

• PUNTO 1

Relazione del Comitato centrale - sintesi

Care consigliere e cari consiglieri, come ogni anno vi riproponiamo i passaggi più salienti di questo anno di vita scout, attività già illustrate negli atti a vostra disposizione. Lo facciamo con una certa emozione e trepidazione. È questo il Consiglio generale del Giubileo: il passaggio del tempo in questo anno sembra davvero speciale, il Giubileo accanto alla stesura del Progetto nazionale e la maturazione dei frutti scoperti e vissuti nella route nazionale del '97, strade e pensieri che in questi tre anni hanno segnato la vita della nostra associazione e orientato l'attività del livello nazionale.

Nel '98 tracciavamo in sintesi le direzioni che venivano indicate nelle tesine conclusive la route: la riflessione sulla relazione capo-ragazzo, la cura dei settori all'interno dell'area metodo, l'approfondimento di tematiche relative all'accoglienza e all'identità, il potenziamento dell'educazione alla dimensione internazionale, la formazione dei quadri e la formazione permanente, la presenza della nostra associazione nella chiesa e nel paese su questioni che riguardano l'educazione dei bambini e dei giovani.

Ci sembra che davvero in questo anno così speciale non si possa non ricordare il cammino percorso con il progetto appena concluso, l'invito cioè a percorrere e ad indagare nuove frontiere. Strade e pensieri per domani recitava lo slogan della route nazionale. In questo Consiglio ci è richiesto come non mai una speciale acutezza nel leggere le necessità, e leggerezze e fantasia nel trovare le vie più adeguate.

Abbiamo scritto come questo tempo di cambiamenti così repentini e importanti ma nel contempo forieri di possibili e più grandi ingiustizie per la vita, soprattutto dei più poveri, ci impegni ancor più nella missione che ci è stata affidata. E cioè quella di una associazione che si spende nel fare educazione con lo scoutismo, questo straordinario metodo che a distanza di 100 anni mostra ancora la sua vitalità e la sua capacità di incontrare i bisogni e le attese dei bambini. È forte e pressante e non soddisfatta la necessità di accompagnamento, di educarli alla felicità, a quella vera che il Signore ci propone nel suo annuncio.

Non abbiamo usato e voluto usare toni emergenziali, quello che ci preoccupa non sono i giovani ma la minore sollecitudine ed impegno degli adulti nei loro confronti. Sono molto osservati e considerati sul altri piani, quello del mercato, del consumismo e delle facili emozioni. Il bisogno di educazione ci sembra così centrale, decisivo, non soddisfatto, non colmato, da richiedere il nostro impegno di cristiani, cittadini e scout. Un impegno che ha visto impegnati tutte le generazioni di capi che si sono succeduti in questi decenni, con la medesima passione, con la medesima tensione a incarnare la proposta scout nel loro tempo. Oggi siamo chiamati alla medesima sfida, con il cuore leggero, vigile e con la prospettiva giubilare davanti a noi. Diffidiamo per parte nostra di letture nostalgiche in una mitica età. Di incerta collocazione come tutte le leggende, in cui i capi erano veramente capaci, veramente solidi, veramente straordinari.

I capi cui dobbiamo guardare sono i nostri capi di oggi. All'associazione spetta, questo sì, il dovere di aiutarli, di confortarli e servirli nel loro servizio educativo.

Si tratta di sostenere l'impegno dei capi durante il suo svolgersi, non solo con iniziative od eventi speciali, ma con un accompagnamento permanente che stimoli la crescita, la competenza e la verifica continua.

Si tratta di dare corpo a questo "diventare" capi e testimoni, che non è mai dote acquisita, per quanto accurata sia la preparazione, ma è un traguardo vero solo se sempre in movimento per ognuno di noi e per le nostre comunità.

Senza troppe semplificazioni, senza accettare che le nostre fatiche di quadri diventino le fatiche di tutti. Il rischio dell'accomodamento facile è incombente. L'impegno è sempre lo stesso, la novità non sta in una ricerca indistinta di nuovo e di vecchio, ma piuttosto in una continua capacità di ascoltare, di domandare, di comprendere di accogliere i significati e i bisogni di coloro cui è rivolto il nostro servizio.

