Capo di cui abbiamo parlato in precedenza.

1.2 La Progressione Personale tra unitarietà e diversificazione.

Un altro elemento che la riflessione di questi anni ha indicato come comune alle diverse Branche dell'Associazione è senz'altro la Progressione Personale, intesa come educazione "per tappe", inserite in un contesto progettuale, proposte e

verificate sia attraverso il rapporto Capo-ragazzo che in ambito comunitario. L'esigenza di concepire la Progressione Personale in termini unitari dalla Promessa alla Partenza comporta e richiede uno sforzo progettuale comune, ma insieme anche un'attenzione costante a verificare i passaggi da una Brancha all'altra, insieme all'impegno vigile a seguire - appunto unitariamente - il cammino formativo dell'educando.

Se l'esigenza, il valore della Progressione Personale come "principio" è comune a tutte le Branches, tuttavia le modalità di attuazione possono e devono essere diverse.

Nelle Branches R/S, in particolare, l'esigenza di seguire singolarmente i giovani nella loro crescita si unisce all'impossibilità di fissare in modo strutturato mete e obiettivi scanditi per periodi determinati, essendo viceversa prevalente l'esigenza di aiutare i giovani a vivere la loro crescita in ed attraverso "ambiti" differenti, secondo quanto preciseremo in seguito.

L'impossibilità di definire schemi più o meno rigidi nella Progressione Personale delle Branches R/S, se da un lato crea una situazione di disagio nei Capi che provengono da altre Branches, o in generale nei Capi di queste ultime, sfida d'altro canto i Capi R/S ad impegnare tutta la loro sensibilità e fantasia nella ricerca di situazioni favorevoli ad aiutare il giovane nella costruzione di sé della propria vita.

Pur nella consapevolezza di tali limiti, comunque, e come diremo più avanti, le modalità di attuazione della Progressione Personale in Brancha hanno bisogno oggi di una definizione nella linea di una maggior puntualizzazione, e rappresentano pertanto un obiettivo del nostro lavoro di questi anni.

1.3 Il rapporto Capo-ragazzo elemento fondamentale dell'educazione scout anche in età R/S.

Come sottolineato già nella parte generale della relazione, il rapporto Capo-ragazzo è valore comune ed elemento fondante dell'educazione scout per ogni età. Ciò va ribadito con forza anche relativamente alle Branches R/S.

Sebbene siano lontani i tempi in cui diffusa era la tendenza a relativizzare il ruolo del Capo in quanto adulto, testimone e guida, preferendosi magari far riferimento alla sua funzione di "animatore" all'interno della comunità, non sembra tuttavia inutile sottolineare ancora oggi, pur di fronte ad un mutato contesto storico e sociale che investe fortemente anche i nostri Gruppi, l'essenziale natura di "anticipati" dei Capi: di persone cioè che hanno già vissuto esperienze significative di vita e che in esse hanno maturato scelte adulte, in grado di testimoniarle ai giovani come orientamento positivo per la loro crescita. In tale direzione, ribadire che i Capi sono e devono essere dei testimoni, persone significative, nella vita prima che nel servizio, equivale per noi ad affermare l'esigenza di impostare su basi credibili il rapporto Capo-ragazzo anche nelle Branches R/S.

1.4 Dalla libertà alla solidarietà: un possibile itinerario valoriale.

Oltre a quelli indicati in precedenza, e che potremmo definire gli elementi di continuità "di sempre" del Metodo, un altro termine di riferimento comune si ricava dalla proposta in questi anni le Branches E/G ed R/S sono venute facendo. Il valore della LIBERTA' proposto dalle Branches E/G e che ha visto la realizzazione degli Stormi prima e degli Alisei nella prossima estate deve trovare realizzazione e compimento nella proposta della SOLIDARIETA' che il Convegno Quadri R/S dello scorso giugno ha individuato come scelta prioritaria del progetto delle Branches R/S per i prossimi anni.

La necessità di questo collegamento è, in primo luogo, nei fatti: sono infatti gli Esploratori e le Guide di oggi, impegnati nel percorso verso la libertà che riceveranno, nei prossimi anni, la proposta della solidarietà.

Ma oltre a questo, le proposte delle Branches E/G ed R/S spingono a sondare i contenuti dei due valori in termini di collegamento: la libertà si realizza in

modo pieno nell'incontro con l'altro, ed in termini di servizio verso l'altro; ma contemporaneamente l'atteggiamento di una solidarietà che vuole essere matura esige (da un lato) ed aiuta a formare (dall'altro) persone libere, tese alla realizzazione dei valori più importanti della propria come dell'altrui vita. Tale collegamento, che qui volevamo soltanto indicare, deve rappresentare obiettivo di riflessione e di azione educativa delle Comunità Capi.

1.5 Elementi di diversità: la competenza tra fini e mezzi.

Una volta sottolineati alcuni elementi comuni delle nostre Branche con le Branche E/G, è forse opportuno sottolineare, sempre a livello esemplificativo, alcune differenze connaturali all'applicazione del Metodo nelle diverse età e che rappresentano, spesso, elementi di dibattito all'interno delle Comunità Capi. Abbiamo già ricordato uno di questi elementi in ordine alla Progressione Personale.

Un altro concerne il significato ed il valore della competenza nel Metodo scout. Spesso i Capi della Brancha E/G rimproverano a quelli R/S di non valorizzare adeguatamente nel Clan/Fuoco le competenze che gli Esploratori e le Guide hanno acquisito durante la permanenza in Reparto. E' questo un problema che merita una riflessione e sollecita alcune considerazioni.

In primo luogo, è probabilmente vero (e lo riprenderemo tra poco) che nelle Branche R/S l'attenzione allo Scouting può e deve essere maggiore, soprattutto da parte dei Capi.

In secondo luogo, però, va chiarita la natura strumentale della competenza: una determinata competenza serve per ottenere quel particolare fine. Allora: se acquisire determinate competenze in Brancha E/G serve per realizzare con i ragazzi determinati obiettivi (autonomia, consapevolezza dei propri mezzi, capacità di vivere nella natura, ecc.), la competenza in Brancha R/S non può che essere anch'essa valutata in relazione ai differenti scopi propri del Metodo scout in quest'età. In tal senso può accadere che determinate competenze acquisite nelle Branche E/G siano ancora attuali nelle Branche R/S e perciò debbano essere coltivate e perfezionate; ma può darsi anche che altre abbiano esaurito positivamente il loro scopo e che altre si rendano viceversa necessarie.

Ciò che deve rimanere costante, e che va serenamente richiamato, è l'esigenza di educare persone consapevoli della necessità di prepararsi, di essere competenti in ogni cosa che si fa; educare insomma al valore della competenza in sé, prima e al di là delle singole e settoriali competenze.

In terzo luogo va posta attenzione ad un ulteriore elemento problematico in questo contesto: il frequente venir meno nelle Branche R/S della competenza all'animazione acquisita nelle Branche precedenti.

Questa difficoltà, in molta parte dovuta ai cambiamenti di ambiente, e perciò di età, nel passaggio da una Brancha all'altra, può probabilmente essere risolto sul piano della prassi educativa: sia valorizzando nell'attività di Noviziato le competenze acquisite sia allargando l'ambito di esplicazione delle stesse (dall'interno del Gruppo scout al di fuori di esso) anche attraverso una proposta efficace di servizio fin dall'esperienza di Noviziato

1.6 Un altro elemento di diversità: il Metodo scout in età R/S, dalla parabola alla realtà.

Un altro elemento che vorremmo richiamare a titolo esemplificativo è il mutato rapporto che si verifica nelle Branche R/S, rispetto a quelle precedenti, tra "PARABOLA" e realtà.

Nelle Branche L/C ed E/G i momenti di "PARABOLA" della realtà sono forti e significativi: l'Ambiente Fantastico, la Famiglia Felice, l'Impresa e così via. Vivere correttamente questi momenti, che sono momenti non reali, seppur vissuti dal bambino o dal ragazzo come la propria vita reale, fa sperimentare situazioni educative che contribuiscono alla formazione del ragazzo da riversare poi nella vita di ogni giorno.

In età R/S la simulazione è ridotta al minimo, perchè al centro della proposta scout in età R/S c'è la vita reale, la vita a tutto tondo. Con il servizio si toccano con mano realtà di emarginazione, con il Capitolo si prende consapevolezza e si sceglie sui grandi temi della vita: dalla politica all'ambiente, dall'economia all'informazione.

E' questo il passaggio più difficile da gestire in termini educativi, ed è pure il passaggio spesso più complesso per il tipo di attenzioni e di sensibilità che richiede alle Comunità Capi nel loro complesso. Ma è anche il passaggio fondamentale di uno Scautismo che vuole educare a Partenze adulte, cioè a persone in grado di inserirsi in modo attivo e positivo nella Chiesa e nella società: là dove le simulazioni e le parabole sono ridotte al minimo, ed è la realtà senza mediazioni ad interpellare i "partiti" e a richiedere loro scelte coerenti con gli ideali di cui essi si dicono portatori.

2. LA PARTENZA

2.0 Premessa

In questa seconda parte della relazione vorremmo entrare nei temi vitali per la Branca R/S, che sono legati al nostro specifico.

La Partenza richiede oggi, per essere ancora pedagogicamente significativa, di essere reinterpreta.

Come con la Promessa, anche con la Partenza i Rovers e le Scolte si impegnano in scelte che potenzialmente sono già in grado di fare, ma che ancora non hanno sperimentato a pieno.

A differenza però della Promessa, in questa età l'avvicinarsi ad ampi passi dal momento del confronto con la vita "reale", rende questo passaggio più difficile e delicato.

Ripensare alla Partenza vuol dire infatti non solo ripensare a tutto l'iter pedagogico dagli otto ai ventun anni, ma anche, chiedersi cosa ne è di chi prende la Partenza.

La riflessione che segue è il tentativo di impostare questa analisi prendendo le mosse dalla situazione attuale per giungere poi a domandarci quali scelte sia necessario in questo contesto chiedere ai R/S oggi. Con l'avvertenza conclusiva di come il dibattito associativo su questi temi sia e debba essere ancora aperto e vivace.

Da cosa è nato il bisogno di una riflessione sulla Partenza.

Lo scivolamento in avanti delle scelte professionali, lavorative ed affettive, a causa dello studio prolungato e della situazione economico-sociale contemporanea, pone oggi domande sulla capacità per i giovani di compiere scelte autonome: il non aver sperimentato concretamente alcune dimensioni della vita reale rende oggi sicuramente molto più difficile intuire quale sia la propria vocazione.

E anche là dove la scelta vocazionale sia stata individuata, si pone spesso un problema di una sua effettiva sperimentazione nella vita. A seguito di tutto questo è diffusa in Associazione la sensazione che si stia determinando uno scollamento tra la Partenza come momento metodologico ed il suo significato come momento interpretativo della fase di inserimento pieno nella società.

Questa situazione richiede che il momento della Partenza sia vissuto come momento di significato pedagogico ancora maggiore, esigente nel chiedere alcune responsabilità e scelte concrete.

L'altro motivo da cui nasce questa richiesta è sicuramente la necessità di

mantenere obiettivi che si pongono come elementi di riferimento comuni alla Progressione Personale in tutte le diverse fasi in cui si articola la proposta scout.

2.1 Da dove partiamo.

Nel procedere di quest'analisi, e nella situazione di "slittamento in avanti" cui si faceva cenno, appare ormai chiaro come questo ripensamento delle scelte debba unirsi ad una riflessione approfondita sulle prospettive del dopo-Partenza.

Se ammettiamo l'obiettivo difficoltà del vivere "da soli" le scelte di servizio e di fede della Partenza, ci sembra ineludibile la domanda se e come possiamo aiutare quei partiti che scelgono di non far parte di una Comunità Capi.

È ovvio come ogni eventuale risposta a questa domanda debba coinvolgere tutta l'Associazione.

Limitandoci, pertanto, in questa sede alla riflessione sulle scelte, ci pare..... di osservare principalmente due aspetti del problema:

- la ricerca di criteri concreti e verificabili,
- la scelta di fede.

Il primo dei due problemi ha spesso trovato risposta nella richiesta ai R/S di indicare al momento della partenza un servizio concreto; il secondo affonda probabilmente le sue radici da un lato nelle carenze riscontrabili in ordine all'itinerario catechetico proposto dai Capi, dall'altro in una difficoltà "naturale" di ciascuno a sapersi serenamente e positivamente verificare in ordine alla vita personale di fede.

Oltre a ciò, va segnalata l'oggettività difficoltà di verificare nell'altro l'intima adesione a Cristo.

A seguito di questo, spesso la partenza viene vissuta come momento di verifica di un itinerario che in effetti non c'è stato.

Sicuramente questo secondo problema è di grande rilievo per la crescente difficoltà, in una società fortemente secolarizzata come l'attuale, nel fare significative proposte di fede ai giovani.

Probabilmente però va detto che la scelta di fede ha fortemente polarizzato su di sé l'attenzione senza che sia stata sufficientemente avvertita l'esigenza di integrarla con gli altri elementi che meritano invece una complessiva rivalutazione.

2.2 Quali scelte chiedere ai Rovers ed alle Scolte della partenza.

Va innanzitutto ricordato che la Partenza viene data a chi ha scelto di aderire ai valori proposti dallo Scouting. E cioè a coloro che, dopo averli sperimentati nella "palestra" scout, scelgono di vivere in tutti gli ambienti i valori che lo Scouting ha loro proposto, dall'essenzialità al rispetto della natura fino al servizio e alla dimensione religiosa.

Ancora, la scelta del servizio che è parte della più ampia scelta vocazionale, va oggi con più forza richiesta al partente.

Il dono di sé può essere scelto in ogni età secondo le proprie capacità: se pensiamo poi al giovane come ad una persona necessariamente non "finita" comprendiamo l'importanza pedagogica di questa scelta, la quale è pur sempre una scelta in divenire, e come tale deve essere valutata.

L'intuire che la vocazione all'altro può divenire una scelta da perseguire con fedeltà e coraggio è già un segno di autonomia.

Purtuttavia la scelta di servizio della Partenza richiede per essere solida un significativo ed adeguato itinerario di servizio sperimentato nel corso di tutta la vita scout e in particolare in Clan/Fuoco. In tale ottica vanno adeguatamente valorizzate e rese complementarie le esperienze di servizio associativo ed extra-associativo dei Rover e delle Scolte: il che richiede, tra l'altro, uno

sforzo da parte della Comunità Capi e dalla Zona nel ricercare e sostenere ambiti di servizio extra-associativo realmente significativi.

Oltre a questo vanno studiate e superate le difficoltà oggi avvertite nel trovare criteri di verifica e iter formativi comuni, anche alle molte esperienze di servizio extra-associativo.

La capacità maturata di essere autonomi è quella che, visto l'attuale spostamento in avanti delle tappe classiche dell'autonomia (scelta lavorativa, familiare etc.), trova oggi la maggiore difficoltà ad essere richiesta.

Se è difficile misurare su queste scelte vitali l'autonomia dei Rovers/Scolte è pur vero che essa può essere letta attraverso la vita quotidiana, dal servizio, al modo di vivere lo studio o la comunità.

Forse più che valutare l'autonomia su scelte specifiche dovremmo imparare a leggerla come uno stile.

Compito dei Capi e della Comunità R/S sarà allora prima di tutto verificare uno "stile" di vita ed anche la scelta concreta del servizio. Lo stile senza l'esperienza concreta rischia l'adesione generica, viceversa non è il "fare" che obbliga la coscienza ad essere.

La scelta di fede resta uno degli elementi caratterizzanti la Partenza e su di essa poggiano le scelte fin qui elencate.

Pur sapendo quanto sia difficile oggi sollevare domande religiose nei ragazzi e ancor più trovare in essi risposte credibili di fede, crediamo che possa essere segno di maturità nel cammino di fede sia, la risposta chiara alla chiamata di Cristo, che si traduce nella testimonianza dei valori cristiani, sia però anche la disponibilità a continuare un serio cammino di ricerca all'interno della Chiesa, per trovare risposte alla domanda di fede che l'esperienza in Clan ha sollevato.

Va chiarito, che l'atteggiamento di ricerca non deve essere generico, ma vissuto concretamente nei luoghi e con le persone che anche per mandato testimoniano la fede stessa nella Chiesa, luogo storico della presenza del Cristo risorto.

3 IL PROGETTO

3.0 PREMESSA

Fatta questa panoramica vorremmo entrare nel merito delle proposte che la Branca R/S vuol fare per migliorare l'iter formativo che permetta ai Rovers/Scolte di prendere Partenze sempre più responsabili.

Sostanzialmente il progetto della Branca muove in questa direzione: **Fare proposte significative ai ragazzi per poter chiedere loro scelte importanti e buone.**

Passiamo ora al contenuto specifico del progetto.

L'uomo e la donna della Partenza: persone solidali.

3.1 I Rovers e le Scolte

Proprio dal Convegno Quadri della Branca R/S ci viene la conferma di quanto questo possa essere oggi tema fondamentale per i Rover, le Scolte e i Novizi.

L'interessante dibattito sia culturale che pedagogico nato tra i quadri, ci ha fatto comprendere l'importanza di entrare in profondità in questo contenuto per

dare contributi di lavoro ai Capi.

I quadri hanno sottolineato quanto essere Scout oggi diviene qualificante se ci trova insieme con gli ultimi, capaci di lasciarci coinvolgere. Essere Scout nella società vuol dire essere capaci di giustizia, di verità, di rinuncia personale, di rigore morale, di competenza e di fedeltà.

Proporre la solidarietà ai Rovers e alle Scolte significa indicare nell'attuale momento storico, quale scelta fondamentale per un mondo che cambia la scelta di Cristo, che con la propria Incarnazione ha posto fine alla divisione tra la storia di Dio e la storia degli uomini: con l'Incarnazione esiste una sola storia, ed è quella in cui noi siamo chiamati a vivere.

Questa solidarietà, la solidarietà che noi proponiamo, ha uno stile proprio: esso si caratterizza nel passaggio dall'essere **tra** gli altri all'essere **per** gli altri, ed ancora più in avanti dall'essere **per** gli altri all'essere **con** gli altri. È un percorso di logica solidale che vuole essere indicazione di un itinerario educativo: l'itinerario di Mosè, il quale **scese** tra il suo popolo, ed **insieme** ad esso **salì** verso la Terra promessa.

Proporre la solidarietà oggi vuol dire chiedere ai giovani di avere fiducia nell'uomo, chiedere loro di progettarsi la vita insieme agli altri uomini, nel progetto di Dio.

Proporre la solidarietà oggi vuol dire chiedere ai giovani di avere fiducia nell'uomo, chiedere loro di progettarsi la vita insieme agli altri uomini, nel progetto di Dio.

Insieme, vuol dire porsi in atteggiamento di **vigilante fiducia** nei confronti della comunità degli uomini e delle organizzazioni che di essa sono espressioni.

Tra queste, lo Stato è insieme casa comune e riferimento dialettico, strumento privilegiato e passaggio spesso obbligato per costruire istituti stabili di solidarietà verso tutti, e in particolare verso i più deboli.

La solidarietà verso la comunità degli uomini significa per noi solidarietà verso lo Stato: il che non esclude, anzi rafforza, la necessità di vigilare affinché esso non devii dai suoi fini od assuma atteggiamenti contrari al bene di tutti.

Questo modo di vedere le relazioni corrisponde ad un diverso modo di essere, di pensare alla propria crescita e ai rapporti sociali.

A questa prospettiva, che certamente pesca a piene mani dalla dimensione di servizio, si aggiunge una sfumatura che dà oggi un nuovo significato al servizio stesso: nel passaggio dall'essere per all'essere con, la solidarietà acquista allora oltre alla dimensione personale, quella sociale e quella politica.

Stiamo proponendo ai nostri ragazzi scelte non facili, specialmente perché viviamo in una società che tende sempre più ad interessarsi di pochi, tralasciando la cura degli interessi di tutti ed in particolare di chi ha meno capacità di tutelarsi.

Crediamo in una educazione "forte", non in un modo di vedere la vita che "non fa male", ma in scelte personali serie, che accettano anche il rischio della fatica, ma che vogliono incidere sui grandi problemi della vita col dare ad essi risposte a senso.

