

**Un adulto chiamato Capo**  
**Parte III**  
**1. Allegato 1: Il Progetto del Capo**

## **Non dimenticare di progettare te stesso ...**

*Il Capo mentre pensa alle attività per i suoi ragazzi, deve sapere progettare se stesso e la sua crescita.*

*All'inizio degli anni '90 l'Associazione mette a fuoco il Progetto del Capo e prova a dargli concretezza, individuandone gli obiettivi, possibili percorsi e gli strumenti per raggiungerli. (Attilio Cotta).*

*Il Progetto del Capo lo impegna oltre le occasioni tradizionali di Formazione Capi, con un percorso di formazione permanente anche sotto l'aspetto culturale (Francesco Passuello).*

*Marta Tedeschini Lalli, in un inserto di Proposta Educativa, prova ad articolare nel dettaglio un piano di formazione permanente utilizzando strumenti quali la "stella delle competenze" per aiutare il Capo a progettare la propria crescita sotto diversi aspetti.*

### **Il progetto del capo**

Il capo progetta attività per i suoi ragazzi, ma non deve dimenticare di progettare se stesso. Un dossier da fotocopiare e mettere in agenda, utile per la riflessione personale ed il dibattito in comunità capi.

Ma cosa deve essere questo progetto del capo e quale il suo iter?

Facciamo finta di avere un pezzo di legno grezzo in mano e cominciamo, assestando colpi d'accetta, a sgrossarlo per ricavarne alla fine una bella statuetta.

Allo stesso modo cominciamo ad abbozzare un'idea generale per questo progetto. Esso presenta due modalità:

- con l'entrata in Comunità Capi. la persona presenta il progetto che deriva dalla sua scelta della partenza.

- successivamente la persona presenta un progetto preciso sul suo servizio in associazione, estrapolandolo dal suo progetto generale di vita.

Il progetto contiene obiettivi, che devono essere concreti e finalizzati al servizio in associazione.

Le mete da raggiungere devono avere una scadenza pluriennale e quindi già in partenza impediscono un impegno breve e vago da parte di chi fa il capo. Gli obiettivi stabiliti di volta in volta vengono verificati periodicamente possibilmente una o due volte durante l'anno scout. Le mete e gli obiettivi contenuti nel progetto riguardano molti aspetti dell'essere capo quali:

- i rapporti interpersonali;

- l'aderenza personale al P.A.;

- gli impegni di formazione capi e con l'associazione per la crescita metodologica e di formazione generale;

- impegni di crescita nella fede.

Il progetto, è importante ricordarlo, è della persona e non dell'unità di cui questa è capo. Lo scopo è crescere come persona e come capo per compiere meglio il servizio educativo e quindi contribuire ad un buon progetto del gruppo e dell'unità in cui si lavora.

Il progetto deve essere verificato in Co.Ca. Però poiché la persona, entrando in Comunità Capi. fa un progetto che contiene anche la sua partecipazione al campo nazionale, in questa occasione egli potrà portare: re il suo progetto, con l'approvazione della Comunità Capi. e della zona e avrà l'opportunità di verificare come lo sta realizzando.

È bene ricordare che il progetto del capo non è solo del capo nuovo, ma di tutti i capi che sono in Comunità Capi che lo rinnovano di volta in volta.

*Attilio Cotta, Proposta Educativa, 1991, n.18, p.11*

### **Come costruire il progetto**

#### *Premessa*

È doveroso prima di tutto porci una domanda:

Perché faccio l'educatore? Questa domanda o una simile, credo che sia passata per la testa a molti di noi, soprattutto nei momenti in cui la stanchezza si fa sentire.

La psicologia contemporanea mette sempre più in risalto come la maturità non sia più da intendersi in modo statico ma piuttosto come una conquista personale quotidiana, cioè come la conquista di un equilibrio dinamico tra le diverse sfere ed ambiti della vita personale e quindi da intendersi come una realtà processuale

che sottostà ad aggiustamenti e riequilibri a seconda delle circostanze concrete in cui viene a trovarsi l'esistenza personale e comunitaria.