E in questa direzione va l'inchiesta sul calo dei censiti – o sul mancato sviluppo come a noi piace definirlo – che

bene si lega all'indagine condotta nei primi anni novanta da Ermanno Ripamonti in collaborazione con alcune università italiane.

Abbiamo scoperto – ma non poteva essere altrimenti – che i nostri adolescenti chiedono più scoutismo, più gioia e avventura, più attività all'aperto ed esperienze vere e autentiche. Siamo interpellati fortemente a ridire in questo inizio di millennio la proposta scout, sempre la stessa ma nel contempo sempre nuova e capace di adeguarsi al tempo.

Per questo adeguamento, per questa necessità di educazione che leggiamo, siamo interpellati a capire i nomi nuovi che oggi assume la fatica e l'avventura di crescere. L'impegno delle Branche, preziosissimo a tutti i livelli, raccoglie questa sfida: ascoltare, chiedere, capire, che cosa i ragazzi di oggi vogliono, dicono, credono. Questa loro riflessione sulla realtà dei ragazzi sarà la premessa per ogni orientamento.

Nella nostra relazione abbiamo proposto infine il tema della flessibilità, una flessibilità che non tocca i fondamenti della proposta, i valori, la sua autenticità ma piuttosto la nostra capacità di accoglienza incondizionata e attenzione ai tempi di maturazione dei ragazzi, alla personalizzazione dei percorsi, al superamento del "dentro o fuori" che per molti adolescenti – soprattutto quelli appartenenti alle categorie sociali più umili – significano la fuoriuscita da ogni percorso di educazione e socializzazione.

L'immagine di una associazione poco attenta ai più deboli, alle situazioni in cui l'adolescenza è trascurata è ancora presente in molti osservatori attenti e che il più delle volte stimano la nostra associazione. La scelta degli ultimi è una scelta di campo netta, ben tracciata nei documenti conclusivi della route nazionale e nel Patto associativo approvato l'anno scorso. Non vorremo che fossero questi gli adolescenti che perdiamo e che non riusciamo a raggiungere.

In questo anno sono state fatte molte cose. Eventi e riflessioni, verifiche e confronti, in Comitato centrale allargato e in Consiglio nazionale, per aiutarci a realizzare al meglio ciò che il programma nazionale e il Consiglio generale, e anche le emergenze dell'estate, avevano indicato. In ogni settore si è respirata aria di rilancio, voglia di fare. Per le molte cose realizzate rimandiamo alla relazione che è negli atti preparatori, perché non vorremmo ridurle ad un elenco.

Ci preme solo ricordare gli eventi ultimi, non citati negli atti. La Giornata mondiale dei bambini e dei ragazzi che ha visto l'impegno della Branca E/G e L/C, l'iniziativa di pace di Aviano con la partecipazione delle associazioni dell'area dei Balcani, il proseguimento e fra poco la conclusione del Capitolo nazionale di Osare il futuro, il convegno del settore nautico, l'impegno dei nostri "ambasciatori" all'estero, la prossima Giornata mondiale della Gioventù a Roma.

A conclusione vorremmo dire qualcosa su uno stile che ci è parso, prezioso e molto scout.

Abbiamo visto un modo di lavorare capace di essere attento al proprio ambito di servizio e capace anche di tener presente il quadro più grande in cui si inserisce il

singolo tassello. Non è semplice farlo: occorre occuparsi con tutto il cuore di un lavoro già avviato da altri, occorre sapersi inserire nel quadro più grande, che è l'intero servizio dell'associazione per ogni ragazza e ragazzo. Anche i luoghi di confronto sono molti e diversi e non sempre facili da vivere: la diarchia, la pattuglia, il Comitato centrale allargato, il Consiglio nazionale, l'area metodo...

Di questo vorremmo rendere testimonianza e ringraziare: della capacità preziosa di giocare insieme, legati e distinti, l'avventura di questo servizio.

Vi ringraziamo per l'ascolto, vi auguriamo, ci auguriamo un buon Consiglio generale. ■



Il comitato nazionali

Formazione quadri

...dopo il Consiglio generale 1999

Le pagine che seguono costituiscono la risposta del Comitato centrale agli impegni individuati con la **mozione n. 15 del Consiglio generale 99**.