Certo la solidarietà è valore impegnativo, e difficile è soprattutto la sua traduzione in scelta concreta: nel proporlo ai giovani, ben avvertiamo la resistenza e i limiti che la realtà impone.

Dai Capi e dai Quadri viene la richiesta di specificare, di dare alla solidarietà connotazioni più concrete. È difficile dare qui indicazioni che trovano solo nella realtà territoriale il loro specifico.

Il progetto vuole però trovare dopo una prima parte di approfondimento culturale sul tema, un secondo momento che dia spunti, indirizzi e idee per rendere nella prassi il tema della solidarietà

In questo senso lo sforzo deve essere quello di penetrare alcuni luoghi impermeabili al valore della solidarietà, pensiamo, per esempio, all'utilizzo delle risorse e all'uso di certa politica.

3.2 I Capi

La responsabilità di questo progetto per i ragazzi è affidata ai Capi e al sottile filo che lega il Capo con il ragazzo. Siamo coscienti che i carichi, e non solo di responsabilità, graviti sui Capi sono sempre più onerosi ed è nostro compito dare loro il sostegno e gli strumenti necessari perchè essi possano compiere sempre meglio il loro servizio.

Le iniziative della Branca vanno perciò sempre di più nella direzione di una formazione di Capi che siano Testimoni, Volontari ed Educatori.

Testimoni nella Chiesa, del Cristo risorto che ci chiede di essere evangelizzatori nella risposta alla nostra vocazione specifica.

Volontari nel senso stretto di chi vuole servire e che fa di questa azione volitiva, di questa libera scelta, non costretta da situazioni, motivo di ricerca e approfondimento.

Ed Educatori cioè "esperti in umanità" che sanno liberare le domande più profonde sulla vita dalle coscienze dei loro ragazzi e proporre, nella libertà, delle risposte di senso a queste domande.

La scelta di porre come obiettivo del progetto lo spessore motivazionale del Capo nasce dalla necessità di aiutarli a chiarire la finalità della propria azione, senza la quale non vi è intenzione, ma casualità educativa.

Rendendoci conto che questo appena esposto è un obiettivo che deve starci sempre davanti, ma che mai verrà raggiunto (anche per il veloce ricambio dei Capi) crediamo oggi di dover aiutare i Capi a far compiere ai giovani quei processi di razionalizzazione che rendono educativa l'attività R/S e la fanno diventare storia personale.

I Capi dell'Associazione, ed anche perciò delle Branche R/S, sono oggi un patrimonio di grande valore non solo nei confronti degli interlocutori diretti della nostra azione (giovani, genitori, amici, ecc.) ma anche per la Chiesa e la società nel suo insieme. Essi testimoniano valori importanti, vivono il loro servizio in modo appassionato, sono portatori di esperienze di vita spesso assai significative.

Ma per aiutare la qualità del loro servizio, compito dei quadri è quello di cercare di individuare anche i loro punti deboli.

In tal senso, a noi pare che i Capi della Branca R/S si muovono oggi entro due modelli alternativi: coloro che "pensano", "studiano" e difficilmente aiutano i ragazzi a collegare i contributi culturali all'esperienza concreta da un lato; coloro che stimolando esperienze le fanno restare mero attivismo, senza sufficientemente aiutare i giovani a interiorizzarle, col dar loro quel respiro culturale nel quale esse affondano le motivazioni.

Il compito della Branca sarà allora fornire modelli e sussidi affinché dall'incontro tra la cultura contemporanea e l'esperienza nasca una evoluzione della pedagogia Scout in tale direzione.

3.3 I Settori di lavoro

Da queste due linee fondamentali - i Rovers e le Scolte persone solidali - e - i Capi testimoni, volontari ed educatori - nascono poi i quattro settori specifici di

lavoro del progetto:

- La catechesi
- I filoni
- La revisione della Progressione Personale
- La revisione dell'uso del Metodo

La catechesi

La catechesi nella Branca R/S intende avere i suoi punti di riferimento nel P.U.C., all'interno del cammino di fede di tutta l'Associazione, e nel cammino di catechesi della Chiesa in Italia.

Il tema "incontrare Cristo risorto nella Chiesa" proposto alla Branca per i prossimi anni, intende approfondire la dimensione sacramentale della Chiesa, e quindi aiutare i Rovers, le Scolte e i Novizi a motivare sempre meglio la propria scelta ecclesiale, scoprendone man mano le conseguenze che ne derivano.

Riteniamo infatti che nell'attuale contesto secolarizzato i giovani che maturano la loro scelta di fede cristiana vadano aiutati sia ad instaurare un rapporto personale e solido con il Signore risorto, vivente in mezzo a noi e presente accanto a noi "fino alla fine dei tempi", sia a cercare questa presenza anzitutto nella Chiesa, corpo di Cristo, nella quale abbiamo la possibilità di essere sue membra, legati a Lui come i tralci alla vite, e di formare tra di noi una comunione che non sia soltanto frutto della nostra buona volontà, ma dono dello Spirito, capace di superare ogni ostacolo e divisione.

Una chiara e forte coscienza ecclesiale è inoltre la condizione ed il punto di partenza per essere testimoni, secondo l'insegnamento della 1 Gv.1, lss:

"Ciò che abbiamo visto e udito noi lo annunciamo a voi, perchè abbiate comunione con noi, e la nostra comunione è col Padre e col Figlio suo Gesù Cristo ...".

I filoni

I filoni sono spaccati di realtà che offrono ai Capi sia un approfondimento culturale sia dei contributi concreti di lavoro con i Clan/Fuochi e Noviziati.

Le sei tematiche saranno rilette alla luce dell'obiettivo educativo della solidarietà e rappresenteranno i "luoghi" nei quali la solidarietà diventerà valore tradotto in scelta concreta di impegno personale.

Il tentativo è perciò quello di dare un contributo alla difficile lettura della realtà, ricomponendola poi in un'immagine, quella della città solidale, del luogo cioè che pur nella complessità mira ad un unico obiettivo.

I temi saranno: essere solidali con l'ambiente, tra uomo e donna, nell'uso dell'informazione e della comunicazione, con gli emarginati, attraverso la politica e nell'economia e nel lavoro.

All'interno di tale prospettiva, verranno pubblicati i sei sussidi che riprendono e rielaborano il libro sui filoni prodotto per la Route Nazionale. A questi si aggiungeranno poi dei "sussidi integrativi" con esperienze su ciascun tema fatte dai Clan/Fuochi e/o da Zone e Regioni. Si svolgeranno poi nelle Regioni, ma con carattere nazionale dei convegni sui sei temi per aiutare i Capi a tradurre questi strumenti, per stimolarne l'utilizzo e per confrontarlo là dove siano già stati utilizzati.

La revisione della progressione personale

Si avverte oggi all'interno della Branca la necessità di riflettere, in concomitanza

con la riflessione sulla Partenza, su quale percorso porti i Rovers e le Scolte a scelte mature di autoformazione.

Sarebbe forte la tentazione di incorrere nell'errore di racchiudere la Progressione Personale in tappe rigide oltre a quelle già previste nel Regolamento, ma che in questa fascia di età avrebbero invece scarso senso pedagogico. Nel ripensare a questo strumento riteniamo molto importante puntare la nostra attenzione sulla necessità di aiutare i giovani a fare sintesi delle diverse esperienze e dei diversi mondi vitali (la famiglia, il servizio, il lavoro o la scuola, ecc.) ricomponendo, per quanto possibile, la frammentazione nella quale si svolge la loro vita.

L'idea di concepire la Progressione Personale nelle Branche R/S come progressione "per ambiti" risponde a due esigenze complementari: da un lato aiutare i giovani a "trasferire" le acquisizioni, le "competenze" personali anche valoriali da un mondo vitale all'altro; insieme, dalla necessità di allargare tali ambiti sul modello di cerchi concentrici sempre più ampi, che proiettano il giovane da ambienti protetti in altri meno protetti. Ambienti, questi ultimi, nei quali al progressivo venir meno delle mediazioni fa riscontro l'affascinante avventura di nuovi orizzonti che vanno aprendosi all'impegno e alla voglia di servire di ciascuno.

Una riflessione già avviata ci ha portato a ritenere che vada fatta maggiore chiarezza non solo sui momenti significativi dell'iter ma soprattutto sugli strumenti utilizzabili. In particolare è apparsa chiara la necessità di trovare uno strumento metodologico capace di rappresentare l'elemento emblematico del processo formativo rispetto ad un obiettivo educativo.

Un mezzo cioè che permetta l'osservazione, il giudizio, l'azione e la verifica in un unico strumento metodologico.

Sarà inoltre necessario ripensare a tutto l'iter formativo dei Rovers e delle Scolte ponendo attenzione anche a coloro che sceglieranno il servizio esterno all'Associazione come loro vocazione.

La revisione dell'uso del Metodo

Se pure ad uno sguardo superficiale sembra ricavarsi l'impressione che i Capi di Brancha R/S conoscano la metodologia, dalla lettura dei dati dei questionari della Route Nazionale risulta in uso parziale di essa. L'unico strumento che tutti i Clan/Fuoco e Noviziati usano sicuramente è la Strada, mentre altri strumenti sono notevolmente meno utilizzati (ad esempio l'Hike).

Inoltre emerge un uso della metodologia prevalentemente finalizzato al gruppo più che all'educazione del singolo.

In questo senso si rende necessaria una ripresa ed una rivalutazione degli strumenti "tradizionali" del metodo, migliorando l'"arte del capo" e valorizzando le potenzialità connesse ad un uso corretto ed intelligente della metodologia scout.

Ma insieme a questo, si avverte oggi una significativa vivacità a supportare l'attività nei Clan/Fuochi e nei Noviziati con una serie di strumenti attivati da Zone e Regioni (delegati delle Comunità R/S, work-shop, cantieri, "botteghe", "granai", ecc.). Occorre far sì che questa ricchezza divenga piano piano patrimonio di tutti.

L'obiettivo di fondo di questo lavoro sarà l'impegno a riaffascinare i Capi al Metodo di Brancha R/S dando loro gli strumenti per coglierne tutta l'importanza pedagogica.

CONCLUSIONE

Nel presentare a voi, Consiglieri Generali, questa relazione abbiamo cercato di trasmettervi le attese, i nodi, le proposte che siamo riusciti a leggere nella realtà attuale delle Branche R/S.

Se un senso possiamo dare a quanto fin qui detto, è nella direzione di uno Scouting maturo e significativo, in grado di formare persone forti, libere, sinceramente alla ricerca del bene comune.

Per fare questo siamo convinti della necessità di offrire, da parte nostra e di tutti i Capi, proposte profonde ma anche concrete, vere eppure attuali: per far crescere una Branca in grado di porsi come segno autentico di speranza per la Chiesa e la società.

Formazione Capi

PREMESSA

A conclusione di un cammino lento e spesso non facile di quadriennio di vita del Settore, questa relazione si presenta come una costruzione razionale del lavoro fatto in gruppi formati da Incaricati Regionali e componenti della Pattuglia Nazionale Formazione Capi.

Il contenuto di questo scritto è quindi espressione non dei soli Responsabili Centrali del settore o della Pattuglia Nazionale ma sostanzialmente e effettivamente è stato portato avanti da tutti quelli che operano nel settore.

La relazione della Formazione Capi al Consiglio Generale 1989 è una relazione "in itinere", nell'alternanza dei Consigli Generali, sui lavori in corso, vuole essere anche una ricapitolazione organica e globale delle competenze della Formazione Capi da cui derivare le mozioni che, votate, esprimeranno in termini progettuali il lavoro futuro.

Ciò risponde esplicitamente ai mandati del Consiglio Generale 1987 e cioè alla richiesta di revisione completa dell'iter di Formazione Capi, e in particolare la verifica delle funzioni e dei contenuti:

- della Route d'Orientamento
- dei Corsi Regionali di Branca
- dei Campi Scuola Nazionali
- dell'iter per adulti di provenienza extrassociativa
- dei momenti di aggiornamento metodologico per Capi che si avvicindano nelle diverse Branche
- dei momenti formativi non legati all'iter istituzionale (Campi Bibbia, Campi di Specializzazione,
- dell'anno di servizio intercorrente tra il Corso Regionale e il Campo Scuola Nazionale
- del Campo per Capi Gruppo
- del Progetto del Capo.

Proponiamo contestualmente le modifiche allo Statuto e al Regolamento che sono la concretizzazione degli sviluppi dei mandati e delle loro conclusioni.

Su esse il Consiglio Generale è chiamato ad esprimersi.

INDICE**I) FORMAZIONE CAPI ISTITUZIONALE**

- A) Route d'Orientamento al Servizio educativo e partecipazione al Servizio prima del Campo Regionale
- B) Campo Regionale di Formazione Metodologica
- C) Il Tirocinio
- D) Campo Nazionale di Formazione Associativa e Nomina a Capo
- E) Campo per adulti di provenienza extrassociativa
- F) Campo per Capi Gruppo
- G) Campi per Assistenti Ecclesiastici

II) FORMAZIONE PERMANENTE

- A) Il Progetto del Capo
- B) Campi Bibbia e Campi Catechesi
- C) Cantieri di Specializzazione

III) FORMAZIONE RICORRENTE**IV) FORMAZIONE DEI FORMATORI DI CAPI E FORMAZIONE QUADRI**

- A) Incontro Nazionale Capi Campo
- B) Incontri Interregionali

V) QUADRO SINOTTICO SULLA FIGURA DEL CAPO**I) FORMAZIONE CAPI ISTITUZIONALE****A) Route di Orientamento al servizio educativo in Associazione (R.O.S.E.A.)**

La Route è una occasione di Progressione Personale della Scolta e del Rover in Comunità R/S che diventa prima tappa dell'Iter di Formazione Capi al momento in cui viene fatta la scelta di frequentare il corso di Formazione metodologica.

Ad essa partecipano Rovers e Scolte alla fine del terzo anno di Comunità R/S, oppure Rovers e Scolte e extrassociativi di analoga maturità ed esperienza, che non abbiano oltre i 21 anni di età e che intendano intraprendere il cammino di Formazione Capi in Associazione.

Con la Route d'Orientamento al servizio educativo in Associazione l'AGESCI vuole offrire una occasione finalizzata e qualificata di proposta per il servizio educativo del Rover e della Scolta in Associazione.

I contenuti.

1. a- le motivazioni alla scelta di servizio;
- b- le scelte del Capo;
- c- la valenza politica dell'educazione: riferimenti per una scelta di servizio educativo;
- d- la progettualità nel lavoro educativo;
- e- educare con un metodo e educare col metodo scout.

2. a- Essere Associazione: conoscenza e coscienza dell'identità associativa;
- b- le Branche e la loro proposta educativa (come il Metodo usa strumenti diversi per i suoi obiettivi).

Obiettivi:

- far vivere a Rovers e Scolte un evento associativo;
- dare la possibilità di un approfondito confronto con le esperienze e le proposte della Associazione.

La Route d'Orientamento deve essere condotta in stile Rovers/Scolte, con uno staff interbranca, costituito sulla base di criteri decisi nell'ambito del Comitato Regionale, su proposta della Formazione Capi e delle Branche Rovers/Scolte.

Nel corso della Route d'Orientamento verranno proposte esperienze dirette di attività di Branca, in modo da viverne lo stile e lo spirito tipico. L'impostazione sarà pragmatica, esperienziale, riflettendo su attività vissute.

La Route d'Orientamento deve inserirsi in un cammino di Branca Rovers/Scolte: la verifica dell'esperienza avviene in Clan-Fuoco. Essa si rivolge ai Rovers e alle Scolte come una proposta di servizio, accanto ad altre esperienze, nell'ambito della vita di Clan-Fuoco, per poter esprimere in scelte concrete gli obiettivi educativi del precedente periodo di formazione.

La durata della Route d'Orientamento è di 5 giorni.

Compito dello staff non è tanto di esprimere una valutazione dell'allievo, quanto di dargli suggerimenti per il suo cammino di maturazione, la sensibilità a vivere alcune attenzioni, a stabilire rapporti, a cogliere la dinamica delle relazioni; a percepire gli altri, l'ambiente; a sviluppare le attitudini a lavorare con gli altri, ad aderire a dei fini, alla verifica.

Tali suggerimenti saranno inviati alla Comunità di appartenenza.

Partecipazione al servizio prima del Campo Regionale.

Dopo la Route d'Orientamento i Rovers e le Scolte possono iniziare una esperienza di servizio con una certa continuità in Associazione, partecipando alle fasi progettuali ed alla realizzazione delle attività di Unità, senza l'assunzione diretta di responsabilità educativa che appartiene al Capo Unità.

Devono tuttavia essere rispettate alcune attenzioni:

- l'esperienza di servizio deve essere decisa nella Comunità R/S, tenendo conto delle necessità espresse dalla Comunità Capi. Tale esperienza deve integrarsi con la normale vita di Clan-Fuoco e di questa si deve procedere alla verifica, una volta compiuto il periodo di servizio;
- lo staff dell'Unità in cui viene svolto il servizio deve avere un atteggiamento pedagogico-didattico verso il Rover e la Scolta, curando il "trapasso delle nozioni";
- il Rover e la Scolta devono fondamentalmente fare esperienza di Progetto di attività educativa in Unità, in relazione al programma attuale al momento del loro servizio (analisi, obiettivi, risorse e mezzi, gestione, verifica), ferma restando la responsabilità del Capo Unità.

B) Campo Regionale di Formazione Metodologica

Si rivolge a chi ha partecipato da almeno un anno alla Route d'Orientamento, per il Corso delle Branche L/C ed E/G, a chi ha almeno 21 anni per la Branca R/S, ferma restando la partecipazione alla R.O.S.E.A.

Si rivolge inoltre ad adulti di provenienza anche associativa, che abbiano la Partenza o di almeno 21 anni, di cui la Comunità Capi, in collaborazione con la Zona, valuta adeguata la maturità ed il livello di conoscenza del Metodo scout.

Il Corso di formazione metodologica è organizzato dalla Formazione Capi Regionale in collaborazione con le Branche ed ha la durata di una settimana. Il Corso di formazione metodologica può svolgersi anche nella forma di un week-end seguito da quattro giorni con lo stesso stile e gli stessi contenuti del Corso continuativo settimanale.

Il Corso Regionale è un evento fortemente metodologico, dal taglio esperienziale. Vengono proposte esperienze di attività da vivere in prima persona e attraverso il successivo approfondimento e la riflessione comune si traggono gli elementi teorici generali secondo un procedimento induttivo.

È un evento associativo regionale, di formazione personale con carattere di esemplarità, di esperienza di riferimento per quanto riguarda il rapporto tra Capo e ragazzi, l'integrazione nell'attuazione di un progetto ed il lavoro per gruppi, la vita di fede.

Si tratta di un momento di particolare stimolo alla maturazione ed all'approfondimento della motivazione al servizio educativo con il metodo scout.

I contenuti sono:

- indicazioni ed orientamenti di fondo dell'Associazione;
- i 4 punti di B.-P. negli strumenti metodologici delle Branche;
- esperienze degli strumenti e tecniche tipiche del metodo per le Branche cui si riferisce il Corso Regionale, sottolineando la globalità ed unitarietà del Metodo;
- le caratteristiche sociopsicologiche della età delle Branche ed i bisogni educativi;
- le motivazioni pedagogiche degli strumenti metodologici specifici delle Branche, in modo particolare in rapporto alla situazione socio-culturale generale e della propria realtà territoriale (Elementi di analisi);
- le competenze specifiche del Capo delle Branche (l'arte del Capo): verifica delle attitudini educative;
- il Progetto Unitario di Catechesi: elementi generali ed approfondimento della parte relativa alle Branche;
- la Comunità Capi: elementi sintetici sul Progetto Educativo e sui programmi di Unità.

C) Il Tirocinio

Il Tirocinio è un periodo di formazione in una Unità che si effettua dopo il Corso di Formazione Metodologica.

Il Tirocinio rappresenta una occasione di servizio adulto verso se stessi e verso gli altri per il futuro Capo.