Ma essa non può essere disgiunta dal possesso della compitezza (che vuol dire cultura), per giocare i diversi ruoli che man mano si vengono ad assumere. E neppure dalla categoria della responsabilità, cioè della capacità strutturata di decisioni responsabili che comunque la vita, il mondo, la storia, Dio ora quasi impongono di necessità, ora quasi ci offrono l'occasione, ci stimolano, ci richiedono di fare.

Sarebbe un pessimo modo di crescere quello che trascurasse la globalità della personalità (maturità) in nome di una Capacità strumentale (competenza), non pensando che a sé (responsabilità).

Al contrario noi capi siamo chiamati ad operare congiuntamente e con continuità sia nel senso della maturità psichica, sia in quello della competenza specifica, sia infine nel senso di una risposta responsabile e creativa ai problemi educativi e più in generale ai problemi umani e sociali presenti e sottesi nella nostra attività educativa.

- *Ricerca della maturità*

Il consolidamento dell'identità personale e sociale è certamente un indice di maturità. Essa permette di partecipare in modo attivo ed intenso, consapevole e critico, alla vita sociale, sentendosi non estraniato o al contrario massificato ma, invece, realizzato ed apprezzato.

Diventerà allora importante per il capo ricercare quelle capacità di atteggiamenti che favoriscono l'identità. Esse sono:

- distanza dal ruolo: una sorta di atteggiamento soffice che sa darsi e ricercare l'espletamento del ruolo, in modo critico e perché lo vuole; non sconsideratamente o indiscriminatamente.

Essa è possibile solo se è sorretta da una buona conoscenza e valutazione di sé, delle proprie possibilità e capacità, come pure dei propri limiti e delle proprie ombre. Certamente il servizio educativo è uno specchio per molti aspetti della personalità, ma non sempre rivela una corretta e buona conoscenza di sé.

- assunzione del ruolo: realizzando in maniera buona un ruolo si ottiene una conferma sociale che rinforza le proprie attitudini e potenzialità. Si conosce e si prova se stessi e contemporaneamente si fa esperienza, ci si confronta e si conosce gli altri, il mondo, la vita sociale, la vita ecclesiale, la cultura e così via. Ed è anche opera di promozione umana.

Lo sforzo per formarsi ad essere buoni capi è un aspetto di quella formazione generale che ricerca la propria identità personale.

- Equilibrio tra senso soggettivo e senso oggettivo

Con la parola senso intendo indicare l'orizzonte ed il quadro globale entro cui si è o si fa; cioè ciò che, individualmente o comunitariamente, appare degno d'essere o di essere realizzato, al di là della sua stessa efficacia ed effettualità. Esso conferisce all'essere e all'agire validità, coerenza, unitarietà.

- Impegno per una vita secondo dei valori

Il pensiero contemporaneo ha ribadito che il valore si situa non nelle cose in sé o nel soggetto in sé, ma nel rapporto tra soggetto ed oggetto o altri soggetti; nel rapporto tra individualità ed ambiente; tra naturale e culturale; tra immanente e trascendente.

Si parla di valore quando questo rapporto è avvertito, accolto e giudicato significativo. Quando vi è la sensazione che nell'aprirsi agli altri e all'Altro, si realizzerà un di più di umanità per tutti.

L'attività educativa è un valore perché indica la volontà e la ricerca di autoliberazione, di crescita singola e comune in umanità. Nella luce di questo valore, l'esistenza propria ed altrui, appare come un dato, un fatto e insieme come un "dono" che stimola e richiede una concreta attuazione.

In tal modo l'esistenza si mostra come una missione o, nel linguaggio religioso, come una vocazione ad essere in un certo modo, a costruirsi, a progettarsi.

Infatti al momento della presa di coscienza del valore, fa seguito come logica continuità il momento

L'esperienza testimonia che la nostra risposta al valore spesso non è limpida e chiara, ma con un forte tasso di opacità, di difficoltà e quindi abbisogna di una revisione e di una crescita continua.