Quella mozione impegnava tra le altre cose il Comitato centrale a “predisporre, in tempo utile per un dibattito associativo adeguato, una relazione sul lavoro svolto che permetta al Consiglio generale 2000 di valutare l’opportunità di dare l’avvio a eventuali sperimentazioni”.

Vicende personali del tutto imprevedibili hanno obbligato il Comitato centrale, e in particolare agli Incaricati nazionali alla formazione capi*, a una battuta d’arresto nel lavoro avviato nello scorso anno scout: non è stato quindi possibile portarlo avanti nei tempi e nei modi previsti.

Lo stesso Consiglio nazionale, interlocutore indispensabile nell’elaborazione di questi temi, è stato prioritariamente impegnato nel cammino di preparazione del nuovo progetto nazionale, e non è stato quindi possibile coinvolgerlo efficacemente nel percorso di definizione delle priorità,

dei profili e compiti dei singoli quadri, dei contenuti formativi più urgenti come richiesto dalla mozione.

Gli stessi motivi sono alla base del ritardo con il quale questo documento giunge ai consiglieri.

Dopo il Consiglio generale del ’99, la riflessione ha tuttavia fatto qualche passo avanti, con gli Incaricati regionali di formazione capi (giugno 99) e all’interno del Comitato centrale (settembre 99): il frutto di questi confronti è integrato nelle pagine che seguono e va ad aggiungersi alle maturazioni già raggiunte precedentemente.

IN SINTESI

- Nel documento approvato dal Consiglio generale 99 (moz. 14) sono espresse le linee fondamentali che l’associazione ha scelto di dare alla formazione dei propri quadri,
- in quello presente proponiamo alcune priorità individuate nelle varie fasi del lavoro più recente e qualche pista per cominciare a concretizzarle.

1. Cosa fa il quadro in Agesci

reperisce e gestisce	le risorse in prospettiva anche innovativa e sperimentale
cura	il senso associativo
richiama	alla fedeltà alle scelte dell’associazione
rappresenta	l’associazione nella comunità civile ed ecclesiale
garantisce	l’attuazione del progetto del livello che lo ha eletto
è cerniera	fra i vari livelli associativi
suscita	relazioni efficaci che sanno entusiasmare all’uso del metodo e alla partecipazione alla vita associativa
anima	gli adulti

Sviluppando il profilo del quadro così come tracciato nella **mozione 24 del Consiglio generale del 1991** per livello di competenze, possiamo raggruppare quattro tipi di ruoli così sintetizzabili:

1. i Consiglieri eletti per far parte dei Consigli (generale e regionale)
2. gli Incaricati nominati alle branche e ai settori
3. gli Incaricati eletti al collegio
4. i Presidenti dei Comitati, denominati anche “Responsabili” per le Zone e le Regioni

Non citiamo in questo elenco né i *capi gruppo*, quadri a tutti gli effetti ma oggetto già da anni di attenzioni e proposte formative specifiche (nulla impedisce naturalmente che – una volta maturata – la riflessione sulle altre figure si possa efficacemente integrare con quella sui capi gruppo), né *Capo*

guida e Capo scout, per la particolarità del loro ruolo. Ciascun livello di queste quattro categorie di quadri ha il suo denominatore comune nei *compiti* indicati nella sopracitata mozione che ne definiscono **il ruolo**, ma necessita di una declinazione particolare che ne delinea più analiticamente **il profilo** attraverso l’indicazione di alcuni REQUISITI che un capo deve avere per poter svolgere questo ruolo.

Il lavoro di riflessione su questi requisiti, già indicato nella mozione 15 del Consiglio generale 1999, dovrà essere portato avanti nei prossimi mesi dal Comitato centrale e dal Consiglio nazionale, parallelamente all’attuazione delle prime piste pratiche. Sarà poi elemento determinante per aggiustare il tiro delle proposte formative.

2. Le priorità per la formazione quadri

I punti che seguono emergono dal seminario del marzo 99, dalla riflessione degli Incaricati regionali di formazione capi, dal lavoro del Comitato centrale. Possono costituire un primo riferimento per mettere in campo qualche pista di lavoro, ma saranno oggetto di continua riflessione e revisione sulla base delle esigenze – a volte mutevoli – dell’associazione.