Esso segue la partecipazione al Corso metodologico ed ha la durata di un anno scout. Al termine di tale anno può essere frequentato il Campo Nazionale di Formazione Associativa.

Nel periodo di tirocinio il futuro Capo, cura due aspetti:

- la propria formazione personale;
- la competenza metodologica.

a. Per la propria formazione, il futuro Capo:

- vive attivamente il proprio servizio in Associazione;
- elabora e formula in modo compiuto e coerente la propria proposta educativa ai ragazzi, assumendo responsabilità concrete nella direzione di Unità sotto la guida del Capo della Unità stessa;
- verifica, nella quotidianità dell'impegno e nel realismo della propria organizzazione personale, le sue scelte;

- testimonia i valori in cui crede nell'ambito della vita di fede, dell'impegno politico, della prassi morale, del lavoro e dello studio;
- verifica il processo di maturazione del Progetto del Capo, sul piano dei principi teorici e sulla loro concreta attuazione.

b. Attraverso la pratica, il futuro Capo verifica la propria competenza metodologica, con l'aiuto del/la Capo della Unità in cui presta servizio e della Comunità di appartenenza. Egli partecipa inoltre a specifiche iniziative di approfondimento metodologico organizzate a cura delle Branche e/o della Formazione Capi di Zona e/o Regionale, con il supporto delle Branche e della Formazione Capi Nazionale.

Gli incontri metodologici per i tirocinanti prevedono l'approfondimento degli strumenti del metodo delle Branche; ad essi possono partecipare:

- i tirocinanti, che hanno frequentato il Campo metodologico;
- i Capi, già in possesso di nomina a Capo, che svolgono servizio in una Branca diversa da quella per la quale hanno frequentato l'iter;
- coloro che, pur avendo frequentato il Campo metodologico per una Branca, svolgono servizio in un'altra Branca. In questo caso Zona e/o Regione fissano il numero minimo di incontri cui sarà necessario partecipare.

Tali incontri permetteranno ai futuri Capi di confrontare le esperienze apprese "in situazione" e di imparare "l'arte del Capo" anche dai Capi esperti.

I Capi Gruppo e l'Assistente curano che all'interno della Comunità Capi venga effettuata la verifica del tirocinio compiuto sia che il futuro Capo sia ancora in Clan sia che si trovi in Comunità Capi, attraverso gli strumenti che saranno ritenuti più idonei.

I Capi Gruppo e i Responsabili di Zona faranno riferimento alla verifica del tirocinio ed alla partecipazione agli incontri metodologici al momento della compilazione della scheda di presentazione per la partecipazione al Campo Nazionale.

D) Campo Nazionale di Formazione Associativa e Nomina a Capo

Il Campo Scuola Nazionale abilita a divenire Capo dell'Associazione ed è una esperienza di formazione globale della persona.

Gli scopi del Campo sono:

- aiutare la verifica e la valutazione critica della scelta educativa, del significato del Metodo, dell'esperienza di servizio educativo vissuto in precedenza;
- fornire idee e mezzi per formulare proposte organiche, legate alle realtà ambientali in cui si opera, per dare vita ad un Progetto Educativo;
- approfondire la scelta di essere educatore alla fede, offrendo momenti di annuncio esplicito e di testimonianza reciproca, e cercando modi e mezzi per essere "evangelizzatore e catechista";
- fornire elementi per il proprio vissuto, analizzando la propria esperienza in termini di valori, di orientamento e di scelte effettuate;
- offrire stimoli per vivere a tutti i livelli in maniera consapevole la partecipazione in Associazione ed all'interno della Comunità Capi.

Il Campo si rivolge ad adulti che abbiano frequentato un Campo metodologico e che abbiano seguito il Tirocinio per le stesse Branche per almeno un anno scout. Ciò per acquisire la necessaria esperienza nelle Branche ed in Associazione attraverso un servizio continuativo in Unità ed in Comunità Capi, che consenta la realizzazione degli scopi formativi del Campo Nazionale.

I contenuti del Campo Nazionale devono essere vissuti con il taglio di educazione:

- al confronto tra adulti ed al dialogo;
- alla sensibilità nei confronti dell'ambiente e del territorio;
- all'impegno alla progettualità ed alla formazione personale permanente.

Il programma contiene temi comuni e temi specifici delle Branche cui il Campo si riferisce.

Temi comuni:

- verifica e condivisione delle scelte in tema di:
 - fede (da laici nella Chiesa)
 - impegno politico
 - prassi morale
 - lavoro.
- L'Associazione come struttura ed il Movimento Scout e Guide a livello mondiale: problemi, funzionamento, partecipazione in AGESCI; essere Capi di una Associazione in un Movimento (educazione alla dimensione internazionale).
- La Comunità Capi: senso, identità, vita. Il Progetto Educativo.
- L'educazione oggi. La valenza politica dell'educazione.
- L'educazione ambientale e gli altri temi emergenti in Associazione.
- L'animazione di adulti:
 - a- progettazione educativa
 - b- direzione di Unità
 - c- Comunità Capi
 - d- Strutture.
- Rilettura degli elementi essenziali del Metodo scout e la continuità del Metodo stesso.

Temi specifici delle Branche:

- gli orientamenti delle Branche in collegamento con l'esperienza vissuta;
- la traduzione nel lavoro educativo delle indicazioni delle Branche.

Lo stile del Campo deve prevedere modalità di lavoro tipiche di adulti che hanno l'obiettivo della formazione (cogestione-lavoro su obiettivi e progetti-verifiche ...) più che sullo stile specifico di Brancha. Nel Campo vengono proposte attività dimostrative e create occasioni di verifica. In esso devono essere inserite esperienze tipiche dello Scouting e del Guidismo, funzionali alla proposta formativa personale del Campo (vita comunitaria-hike-veglia-deserto-gioco-festa-campo ...) vissuti da adulti. Nello svolgimento del Campo dovrà essere dedicato uguale tempo ai contenuti associativi comuni ed alla riflessione specifica di competenza metodologica tipica della Brancha.

Coloro che hanno frequentato il Campo Nazionale possono richiedere con la loro Comunità Capi la nomina a Capo: in questo modo possono ottenere il brevetto di Capo dell'AGESCI, insieme al brevetto internazionale con l'ottenimento della Wood-Badge.

E) Campo per adulti di provenienza extra-associativa

Tale Campo si configura come segno e ricerca di apertura nei confronti di una più seria politica di sviluppo e vuole essere risposta ad una domanda di qualificazione da più parti avanzata.

Pur rappresentando una esigenza variabile legata alla realtà locale, è una situazione presente e diffusa. Al fenomeno degli adulti di provenienza extrassociativa deve aggiungersi quello della riqualificazione di adulti già scout in tempi "remoti", dando al problema una dimensione rilevante.

Un momento di formazione specifica rivolto ad individui adulti e già fortemente motivati dal punto di vista di una scelta di servizio nella associazione scout deve avere caratteristiche particolari che lo differenziano dagli altri momenti formativi dell'iter istituzionale e rispondere ad esigenze diverse.

Gli adulti trovano in tali momenti di formazione l'occasione per approfondire la loro esperienza in relazione ai principi di fondo dello Scouting ed alle tecniche ed agli strumenti delle metodologie di Brancha.

Il Campo si rivolge ad adulti di provenienza extrassociativa o con esperienza remota di Scouting, già inseriti o da inserire in una Comunità Capi. Coloro

di età compresa tra i 21 ed i 25 anni frequenteranno due week-end di introduzione generale sullo Scouting, prima di inserirsi nel Campo Regionale metodologico.

Per coloro che hanno superato i 25 anni, ai 2 week-end seguiranno 4 giorni con impostazione interbranca, con i contenuti e lo stile del Campo metodologico e ne avranno la validità. Spetta comunque alla Zona valutare l'orientamento all'una od all'altra modalità, secondo le esigenze e le caratteristiche della persona.

Il Campo, nel tener conto delle esigenze e delle caratteristiche di coloro cui si rivolge, dovrà:

essere in grado di soddisfare necessità di adulti e fornire:

- * una conoscenza di ciò che lo Scouting è e propone, dei suoi valori e del suo stile
- * gli strumenti di acquisizione di un linguaggio e di uno stile propri dello Scouting
- * una competenza metodologica sufficiente a garantire l'inserimento corretto in uno staff di Unità
- * gli strumenti di comprensione di ciò che è una Comunità Capi, del suo ruolo in Associazione e dell'Associazione stessa.

Nel corso del 1° fine settimana:

presentazione dello Scouting come valori e come metodo pedagogico; dell'AGESCI come Associazione scout; del Patto Associativo; della Comunità Capi.

Nel corso del 2° fine settimana:

l'essere associazione (la partecipazione, il significato di un progetto comune); il rapporto adulto/ragazzo all'interno dello Scouting; gli elementi essenziali dello Scouting (natura, gioco, interdipendenza tra pensiero ed azione, autoeducazione, ecc.).

Al campo:

l'educare con un progetto, il progetto educativo, progetto/programma, la continuità del metodo ed i cardini della metodologia scout di ciascuna Branca (strumenti e tecniche), la Progressione Personale, psicologia delle tre fasce dell'età evolutiva, il PUC, ecc.

Tutto questo deve essere vissuto facendo esperienze concrete di vita di Branca (vedi: ad es. Caccia e Volo, Impresa, Hike, Veglia, Fuochi, ecc.), in ciascuno dei sottogruppi in cui si articola il gruppo degli allievi nei momenti specifici di Branca.

Lo staff:

Capi delle varie Branche capaci di essere formatori di adulti reperiti in Zona ed in Regione in collaborazione con la Formazione Capi (per es. Capi Campo, Capi con grösse esperienze nel campo dell'educazione degli adulti). È necessario che lo staff rimanga lo stesso per tutti e tre gli eventi per permettere un miglior approfondimento dei temi, all'interno della continuità di un rapporto interpersonale.

Aspetti normativi:

il campo nasce con l'intento di offrire un'esperienza di formazione che consenta ad adulti di provenienza extra associativa o con esperienza "remota" di Scouting di acquisire gli strumenti indispensabili ad affrontare e concretizzare un'esperienza di servizio in Associazione.

Esso è concepito per loro come primo momento di Formazione Capi, ed equiparato alla frequenza alla R.O.S.E.A.

Tuttavia la conoscenza diretta degli allievi e la valutazione delle loro reali capacità tecnico-metodologiche potrà di volta in volta suggerire allo staff e alla Zona di appartenenza la necessità di obbligare l'allievo alla frequenza del Corso Regionale Metodologico o del solo periodo di tirocinio.

Il Campo per adulti di provenienza extrassociativa è organizzato dalla Regione (o gruppi di Regioni) in relazione alle esigenze numeriche, in collaborazione con le Zone.

F) Campo per Capi Gruppo

Punti essenziali per la sua formazione

Sintetizziamo i processi e le azioni in tre settori: l'animazione, la regia e la progettualità: caratteristiche essenziali della sua formazione.

1) L'Animazione

- a) - I processi più significativi
- scambiare informazioni
 - manifestare opinioni e valutazioni su idee e avvenimenti
 - decidere (contribuire ad una volontà comune)
 - darsi sostegno reciproco (mettersi nei panni di...)
 - scambiare messaggi: affettivi-interpersonali valutazioni e sentimenti
 - essere capaci di esprimere le proprie caratteristiche.
- b) - Le principali azioni di animazione sono:
- proposizione di un programma specifico;
 - gestione dei singoli eventi: riunioni, uscite;
 - ricordare gli obiettivi, la funzione, la storia del gruppo;
 - facilitare i rapporti interpersonali "dentro" e "fuori" del gruppo;
 - preparare una riflessione sulla evoluzione del gruppo.

2) La Regia

- Pensare, simulando, alle situazioni che si progettano
- attivare i diversi eventi secondo una sequenza di crescita mirata, flessibile, controllata
- ricordare che, in Comunità Capi, gli eventi significativi sono:
 - riunioni (occorre specializzarle)
 - attività scout
 - lavori per sottogruppi
 - colloqui individuali
 - incontri religiosi.

3) La Progettualità

- È una componente fondamentale di crescita personale, di gruppo, di una organizzazione
- richiede e aiuta a sviluppare la volontà, la tolleranza del rischio, del nuovo ...
- utilizza un metodo (che è disciplina, sforzo di decantazione, di espressione, di priorità ...)
- ricerca di concretezza (tempo, spazio, operatività)
- ha bisogno di chiarezza (comunicazione, coinvolgimento, interazione ...)

Sinteticamente: - sapere conoscere la dinamica adatta per gestire un gruppo di adulti;

- sapere lavorare per obiettivi;
- sapere pregare e vivere la fede da adulti.

G) Campi per Assistenti Ecclesiastici

L'articolo 7 dello Statuto afferma che gli adulti in servizio educativo sono i Capi e gli Assistenti Ecclesiastici.

L'articolo 9 chiarisce che gli Assistenti Ecclesiastici sono sacerdoti corresponsabili del Progetto Educativo ai vari livelli di appartenenza. Per questi motivi è estensibile anche a loro quanto dice l'articolo 3: gli adulti in servizio educativo (che partecipano all'esperienza di crescita personale e di fede dei ragazzi) pur nella diversità dei ruoli attuano la loro presenza nei modi propri dello Scautismo.

Infine l'articolo 80 del Regolamento di Formazione Capi sancisce che "l'Associazione favorisce la formazione metodologica degli Assistenti Ecclesiastici organizzando Campi Scuola appositi o promuovendo la partecipazione degli Assistenti Ecclesiastici ad altri eventi formativi offerti dall'Associazione".

Con questi presupposti l'Associazione ha finora proposto agli Assistenti Ecclesiastici in maniera non particolarmente incisiva e comunque scoordinata questi tipi di eventi:

- Campi Nazionali di Formazione Metodologica;
- Campi di Catechesi;
- Campi di Preghiera;
- Convegni e Seminari Nazionali e Locali su temi particolari;
- Incontri periodici, a seconda delle diverse situazioni, Regionali o di Zona.

Partendo dai medesimi presupposti sopra enunciati e nel tentativo di valorizzare il ruolo degli Assistenti Ecclesiastici in Associazione, come da più parti richiesto (vedi documento Educazione alla Fede - Atti del Consiglio Generale 1988 punto 4.8 e punto 1 della mozione di approvazione del documento), la Formazione Capi propone:

1. A Livello di Zona

Ogni Zona realizzi durante l'anno almeno tre incontri di tutti gli Assistenti Ecclesiastici censiti con i Responsabili e l'Assistente Ecclesiastico di Zona, che siano occasioni:

- a. di confronto delle varie esperienze che ogni Assistente Ecclesiastico sta vivendo all'interno del proprio gruppo;
- b. di formazione su temi specifici con particolare attenzione a quelli di tipo metodologico/catechetico;
- c. di supporto agli Assistenti Ecclesiastici e ai Responsabili di Zona nella traduzione dei piani pastorali diocesani nella realtà scout;
- d. di promozione dello Scautismo all'interno della Diocesi di appartenenza.

2. A Livello Regionale

- a. Ogni Regione, in accordo con i Vescovi delle singole Diocesi di cui fanno parte:
 - promuove degli incontri di promozione dello Scautismo all'interno dei seminari;
 - consente e riconosce la partecipazione alla vita associativa in Comunità Capi come momento di esperienza pastorale ai teologi di 4°, 5° e 6° anno interessati.
- b. La Formazione Capi Regionale si preoccuperà inoltre di garantire la presenza negli eventi di Formazione Regionali, di un Assistente Ecclesiastico nominato e preparato.

- Questa preparazione avverrà attraverso un incontro annuale specifico che l'Assistente Ecclesiastico e i Responsabili Regionali in collaborazione con la Formazione Capi Regionale preparerà in tempi e modalità adeguate ai partecipanti.

3. A Livello Centrale

La Formazione Capi Nazionale tenendo conto dell'importanza che l'Associazione attribuisce al ruolo dell'Assistente Ecclesiastico, alla sua preparazione e al suo coinvolgimento, propone dei Campi Scuola Nazionali di Formazione Metodologica e di Approfondimento Metodologico.

- a. Il Campo Scuola Nazionale di Formazione Metodologica è rivolto agli Assistenti Ecclesiastici che hanno poca esperienza di Scouting (1-3 anni) e/o si accostano per la prima volta all'Associazione.

Lo stile sarà quello della tradizione di Colico/Codera instaurata da Mons. Ghetti che si basa su questo programma tipo:

- breve storia dello Scouting;
- valori fondamentali dello Scouting;
- "Educare": perché, come, alla fede;
- presentazione completa ed esperienziale della metodologia delle tre Branche;
- descrizione della struttura associativa e delle sue articolazioni;
- relazioni/discussioni su: Patto Associativo
Ruolo dell'Assistente Ecclesiastico
Progetto Educativo

Questo tipo di Campo può essere organizzato dalle Regioni, in relazione alle loro esigenze numeriche, con la collaborazione della Formazione Capi Nazionale.

- b. Il Campo Scuola Nazionale di Approfondimento Metodologico è rivolto agli Assistenti Ecclesiastici che hanno già una certa esperienza associativa e/o che si accingono a ruoli di Assistenti di Zona e Regionali e/o in Eventi di Formazione Capi:

Lo stile sarà quello di un Campo scout

Il programma potrebbe contenere questi temi:

- nodi principali dell'educazione alla Fede nelle tre Branche;
- la figura dell'Assistente Ecclesiastico in Associazione nelle sue diverse funzioni;
- Scouting e Chiesa locale: laicità dell'Associazione e impegno apostolico dei laici;
 - Associazione: articolazione territoriale e sue finalità con particolari riferimenti alla Comunità Capi e alla Zona;
 - educazione all'amore e coeducazione;
 - AGESCI, volontariato educativo e impegno politico;
 - Educazione: alla non emarginazione - all'internazionalismo - all'ambiente.

Entrambi i Campi proprio per l'importanza che rivestono saranno:

- propagandati adeguatamente attraverso la stampa associativa e non;
- programmati nei periodi più opportuni, cioè escludendo in particolare quei periodi del calendario liturgico dove difficilmente un sacerdote è disponibile (Natale, Pasqua, Morti, ecc.).

II) FORMAZIONE PERMANENTE

A) Il progetto del Capo

Le problematiche di fondo sono state già ampiamente trattate nel dossier apparso su "Proposta Educativa" n° 8/1988.

Mettiamo ancora in evidenza alcuni concetti fondamentali.

- 1) È uno strumento con il quale il Capo può misurare e verificare la propria Progressione Personale, in modo da poter far meglio il punto sulla sua realtà e sugli obiettivi del suo cammino di uomo e di educatore.
- 2) È uno strumento vivo e quindi variabile di anno in anno e deve essere usato personalmente da tutti i Capi.
- 3) Nella scheda di partecipazione al Campo Nazionale, per una migliore comprensione e conoscenza della persona, saranno indicati i punti fondamentali del progetto stesso.
- 4) A livello generale si può così schematizzare:
 - **io e la realtà:** si puntualizzeranno le posizioni e gli atteggiamenti che ogni Capo assume nel concreto di quella realtà e quali potranno essere i cambiamenti che questa realtà richiede in noi stessi;
 - **io e il servizio:** a seconda del servizio che si deve espletare e a seconda delle persone che si devono servire, occorre essere pronti a dare una giusta risposta alle loro esigenze modificando quindi i nostri atteggiamenti, le nostre acquisizioni, le nostre competenze particolari;
 - **io, la Comunità Capi, il Progetto Educativo, l'Associazione:** confronto con gli altri e con le loro caratteristiche, i loro meriti, i loro difetti;
 - **io e la fede:** approfondimento delle tematiche religiose con una conoscenza delle problematiche della fede; vita sempre più vissuta coerentemente alla sequela di Cristo.

B) Campi Bibbia e Campi Catechesi

Mentre rimandiamo anche al documento sulla Fede del Consiglio Generale 1988, trattiamo qui insieme la problematica dei Campi Bibbia e dei Campi Catechesi in considerazione di una genesi comune e per molti versi assimilabile.