*Maturità e vita di fede*

a) - Oltre il senso: poiché come io stesso ho indicato all'idea di senso colleghiamo quella di orizzonte, di quadro, di totalità di sistema, c'è il rischio che si venga a pensare il senso come qualcosa di completo, di autonomo, di fisso.

È necessario allora andare oltre il senso e porsi in una prospettiva di infinità e in funzione della propria ed altrui piena umanizzazione. Si pone cioè la questione di prendere posizione sulla dimensione religiosa della vita; di rapportare la crescita umana con la vita di fede.

b) - La maturità nella prospettiva di una vita di fede

É chiaro che qui la maturità umana é commisurata con l'umanità del Risorto, ricapitolazione ultima verso cui tende la storia umana chiamata ad essere ad immagine e somiglianza di Dio.

La maturità umana é così pensata in termini di maturità di Cristo. E la maturità di Cristo é per S.Paolo, la "paideia" cioè la cultura in cui i cristiani debbono educarsi e verso cui tendere nelle relazioni interpersonali e sociali.

Il problema dell'identità viene ad allargarsi come problema dell'identità cristiana. La vita secondo valore diventa impegno etico illuminato dalla fede, animato dalla speranza, sostanziato di carità, di giustizia e di pace.

*Necessità di crescere e farsi un progetto di crescita*

A differenza degli altri esseri, la persona umana può correggere e completare le dotazioni personali e può modificare l'ambiente in cui vive per dare una direzione diversa alla propria vita.

Per fare ciò abbiamo visto che abbisogna di un progetto globale di vita che si posa sui tre presupposti fondamentali che in altra forma ho sviluppato prima:

a) - conoscere e accettare se stessi

Conoscere:

- riflettere sul proprio comportamento;
- individuare il concetto che si ha di se stessi per purificarlo dalle deformazioni e dai complessi;
- analizzare le proprie aspirazioni per scoprire l'ideale di vita che le genera.

Accettare:

- la propria realtà interiore (rifiuto di riconoscersi deboli e limitati, l'attaccamento ad idee preconcrete, a slogan, i legami affettivi di dipendenza o di dominio, le aggressività immotivate);
- il proprio passato (di ambiente, di insuccessi, di condizionamenti, di errori... e farne un aiuto per un ridimensionamento del concetto di sé);
- i propri limiti (i propri errori senza metterli sul conto degli altri o del destino, senza restare prigionieri sia degli errori commessi, sia del senso di frustrazione);
- fondamentale bontà del proprio essere (per formarsi un adeguato ed ottimistico concetto di sé).

Superare la paura di essere giudicati dagli altri.

b) - Farsi una scala di valori: polarizzandoli attorno ad un valore fondamentale che riguarda l'essere.

c) - Impegnarsi in scelte concrete: necessità che l'ideale diventi un obiettivo concreto da realizzare giorno dopo giorno, altrimenti l'ideale non diventa valore, non diventa una spinta alla costruzione del proprio avvenire.

Tutto ciò vale per l'uomo in generale.

Il progetto del capo si inserisce in tutto questo e subito pone in evidenza come debba essere di ogni capo e non solo di coloro che entrano in Comunità Capi.

Infatti tutti concordiamo sulla necessità di fare educazione permanente in Comunità Capi. per aiutare la crescita di ogni singolo capo e questa necessità dovremmo concretizzarla in un progetto di Comunità Capi. e per la Comunità Capi.

Secondo noi é meglio scrivere un documento perché più semplice risulterà la verifica.

Qualcuno sostiene che la difficoltà consiste anche nel fatto che le comunità capi non sono delle comunità; le persone si stimano poco, non formano una comunità cristiana e quindi occorre prima diventare comunità per accettare la verifica.

Secondo noi é esattamente il contrario: solo accettando una verifica con gli altri impariamo a stimarci, ad amarci sempre di più, a comprenderci l'un l'altro, ad utilizzare lo stesso linguaggio, ad attendere la crescita di ognuno, ad imporci di essere veramente osservanti delle "regole del gioco".

(...)