I quadri associativi oggi “si formano” sul campo: vengono scelti in base alle disponibilità, a presunte capacità dimostrate in altri ruoli, ... poi hanno la possibilità di “imparare a fare il quadro” facendolo, scontrandosi con la realtà ed inventandosi strade e soluzioni. Inoltre, quando un capo incomincia a capire come deve svolgere il proprio servizio (imparando dagli errori e dai successi), spesso è già ora di “passare la mano” a qualcun altro.

a. Il percorso del servizio di quadro

Oggi sembra allora prioritario “accompagnare” il ciclo vitale del capo che svolge il servizio di quadro.

In circa tre anni un quadro vive le fasi di:

- ➔ reclutamento e assegnazione del mandato: **l’entrata**
- ➔ gestione del mandato: **il servizio**
- ➔ periodica verifica del mandato: **la verifica in itinere**
- ➔ occasioni di formazione personale nel ruolo: **la formazione permanente del quadro**
- ➔ conclusione del proprio mandato e passaggio di consegne: **l’uscita**

Accompagnare non vuol dire insegnare a fare il quadro tramite una “scuola” a priori (cfr. documento Consiglio generale 99), ma più semplicemente poter offrire alcune occasioni di riflessione guidata *sull’esperienza in corso*, in modo tale che il quadro possa, a seconda del proprio contesto e priorità, definire un proprio percorso di miglioramento del servizio all’associazione e agli altri capi.

scenario

- Realtà diversificata con bisogni diversi
- Forbice tra quadri e base molto ampia
- Manca la consapevolezza di chi ci serve
- Il quadro non sa lavorare in squadra
- Manca la gioia nel fare
- C’è poco trapasso
- Manca la capacità di instaurare rapporti con gruppi vasti
- I campi scuola non presentano la figura del quadro come uno dei possibili servizi in associazione
- ...

Proviamo a ragionare più nel dettaglio su ciascuna di queste fasi. Ad esempio:

➔ reclutamento e assegnazione del mandato: **l’entrata** perché eleggiamo, cosa chiediamo al quadro, che strumenti forniamo per la scelta, come suscitare consapevolezza in chi elegge e in chi è eletto, quali sono i limiti (di statuto e di regolamento) dei singoli mandati, quali priorità in quel contesto il quadro deve garantire, quale profilo del quadro per quell’incarico, ...

➔ gestione del mandato: **il servizio** la fedeltà ad un mandato ricevuto, “garantire” la realizzazione di un progetto locale, il lavoro di squadra con gli altri quadri, la cura dei rapporti interni e di quelli esterni, la gestione delle crisi, la gestione del potere e delle decisioni, l’individuazione delle risorse (che significa anche individuare e far maturare le potenzialità di altri capi da inserire nel futuro in ruoli di quadro), ...

➔ periodica verifica del mandato: **la verifica in itinere** la rilevazione dei risultati conseguiti, la comunicazione dei risultati, la verifica a fronte degli obiettivi prefissati insieme con gli altri capi, la riprogettazione del lavoro futuro, ...

➔ occasioni di formazione personale nel ruolo: **la formazione permanente del quadro**

conoscere se stesso, capire i propri punti deboli e quelli della “squadra” degli altri quadri, individuare occasioni di crescita efficaci e non troppo pesanti, coniugare formazione teorica e pratica, un percorso spirituale per il quadro, ...

➔ conclusione del proprio mandato e trapasso nozioni: **l’uscita**

lasciare il proprio incarico con serenità di giudizio, lasciare il proprio incarico in modo non “ingombrante” per gli altri, attivare per tempo nuovi processi di reclutamento, aiutare i successori ad “entrare” bene, ...

b. Su cosa centrare oggi la formazione

Alcuni elementi dello scenario presente oggi in associazione:

sarebbe necessario

- Un quadro che sappia far lavorare gli altri
- Dare una buona immagine del ruolo di quadro
- Un investimento sui capi verso il ruolo di quadro
- Più indicazioni sul ruolo del capogruppo
- Fare cultura sul ruolo
- Definizione di compiti e ruoli
- Capacità e competenza di comunicazione
- Cogliere il concetto cristiano di responsabilità
- Combattere l’ignoranza sui ruoli: informare
- ...