Riteniamo che proprio i Campi Bibbia e i Campi di Catechesi debbano ancora, come più avanti diremo nell'esplicitare i problemi secondo noi aperti, meglio definire la loro collocazione rispetto all'iter di Formazione Capi e rispetto alle iniziative di Formazione permanente e di Formazione ricorrente messe in atto dall'Associazione nelle varie Branche e nei vari Settori e ai diversi livelli.

Mentre è fuor di dubbio la significatività e la positività oggettiva delle due esperienze, pur nella diversità di contenuti e di modi, degli eventi, ci sembra abbia assunto una funzione importante nella prospettiva di contenuti associativi la scelta di un luogo permanente come S. Benedetto.

Questa constatazione richiederebbe una riflessione più ampia sul significato non solo emotivo e simbolico dei luoghi in cui fare formazione, pur in presenza di un'esigenza di decentramento imposta da una oggettiva considerazione dei "numeri" dell'Associazione attuale e dalle conseguenze facilitanti o impedienti una reale partecipazione agli eventi formativi.

Ci vengono quindi in mente quei luoghi come Colico e Bracciano, accanto appunto a S. Benedetto, e altri meno noti o non ancora noti come Monte Sole...

I problemi aperti, secondo noi sintetizzabili nei seguenti tre interrogativi, sono:

- quale è il reale sentire dell'Associazione nei confronti dei Campi Bibbia e dei Campi di Catechesi? Sono essi, ad esempio, giudicati "buone iniziative" che anche noi abbiamo o sono considerati inequivocabilmente patrimonio di tutta l'Associazione?
- quale è il senso ecclesiale nei confronti della Chiesa italiana e nei confronti delle Chiese locali di appartenenza dei partecipanti a questi eventi? Quale è il significato formativo di queste esperienze nel progetto educativo che il Capo ha su di sé e quanti Capi sanno che esistono queste opportunità associative per la loro formazione?
- è pensabile che in un futuro più o meno prossimo i Campi Bibbia e i Campi di Catechesi siano collocabili quale specializzazione (non sostitutiva di alcuna fase istituzionale) post iter di Formazione Capi, analogamente ai Campi per Capi Gruppo, i Campi di Specializzazione per Capi in senso stretto e i Cantieri?

C) Cantieri di Specializzazione

Le osservazioni qui espresse dalla Formazione Capi sono concordate col Settore Specializzazioni e complementari alla relazione di quel Settore. La Formazione Capi, d'altro canto, senza alcuna tentazione di voler essere enciclopedica o di doversi pronunciare su tutta la vita dell'Associazione, ritiene di dover attirare l'attenzione dell'Associazione stessa sul fenomeno dei Cantieri di Specializzazione rivolti ai Capi.

Si ritiene, a questo proposito, di importanza essenziale il collegamento sistematico, in fase progettuale e in fase realizzativa, fra i due Settori (Formazione Capi e Specializzazioni), soprattutto nel momento in cui la riflessione sulle tecniche di animazione e sulle dinamiche di gruppo andasse a costituire il supporto psicopedagogico alla competenza nella tecnica del metodo che costituisce lo specifico dei Cantieri di Specializzazione per i Capi.

Ci pare infatti, concordemente, che la competenza richiesta al Capo sia da doversi fondare su una duplice serie di contenuti: competenza psicopedagogica, competenza nella conoscenza della teoria complessiva del Metodo, ma anche competenza nella tecnica del Metodo. I tre termini del polinomio sono, a nostro parere, inscindibili.

La realizzazione di questo obiettivo potrebbe avere il suo avvio programmando sistematicamente la collaborazione fra la Formazione Capi e le Specializzazioni nei momenti istituzionali di Formazione Capi, sperimentalmente a livello delle regioni dove esistono le Basi (Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna).

Analogamente, di concerto anche con le Branche, potrebbe essere avviata un'organica riflessione su alcune tematiche dello Scouting, da attuarsi in momenti di formazione ricorrente e non limitata alle Branche E/G.

In queste ipotesi sta forse la risposta all'interrogativo sul senso di fare specializzazione per i Capi oggi (dopo vent'anni di specializzazioni), con tutte e sei le Branche, nonostante la prevalenza storica a livello educativo delle Branche E/G.

Crediamo che nella prospettiva del Learning by doing (imparare facendo), prospettiva educativa tipica di tutti i movimenti e metodi educativi attivi, Scautismo compreso, queste iniziative di collaborazione fra la Formazione Capi e le Specializzazioni potrebbero contribuire ad una visione globale e non confusa della continuità del Metodo e del suo spirito caratterizzante che in termini educativi si esprime poi nella Progressione Personale Unificata.

III) FORMAZIONE RICORRENTE

Per formazione ricorrente si intende l'insieme delle iniziative, messe in atto ai vari livelli associativi e dalle Branche, al fine di favorire approfondimenti e aggiornamenti di metodologia specifica.

In considerazione delle caratteristiche di scelta dei contenuti e di organizzazione si rimanda alla parte generale della relazione e alle parti delle singole Branche.

In questa sede ci sembra tuttavia opportuno sottolineare l'esigenza di aver sempre presente e, in taluni casi recuperare, l'obiettivo di raccordare i cantieri con i contenuti dell'iter di formazione oltre che con grandi e sia pure positivi temi proposti dalle Branche.

Tale avvertenza non è solo importante sul piano formativo e di crescita evolutiva reale della persona, anche quando si tratta di adulti, ma è anche stimolo per un'attenta coerenza di stile secondo la tradizione di vita e di democrazia associativa dell'AGESCI nella quale non ci si muove per "parole d'ordine", ma sapendo cogliere dalla vita di tutti i giorni delle Unità i bisogni educativi, formativi, culturali e sociali, oltre che di vita di Fede.

IV) FORMAZIONE DI FORMATORI DI CAPI E FORMAZIONE QUADRI

Si indicano qui come formatori coloro che progettano e gestiscono eventi formativi, su nomina degli organi rappresentativi e di direzione dell'Associazione (Comunità Capi; Comitati di Zona, Regionali e Centrale).

Si intendono per Quadri coloro che sono delegati a compiere una sintesi interbranca, prefigurare linee di indirizzo e proposta, governare i momenti partecipativi e decisionali interni. Si possono attualmente comprendere in tali ruoli i Responsabili Centrali, i Responsabili Regionali, i Responsabili di Zona, gli Incaricati Regionali e di Zona, i Capi Gruppo.

Sono tutti ruoli cui si accede per elezione, in modo più o meno formalizzato.

L'esigenza di un iter o di alcuni momenti di formazione specifica non nasce da decisione estemporanea, ma è insita nella crescita in complessità qualitativa e quantitativa dell'Associazione.

Essa si presenta oggi come una realtà organizzativa complessa dove l'esigenza di procedure formali e strutture più efficienti si deve accompagnare a: grande creatività e autonomia dei singoli e dei gruppi locali; a notevole attenzione nel gestire i flussi di comunicazione imprevisti; a stili di leadership capaci di flessibilità, di incrementare l'efficacia delle relazioni, di gestire il controllo e la verifica. La complessità dell'AGESCI non appare ad un attento osservatore, confusione, ma differenziazione, presenza di obiettivi multipli e sinergie di ruoli.

Questo non si dava tempo fa in cui le relazioni faccia a faccia potevano prevalere anche in ambiti territoriali più grandi di quello locale.

La formazione che si dovrà proporre a Quadri e formatori dovrà essere una formazione orientata al compito, duttile e disponibile.

Avviare simile intervento formativo, che richiederà nuove energie, nuove risorse economiche, e anche un ruolo più consono e specifico del Settore Formazione, vuol dire per esempio prevedere, forse a tempi lunghi, un "miglioramento a monte" dei criteri di scelta di queste figure e un aumento della loro permanenza nel ruolo, altrimenti i "costi" finirebbero col prevalere in breve sui benefici ipotizzati.

Proprio a partire da qui si intravedono i rischi e i timori che alcuni Capi dell'Associazione avvertono di fronte a queste tematiche: il rischio della burocratizzazione e del rinforzo che ne deriverebbe al ruolo di Quadro rispetto al ruolo di Capo.

Sono due timori da valutare su due piani diversi.

Il primo va valutato nel merito dei contenuti e dei metodi che nelle occasioni future verranno proposte.

Lo stesso processo formativo potrà essere pensato con l'obiettivo di aumentare la capacità di percezione dei problemi o di ridurla.

Dovrà essere una formazione finalizzata all'espressione e potenziamento delle risorse individuali e che non si limiti ad offrire strumenti normativi (pensiamo che la conoscenza dello Scouting, sia dal punto di vista metodologico, sia dal punto di vista di che cosa è e fa l'AGESCI dovrà essere data per ampiamente scontata) ma favorisca abilità gestionali nel campo dell'osservazione, dell'ascolto, della analisi, della sintesi.

Il secondo timore riguarda invece la struttura organizzata dell'AGESCI. È chiaro infatti che l'investimento su alcuni (es. i Quadri) porterà un aumento di potere in questo ruolo.

Il problema è dunque quello di far funzionare e migliorare la democrazia associativa: in questo senso crediamo che la direzione intrapresa anche nel Consiglio Generale 1988 col documento sulle strutture (la programmazione per obiettivi...) vada in questo senso. Inoltre occorrerà aumentare il "controllo" dei Capi sui Quadri: l'impegno di questi ultimi dovrà essere più verificabile sui risultati; i criteri di scelta più chiari, i programmi di lavoro più espliciti; le alternative alla scadenza del mandato possibili.

È un grosso sforzo di supporto nel campo dell'educazionale che l'Associazione a nostro avviso, deve fare e che può essere fatto.

Le considerazioni politiche con cui abbiamo introdotto questo capitolo, a salvaguardia anche di preoccupazioni per la democrazia associativa e per le scelte di volontariato per l'Associazione, mettono in luce l'esistenza dell'esigenza di competenze diversificate rispetto a quelle del Capo-educatore. Tali competenze individuano nuovi identikit, in aggiunta a quello del Capo, quali:

- l'identikit di formatore dei Capi, la cui azione è diretta alla formazione prevalentemente (ma non esclusivamente) nell'iter di Formazione Capi e prevalentemente (ma non esclusivamente) psicopedagogica e metodologica degli adulti volontari in servizio educativo in Associazione. I loro bisogni, anche sul piano della comunicazione, sono ovviamente diversi da quelli di persone in età evolutiva anche quando queste, come in Branca R/S, sono vicine all'età adulta. Marcata è l'esigenza della conoscenza complessiva profonda e critica della teoria del Metodo delle origini e nella sua evoluzione, soprattutto nella sua accezione italiana e cattolica, oltre che della sua conoscenza pratica esperienziale;
- l'identikit di Quadro, la cui azione è diretta all'educazionale, cioè alla predisposizione creativa delle condizioni ai vari livelli (zonali, regionali e nazionali) per lo svolgimento e il "controllo" del progetto educativo realizzato dalle Comunità Capi e dai singoli Capi, finalizzato alla realizzazione, appunto dell'educativo;
- l'identikit di Capo Gruppo, che è "figura cerniera", essendo la sua azione diretta sia ad obiettivi educazionali (come più sopra spiegato per i Quadri), sia ad obiettivi formativi di adulti (rimandiamo comunque alla più ampia analisi in altra parte di questo documento di lavoro, la parte più specifica sul Capo Gruppo).

Risulta così superato il luogo comune associativo per cui un buon Capo Unità è a fortiori un buon Quadro, quasi si fosse convinti che anche in queste situazioni sia valido il principio teologico della Grazia del posto, scordando che

caratteristica metodologica fondamentale dello Scouting, a partire dallo Scout e dalla Guida, addirittura dal Lupetto e dalla Coccinella, è quella di pretendere ed educare alla competenza. Identico discorso vale per i formatori.

La chiarezza sugli identikit delle tipologie di adulti volontari in servizio nell'Associazione non può inoltre, non essere di vantaggio per una corretta riflessione su:

- che sviluppo ha avuto ed ha l'Associazione;
- che Associazione vogliamo nel 2.000;
- con quali Capi e con quali Quadri.

Sicuramente in tema di formazione dei formatori e di formazione dei Quadri si avverte una maturazione ed un mutamento nell'espressione della sensibilità della Associazione. Da atteggiamenti di paura e di contrarietà per questo tipo di impegno, in tempi anche recenti, si registra un atteggiamento complessivo di consapevolezza, in positiva crescita, per la sua necessità.

Gli eventi attualmente proposti, e a nostro avviso, non sufficienti per una sia pur minimale politica di formazione dei formatori e di formazione dei Quadri, hanno avuto diverse evoluzioni:

- a) l'Incontro Nazionale Capi Campo (I.N.C.C.): fino a circa sette anni fa si svolgevano ogni anno anche due Checkup sui Campi Scuola Nazionali e sui Corsi Regionali di Branca (a livello Nazionale e Regionale) di verifica, così come annualmente si svolgeva l'I.N.C.C. Si passò poi a realizzare il solo I.N.C.C. ogni due anni. Da quattro anni a questa parte si realizza ogni anno l'I.N.C.C., con grande ristrettezza di tempi a disposizione per la sua incisività e per la verifica, e allargato agli Incaricati Regionali di Formazione Capi al fine di favorire un momento di confronto o di sutura fra gli Incaricati di livelli formativi l'uno propedeutico dell'altro;
- b) gli Incontri Interregionali di Formazione dei Formatori, di diversa impostazione rispetto a quelli realizzati sei anni or sono circa, sia per la diversa filosofia (creare sistematici pools formativi decentrati sul territorio nazionale), sia per i destinatari (gli staffs dei Corsi Regionali e delle Routes d'Orientamento al servizio educativo in Associazione, i componenti degli staffs dei Campi Scuola Nazionali residenti nelle regioni interessate all'incontro, i componenti delle Pattuglie Regionali di Formazione Capi, i Responsabili di Zona (non potendo, per ovvie questioni di numero, coinvolgere i Capi Gruppo) in quanto "moltiplicatori" per la formazione permanente;
- c) largamente diffusi ed effettuati in qualche caso anche più di una volta all'anno, ormai da tempo, sono:
 - gli R.T.T.;
 - attività di formazione ricorrente (principalmente a cura delle Branche, per i Capi Unità, e della Formazione Capi, per i Capi Gruppo) su aspetti di tecnica del Metodo.

La Formazione Capi ritiene di dover porre qualificante impegno nella stampa associativa, periodica, non periodica e di letteratura grigia, come strumento di formazione a distanza, sia nella prospettiva della formazione permanente, sia in quella della formazione ricorrente, e anche per superare in modo tendenzialmente innovativo il limite di esperienze di insufficiente respiro culturale, politico, psicopedagogico, associativo e metodologico, in cui difetta la memoria storica, ridotta al massimo a tre generazioni di Capi.

Risultano attualmente problemi aperti:

- la formazione dei nuovi Capi Campo dei Campi Scuola Nazionali e dei nuovi

Responsabili dei Corsi Regionali e delle Routes di Orientamento al Servizio Educativo in Associazione;

- l'aggiornamento sistematico dei Capi Campo e dei Responsabili dei Corsi Regionali e delle Routes di Orientamento al Servizio Educativo in Associazione "senior";

così come:

- la formazione dei nuovi Capi Gruppo e
- l'aggiornamento sistematico dei Capi Gruppo "senior".

Nella certezza che la creatività associativa, di cui il Consiglio Generale è apprezzabile espressione, saprà dare indicazioni anche sui problemi aperti, cominciamo una nuova riflessione proponendo tre ipotesi di formazione su cui discutere.

Le tre ipotesi per convenzionale comodità vengono chiamate:

- a) l'ipotesi ciclica;
- b) l'ipotesi "lombarda";
- c) l'ipotesi degli Incontri Interregionali.

a) L'ipotesi ciclica

Un percorso di "base" capace di fornire conoscenze e competenze, istruzione e formazione, mirato alle funzioni ricoperte dai Capi interessati (Capi Gruppo, Capi Campo, Quadri di diverso livello...).

Da attuarsi in incontri-"convegni", scaglionati nel tempo (1 o 2 all'anno) che ripetono ciclicamente il percorso individuato (composto ad esempio da quattro appuntamenti) non in modo rigido, ma rinnovandolo ogni volta in base alle emergenze storiche nei bisogni dei Capi e dell'Associazione.

È possibile inserirsi nel ciclo a qualsiasi momento, man mano che le persone vengono elette o nominate al ruolo.

Esempio di ipotesi di percorso:

- I) prendere coscienza dell'importanza di avere un progetto in quanto Quadro (il progetto del Capo/il progetto del Quadro?);
 - prendere coscienza del proprio ruolo;
 - conoscere i propri compiti;
 - conoscere le attese dei referenti;
 -
- II) riuscire a trasformare il progetto in azioni;
 - problemi di organizzazione del proprio lavoro, del lavoro con gli altri Capi, la propria formazione;
 - scuola di animazione di adulti;
 -
- III) sostenere le proprie capacità progettuali;
 - avere le possibilità concrete di ampliare e "sostenere" le conoscenze e le basi culturali, la capacità di ben inserirsi (consapevolmente) nella società;
 - mantenere vivace la capacità di "riprogettare" e la disponibilità al cambiamento.

b) L'ipotesi "lombarda"

Come far sì che Capi Gruppo, formatori e Quadri raggiungano gli obiettivi associativi a cui sono preposti?

- a) avendo una profonda conoscenza del Metodo (trasversalità);
- b) avendo una buona conoscenza del funzionamento (strutture esistenti, sinergie, collegamenti, ecc.) della realtà del territorio;
- c) avendo una profonda conoscenza delle strutture associative, del loro funzionamento e del ruolo a cui sono preposte;
- d) avendo una buona capacità organizzativa e di gestione delle risorse

(tecniche e umane).

Quale potrebbe essere allora un programma di formazione dei Quadri per i prossimi tre anni?

Alcune ipotesi:

- 1 - utilizzare, dando un ordine di priorità, le competenze espresse al punto precedente e sviluppare un programma di incontri che affronti in termini formativi attivi queste tematiche nel corso dei prossimi tre anni;
- 2 - stabilire, in via sperimentale, degli incontri sul tipo di quelli per gli Animatori "junior" per Quadri appena eletti, da realizzarsi in prossimità dei periodi assembleari;
- 3 - organizzare cantieri monotematici, ripetibili anno per anno, sulle singole competenze.

.....

c) L'ipotesi degli Incontri Interregionali

Oltre a rimandare alle esperienze già realizzate negli ultimi due anni associativi, sembrerebbe di notevole interesse anche il confronto in sede locale sui temi del Consiglio Generale.

Gli incontri potrebbero essere, in questo senso, allora biennali.

Si rimanda agli Atti prodotti sugli Incontri Interregionali per formatori e per Quadri e, in particolare, a quello sperimentale tenutosi a Reggio Calabria nel febbraio 1987.

V) PREMESSA AL QUADRO SINOTTICO SULLA FIGURA DEL CAPO

Con questo schema sinottico si tenta di riassumere, nella globalità delle esigenze attuali, da un lato le competenze richieste al Capo-educatore in AGESCI, dall'altro la proposta di iter attraverso cui pervenire a definirsi come tale.

Rispetto allo schema tradizionale che voleva accanto al sapere, il saper fare e, in considerazione del fatto che il principale ruolo del Capo è quello di mediatore di relazioni umane, si preferisce assumere come valore prioritario il saper comunicare rispetto al fare. Chi non possiede e non sa dunque esercitare tale qualità umana molto difficilmente potrà svolgere un ruolo di carattere educativo che, per il suo specifico, si gioca tutto nella relazione in un duplice livello comunicativo verbale-non verbale.

Non si può oggi ignorare infatti, proprio nel rapporto educativo, tutta la portata dei messaggi incongrui che inconsciamente emettiamo e di cui non sempre siamo consapevoli e dunque responsabili. Considerato pertanto che, per assumere adeguatamente il ruolo di Capo si richiede una serie di comportamenti intenzionali e finalizzati, dovremmo essere sempre consapevoli delle conseguenze derivanti da certe modalità comunicative, senza innescare dei processi incontrollati e pertanto non educativi.

Per quanto attiene alle caratteristiche riconosciute al Capo, come si può vedere dallo schema, nella colonna relativa alla R.O.S.A. esse si pongono come "dover essere", mentre nell'ultima colonna dopo il Campo Nazionale si leggono già come modi di essere e di relazionarsi del Capo.