## La formazione culturale nel progetto del capo

*C'è nell'Agesci un nuovo grande fermento nell'ambito della formazione dei suoi capi. Mai come ora la domanda di formazione è stata così alta. Due considerazioni importanti. La responsabilità di chi sceglie di condurre campi scuola e chi ha ruolo di formatore permanente ed il significato di "tappa" di ogni evento di formazione. La formazione continua dei capi è resa irrinunciabile dall'evolversi dei bisogni di crescita dei ragazzi e dalla necessità di una reale presenza dei capi nel loro tempo.*

*"... Penso che le domande consentano di vivere felici, sono vive e portano con loro delle promesse..."*

*(Richard L. Gregory: Curiose percezioni. Il Mulino, 1989)*

Non è male se, al termine di un campo scuola, gli interrogativi con i quali eravamo arrivati si sono modificati, lasciando il posto ad altri. L'idea di un percorso che continua, che solleva nel nostro cuore e nella nostra testa nuove sensibilità e voglia di migliorare diviene la migliore conclusione di un evento formativo.

Un numero sempre maggiore di capi sceglie di frequentare l'Iter nei primi anni del cammino di servizio in associazione, e non, come accadeva fino a non troppo tempo fa, di suggellare il termine della carriera con la nomina. Questo è un atto di straordinaria importanza, che fa comprendere la serietà e l'impegno con la quale i capi progettano il proprio impegno. Ma se i campi scuola sono la premessa di una permanenza adulta e duratura in associazione, ecco che la formazione permanente diventa la condizione indispensabile per adeguarsi a situazioni in continua evoluzione, come sono quelle che affrontiamo in educazione. I ragazzi cambiano, come la società nella quale vivono, e noi pure diventiamo più esperti, più consapevoli, ma anche più rigidi o meno motivati. Questo, io credo, è il significato del progetto del capo; dare una prospettiva, andare in là nel tempo, provare a capire e realizzare quello che vorrò essere domani, nel mio impegno di cristiano e cittadino che ha scelto di dedicare una parte non marginale della sua vita all'impegno educativo. Dopo un paio di campi scuola od un adeguato tirocinio in servizio, saremo in grado di continuarci? I capi gruppo e gli altri quadri sapranno svolgere una funzione di orientamento verso i capi più giovani? L'associazione riuscirà a mettere a disposizione le occasioni, ma anche a dare il tempo, affinché questo si realizzi? Quali collegamenti e sollecitazioni possiamo cogliere dalla realtà esterna dell'Agesci, utilizzabili come patrimonio formativo. Sono domande che è giusto porci, oggi che l'iter istituzionale (quello che serve per essere brevettoni) è una realtà conosciuta dalla quasi totalità dei capi. "...

??? i punti interrogativi sono ganci, che acchiappano e tirano fuori le idee..." (idem).

Quali caratteristiche dovrebbe avere un cammino di formazione permanente? Quale stile può favorire l'auto-formazione del capo?

- Io comincerei applicando l'idea del 5% di buono anche a noi adulti. A differenza dell'adolescente, adulto è colui che ha terminato di crescere. Ma questo significa che egli può dare una prospettiva temporale, cogliere la dimensione del tempo nella sua vita. Concretamente, ciò significa superare il pericolo di vivere solo al presente e l'incapacità di progettare un personale cambiamento: non siamo formati una volta per tutte, dobbiamo trovare il filo che lega tutti i momenti della nostra vita.

- Un atteggiamento di curiosità ed apertura al mondo, prossimo e remoto, deve sostenerci in questo percorso. È l'umiltà nel saper imparare da tutti, nel dare giudizi non affrettati, nel riconoscere gli aspetti nascosti insomma, un cammino da esploratore.

- Ciò significa che dobbiamo farci aiutare, pretendere che chi ha iniziato prima di noi questo cammino ci spieghi bene a cosa serve quel campo scuola, che cosa troverò frequentando il fine settimana delle specializzazioni, perché dovrei andare al corso biblico in Vicariato... Approfondire le motivazioni all'utilizzo degli strumenti educativi, verificare la dimensione comunitaria del servizio, scoprire la ricchezza di chi ci parla con altri linguaggi, da prospettive non consuete. Queste potrebbero essere alcune chiavi per comprendere il nostro cammino formativo, dentro e fuori dall'Agesci.