I **contenuti** che seguono possono spesso sembrare (e in effetti sono!) comuni al cammino di ogni capo, ma pensarli nella specificità di chi svolge un servizio di quadro offre delle prospettive particolari, che appaiono importanti da mettere a fuoco.

□ **crescita della persona:** la maturazione delle motivazioni al servizio in questo ruolo, il significato cristiano della responsabilità, valorizzare le proprie risorse personali, imparare a farsi aiutare, ...

□ **gestione dell'associazione:** le carte e le regole (scritte e non), conoscere l'associazione e sapersi muoversi, utilizzare i servizi esistenti, ...

□ **sviluppo e qualità dello scautismo:** l'analisi della situazione, la lettura dei dati, lo sviluppo dei problemi educativi, la formazione dei giovani capi, ...

□ **gestione progettuale:** costruire un progetto partecipato, programmare e verificare un anno, programmare e verificare le azioni, cogliere e inserire le novità, ...

□ **gestione delle relazioni umane:** la comunicazione, cogliere i bisogni, valorizzare le competenze, ...

□ **gestione dell'animazione degli incontri tra adulti:** la conduzione di un gruppo di adulti, organizzare una riunione utile, informare – decidere – formare in una riunione, scouting e vita associativa, ...

□ **gestione della memoria:** recuperare le decisioni assunte da altri, informare in modo selezionato, accompagnare all'ingresso nel servizio i nuovi quadri, ...

□ **gestione del denaro:** le risorse economiche per realizzare un progetto, i soldi e il volontariato, un bilancio economico e un bilancio sociale, ...

□ **gestione del tempo:** darsi delle priorità collegialmente, cogliere le occasioni, ...

□ **rapporti con le altre realtà del territorio:** costruire collaborazioni e sinergie con amministrazioni pubbliche e altre organizzazioni di terzo settore, il loro e il nostro ruolo, le leggi e le opportunità, ...

□ **verifica:** monitoraggio dei programmi, la soddisfazione/insoddisfazione dei capi, valutazione ed autovalutazione, la verifica dei mandati, ...

Nel dibattito degli ultimi mesi, si sono messi più chiaramente in luce i seguenti aspetti, sui quali lavorare:

- **Il lavoro di squadra**
- **La vicinanza capo/quadro**
- **L'investimento sui nuovi**
- **Il lavorare in rete**
- **La capacità di stabilire relazioni efficaci al di fuori del gruppo ristretto**
- **La capacità di valorizzare il lavoro degli altri**
- **La maturazione delle motivazioni**
- **La comunicazione** (come: contributo alla cultura educativa; capacità di documentare il proprio lavoro; comunicare con l'esterno)
- **La spiritualità del quadro**
- **La fame di formazione**
- **La capacità di esercitare il controllo**

3. Ipotesi di percorso futuro

Se i tempi, innanzitutto quelli che la diffusione di questo documento ha consentito, non sono oggi ancora maturi per deliberare una vera e propria sperimentazione in materia di Formazione dei quadri, lo sono tuttavia – riteniamo – per cominciare a muovere qualche passo concreto, in modo da non lasciare la riflessione a livello teorico, e da consentire nel futuro al Consiglio generale una valutazione più fondata.

Il percorso che proponiamo, riguardo alle ipotesi che seguono, prevede:

- un avvio – avallato dal Consiglio generale 2000 – delle piste specifiche che illustriamo di seguito, a partire dal documento di indirizzo approvato dal Consiglio generale 1999
- il riferimento costante al Consiglio nazionale per la concretizzazione delle proposte formative e per la prosecuzione dell'elaborazione più "politica" sulle priorità che l'associazione assegna a questo lavoro
- un "punto della strada" al Consiglio generale 2002 per rivedere quanto fatto e individuare nuove linee di lavoro.