ITER DI FORMAZIONE CAPI

Competenze del Capo in AGESCI

SAPERE

SAPERE	ROUTE di ORIENTAMENTO al SERVIZIO ASSOCIATIVO	CORSO di FORMAZIONE METODOLOGICA	TIROCINIO	CAMPO di FORMAZIONE ASSOCIATIVA	NOMINA A CAPO
<p>SAPER COMUNICARE</p> <p>Le Branche come strumenti differenti, unite da una finalità comune, anche se dotate di obiettivi concreti diversi.</p>	<p>Valenza politica della EDUCAZIONE = SCELTA di SERVIZIO - EDUCARE con un METODO.</p>	<p>CAPACE di SCELTE CONSAPEVOLI relative al "PATTO ASSOCIATIVO"</p>	<p>OCCASIONE di SERVIZIO ADULTO in UNITA' Formazione Personale Competenza metodologica Educazione al CONFRONTO, al PROGETTO, alla FORMAZIONE PERSONALE PERMANENTE e ALL'AMBIENTE/TERRITORIO.</p>	<p>Capace e competente nell'uso della METODOLOGIA ADEGUATA in rapporto ALL'AMBIENTE E AL TERRITORIO circostante.</p>	
<p>SAPER FARE</p>	<p>CAPACE di buona ACCETTAZIONE di SE', traducibili in ATTEGGIAMENTO POSITIVO, OTTIMISTA verso PERSONE, COSE, SITUAZIONI.</p>	<p>Capace di rispondere in modo equilibrato ed efficace alla DOMANDA EDUCATIVA attraverso il PROGETTO EDUCATIVO CONDIVISO.</p>	<p>Cosciente di operare in un SISTEMA COMPLESSO, GLOBALE ed INTERDIPENDENTE di RELAZIONI CAPACE di vivere il SERVIZIO come membro di una CO.CA.</p>	<p>Capace di agire in modo innovativo, e di contribuire alla realizzazione della gestione del P.E.C.</p>	
<p>SAPER FAR FARE</p>	<p>Disponibile a "IMPARARE FACENDO" cioè PARTECIPARE del PROGETTO ma non responsabile in prima persona - SERVIZIO ROTATIVO QUADRIMESTRALE e ANNUALE. Premessa di un SERVIZIO CONTINUATIVO in un'UNITA'.</p>	<p>Capace di impegnarsi in SERVIZIO ASSOCIATIVO ed EXTRASSOCIATIVO della durata di un anno prima (proposta modifica Reg. R/S) "L'ARTE DEL CAPO"</p>	<p>Capace di assumere delle RESPONSABILITÀ GUIDATE dal CAPO UNITÀ. Partecipe di occasioni di RIQUALIFICAZIONE METODOLOGICA di BRANCA.</p>	<p>Capace di educare al SENSO di appartenenza alla COMUNITÀ ECCLESIALE e al MOVIMENTO.</p>	
<p>SAPER ESSERE</p>	<p>Impegno a essere: FEDELE - FIDUCIOSO MATURO - AUTENTICO CREDIBILE - SOLIDO LEALE - AUTONOMO</p>	<p>RESPONSABILE - TESTIMONE COERENTE secondo uno STILE di VITA.</p>	<p>Testimone delle SCELTE di fede, impegno politico, prassi morale, scelte professionali.</p>	<p>Capace di mentalità APERTA e di vivere il mandato associativo, nella fedeltà alle "REGOLE DEL GIOCO".</p>	<p>Capace di CONDIVISIONE come SCELTA di SE' per gli ALTRI, ASCOLTO, DIALOGO, CONFRONTO e DISOBLIGAZIONE ALLA RICONCILIATIONE-SERVIZIO GRATUITO, CONTINUATIVO - VOLONTARIO.</p>

Formazione Capi

PROPOSTE DI MODIFICA ALLO STATUTO

Articolo Attuale

Art. 13 - Gli adulti in servizio associativo presenti nel Gruppo formano la Comunità Capi che ha per scopo:

- l'approfondimento dei problemi educativi;
- la formazione permanente dei Capi in quanto educatori;
- l'analisi e l'inserimento nell'ambiente locale per adottare una conseguente linea educativa;
- 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:

- esprime, fra i Capi della Comunità Capi, un Capo e/o una Capo Gruppo (ambedue se si tratta di un Gruppo misto);
- affida gli incarichi di servizio nelle Unità;
- propone alla competente Autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico di Gruppo e degli Assistenti Ecclesiastici di Unità;
- 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 di Gruppo e avvalendosi dell'aiuto della Comunità Capi - curano in particolare:

- l'attuazione degli scopi e l'animazione della Comunità Capi;
- i rapporti con gli altri Gruppi e l'Associazione, in particolare nell'ambito della Zona;
- i rapporti con associazioni, enti ed organismi civili ed ecclesiali presenti nel territorio in cui agisce il Gruppo;
- la gestione organizzativa ed amministrativa del Gruppo.

Il Capo Gruppo e la Capo Gruppo hanno la rappresentanza legale del Gruppo.

Art. 17 - I Capi e gli Assistenti Ecclesiastici censiti nella Zona costituiscono l'Assemblea di Zona.

Ne fanno inoltre parte:

- con solo diritto di voto ed elettorato attivo, gli adulti che hanno frequentato il Campo Nazionale di Branca ed ai quali la Comunità Capi ha affidato il servizio di Capo Unità, come previsto dall'iter di Formazione Capi;
- con solo diritto di essere eletti i Capi a disposizione.

L'Assemblea si riunisce su convocazione congiunta del Responsabile e della Responsabile di

Proposta di Modifica

Art. 13 - Gli adulti in servizio associativo presenti nel Gruppo formano la Comunità Capi che ha per scopo:

- l'attuazione dell'iter e del tirocinio;
- l'approfondimento dei problemi educativi;
- la formazione permanente dei Capi in quanto educatori;
- l'analisi e l'inserimento nell'ambiente locale per adottare una conseguente linea educativa;
- 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:

- esprime, fra i Capi della Comunità Capi, un Capo e/o una Capo Gruppo (ambedue se si tratta di un Gruppo misto);
- affida gli incarichi di servizio nelle Unità;
- propone alla competente Autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico di Gruppo e degli Assistenti Ecclesiastici di Unità;
- 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 di Gruppo e avvalendosi dell'aiuto della Comunità Capi - curano in particolare:

- l'attuazione degli scopi e l'animazione della Comunità Capi;
- i rapporti con gli altri Gruppi e l'Associazione, in particolare nell'ambito della Zona;
- i rapporti con associazioni, enti ed organismi civili ed ecclesiali presenti nel territorio in cui agisce il Gruppo;
- la gestione organizzativa ed amministrativa del Gruppo.

Il Capo Gruppo e la Capo Gruppo hanno la rappresentanza legale del Gruppo.

Art. 17 - I Capi e gli Assistenti Ecclesiastici censiti nella Zona costituiscono l'Assemblea di Zona.

Ne fanno inoltre parte:

- con solo diritto di voto ed elettorato attivo, gli adulti che hanno frequentato il Campo Nazionale di **Formazione Metodologica** ed ai quali la Comunità Capi ha affidato il servizio di Capo Unità, come previsto dall'iter di Formazione Capi;
- con solo diritto di essere eletti i Capi a disposizione.

L'Assemblea si riunisce su convocazione congiunta del

PROPOSTE DI MODIFICA AL REGOLAMENTO

Articolo Attuale

- Zona almeno due volte l'anno in sessione ordinaria al fine di:
- a) formulare, verificare e deliberare in merito al programma annuale di Zona predisposto per la realizzazione degli scopi specifici della stessa;
 - b) deliberare in merito ai conti consuntivo e preventivo presentati dal Comitato di Zona su schema uniforme a quello del Comitato Centrale;
 - c) eleggere tra i Capi censiti nella Zona i membri del Comitato di Zona ai vari incarichi per un triennio.

Art. 45. - Fino a nuova delibera di Consiglio Generale, in deroga al presente Statuto, la Comunità Capi può, in casi eccezionali, affidare l'incarico di Capo Unità ad adulti che, pur non avendo ancora completato l'iter di Formazione ma avendo partecipato al Corso Regionale di Branca, aderiscono al Patto Associativo ed appartengono alla Comunità Capi.

Essi partecipano con diritto di voto ed elettorato attivo alle Assemblee di Zona e di Regione.

Questo diritto decade dopo tre anni dalla data del Corso di Branca.

ITER DI FORMAZIONE CAPI

Art. 60 - L'iter di Formazione, che si conclude con la nomina a Capo, comprende tre momenti specifici di formazione ed un periodo di tirocinio in una Unità.

L'iter di Formazione ha lo scopo di qualificare il servizio educativo dei Capi all'interno dell'Associazione.

A. Route d'Orientamento al servizio educativo nell'Associazione

Art. 61 - Scopo della Route di Orientamento al servizio educativo nell'Associazione è quello di offrire un'esperienza capace di mettere in luce il significato di un'eventuale futura scelta di servizio quale Capo nell'Associazione.

Art. 62. - La Route di Orientamento è rivolta a Rovers e Scolte di almeno 18 anni, che hanno compiuto l'esperienza di Noviziato.

Proposta di Modifica

- Responsabile e della Responsabile di Zona almeno due volte l'anno in sessione ordinaria al fine di:
- a) formulare, verificare e deliberare in merito al programma annuale di Zona predisposto per la realizzazione degli scopi specifici della stessa;
 - b) deliberare in merito ai conti consuntivo e preventivo presentati dal Comitato di Zona su schema uniforme a quello del Comitato Centrale;
 - c) eleggere tra i Capi censiti nella Zona i membri del Comitato di Zona ai vari incarichi per un triennio.

Art. 45. - Fino a nuova delibera di Consiglio Generale, in deroga al presente Statuto, la Comunità Capi può, in casi eccezionali, affidare l'incarico di Capo Unità ad adulti che, pur non avendo ancora completato l'iter di Formazione ma avendo partecipato al Corso di Formazione Metodologica, aderiscono al Patto Associativo ed appartengono alla Comunità Capi.

Essi partecipano con diritto di voto ed elettorato attivo alle Assemblee di Zona e di Regione.

Questo diritto decade dopo tre anni dalla data del Corso di Branca.

ITER DI FORMAZIONE CAPI

Art. 60 - L'iter di Formazione comprende due momenti specifici di formazione, un periodo di tirocinio in una Unità sotto la guida di un Capo Unità e un ulteriore momento di formazione che si concretizza nel Campo Nazionale. Esso si conclude con la Nomina a Capo.

L'iter di Formazione Capi ha lo scopo di qualificare il servizio educativo all'interno dell'Associazione.

A. Route d'Orientamento al servizio educativo nell'Associazione

Art. 61 - Scopo della Route di Orientamento al servizio educativo nell'Associazione è quello di offrire un'esperienza capace di mettere in luce il significato di un'eventuale futura scelta di servizio quale Capo nell'Associazione.

Art. 62. - La Route di Orientamento è rivolta a Rovers e Scolte alla fine del secondo anno di Clan/Fuoco e anche a Rovers e Scolte di analoga maturità ed esperienza non oltre i 21 anni, che intendono intraprendere il cammino di Formazione Capi in Associazione.

Articolo Attuale

Art. 63. - Le caratteristiche sono quelle di una Route condotta con stile Rovers/Scolte.

Art. 64. - L'animazione della Route di Orientamento è affidata alla Formazione Capi Regionale in collaborazione con le Branche R/S. La durata è di 5-7 giorni.

Art. 65. - Le Scolte ed i Rovers che abbiano partecipato alla Route di Orientamento continueranno ad appartenere alle rispettive Comunità di Scolte e Rovers, che restano il momento fondamentale della loro educazione.

B. Corso di Brancha

Art. 66. - Scopo del Corso di Brancha è:

- 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 metodologica della Brancha prescelta.

Art. 67. - Il Corso di Brancha è rivolto a:

- Rovers/Scolte di almeno 19 anni (20 per le Branche R/S) che hanno partecipato alla Route di Orientamento;
- adulti anche di provenienza associativa di almeno 21 anni, di cui la Comunità Capi, in collaborazione con la Zona, valuta la maturità e il livello di conoscenza del compito di educatori.

Art. 68. - Il Corso di Brancha si realizza sotto forma di Campo mobile e/o fisso, sotto la responsabilità delle Regioni, mediante l'intervento delle Branche in collaborazione con la Formazione Capi. La sua durata è di una settimana.

Solo agli adulti di provenienza

Proposta di Modifica

Art. 63. - Le caratteristiche sono quelle di una Route condotta con stile Rovers/Scolte.

Art. 64. - L'animazione della Route di Orientamento è affidata ad uno staff interbrancha. Questo è costituito sulla base di criteri scelti nell'ambito del Comitato Regionale su proposta della Formazione Capi e della Brancha R/S. La durata è di 5 giorni.

Art. 65. - Le Scolte ed i Rovers che abbiano partecipato alla Route di Orientamento continueranno ad appartenere alle rispettive Comunità di Scolte e Rovers, che restano il momento fondamentale della loro educazione.

B. Corso Regionale di Formazione Metodologica

Art. 66. - Scopo del Corso Regionale di Formazione Metodologica è:

- Indicare gli orientamenti di fondo dell'Associazione
- offrire una conoscenza del Metodo scout, nei suoi valori essenziali presenti in tutte le Brancha;
- presentare problemi ed esigenze dei ragazzi delle Branche alle quali il Campo è dedicato;
- illustrare e sperimentare la specifica metodologica della Brancha scelta ed in particolare approfondire le motivazioni pedagogiche degli strumenti metodologici specifici delle Branche;
- i bisogni educativi;
- le competenze specifiche del Capo della Brancha (l'arte del Capo): verifica delle attitudini educative;
- la Comunità Capi: elementi sintetici del Progetto educativo e sui programmi di Unità.

Art. 67. - Il Corso Regionale di Formazione Metodologica è rivolto a:

- coloro i quali hanno partecipato da almeno un anno alla R.O.S.A. per il Corso delle Branche L/C - E/G e a chi ha almeno 21 anni per il Corso di Brancha R/S, ferma restando la partecipazione alla R.O.S.A.

Art. 68. - Il Corso di Brancha si realizza sotto forma di Campo mobile e/o fisso, sotto la responsabilità delle Regioni, mediante l'intervento delle Branche in collaborazione con la Formazione Capi. La sua durata è di una settimana.

Il Corso di Formazione Metodologica

Articolo Attuale

extrassociativa la Regione offrirà, in alternativa al normale Corso di Branca, un evento formativo articolato in 2-3 fine settimana (organizzati in collaborazione con le Zone) ed un Campo mobile e/o fisso di 4 giorni.

Art. 69. - Ai partecipanti viene rilasciato a cura delle Regioni un attestato di partecipazione con la valutazione della direzione del corso; tale valutazione è destinata anche alla Comunità Capi.

Art. 70. - Al termine del Corso di Branca i partecipanti possono iniziare un servizio educativo e continuativo in Associazione partecipando all'attività della direzione dell'Unità in cui prestano servizio e alle attività della rispettiva Branca nella Zona e nella Regione.

I Rovers e le Scolte che hanno partecipato al Corso di Branca continuano ad appartenere alle rispettive Comunità R/S fino al momento della Partenza.

C. - Campo Scuola Nazionale di Branca

Art. 71. - Scopo del Campo Scuola Nazionale di Branca è:

- aiutare la verifica e la valutazione critica della scelta educativa, del significato del Metodo nella Branca prescelta, dell'esperienza di servizio educativo vissuta in precedenza;
- fornire idee e mezzi per formulare proposte organiche, legate alle realtà ambientali in cui si opera per dar vita ad un "progetto educativo";
- stimolare la scelta di essere educatore alla fede, offrendo momenti di annuncio esplicito e di testimonianza reciproca, e cercando modi e mezzi per essere "evangelizzatore e catechista".

Art. 72. - Il Campo Scuola Nazionale di Branca è rivolto a:

- adulti di provenienza associativa di almeno 20 anni (21 anni per le Branche R/S) che hanno partecipato alla Route di Orientamento e al Corso di Branca e che hanno almeno

Proposta di Modifica

può svolgersi anche nelle forme di 2 week-end seguito da un Campo di 4-5 giorni con lo stesso stile e gli stessi contenuti del Corso settimanale.

Art. 69. - Ai partecipanti viene rilasciato a cura delle Regioni un attestato di partecipazione con la valutazione della direzione del corso; tale valutazione è destinata anche alla Comunità Capi.

Art. 70. - Al termine del Corso Regionale di Formazione Metodologica il futuro Capo effettua un periodo di tirocinio vivendo attivamente il suo servizio in Associazione come membro di una Comunità Capi e partecipando agli incontri metodologici fissati dalla sua Regione.

Lo scopo di questo periodo di tirocinio è:

- permettere la verifica delle proprie scelte e del processo di maturazione del "Progetto del Capo" nella quotidianità dell'impegno e nel realismo della propria organizzazione personale;
- permette la verifica della propria competenza metodologica con l'aiuto del Capo Unità attraverso la pratica quotidiana.

C. - Campo Scuola Nazionale di Formazione Associativa

Art. 71. - Scopo del Campo Nazionale di Formazione Associativa è:

- aiutare la verifica e la valutazione critica della scelta educativa, del significato del Metodo, dell'esperienza di servizio educativo vissuta in precedenza;
- fornire idee e mezzi per formulare proposte organiche, legate alle realtà ambientali in cui si opera per dar vita ad un "Progetto Educativo";
- stimolare la scelta di essere educatore alla fede, offrendo momenti di annuncio esplicito e di testimonianza reciproca, e cercando modi e mezzi per essere "evangelizzatore e catechista";
- fornire elementi per il proprio vissuto, analizzando la propria esperienza in termini di valori, di orientamento e di scelte effettuate;
- fornire elementi per vivere a tutti i livelli in maniera consapevole la partecipazione in Associazione e all'interno della Comunità Capi.

Art. 72. - Il Campo Scuola Nazionale di Formazione Associativa è rivolto a:

- adulti di provenienza associativa di almeno 22 anni (23 anni per le Branche R/S) che hanno partecipato alla R.O.S.A., al Corso di Formazione Metodologica Regionale e

Articolo Attuale

un anno di esperienza di servizio in Unità;

- adulti di età superiore ai 22 anni che hanno frequentato il Corso di Branca e che hanno almeno un anno di servizio in Unità.

Art. 73 - Il Campo Scuola Nazionale di Branca si realizza sotto forma di campo mobile e/o fisso, sotto la responsabilità della Formazione Capi e delle Branche a livello nazionale. La sua durata è di 7-8 giorni.

Art. 74. - Ai partecipanti al Campo Scuola Nazionale viene rilasciato dal Comitato Centrale un certificato di partecipazione al Campo con la valutazione della direzione del Campo; tale valutazione è destinata alla Comunità Capi e alla Regione.

Art. 75. - A coloro che hanno frequentato il Campo Scuola Nazionale di Branca le Comunità Capi possono affidare un servizio di Capo in Unità; essi partecipano alla vita della Comunità Capi e alle attività delle rispettive Branche a tutti i livelli.

D. - Nomina a Capo

Art. 76. - La nomina a Capo presuppone i seguenti requisiti:

- età minima di 21 anni;
- aver completato l'iter di Formazione Capi con la partecipazione al Campo Scuola Nazionale di Branca;
- aver svolto, dopo i 20 anni, almeno un anno di servizio educativo in Unità quale membro della Comunità Capi;
- svolgere un servizio educativo in Associazione.

Art. 77. - I Capi dell'Associazione sono nominati dalla Capo Guida e dal Capo Scout su proposta dei Responsabili Centrali della Formazione Capi, visto il giudizio del Campo Scuola Nazionale e il parere favorevole dei Responsabili Regionali e di Zona, su richiesta dell'interessato alla Comunità Capi.

L'AGESCI riconosce agli adulti provenienti da altre Associazioni Scouts e Guide ufficialmente riconosciute dalla WOSM e dalla WAGGGS l'iter effettuato ai livelli equiparabili al nostro.