- Cresciamo insieme, come educatori, nella comunità capi, provando a dare unitarietà a tutti gli ambiti di vita. Scopriamo la nostra individualità in relazione agli altri, affrontiamo la responsabilità collettiva dell'educazione come dovere sociale. È un cammino faticoso ma entusiasmante: forse così riusciremo a motivare meglio la nostra presenza in comunità. Crescere sapendosi valutare. Così potremo sintetizzare il

percorso di formazione permanente del capo scout, che imparerà e sarà aiutato a riconoscere ciò che è e ciò che sa, ma anche a raccogliere sulle sue carenze e sugli ambiti nei quali riflettere, con attenzione a guardarsi dentro e disponibilità di cuore.

“...!!!! Gli arpioni d’attacco dei punti esclamativi possono dare appuntamento e direzione ai ganci dei punti interrogativi che vanno in cerca, e possono raggiungere le stelle, e accostarsi al centro della mente...” (idem).

*Francesco Passuello, R/S Servire, 1994, n.6, pp.31-32*

## **Piano di formazione**

*Un’idea concreta da provare e realizzare (traduzione a cura di Marta Tedeschini Lalli)*

### *Premessa*

Per il raggiungimento degli scopi dello scautismo e del guidismo sono necessari adulti motivati e formati, che accompagnino direttamente o indirettamente bambini e ragazzi sulla loro strada verso l’età adulta. Formazione degli adulti significa lo sviluppo continuo di capacità, conoscenze e attitudini, con lo scopo di accrescere la competenza “tecnica” nelle rispettive funzioni e di facilitare al tempo stesso la crescita di ciascuno come perdona.

La formazione deve, quindi, orientarsi a partire dalla situazione di ogni adulto e dei suoi bisogni; se si vuole che essa si svolga in modo tematico e finalizzato, deve, dunque, prendere il via là dove le persone effettivamente si trovano e tener conto di ciò che esse vogliono. Il piano di formazione vuol essere uno strumento per dar forma in modo consapevole e pianificato alla formazione, senza lasciare che essa “accada” solo in modo casuale; è adatto ad ogni tipo di staff (consiglio di gruppo, consiglio dei genitori, comitato regionale, ...).

### *Scopo*

Grazie all’elaborazione del “piano di formazione” gli adulti dovrebbero essere in grado di conoscere:

- di quali competenze essi hanno bisogno nelle rispettive funzioni;
- dove si trovano, per ciascuna di queste competenze, al momento attuale del loro sviluppo;
- quali obiettivi personali di sviluppo si pongono, rispetto a queste competenze;
- su quali strade intendono perseguire questi obiettivi.

### *Svolgimento*

Nell’elaborazione di un piano personale di formazione potrebbe essere utile il seguente processo:

#### *1. Preparazione*

È innanzitutto fondamentale, prima di avviare il lavoro sul piano di formazione, che tutti gli interessati concordino sull’utilità di un piano del genere; non avrebbe alcun senso una pianificazione della crescita personale “ordinata” dall’esterno.

Occorre, inoltre, stabilire il quando e il dove; è, infatti, raccomandabile che l’elaborazione avvenga in una situazione “d’eccezione”, trattando, quindi, il piano di formazione non come un punto fra gli altri in una normale riunione, ma in un’atmosfera di benessere e con il necessario tempo a disposizione.

#### *2. Introduzione*

Per l’introduzione può essere utile il disegno che mostra come nel “paese della formazione” senza un piano ci si perda, e come, al contrario, ci si possa orientare grazie a un piano di formazione. È comunque essenziale rendere chiaro a tutti lo scopo del piano di formazione (cfr. sopra) e la sua utilità personale per ognuno.