Non riteniamo – allo stato attuale delle cose – che l'Agesci voglia elaborare qualcosa che assomigli a un vero e proprio iter formativo per i propri quadri: molto più verosimilmente, fatta base su alcuni principi di fondo già individuati l'anno scorso, ogni "stagione" dell'associazione inventerà e migliorerà le strade più opportune per sostenere il servizio in questi ruoli, sulla base però di una gamma di opportunità, esperienze, riflessioni, strumenti effettivi che a tutt'oggi non abbiamo né chiara, né tanto meno diffusa e condivisa in associazione.

In questa prospettiva sarà molto importante anche maturare strumenti che consentano a ciascun quadro di individuare e concretizzare le proprie personali piste di formazione, attraverso le opportunità via via a disposizione e a seconda delle esigenze che il ruolo ricoperto e la storia di ognuno faranno emergere: anche per i ruoli di quadro, perché un percorso di formazione permanente effettivamente costruito su bisogni formativi consapevoli possa aver luogo, potrebbe insomma rivelarsi utile l'utilizzo di piani personali di formazione (snelli ed essenziali). Anche in questa direzione, oggi ancora immatura, sarà importante procedere e chiarirsi le idee.

È tempo allora di cominciare a farci le ossa, a mettere in piedi qualche esperienza da arricchire poi strada facendo.

Piste da sperimentare in accordo con le regioni interessate e con il Consiglio nazionale:

1° pista: accompagnare i responsabili di Zona neo-eletti

Costituzione di un gruppo di persone con ruoli e compiti definiti che possa offrire dei **pacchetti di formazione/informazione** a richiesta per quadri al primo anno di servizio, che funga da "sportello di riferimento" dell'associazione, e consenta di sperimentare un **sostegno "a domicilio" per i responsabili di zona neo-eletti****:

- da realizzare in due o tre regioni che si dichiarino interessate, di diverse dimensioni e dislocazione geografica
- gestito dal Comitato regionale *insieme a un formatore esterno* alla regione (ci siamo resi conto che l'elemento "esterno" può facilitare molto, mentre la formazione



Paola Stroppiana e Flavio De Marchi, coordinatori della Commissione sulla Relazione del Comitato centrale

rischia di essere più difficile da gestire se proposta del tutto "in casa")

- con i seguenti contenuti: indicazione dei compiti, riflessione motivazionale, maturazione di una gestione sana della responsabilità e del potere; accompagnamento nella prima fase e nell'individuazione delle occasioni formative per il seguito; ecc.;
- il percorso formativo potrebbe almeno in parte essere stabilito sulla base delle esigenze denunciate dagli interessati (entrerebbero naturalmente in gioco anche le necessità individuate dall'associazione);
- parte del supporto potrebbe essere un lavoro di gruppo, tra i responsabili interessati e coinvolgendo in qualche occasione, se il caso, il resto del Consiglio regionale;
- l'altra parte potrebbe essere personale, con un accompagnamento (sia pure a distanza) da parte dei formatori esterni e/o dei responsabili regionali;

tempi: il gruppo di lavoro potrebbe essere costituito immediatamente dopo il Consiglio generale, per poi avviare in autunno il lavoro con il Consiglio nazionale e a dicembre con le regioni interessate: l'esperienza riguarderebbe così i responsabili di zona eletti nelle assemblee di autunno, si svolgerebbe lungo l'anno scout 2000-2001 e potrebbe essere verificata in tempo per i documenti preparatori del Consiglio generale 2002 (autunno 2001).

2° pista: l'elaborazione

Seminari di **approfondimento** di temi specifici considerati oggi importanti, come quelli indicati al punto 2.b (i "contenuti"): permetteranno di **mantenere in relazione elaborazione e formazione** (così come si è già sperimentato con successo anche nel percorso di maturazione di questo documento e di quello presentato al Consiglio generale 99), gestiti dalla Formazione capi nazionale o dalle Regioni in collaborazione con la Formazione capi nazionale. ■

* ricordiamo che l'Incaricato di formazione capi, eletto nello scorso Consiglio generale, ha dato le dimissioni nel mese di settembre.

** il rinnovo del "parco formatori" dei CFA ha liberato forze preziose di formatori esperti da utilizzare in questi ruoli: è importante però non lasciar passare troppo tempo, perché non si disperdano.