Nel caso in cui le Associazioni di provenienza non siano riconosciute, la decisione sulla validità dell'iter effettuato spetta alla Capo Guida e al Capo Scout sentito il parere dei Responsabili Centrali alla Formazione Capi, nonché dei Responsabili di Zona e Regionali.

Proposta di Modifica

abbiano seguito il tirocinio nella Branca del Campo Scuola Nazionale per almeno 12 mesi;

- adulti di età superiore a 22 anni che hanno frequentato il Corso di Formazione Metodologica e che hanno svolto il tirocinio nella Branca del Campo Scuola Nazionale per almeno 12 mesi.

Art. 73 - Il Campo Scuola Nazionale di Formazione Associativa si realizza sotto forma di campo mobile secondo le modalità di vita tipiche della Comunità Capi.

Nello svolgimento del Campo si deve dedicare uguale tempo ai contenuti associativi comuni e alla riflessione specifica di competenza metodologica tipica della Branca.

Art. 74. - Ai partecipanti al Campo Scuola Nazionale viene rilasciato dal Comitato Centrale un certificato di partecipazione al Campo con la valutazione della direzione del Campo; tale valutazione è destinata alla Comunità Capi, alla Regione e alla Zona.

Art. 75. - A coloro che hanno frequentato il Campo Scuola Nazionale di Branca le Comunità Capi possono affidare un servizio di Capo in Unità; essi partecipano alla vita della Comunità Capi e alle attività delle rispettive Branche a tutti i livelli.

D. - Nomina a Capo

Art. 76. - La nomina a Capo presuppone i seguenti requisiti:

- età minima di 22/23 anni;
- aver completato l'iter di Formazione Capi con la partecipazione ai Campi Scuola di Formazione Associativa;
- svolgere un servizio educativo in Associazione.

Art. 77. - I Capi dell'Associazione sono nominati dalla Capo Guida e dal Capo Scout su proposta dei Responsabili Centrali della Formazione Capi, visto il giudizio del Campo Scuola Nazionale e il parere favorevole dei Responsabili Regionali e di Zona, su richiesta dell'interessato alla Comunità Capi.

L'AGESCI riconosce agli adulti provenienti da altre Associazioni Scouts e Guide ufficialmente riconosciute dalla WOSM e dalla WAGGGS l'iter effettuato ai livelli equiparabili al nostro.

Nel caso in cui le Associazioni di provenienza non siano riconosciute, la decisione sulla validità dell'iter effettuato spetta alla Capo Guida e al Capo Scout sentito il parere dei Responsabili Centrali alla Formazione Capi, nonché dei Responsabili di Zona e Regionali.

Articolo Attuale

Art. 78. - La nomina a Capo ha riconoscimento internazionale e dà diritto alla Wood-badge.

E. - Varie

Art. 79. - La Formazione Capi organizza a livello nazionale dei Campi per Capi Gruppo allo scopo di qualificare il loro servizio di "animatori di adulti".

Il Campo è rivolto a Capi di almeno 23 anni che abbiano partecipato ad un Corso di Branca.

La sua durata è di una settimana.

Ai partecipanti viene rilasciato dalla Formazione Capi un certificato di partecipazione al Campo con la valutazione della direzione del Campo. Tale valutazione è inviata anche alla Regione.

La partecipazione al Campo per Capi Gruppo dà diritto alla nomina a Capo di cui agli articoli precedenti.

Art. 80. - L'Associazione favorisce la formazione metodologica degli Assistenti Ecclesiastici, organizzando Campi Scuola appositi o promuovendo la partecipazione degli Assistenti ad altri eventi formativi offerti dall'Associazione.

Art. 81. - Coloro che hanno già la nomina a Capo e che intendono prestare il loro servizio in una Branca diversa da quella del proprio iter di Formazione, si preparano al nuovo servizio partecipando al Corso di Branca.

FORMAZIONE PERMANENTE

Art. 82. - La responsabilità della formazione permanente dei Capi investe tutte le strutture dell'Associazione, iniziando dalla Comunità Capi, come luogo privilegiato di questa formazione e coinvolgendo le Zone e le Regioni.

Proposta di Modifica

Art. 78. - La nomina a Capo ha riconoscimento internazionale e dà diritto alla Wood-badge.

E. - Varie

Art. 79. - La Formazione Capi organizza a livello nazionale dei Campi per Capi Gruppo allo scopo di qualificare il loro servizio di animatori di adulti.

Il Campo è rivolto a Capi di almeno 23 anni che abbiano già conseguito il brevetto di Capo.

La durata è di una settimana.

Art. 80. - L'Associazione favorisce la formazione metodologica degli Assistenti Ecclesiastici, organizzando Campi Scuola appositi o promuovendo la partecipazione degli Assistenti ad altri eventi formativi offerti dall'Associazione.

Art. 81. - Coloro che hanno già la nomina a Capo e che intendono prestare il loro servizio in una Branca diversa da quella del proprio iter di Formazione, si preparano al nuovo servizio partecipando al Corso Regionale di Formazione Metodologica.

Art. 82. - Per rispondere ad una più seria politica di sviluppo la Formazione Capi organizza a livello Regionale e Zonale due fine settimana e un campo di 4-5 giorni per adulti di provenienza extrasciavica. Esso è concepito come primo momento di Formazione Capi, ed equiparato alla frequenza alla R.O.S.A., pur avendo, lo staff e la Zona di appartenenza la facoltà di obbligare l'allievo alla frequenza del Corso Metodologico Regionale o del solo periodo di tirocinio.

FORMAZIONE PERMANENTE

Art. 83. - La responsabilità della formazione permanente dei Capi investe tutte le strutture dell'Associazione, iniziando dalla Comunità Capi, come luogo privilegiato di questa formazione e coinvolgendo le Zone e le Regioni.

Articolo Attuale

Proposta di Modifica

A. - Progetto del Capo

Art. 83. - I Capi in servizio in Unità razionalizzano l'esperienza di crescita personale e di educazione di altri, preparando con l'aiuto della Comunità Capi un "progetto educativo" per l'Unità o altri ambienti dell'Associazione in cui prestano servizio.

Art. 84. - Il "progetto del Capo" si articola in:

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

B. - Occasioni di formazione permanente

Art. 85. - I Responsabili Centrali e Regionali alla Formazione Capi promuovono annualmente occasioni di formazione permanente per Capi e curano la partecipazione dei Capi a simili occasioni all'estero.

Art. 86. - A livello nazionale la Formazione Capo individua due campi d'azione:

- Cantiere: occasione di formazione su un tema o in un campo ben definito, a cura della Formazione Capi e di esperti, di durata variabile a seconda del tema (per es. "Campi Bibbia", Cantiere "Tecnica di animazione e di Gruppo");
- Formazione dei Quadri associativi: è compito della Formazione Capi stimolare occasioni di formazione per i Quadri associativi a tutti i livelli.

A. - Progetto del Capo

Art. 84. - I Capi in servizio razionalizzano l'esperienza di crescita personale e di educazione di altri, preparando il proprio progetto personale.

Art. 85. - Il "progetto del Capo" si articola in:

- io e la realtà: si puntualizzeranno le posizioni e gli atteggiamenti che ogni Capo assume nel concreto e quali potranno essere i cambiamenti in noi stessi;
- io e il servizio: modifica degli atteggiamenti, delle acquisizioni, delle competenze particolari per poter dare una giusta risposta alle esigenze del servizio;
- io e la Comunità Capi, il Progetto Educativo, l'Associazione: verifica del mio confrontarmi con gli altri, con le loro caratteristiche, meriti, difetti;
- io e la fede: necessità di una vita sempre più vissuta coerentemente alla sequela di Cristo e conseguente approfondimento delle tematiche religiose.

B. - Occasioni di formazione permanente e qualificata

Art. 86. - I Responsabili Centrali e Regionali alla Formazione Capi promuovono annualmente occasioni di formazione permanente per Capi e curano la partecipazione dei Capi a simili occasioni all'estero.

Art. 87. - A livello nazionale la Formazione Capo individua due campi d'azione:

- Cantiere: occasione di formazione su un tema o in un campo ben definito, a cura della Formazione Capi e di esperti, di durata variabile a seconda del tema (per es. "Campi Bibbia", Cantiere di Catechesi, Cantiere tecnica di animazione di gruppo, Cantieri di Specializzazione);
- Formazione dei Quadri associativi: è compito della Formazione Capi stimolare occasioni di formazione per i Quadri associativi a tutti i livelli (per es. Incontri Nazionali Capi Campo, Incontri Interregionali di Formazione dei Formatori, etc.).

Rapporti e Animazione Internazionale

Ci sono delle fasi nella vita della nostra Associazione in cui i problemi vengono individuati ed ordinati e delle fasi in cui ci si mette al lavoro per affrontarli.

Dopo aver ridefinito il concetto di educazione internazionale e ridisegnato il proprio ruolo, da qualche anno il Settore Rapporti ed Animazione Internazionale è impegnato nel tentativo di sviluppare certe potenzialità trascurate del Metodo scout e colmare alcune lacune nella sensibilità educativa dell'Associazione.

L'intento è stato, e continua ad essere, quello di offrire ai vari livelli associativi (dalle Comunità Capi al Comitato Centrale) stimoli ed opportunità che contribuiscano ad accrescere la qualità complessiva della proposta educativa dell'AGESCI, affinché si adegui ad una società che già è - e sempre più sarà - multiculturale ed internazionale.

Un certo grado di disinformazione di base e disattenzione associativa, una non sempre chiara coscienza delle mete educative, una qualche incongruenza tra azione ed intenzione (un evento internazionale, ad esempio, non è di per sé automaticamente educativo) sono i limiti che il Settore ha identificato e sta cercando da alcuni anni di superare mediante l'elaborazione di un ventaglio di riferimenti culturali, di modi nuovi d'uso di strumenti metodologici tradizionali e di occasioni concrete.

L'obiettivo ultimo che il Comitato Centrale - tramite il Settore Internazionale - intende raggiungere è quello di dare un carattere sempre più "internazionale" ai progetti educativi dei gruppi e di rendere "educativi" gli eventi internazionali (all'estero o in Italia) cui, sempre più numerosi, partecipano le nostre unità o i singoli ragazzi e Capi (circa seimila nel 1987 e 1988).

Un corollario di questo obiettivo di fondo è che la dimensione internazionale, in quanto necessità oggi imprescindibile del fare educazione, deve smettere di essere l'esperienza di pochi e divenire la sensibilità di tutti. A questo scopo è stato necessario chiarire che educazione internazionale non è sinonimo di attività all'estero, ma formazione ad un atteggiamento mentale capace di dialogo, di accoglienza, di riconoscimento delle differenze, di condivisione con chi è straniero o diverso.

Per realizzare questo obiettivo e per orientare coerentemente la propria azione nella moltitudine delle iniziative da seguire, il Settore si è dato uno strumento-guida (il documento programmatico, distribuito ai Consiglieri Generali nel 1988) che - in continuità con il mandato precedente - ispira il lavoro della Pattuglia Nazionale. Il documento, tra l'altro, fissa alcuni riferimenti culturali sulle necessità della dimensione internazionale nell'educare oggi col Metodo scout, fornisce spunti sulla pedagogia e la spiritualità del dialogo, indica le linee di impegno dell'Associazione in questo campo.

Il "cittadino del mondo" tratteggiato da Baden Powell è oggi più che mai il traguardo finale di una proposta educativa moderna. "Cittadino del mondo" è chi conosce e sa esprimere le proprie radici e la propria identità culturale, chi sa rapportarsi con chi è diverso, chi sa accogliere, dialogare e ascoltare arricchendosi interiormente, chi è capace di stili di vita concretamente solidali.

Passi avanti considerevoli sono stati compiuti ai vari livelli associativi verso una più corretta percezione della dimensione internazionale così concepita. Cresce il numero di Comunità Capi, Zone e Regioni che decidono di impegnarsi in attività internazionali di varia natura (sviluppo comunitario, educazione alla pace, Thinking Day, ecc.) mentre anche il Consiglio Generale ed il Comitato Centrale manifestano una sensibilità via via maggiore.

Ne è una prova la modifica apportata allo Statuto dall'ultimo Consiglio Generale che ha introdotto la diarchia nel Settore. È un segno della comprensione dell'importanza e del significato di appartenere a due diverse associazioni mondiali, simili per molti aspetti ma diverse come storia, scelte e attenzioni

educative. Una diversità che va rispettata e di cui occorre tener conto a livello sia di rapporti internazionali sia di contenuti educativi proposti alle varie fasce d'età. La diarchia, inoltre, aiuterà a meglio testimoniare presso i due movimenti mondiali il cammino compiuto dopo la scelta della coeducazione.

Malgrado questi segnali, c'è ancora molto da fare a livello culturale e metodologico per meglio diffondere la sensibilità internazionale, migliorare la qualità delle iniziative prese ai diversi livelli, acquisire nella sua pienezza lo spirito dello Scouting e del Guidismo come metodo e movimenti internazionali.

ANIMAZIONE

Dal punto di vista dell'Animazione Internazionale, il Settore è impegnato contemporaneamente su tre filoni tematici e tre linee strategiche.

I filoni

a) Sviluppo Comunitario

Continua su più fronti l'impegno sollecitato dal Consiglio Generale nel 1986 con una specifica mozione. Dopo aver approfondito le ragioni culturali e le motivazioni educative che animano tutto il filone dello Sviluppo Comunitario, si è elaborata una traduzione metodologica organica della proposta per le varie Branche. Come riferimenti si sono individuati tre momenti progressivi (la scoperta, la condivisione, la responsabilità) con i relativi obiettivi e ambiti di realizzazione concreta per ciascuna delle tre fasce d'età.

Questo lavoro di riflessione e di prima sperimentazione pratica (si pensi ad esempio, al "Gioco delle foglie" per le Branche Lupetti/Coccinelle) ha consentito di fissare le coordinate generali del progetto educativo di sviluppo comunitario al cui interno lanciare i vari programmi concreti (Burkina Faso, Uganda, Kenya). Il Settore continua la riflessione e la verifica delle esperienze in corso al fine di perfezionare la proposta di educazione allo Sviluppo Comunitario e rispondere alla crescente domanda di strumenti con cui poter tradurre in pratica le nuove sensibilità.

Dall'86 ad oggi si è tentato di presentare l'educazione allo Sviluppo Comunitario come un allenamento a riconoscere i bisogni della propria comunità, ad adoperarsi per risolverli, ad essere presenti nei luoghi dove viviamo. E contemporaneamente a sentire comunità anche il resto del mondo, coscienti che molti problemi hanno cause e prospettive di soluzione che non si risolvono a livello locale.

È un esercizio a cogliere le reali dimensioni del mondo, della nostra vita, a prendere coscienza dell'"interdipendenza", a stimolare scelte e abitudini responsabili. Una consapevolezza che impegna le nostre intelligenze e subito dopo deve coinvolgere il nostro stile di vita.

Ci può essere talvolta qualche difficoltà nel percepire e realizzare il collegamento tra i due aspetti dell'essere - sentirsi parte allo stesso tempo di una comunità locale e internazionale. Per questo si insiste sulla domanda: "Cosa hai fatto nel tuo ambiente prima di andare in Africa?".

Burkina Faso

Risultano ormai consolidate le basi della collaborazione con le Associazioni Scouts e Guide del Burkina Faso con le quali sono stati sottoscritti due accordi di cooperazione educativa che hanno consentito di avviare anche cantieri di scoperta e di lavoro per Clan/Fuochi.

A tre anni dall'inizio dei primi contatti sul posto, dopo essere passati attraverso le fasi della conoscenza e della fiducia, si è oggi in possesso di una sufficiente esperienza per lanciare definitivamente il Progetto Riini Taaba

(condividiamo lo stesso piatto) che vedrà coinvolte Unità e Zone sia a livello locale sia in cantieri in Burkina Faso (vedi allegato). È auspicabile a questo proposito una più stretta collaborazione con le Branche R/S.

Uganda

Al di sopra delle aspettative è risultata l'accoglienza riservata al progetto Aiutiamoli a crescere, a sostegno del programma di vaccinazioni infantili a cura dell'Unicef e delle Associazioni Guide e Scouts ugandesi.

Al di là del lusinghiero bilancio finanziario (vedi allegato) va sottolineata la grande varietà di iniziative ed attività organizzate da centinaia di Unità, Gruppi e Zone per informarsi prima, e poi per informare e sensibilizzare le comunità locali sui temi della salute. La rilevanza dell'operazione portata a termine è testimoniata dalla grande attenzione che le autorità ugandesi, l'Unicef e i due Comitati Mondiali WOSM e WAGGGS hanno rivolto al progetto dell'AGESCI.

I Gruppi e le Zone interessate potranno ora continuare la collaborazione con le Guide e gli Scouts ugandesi utilizzando la forma del gemellaggio.

Una visita compiuta nell'estate '88 in Eritrea ha confermato l'utilità del piccolo ma significativo intervento promosso dall'AGESCI in occasione della crisi del 1985 e l'efficacia nel medio periodo di aiuti basati sul coinvolgimento della popolazione locale (vedi SCOUT-P.E. n° 14/88).

Necessita di un impulso la collaborazione con l'Italian-Kenyan Scout Development Project (curato dalla Fondazione Brownsea), nel cui ambito il Settore conta di inserirsi promuovendo la partecipazione di Rover/Scolte e Capi a campi di lavoro per la realizzazione di microprogetti nel villaggio di Nyandhywa.

Il Settore prosegue la collaborazione - dal punto di vista dell'itinerario educativo interno all'AGESCI - al progetto di affidamento a distanza a favore dei bambini palestinesi Salaam, i ragazzi dell'olivo.

La Pattuglia Internazionale è anche impegnata a seguire da vicino la preparazione educativa di molti Clan/Fuochi e Comunità Capi che progettano autonomamente campi e cantieri in paesi del sud del mondo, diversi dall'Uganda e dal Burkina Faso.

Un laboratorio nazionale ("Tutti quanti in via di sviluppo ..."), organizzato a Frascati nel mese di gennaio, ha costituito un momento di serio approfondimento e un'occasione di scambio di esperienze tra Capi già impegnati in attività di Sviluppo Comunitario (in Italia o in Africa) e Capi sensibili al tema che progettano iniziative e campi per le loro Unità.

b) L'accoglienza

Un nuovo terreno di intervento che il Settore Internazionale ha cominciato a proporre compiutamente verso la fine del 1988 è quello dell'accoglienza.

L'accoglienza in generale delle minoranze, in particolare degli stranieri.

Accogliere è un gesto e un valore. È il gesto naturale di chi vuole incontrare. È una dimensione ricca di significato culturale, un momento essenziale di qualsiasi percorso personale e comunitario che punti realmente a costruire la pace.

Rientra in questo filone il tema proposto per la Settimana Internazionale 1989 "Far pace è accogliere" (vedi SCOUT-P.E. n° 14 e 15/88).

Il Settore ha elaborato un itinerario graduale verso l'accoglienza dell'"altro", dentro e fuori l'Associazione, attraverso i momenti della conoscenza, del dialogo, del lasciarsi interrogare dall'altro, della solidarietà.

c) Diventare europei

Di fronte ad un'economia ed - in misura certo minore - ad una politica che già vivono una dimensione continentale, emerge con evidenza la carenza di riflessioni e di opportunità concrete offerte ai giovani per costruirsi delle esperienze, una

cultura, degli atteggiamenti e dei modi di pensare da "europei".

Una ragione in più per approfittare delle occasioni offerte da un movimento giovanile - come quello Scouts e Guide - che conta tre milioni di aderenti, futuri cittadini d'Europa.

Il Settore, a questo proposito, tenta di sostenere questo processo di costruzione europea fornendo informazioni, promuovendo gli scambi con le Associazioni Scouts e Guide dei paesi europei, facilitando gli incontri di formazione a livello di Quadri e Capi.

Il 1989 sarà poi l'anno dell'Eurofolk, un incontro significativo di 2.500 giovani desiderosi di diventare competenti nel comunicare con efficacia la propria tradizione culturale e di incontrare quelle altrui; un momento di sincero confronto di esperienze sui diversi modi di concepire e realizzare il Roverismo/Scoltismo in Europa.