#### *3. Guardarsi indietro*

Quando esiste già un precedente piano di formazione, è importante guardare se gli obiettivi che ci si era proposti sono stati raggiunti e se i metodi scelti erano adeguati. Le conclusioni di questo sguardo retrospettivo possono aiutare ad evitare errori nella pianificazione.

#### *4. Stella delle competenze per il ruolo specifico*

Il passo successivo consiste nello stabilire insieme una “stella delle competenze” per ogni ruolo e funzione previsto all’interno dello staff (cfr. allegato 1 ed esempio più avanti). Esempio: Capo L/C nel gruppo XY: occorre conoscere “Il Libro della Giungla” e “Sette punti neri” inserire in uno dei raggi relativi a “testa”; saper eseguire lavori manuali inserire in uno dei raggi relativi a “mani”; cantare volentieri inserire in uno dei raggi relativi a “cuore”; ecc. È importante in questo lavoro non limitarsi alla definizione generale delle competenze, ma riflettere insieme su cosa sia veramente importante per quello specifico e concreto ruolo/funzione, in quello specifico e concreto staff o gruppo di lavoro. Suggerimento: a seconda delle dimensioni del gruppo, può essere consigliabile stabilire queste definizioni in gruppi più piccoli, purché ciascuno sia inserito nel piccolo gruppo che si occuperà del ruolo che lo riguarda personalmente.

### *5. Profilo personale*

Nel passaggio successivo, ognuno traccia sulla stella delle competenze per il proprio ruolo/funzione dove si trova attualmente rispetto alle varie competenze.

Esempio: «“Il Libro della Giungla” e “Sette punti neri” - non ne ho mai sentito parlare!»

in questo raggio della stella, segno un punto proprio al centro; “lavoro manuale - me la cavo bene con la carta e con la lana, ma con gli attrezzi non tanto” .....un punto a metà strada tra il centro e il vertice del raggio relativo; “giocare, scherzare, cantare e ridere - non farei altro per tutta la vita!” in questo raggio segno un punto verso il vertice.

Unendo questi punti si ottiene il profilo personale delle competenze allo stato attuale. Suggerimento: se il clima di fiducia all’interno dello staff lo consente, può essere utile aiutarsi l’un l’altro nell’elaborazione del profilo. Per esempio: «Mi sembra che con il Libro della Giungla lavori benissimo, mentre con Sette punti neri stenti un po’.... ecc».

### *6. Obiettivi di crescita e sviluppo*

Il “profilo personale delle competenze” mostra dove si trova ciascuno rispetto alle competenze importanti per il proprio ruolo. Il passo successivo, che rappresenta finalmente la “pianificazione” della formazione, può essere compiuto anch’esso con l’aiuto dello stesso grafico: Ognuno stabilisce gli obiettivi per il proprio sviluppo nel prossimo periodo (per esempio un anno); cioè, tutti segnano sulla propria stella quale dovrebbe essere il proprio profilo tra un anno.

Suggerimento: anche qui è naturalmente utile e possibile, dopo un momento di riflessione personale, scambiarsi le diverse intenzioni e propositi e aiutarsi l’un l’altro.

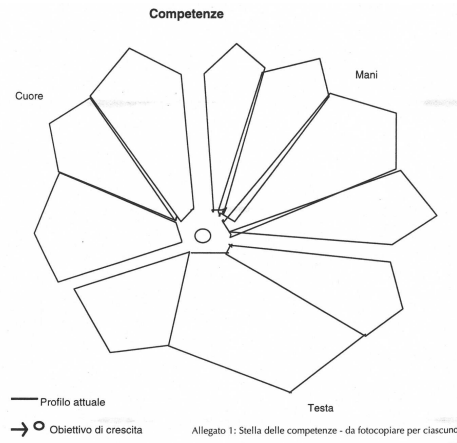
### *7. Pianificazione degli strumenti*

Quando tutti sanno quali competenze vogliono far maturare nel prossimo periodo e fino a che livello, rimane la questione del “come”. Nel passaggio successivo occorre quindi ragionare insieme su quali supporti - e dove - siano disponibili per ciascuno (per esempio, incontri personali, libri, corsi, seminari e incontri nell’associazione, seminari particolari da richiedere, ricerca presso altre istituzioni,...); alcune idee su questo sono nel disegno del “Paese della formazione”.