LE LINEE

a) Formazione Capi

La sensibilità internazionale dell'Associazione comincia dai Capi. Nell'educazione internazionale, come in altri campi, lo scarto tra intenzione ed azione può essere superato soprattutto ampliando e rinnovando le occasioni e le proposte formative.

Un'informazione organica sui movimenti mondiali Scouts e Guide, una visione pedagogica sovranazionale ed una proposta culturale adeguata alle reali dimensioni del mondo non possono più rimanere momenti casuali o marginali (se non addirittura assenti) nell'iter che l'Associazione propone ai giovani Capi.

Da qualche anno la Formazione Capi Nazionale ha mostrato concretamente una sensibilità crescente in questo campo, intensificando anche le occasioni di scambio con altre associazioni europee.

Fin quando la componente internazionale non riuscirà a guadagnare uno spazio istituzionale adeguato - ed in questo senso gli sforzi della Formazione Capi e del Settore Internazionale vanno nella stessa direzione - lo stage "Mondo in Tenda" (giunto alla quarta edizione) costituirà un evento di formazione insostituibile almeno per quei Capi che intendono proporre alla propria Unità un'attività all'estero.

b) Branche

Il Settore Internazionale ha continuato e intende ulteriormente sviluppare la già buona collaborazione esistente con le Branche - canale insostituibile perché il senso internazionale raggiunga in modo capillare i Capi ed i ragazzi - rendendo istituzionale un incontro annuale di verifica e rilancio tra le Pattuglie Nazionali e la Pattuglia Internazionale, offrendo itinerari di crescita e idee di attività.

Positiva, ad esempio, la formula della verifica sul Jamboree '88 effettuata in comune con le Branche E/G, da cui sono emersi tra l'altro, la necessità di una preparazione al Jamboree basata non solo sull'attenzione a noi ed al nostro contributo da portare, ma anche alla conoscenza di coloro che andiamo ad incontrare, degli altri modi di fare Scautismo, delle organizzazioni mondiali; l'importanza di "essere scout" piuttosto che "fare gli scouts" in un contesto che tende a sottolineare le attività da svolgere; la centralità del ruolo del Capo come filtro e guida in un evento che può anche risultare eccessivamente dispersivo se vissuto solo emotivamente.

Nella preparazione del cammino di preparazione al Jamboree del 1991 in Corea si terrà conto di tali indicazioni e si seguiranno le stesse modalità di lavoro in comune con le Branche E/G.

c) Stampa

Già nel 1988 si è predisposto, ed in linea di massima rispettato, un progetto organico di presenza sulla stampa periodica per Capi e per ragazzi.

Sul versante della stampa non periodica sono in corso di preparazione un libro di giochi ed un sussidio pedagogico dedicati all'educazione allo Sviluppo Comunitario, una raccolta ragionata di contributi elaborati dal Settore negli ultimi 15 anni ed un depliant di presentazione dell'Associazione in inglese e francese.

È stata anche curata la preparazione del Calendario AGESCI 1989 dedicato ai temi dell'educazione internazionale.

RAPPORTI INTERNAZIONALI

Nell'ambito dei rapporti internazionali la presenza dell'AGESCI si va qualificando in diverse sedi internazionali. Attualmente l'Associazione è presente nel Comitato Europeo Guide, in due Gruppi di lavoro delle Regioni Europa, nel Consiglio Mondiale della CICS, nei due Consigli europei dello Scouting Cattolico (CICS) e del Guidismo Cattolico (CICG). Allo scopo di rendere sempre più patrimonio associativo l'esperienza di quanti svolgono un servizio negli organismi internazionali si sono organizzati alcuni incontri tra il Comitato Centrale ed i nostri rappresentanti nelle sedi estere.

Continuano gli scambi bilaterali con alcune associazioni di paesi europei soprattutto con quelle spagnole, belghe e francesi. Particolarmente stretti i rapporti con Scouts e Guides de France, insieme ai quali nel 1988 si è organizzato a Chambéry un secondo seminario trilaterale (dopo quello di Albenga nel 1986 sulla coeducazione) per membri del Comitato Centrale e delle Pattuglie Nazionali sul tema della laicità e dell'educazione al dialogo.

Nel 1989 si realizzeranno scambi anche con le Associazioni finlandese (sulla formazione dei Quadri) e israeliane.

A livello europeo siamo promotori di un'iniziativa di coordinamento dei progetti di Sviluppo Comunitario sia per gli aspetti più propriamente pedagogici sia per l'esperienza concreta dei programmi di cooperazione in Africa. Con le associazioni cattoliche belghe, francesi, tedesche e lussemburghesi il Settore Internazionale ha avviato una verifica ed uno scambio di esperienze relativamente alla collaborazione educativa con lo Scouting e il Guidismo del Sud del mondo. L'obiettivo è quello di scambiarsi informazioni, individuare possibili sinergie, cogliere i punti di forza delle singole esperienze per imprimere maggiore efficacia alle iniziative, evitare errori già commessi da altri, passare da rapporti rigidamente bilaterali ad un coordinamento multilaterale. Per l'estate '89 è previsto un seminario in Rwanda che per la prima volta metterà a confronto una decina di paesi africani (tra i quali Burkina Faso e Uganda) ed alcune associazioni europee per verificare e rilanciare in modo collegato i rapporti di cooperazione e studiare la possibilità di istituire un fondo multilaterale gestito da un comitato euro-africano.

Nel dicembre 1987 è stato firmato un protocollo con il Mouvement Scout de Suisse per il riconoscimento e la tutela dei gruppi svizzeri di lingua italiana che adottano la metodologia AGESCI associati nell'AGESCIS (Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani in Svizzera). Sempre nello stesso anno ci si è accordati con il Gruppo AGESCI di San Marino al fine di avviare l'iter di riconoscimento di una Associazione indipendente sammarinese da parte di WOSM e WAGGGS.

Si sono ospitati nel 1986 due seminari europei sugli adolescenti e le Branche R/S: uno a Verona per le Regioni Europa Scouts e Guide ed uno a Colico per la CICS e la CICG. Per il luglio '89 è in programma a Roma un seminario delle Associazioni Scouts cattoliche dei paesi arabi.

Stampa

1. PREMESSA

Nella parte introduttiva della relazione si sono puntualizzate le caratteristiche fondamentali dell'educazione scout e si è anche evidenziata la necessità di avere Capi con chiarezza di intenzioni e con spessore personale, nonché si è rilevata una certa difficoltà da parte dell'AGESCI a razionalizzare il proprio vissuto educativo e associativo.

In quest'ambito si è mosso e si muove il Settore Stampa dell'Associazione reinterpretando le tre finalità già evidenziate nella relazione di due anni fa (formazione, informazione, supporto al dibattito).

La stampa offre oggi (come vedremo meglio in dettaglio) supporti formativi che tengono conto delle specificità e delle esigenze di leggibilità del "mezzo" usato, articolati secondo che si tratti di riviste e di libri. Offre informazione, prevalentemente sulla vita associativa, e occasioni di dibattito interno con articoli ad hoc e con la pubblicazione di interventi dei Capi e relative risposte. Attraverso la stampa si tende quindi ad offrire al Capo alcuni strumenti per diventare un membro dell'Associazione più informato sul presente e sul passato dell'AGESCI, più consapevole dei significati della sua esperienza come educatore scout, più partecipe alla vita associativa in quanto più addentro al dibattito interno e quindi più capace di intervenire con proposte centrate. Nella stampa per ragazzi ovviamente la preoccupazione formativa è più evidente, anche se con il crescere dell'età l'aspetto informativo su eventi interni e esterni all'Associazione e lo stimolo al dibattito (dall'Alta Squadriglia all'età R/S) acquistano sempre maggior peso.

La stampa pertanto in un'Associazione educativa e democratica svolge un'insostituibile funzione di supporto e di stimolo sia alla crescita personale dei Capi sia alla crescita dell'Associazione stessa, in quanto composta da membri sempre più informati e consapevoli del proprio ruolo.

2. UN NODO PRIORITARIO: LA CULTURA DELLA COMUNICAZIONE

Prima di verificare il cammino concreto compiuto dal settore in questi anni si ritiene necessario affrontare un nodo sul quale invitare a riflettere il Consiglio Generale, in quanto fondamentale per il futuro del settore, rappresentato dalla sensibilità associativa per il problema della comunicazione.

Definire la comunicazione non è semplice: eppure è un processo che come educatori dovremmo conoscere bene.

Comunicazione non è (o non è solo) informazione. Comunicazione è anzitutto stabilire una relazione tra due poli (o tra due persone). Se è importante il contenuto del messaggio che l'emittente vuole appunto comunicare altrettanta importanza acquistano altri elementi: chi è l'emittente rispetto al destinatario, come è percepito dal destinatario, come questa percezione influenza la comprensione del messaggio, come deve essere usato il mezzo perché il messaggio giunga in modo corretto, qual'è il contesto in cui si muove il destinatario (contesto che l'emittente deve conoscere perché influenza la comprensione del messaggio e quindi deve indurre l'emittente a scegliere modalità e linguaggio

adeguato), quali sono i tempi per la comunicazione e la ricezione, come deve avvenire la risposta e quindi il dialogo, quali meccanismi si hanno per controllare che il messaggio sia stato compreso nel significato che voleva dargli il mittente ecc. ecc.

Come si vede il processo è complesso, anche se è più difficile forse razionalizzarlo a parole piuttosto che metterlo in pratica: peraltro anche l'educazione scout si basa su un rapporto educativo che è anzitutto un rapporto di comunicazione tra due persone.

Si usano quindi anche in questo caso delle tecniche di comunicazione: pensiamo ai lanci delle attività, ai discorsi personali, all'uso di particolari occasioni, all'intervento di altri ragazzi (es. il Capo Squadriglia) ecc. In fondo ogni buona educazione scout è anche una strategia di buon uso di mezzi di comunicazione: non ci importa solo il contenuto di una proposta che facciamo ad un ragazzino ma anche i tempi, i mezzi, le modalità e il contesto nell'ambito del quale la proposta viene a cadere.

Il buon uso delle tecniche di comunicazione si dovrebbe riscontrare anche quando i Capi e i Quadri vivono i momenti associativi come adulti. Anche la vita associativa è fatta di rapporti di comunicazione per i quali occorre avere un progetto.

Se la finalità della strategia di comunicazione di un Capo verso i suoi ragazzi è quella di rendere il dialogo più efficace possibile perchè le proposte siano recepite in clima sereno e nella loro vera portata di occasioni per la crescita, così la strategia di comunicazione di un'associazione educativa e democratica non può essere altro che quella di istituire una rete di rapporti tale da far circolare liberamente informazioni proposte, prese di posizione, pareri per assumere decisioni con il massimo di chiarezza e di consapevolezza, per metterle in pratica con il massimo coinvolgimento delle persone, per verificarne l'attuazione con il massimo degli elementi di riscontro disponibili. Una simile strategia soprattutto ad opera dei Quadri richiede capacità e attenzione a quei meccanismi della comunicazione di cui si parlava prima (i problemi dell'emittente e del destinatario, i problemi del mezzo, i tempi, le risposte, le verifiche ecc.).

Al riguardo ciò che si vuole qui rilevare è come nei Capi e nei Quadri associativi appaia carente una cultura della comunicazione, della sua importanza e delle sue specificità: ciò ha riflessi non solo sul piano dell'educazione con i ragazzi (non basta aver buoni contenuti se non si sa come comunicarli) ma anche sul piano della vita associativa. Tali carenze si sommano infatti a oggettive difficoltà attuali (numero che cresce) e di sempre (vita associativa intermittente data la volontarietà dell'impegno).

La funzione della stampa nazionale e regionale si iscrive quindi in questo orizzonte problematico e ovviamente ne risente. Non è possibile fare stampa, progettare e realizzare riviste e libri senza uno specifico progetto di comunicazione, in quanto per il settore contenuti e modalità (il comunicare) sono assai più legati che per qualsiasi altro. E' possibile (anche se non auspicabile) svolgere un incarico in Branca senza aver una sensibilità per i problemi di comunicazione (mentre invece ciò dovrebbe far parte del "bagaglio" di ogni Quadro associativo): per chi presta servizio nella stampa associativa non si dovrebbe nemmeno iniziare, a meno di non pensare di comunicare contenuti elaborati in proprio dal settore, scelta che in questi anni si è rifiutata (stampa come "teste pensanti" separate dal resto dell'Associazione).

In altri termini, così come è stato concepito in questi anni, il settore stampa si è prefisso di comunicare contenuti non "suoi" della propria "conventicola" di addetti ai lavori, bensì contenuti dell'Associazione in tutte le sue articolazioni (dal vertice alla base), mettendo al servizio dell'Associazione la competenza di alcune persone.

E qui sono venuti fuori i problemi, alcuni risolvibili solo in un contesto più ampio.

2.1 Problemi specifici: il pluralismo progettuale e di iniziative

L'Associazione presenta oggi una pluralità di centri di elaborazione di cultura e di iniziative, pluralità che rappresenta allo stesso tempo una ricchezza e un problema e che si fa fatica a coordinare: dalle Branche, ai Settori, alla Formazione Capi. A rigore il vero pensiero dell'Associazione è quello che emerge dai documenti ufficiali e dalle mozioni approvate dal Consiglio Generale. I Comitati (Centrali, Regionali, di Zona) fanno fatica a dare una priorità tra tante elaborazioni e iniziative, o comunque a far capire per ciascuna di esse quale è il pubblico di riferimento; vi è anche un problema sulla sfera di rappresentanza e di intervento di ogni singolo Quadro. Questi problemi sono grossi e investono il tema della riforma delle strutture in Associazione e solo in quell'ambito possono essere risolti; nel frattempo però possiamo capire come questi grandi problemi influenzano le scelte anche giornalieri del settore stampa, sia nazionale che regionale, nel far riviste e libri; chi esprime su quel punto la "voce dell'Associazione"? Che taglio dare all'intervento di un responsabile di Brancha? Come districarsi (sia in sede di piano redazionale che in quella di chiusura di un numero) nel dare informazioni, resoconti, comunicati su iniziative di tante Branche e Settori tutte urgenti e importanti anche se magari riferite a diverse fasce di Capi, sapendo che il numero delle pagine è sempre quello e che anche l'ordine e la collocazione delle notizie in una rivista ha una sua importanza?

2.2 La formazione alla comunicazione

Per quanto concerne la segnalata carenza formativa di Capi e Quadri sui meccanismi di comunicazione, va qui rilevato che innanzitutto è necessario sensibilizzarsi su tale carenza per cogliere tutte quelle occasioni che l'Associazione offre per acquisire strumenti utili; in futuro è probabile e auspicabile che l'Associazione attraverso la Formazione Capi moltiplichi le occasioni al riguardo. Inoltre, la riflessione sulla Formazione Quadri avviata con il Consiglio Generale dello scorso anno potrà portare a momenti formativi sulla comunicazione inseriti in un quadro organico. Sul tema della comunicazione con particolare riferimento alla stampa sono indicate in seguito alcune proposte di momenti specifici.

2.3 L'autonomia di chi fa la stampa

L'autonomia e il ruolo specifico di chi opera nella stampa nella situazione appena descritta rappresentano ulteriori nodi: se chi fa la stampa non vuole avere il "suo" progetto di comunicazione e se però il livello di riferimento fatica a darsi un suo progetto (stabilire le priorità, il taglio della comunicazione, il pubblico di riferimento, esaminare i tempi ecc...) è inevitabile la difficoltà nel darsi piani redazionali, progetti editoriali e via discorrendo. Chi svolge il servizio nella stampa quindi si trova spesso non solo a sollecitare questo progetto ma anche a scegliere nel concreto cosa e come comunicare. Ciò in parte è fisiologico: è una scelta di specializzazione dei servizi associativi. Non è detto infatti che tra le competenze necessarie per fare un quadro associativo, mentre dovrebbe sussistere la sensibilità per i meccanismi di comunicazione, ci sia anche quella di saper scrivere un articolo per le riviste, di saper condensare una notizia in poche righe, di sapersi esprimere chiaramente. Ecco dunque l'intervento di altri Quadri e Capi ("giornalisti scout") i quali pur rimanendo volontari per scelta associativa svolgono le funzioni di comunicatori avendo acquisito una certa competenza (cantieri stampa).

Nella difficoltà però dovuta all'intermittenza della vita associativa, al volontariato, alle carenze di un progetto condiviso di comunicazione iniziano i problemi tipici per chi vuole nella stampa non solo fare interventi formativi "senza tempo" ma intende anche dare informazioni sull'attualità associativa, commenti, opinioni, dibattiti su temi emergenti, dossier formativi più mirati e

incisivi. Di chi insomma vuole fare stampa in Associazione rispettando la vocazione dei mezzi usati (nel caso di specie le riviste) con attenzione quindi alla leggibilità (e pertanto titoli accattivanti, sommari, pezzi brevi con frasi corte, con un'apertura che cattura e con le cose meno importanti in fondo, così che è più facile toglierle se non entrano) e alla presa sui lettori. I problemi sono tanti: solo a titolo d'esempio ve ne sottopongo alcuni: districarsi tra chi scrive troppo e chi non scrive mai tra Branche e Settori per dare spazio a tutti, legare i pezzi a notizie che facciano presa, ricorrere a interviste (con difficoltà per i tempi in ordine alle riletture dei pezzi), tagliare per ragioni di spazio ecc.

Più in generale va chiarito lo spazio di autonomia del Responsabile Stampa, dei Capo Redattori, degli Incaricati Stampa Regionali: è una funzione di grande delicatezza e di grande responsabilità che abbisogna forse di maggiori sensibilità da parte di Capi e Quadri e di maggiore comprensione. Tra i punti da considerare ritengo importanti i seguenti:

- a) sforzarsi di chiarire per tempo ad inizio d'anno, nell'ambito dei piani redazionali, non solo i contenuti generali delle riviste ma anche il taglio, gli spazi, le accentuazioni da dare, con criteri in base ai quali affrontare via via argomenti nuovi e imprevisti;
- b) raccontare i fatti di vita associativa con obiettività e amore dell'Associazione (e quindi attenzione al costruire l'unità dell'Associazione stessa): quindi riportare anche critiche ad eventi e opinioni diverse con spazi di contro risposta, raccontare anche ciò che in eventi associativi non è andato bene senza polemiche personali o scandalismi e riportando le spiegazioni dei diversi soggetti interessati ecc.
- c) lasciare poi libertà al responsabile di chiudere il numero senza interferenze dell'ultima ora riservando spazi adeguati al dibattito di verifica sulle riviste nonché eventuali rettifiche sul numero successivo;
- d) stabilire modalità di accesso da parte dei redattori alle fonti interne associative.

2.4 Il servizio nella Stampa

L'opportunità di far fronte a molteplici esigenze di tipo formativo, informativo e di animazione al dibattito, rende il servizio nella stampa un compito delicato e che richiede tempo. Se non si vuole più fare una rivista tutta a tavolino, tra quattro amici e se si vuole invece documentarsi, leggere e poi solo alla fine (e se ne vale la pena) scrivere magari poche righe ma dense, il servizio nella stampa richiede tempo e competenza. Ecco perchè in questa fase si ritiene di dover battere su questo tasto: crescendo le esigenze di comunicazione dell'Associazione occorre moltiplicare le energie che si investono in questo settore. Di qui la proposta di servizio a tempo pieno nella stampa nazionale o regionale che equivale come impegno a quello di Capi Unità (riunioni di impostazione, uscite per raccogliere notizie, interviste ecc.) e che può essere per tre o sei anni un'alternativa ad altri servizi in unità, in gruppo (vedi i Capi a disposizione che devono decidere per qualche servizio) o nelle strutture per chi ha un po' di attitudine o meglio svolge già attività professionale di giornalista o di pubblicista (quanti ce ne saranno!) e che è comunque disposto a formarsi (cantieri stampa).

2.5 L'apporto della professionalità

Il settore stampa, ormai più di altri, presenta aspetti gestionali molto rilevanti, che altrove coinvolgono professionalità molto precise (giornalisti, fotografi, grafici, disegnatori, direttori editoriali ecc.). Inoltre è un servizio caratterizzato da scadenze e da prodotti precisi con una sequenza di impegni prefissati che non ammette (o non dovrebbe ammettere) pause da parte di chi ci si impegna magari per un esame universitario, un evento familiare o altro.

Tutto ciò deve fare riflettere e porre quindi il Consiglio Generale ad una scelta: a) ridurre drasticamente l'impegno di uomini e mezzi nel settore tornando a riviste che escono "quando possono" con pochissime notizie e molte riflessioni fatte "dai soliti" e a qualche libro ogni tanto, in relazione all'impegno di pochi impallinati; b) mantenere e rafforzare il trend attuale con adeguati supporti professionali. I volontari Capi Redattori, Responsabili, membri della Pattuglia Editoriale possono infatti acquisire solo limitatamente la necessaria professionalità; il tempo poi non è mai sufficiente. Inoltre la scelta dell'Associazione (che riteniamo valida) di avere oltre le riviste per i Capi anche una rivista per ogni fascia d'età (come non succede per altre associazioni che hanno ben altri supporti professionali), aggiunta ad una discreta produzione di libri (vedi appresso), fa sì che l'Associazione funzioni oggi come una media azienda editoriale che si regge con mezzi e supporti minimi: cinque redazioni di volontari sparse per l'Italia con riviste che escono al ritmo di una alla settimana con tirature ragguardevoli, un listino di libri scout con oltre cento titoli, circa 15 novità in preparazione per il 1989. Il tutto sostanzialmente con due persone di segreteria e alcune collaborazioni pagate (grafico, disegnatori). E' vero che a tutto ciò fa riscontro un'elevata quota di spese sul bilancio associativo: ma sono appunto per lo più spese di pura produzione (carta, inchiostro, composizione, allestimento, stampa). Si potrebbe dire molto "hardware" e pochissimo "software", mentre forse investendo di più nei supporti professionali si potrebbero anche ridurre in futuro i costi di produzione. Qualcuno potrebbe dire che questa parte esula da una relazione del settore: ne costituisce invece oggi parte necessariamente integrante in quanto non è pensabile proseguire nell'impegno sulla stampa senza sciogliere il nodo della professionalità.

Non si vuole qui entrare nel merito delle possibili soluzioni al problema: in altra parte nella relazione si discute il progetto del potenziamento riguardante la segreteria e le Società parallele. In quella sede si potranno meglio definire anche i costi e gli impegni finanziari connessi. Qui preme solo rilevare alcune obiettive necessità (sempre che il Consiglio Generale non decida invece di ridurre l'impegno nel settore)

- a) funzioni di contatti con Gruppi, Zone e Regioni per raccogliere esperienze, preparazione di dossier di documentazione sui temi che le riviste devono affrontare: è un compito di "segreteria redazionale intelligente", può essere svolto da giovani neolaureati possibilmente associativi, che possono formarsi nel settore giornalistico (ovvero possono essere già formati). Lo svolgimento di questi compiti alleggerirebbe di molto il lavoro del redattore volontario al quale rimarrebbe la funzione di stendere i pezzi dando la linea politica
- b) consulenze giornalistiche su titoli, impostazione, confezionamento dei pezzi
- c) servizi fotografici, disegni, ecc..
- d) direttore editoriale come dirigente dell'ufficio della Società Fiordaliso o con esperienza professionale con funzioni direzionali in campo editoriale per svolgere funzioni di supporto nell'impostazione delle collane e nella cura professionale della pubblicazione dei volumi dall'inizio alla fine.

Con riferimento a tali esigenze il Consiglio Generale potrà così valutare, in sede di discussione sulle strutture di supporto, possibili soluzioni anche diverse (potenziamento della Società Fiordaliso con trasferimento delle funzioni svolte dalla segreteria stampa, rafforzamento della segreteria stampa ecc...) e quindi il necessario apporto finanziario. In questa sede si propone nuovamente che chi opera nelle redazioni possa far valere gli articoli stessi per l'acquisizione della qualifica di pubblicista, ricevendo dall'Associazione un pagamento meramente simbolico (infatti solo articoli pagati sono presi in considerazione per l'acquisizione della qualifica di pubblicista): ciò rappresenta infatti un incentivo utile per far affluire al settore persone in via di qualificazione e si porrebbe nella linea di rafforzare i supporti professionali senza intaccare la volontarietà dell'impegno in redazione e la responsabilità del capo redattore volontario.

3. LE TANTE FACCE DELLA STAMPA

Si esamina ora rapidamente il lavoro fatto in questi anni nei diversi "sotto settori" della stampa associativa evidenziando risultati, difficoltà, decisioni da prendere con riferimento ai temi generali trattati.

3.1 Stampa periodica in generale - rapporti con i referenti regionali

La gestione "ordinaria" del settore stampa periodica ha visto le seguenti iniziative:

- a) incontri trimestrali con i Capi Redattori delle riviste per ragazzi e per Capi per verificare il lavoro e dare suggerimenti nell'impostazione generale sulla grafica, sulla leggibilità, e sul "taglio". Gli specifici contenuti metodologici sono verificati e impostati dalla pattuglia di Branca: complessivamente ci pare positiva la collaborazione Branche-Stampa, ciascuno nella propria ottica, per adeguare le riviste per i ragazzi;
- b) incontri tri o quadrimestrali con gli Incaricati Regionali Stampa per verificare insieme il lavoro, per momenti di formazione e di confronto. Il giudizio al riguardo è positivo, anche se il rapporto non si è stabilito con tutte le Regioni.

La stampa regionale è cresciuta in questi anni in quantità e qualità, certo non solo per effetto di tali incontri e di altre iniziative (es. cantieri stampa): sembra comunque abbia trovato un suo ruolo e una fisionomia più precisa. Ovviamente i problemi generali sollevati in precedenza (comunicazione, autonomia, supporti professionali, ecc.) valgono anche per la stampa regionale: si ritiene pertanto che la prima parte di questa relazione possa servire anche per un dibattito chiarificatore a livello regionale. Punti più specifici da considerare mi sembrano inoltre i seguenti:

- 1) chiarire meglio il rapporto con la stampa nazionale (la stampa regionale dovrebbe orientarsi di più all'informazione e al dibattito locale con interventi formativi mirati al dibattito locale, oltre all'informazione per eventi nazionali, deve sempre più fare sintesi del dibattito svolto nelle varie regioni e presentare stimoli formativi generali);
- 2) dare un'identità più precisa all'incaricato stampa regionale (è il "comunicatore" di cui si parlava, che come tale dovrebbe partecipare di diritto a tutte le riunioni di Comitato e di Consiglio Regionale, che sollecita una strategia di comunicazione della regione facendo approvare un piano redazionale della rivista, che dirige la rivista avendo validi collaboratori - e magari anche un vero e proprio caporedattore). Perché in questa fase a livello regionale si possa discutere in modo approfondito del settore stampa e perché l'incaricato regionale stampa acquisisca maggiore responsabilità verso tutta l'Associazione regionale appare meglio rispondente l'elezione da parte dell'assemblea e non invece la cooptazione da parte del comitato: su questo punto si invitano a riflettere i Consiglieri Generali per una discussione che possa eventualmente portare a proposte di modifiche statutarie da discutere l'anno successivo;
- c) organizzazione di Cantieri Stampa per avviare Capi al servizio nel Settore. Anche se la frequenza non è stata elevata i risultati in termini di lavoro svolto e di ricaduta sulle Regioni e sulla Redazione di Proposta Educativa ci sono sembrati positivi. Si tratta ora di scegliere una delle tante formule sperimentate (la formula di 4 giorni appare preferibile rispetto ai 2 week-end, anche se quest'ultima ha favorito di più la partecipazione; la più produttiva è apparsa quella del corso di due mesi in due sere a settimana con "compiti a casa" anche se non gestibile a livello nazionale), e di decentrare le iniziative a livello regionale o interregionale;
- d) Come richiesto da una mozione approvata dal Consiglio Generale '87, sono stati

richiesti preventivi ad alcune tipografie fuori Roma per verificare la possibilità di ottenere ulteriori risparmi oltre quello già ottenuti con l'uso della carta riciclata. La verifica ha dato esito negativo.

Sono inoltre in corso di realizzazione le seguenti iniziative:

- a) manualetto sulla stampa associativa ad uso degli Incaricati Stampa Regionali e di Capi interessati;
- b) indagine campionaria sulla lettura della stampa associativa, in corso di effettuazione in collaborazione con il Centro Studi (è stato selezionato un campione rappresentante l'1,5% degli associati formato da c.a. 800 Lupetti e Coccinelle; 400 Capi; 400 Rovers e Scolte; 1000 Esploratori e Guide; sono state spedite le lettere entro la fine di dicembre; ci si augura di avere i risultati per il Consiglio Generale);
- c) audiovisivo o videocassetta su "Comunicazione e Stampa in AGESCI" come strumento per discutere e per sensibilizzarsi sul tema nei Comitati, Consigli Regionali, Campi Scuola.

Con gli Incaricati Stampa Regionali si è inoltre deciso di proporre alcune iniziative di sensibilizzazione ai quadri centrali e regionali: si tratterebbe, se il Consiglio Generale lo approva, di utilizzare momenti specifici di prossime riunioni con gli Incaricati Regionali di Branca e con il Comitato Centrale e i Responsabili Regionali per l'approfondimento del tema "La scrittura efficace", con suggerimenti pratici per la scrittura degli articoli e spunti per un breve dibattito su stampa e comunicazione in AGESCI. Su queste e su altre possibili iniziative per creare sensibilità al tema (in attesa di iniziative organiche di formazione quadri) si chiede un'attenzione esplicita del Consiglio Generale;

- d) quanto alla proposta di ricorrere ad un corriere privato per "saltare" una fase della distribuzione postale, l'indagine svolta tra un campione di Capi non ha dato risultati univoci sul piano del miglioramento del servizio: si sta quindi valutando se compiere un nuovo esperimento o se studiare anche altre soluzioni.

3.2 Stampa periodica per Capi

In questi anni si è creato un "sistema" di stampa per Capi articolato su tre strumenti: Agescout quindicinale per avvisi e documenti; Proposta Educativa "quasi quindicinale" nella sua ultima versione con attualità associativa, dossier e interventi formativi mirati e sintetici; Servire come rivista di approfondimento. Tale rivista, pur se autonoma nella sua origine, come si dice in seguito, è infatti entrata a pieno titolo nel sistema della stampa associativa. Quest'articolazione se da un lato può creare un effetto di affollamento, dall'altra cerca di rispondere con appositi strumenti ad esigenze diverse. Agescout risponde all'esigenza informativa di base e a quella di conservare alcuni testi da consultare al momento opportuno (per quanto possibile nel 1989 le due sezioni, avvisi e documenti, saranno divise). Proposta Educativa, con grafica curata, articoli corti e molto spezzettati vuole essere una rivista di lettura facile e speriamo completa con l'accento sull'attualità associativa commentata (conoscere per partecipare) e su interventi formativi sintetici e puntuali; con il dossier centrale di approfondimento (ma articolato in generi diversi: schede, pezzi portanti, opinioni, ecc.) si è inteso dare alla rivista più "spessore". La rivista in questi anni ha cercato di rappresentare non solo una voce del Comitato Centrale ma più in generale dell'Associazione presentandone l'attualità in termini problematici e dando spazio al dibattito: questa scelta ha a volte creato problemi data la difficoltà di reperire notizie e di riportare correttamente gli eventi associativi, data anche la carenza di tempo e i margini di miglioramento della competenza dei "giornalisti scout" (che comunque hanno tutti frequentato cantieri e che si sono sforzati con molto impegno di capire i messaggi da

comunicare e di entrare nel gioco della comunicazione in Associazione). Si stanno avviando anche contatti con le Branche e il Settore Specializzazioni per pubblicare un maggior numero di articoli con suggerimenti pratici per le attività.

La Redazione di Servire in questi anni ha collaborato con molta disponibilità e competenza all'opera di fornire un "sistema" di stimoli utili per i Capi.

La rivista ha rappresentato il frutto della riflessione di un gruppo di Capi che molto hanno dato all'Associazione: i temi oggi sono comunque scelti insieme al Responsabile Stampa e la rivista si è quindi avvicinata di più alla realtà associativa attuale fornendo spunti di riflessione legati all'AGESCI di oggi (valga per tutti l'ultimo numero del 1988). Inoltre la rivista ha fatto decisi passi avanti sul piano della grafica e della leggibilità senza togliere nulla all'approfondimento dei contenuti. La Redazione si sta altresì rinnovando con l'impegno di Capi relativamente più giovani. Tale collaborazione tra Servire e la stampa associativa riteniamo possa continuare nell'intento di rendere sempre più Servire lo strumento di riflessione per le Comunità Capi e per la formazione permanente dei Capi.

3.3 Stampa periodica per ragazzi

Preliminarmente all'analisi delle riviste associative per ragazzi il Consiglio Generale deve a nostro avviso interrogarsi sulla validità della scelta fatta a suo tempo di avere una rivista per ogni fascia d'età: è questo per l'Associazione un impegno rilevante sia come risorse finanziarie che come impegno delle redazioni. Oggi l'Associazione per le riviste di Brancha spende molto di più che per le attività delle rispettive Branche: ciò richiede quindi da parte dell'Associazione una maggiore attenzione. Vale per le Redazioni il discorso che si è fatto all'inizio: il loro impegno e il servizio in cui sono impegnati è da valorizzare in quanto la rivista è l'unico strumento associativo diretto che unisce tutti i ragazzi. Le riviste per i ragazzi sono infatti difficili da realizzare (più difficili di quelle per i Capi) date le caratteristiche psicologiche dei ragazzi e l'agguerrita concorrenza di altre riviste, giornaletti, fumetti (soprattutto se vogliamo fare riviste che oltre ad arrivare siano anche lette).

Maggiori supporti professionali quindi dovrebbero essere resi disponibili per le Redazioni (vedi parte generale).

Il Comitato Centrale, data l'importanza (quanto meno potenziale) del mezzo rivista nel collegare il ragazzo all'Associazione e nella sua efficacia formativa, intende riconfermare la scelta di mantenere le riviste per le varie fasce di età, valutando in seno di Consiglio Generale gli opportuni supporti professionali in sede di discussione su segreteria e società collegate, con due specificazioni:

- a) sperimentazione, a cadenze da stabilire, di numeri unici per tutti gli associati su grandi temi comuni. Al riguardo l'esperimento di settembre scorso (numero unico sul Gruppo e sulla riapertura delle Unità) è stato valutato negativamente nell'esito specifico (è risultato leggibile dai 12-13 anni in su anche se i contenuti erano di buon livello) ma non nelle intenzioni: un numero unico ogni tanto ben articolato in parti di Brancha e meglio lavorato dal punto di vista grafico e dei disegni può raggiungere lo scopo di sottolineare valori comuni a tutti gli scouts e le guide dell'AGESCI;
- b) preparazione da parte della Redazione di Giochiamo di un progetto per una pubblicazione tipo almanacco a cadenza più distanziata, essendo in discussione il valore delle periodicità per bambini di quell'età.

Quanto alla "gestione ordinaria" delle riviste l'attività del Settore Stampa ha mirato ad ottenere riviste curate sotto l'aspetto della grafica e della leggibilità che puntassero ad un equilibrio tra suggerimenti per attività pratiche, apertura al mondo esterno, informazioni, spunti di riflessione e

indicazioni metodologiche e strumentali. In collaborazione con le Branche (che hanno ultimamente curato con più attenzione le riviste) si sono ottenuti i seguenti risultati:

- a) per Giochiamo con il 1989 la grafica assumerà un aspetto più ordinato (più da rivista e meno da libro illustrato) sarà rinforzata la parte metodologica, resa più incisiva quella di apertura al mondo esterno mentre è già di buon livello quella relativa agli spunti pratici;
- b) Avventura già nel 1988, con l'impegno proficuo della nuova Redazione ha raggiunto ottimi risultati sul piano delle indicazioni metodologiche, degli spunti pratici e di riflessione, sul collegamento tra contenuto e grafica; qualcosa di più può essere realizzato sul piano dell'apertura all'esterno;
- c) Camminiamo Insieme con il 1989 cambia Redazione: è stato varato un nuovo piano redazionale e un nuovo progetto grafico che dovrebbe consentire alla rivista non solo di mantenere la sua capacità di approfondire i contenuti delle Branche R/S ma anche di migliorare sul piano della vivacità e della leggibilità.

3.4 Stampa non periodica

Sinteticamente (anche perché più diffusamente se ne è parlato su Scout-Proposta Educativa) le scelte in questo campo sono state le seguenti:

- a) creazione di una Pattuglia Editoriale allargata con rappresentanti delle Branche, della Formazione Capi e con altri Capi interessati ed esperti; la Pattuglia ha discusso e varato un piano editoriale per l'88-89 prevedendo una serie di volumi legati alle esigenze prioritarie dell'Associazione;
- b) creazione di una Pattuglia ristretta (Responsabile Stampa, Tesoriere, Responsabile della distribuzione dell'AGESCI, Giorgio Passeggieri in rappresentanza della Società Fiordaliso) per affrontare i problemi di gestione ordinaria dell'attività editoriale (prezzi, distribuzione, pubblicità, decisione finale sulla pubblicazione, ecc.).

Il programma editoriale si è articolato in numerose collane volte a raggiungere interessi specifici degli associati: spunti pratici per l'attività (Arte del Capo e Scouting), supporti metodologici organici (Orientamenti dello Scautismo), supporti alla progettazione pedagogica interbranca ("Itinerari educativi", progettazione educativa su un tema dalla Promessa alla Partenza), documenti associativi e raccolte di articoli, saggi, relazioni, ecc. (Documenti e Piste) formazione permanente degli adulti (Formazione permanente), storia associativa e presentazione dello Scautismo all'esterno (Storia dell'AGESCI e L'AGESCI e gli altri), narrativa per bambini e ragazzi - per creare un "clima" alla proposta scout - e spunti di osservazione e di attività per bambini e ragazzi anche non scout ("Narrativa" e "Ad occhi aperti").

Si aggiungono ai volumi anche i nuovi canzonieri AGESCI in preparazione con annesso cassette e altro materiale in preparazione (nuovo depliant dell'Associazione a basso costo, libri per i genitori ecc...).

Non tutte le collane sono avviate subito: in allegato trovate i testi che usciranno molto probabilmente nel 1989 e quindi altri in preparazione. Recentemente per ogni collana è stato nominato un direttore (vedi allegato) con compiti di elaborazione di un progetto di collana, di reperire autori, di decidere sulla pubblicazione di testi, dopo consultazioni (in caso di contrasti la questione è rimessa al Responsabile Stampa ovvero al Comitato Centrale). Accanto alle difficoltà usuali in questo campo (es. i tempi non programmabili di autori volontari) tale carico di lavoro richiede quella predisposizione di supporti professionali di cui si parlava all'inizio. Il potenziamento dell'attività editoriale dell'AGESCI appare infatti auspicabile non solo per aumentare la propria penetrazione interna e quindi la propria efficacia formativa ma anche per sperimentare la propria capacità di portare contenuti utili e

interessanti, maturati all'interno (e così carenti spesso all'esterno), presso un pubblico più vasto: es. altri ragazzi, bambini, giovani, genitori, altri educatori, mondo cattolico, ecc. Il potenziamento deve però accompagnarsi ad una gestione maggiormente professionale così come previsto nel progetto di riaccorpamento di tutte le funzioni del Settore Stampa nella Società editoriale Fiordaliso come braccio operativo in modo tale da gestire l'attività editoriale con professionalità, lasciando ai volontari l'indirizzo politico e il controllo puntuale e mirando nel tempo a far pagare ai soci una quota contenuta di abbonamento alle riviste o autofinanziando l'attività di produzione dei libri, gestendo con professionalità la pubblicità e altre forme di finanziamento anche pubblico. Sono allo studio anche iniziative per potenziare la diffusione interna (es. Club del libro scout con abbonamento postale alle novità con sconto e possibilità di accedere ad offerte speciali). Tali iniziative saranno messe a punto dopo incontri con i Responsabili delle Rivendite.