La griglia della formazione (allegato 2) può essere d’aiuto per riassumere tutte le attività progettate. È importante in questa fase stabilire in modo molto concreto chi fa cosa, quando e con chi, e chi ne è responsabile! Con ciò, il piano in sé è completato. Ora seguono:

### *8. Attuazione*

Il più bel piano di formazione è completamente privo di senso se dopo, l’elaborazione va a finire in qualche angolo; per la realizzazione è utile se all’interno dello staff qualcuno è incaricato di ricordarla, tutti, domandare, sostenere nell’attuazione dei propositi. Anche una verifica intermedia è utile.



**9. Guardarsi indietro**

Quando il tempo stabilito è trascorso, ci si guarda indietro... con questo siamo, però, di nuovo all'inizio di questo processo per favore, tornate alle prime pagine...

**Inoltre**

La stella delle competenze può essere utilizzata anche per l'elaborazione di un "profilo di staff" o di gruppo, o riproducendo su un nuovo foglio tutti i profili dei singoli membri, oppure decidendo insieme di quali competenze dovrebbe disporre il gruppo nel suo insieme.

Nella realizzazione di questo lavoro è importante che:

- a tutti sia chiara l'utilità personale;
- nell'elaborazione, nell'attuazione, nella riflessione sui "passi" formativi necessari, i membri dello staff possano essere sostenuti e aiutati;
- con il termine "formazione" tutti intendano la stessa cosa.

	<b>CUORE</b>	<b>TESTA</b>	<b>MANI</b>
Apprendimento personale			
1 Apprendimento nel gruppo			
Apprendimento in corsi e seminari			



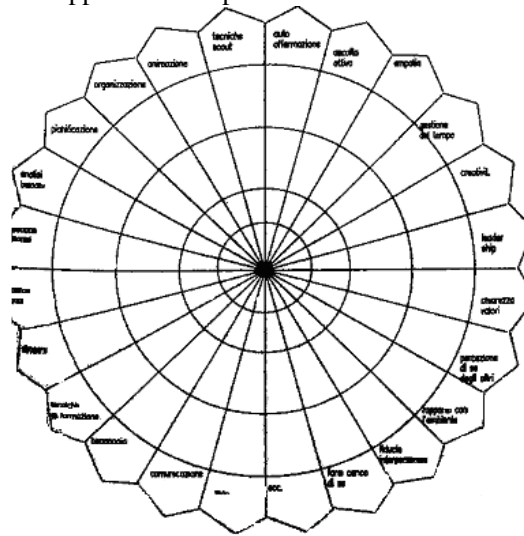
***La rosa delle competenze***

*dalla Mostra della Formazione capi alla Route nazionale delle comunità capi, Piani di Verteglia 1997*

Tecnica: “il grafico a radar”

***Schema delle competenze personali e funzionali (da WOSM, Adultes dans le scoutisme, 1990)***

Per ogni funzione occorre sviluppare specifiche competenze funzionali e personali. Il livello minimo di ciascuna competenza varia a seconda delle funzioni, ma il suo sviluppo prosegue in modo continuativo in funzione delle capacità di ognuno. Qui riportiamo una “rosa” delle possibili competenze che devono essere sviluppate in un capo



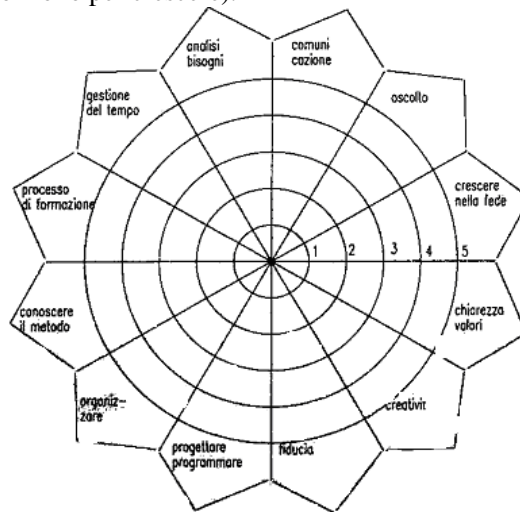
*Svolgimento dell'attività proposta:*

**Individuare** per ogni competenza il proprio livello (1= scarso 5= molto buono)

**Legare insieme** i vari punti individuati (con un filo di lana, con un tratto di pennarello)

**Prendere nota** dei picchi (competenze sviluppate) e dei baratri (competenze scarse).

**Interrogarsi sulle lacune e progettare la propria crescita** (invito ad andare nei luoghi della mostra e della piazza in cui è possibile osservare, apprendere o giocare in alcuni di questi ambiti; invito a recepire le offerte che sia l'associazione che altri offrono per crescere).



**Allegato n. 2**  
**Il Capo nei documenti del Consiglio Generale**

## Di alto profilo

*In alcuni documenti dei Consigli Generali dell'Agesci si è affrontato espressamente il tema della figura e del ruolo del Capo. In particolare si sono individuati alcuni aspetti della personalità e specifiche competenze che il Capo deve possedere o acquisire. Così dall'esigenza manifestata dalla mozione del CG 1989 (che costituisce il "cappello" dei principi per la revisione dell'Iter di Formazione Capi.) e dalle sottolineature della "parte del Capo" nella Progressione Personale Unitaria (capacità di ascolto e osservazione, di sostegno all'individuazione delle mete educative, diversa declinazione dell' "uomo-ragazzo" e del "fratello maggiore" nelle tre Branche), si passa, nel Consiglio Generale del 1991, ad individuare un profilo funzionale del Capo come indicazione di capacità e competenza e di scelte che investono tutta la persona del Capo, con particolare riguardo a: crescita degli adulti come persone e come capi secondo le scelte del Patto Associativo, competenza psicologica e metodologica, formazione alla partecipazione e all'appartenenza associativa.*

### **Mozione 9/1989 "Formazione capi - 3"**

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

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

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

### **"Progressione Personale Unitaria" Allegato 1/1990 [7]**

#### *Rapporto Capo-ragazzo*

Nell'ambito della P.P. il ruolo del Capo è quello di accompagnare i ragazzi in tutto il loro cammino di crescita, aiutandoli a individuare le mete educative ( E) attraverso il dialogo personale, ma senza sostituirsi a loro nelle scelte e nelle esperienze. Per questo motivo il Capo utilizza un linguaggio adatto ai ragazzi, non generico e astratto, poiché risulterebbe lontano soprattutto dalla sensibilità infantile e adolescenziale, ma anche non banale e riduttivo: le mete devono essere impegnative anche se proporzionate, e richiedere sforzo e tenacia per il loro raggiungimento. Altrettanto indispensabili per il Capo sono le capacità di ascolto e osservazione del ragazzo e la conoscenza degli ambiti in cui egli vive, che possono essere coinvolti nella definizione degli obiettivi concreti. Il ruolo del Capo rispetto alla P.P. dei ragazzi si differenzia nelle tre Branche per lo spazio crescente dato all'autonomia, per il livello di esplicitazione delle mete educative all'interno del dialogo Capo-ragazzo<sup>(\*)</sup>, per la figura stessa dell'adulto che, pur rimanendo costantemente quella del "fratello maggiore" e senza rinunciare alla propria responsabilità educativa offre indirizzi significativi mentre diventa via via più "discreta" nei supporti forniti. Al fine di consentire ai ragazzi un cammino di P.P. sereno, chiaramente finalizzato e fraternamente supportato dall'adulto, è indispensabile che i Capi di tutte le Unità all'interno del Gruppo testimonino e propongano con limpidezza valori comuni e un comune stile scout. Per gli stessi motivi è importante che ogni Capo assicuri una permanenza alla guida dell'Unità di almeno tre anni.

La Comunità Capi ha il compito di garantire l'unitarietà e la coerenza del cammino di progressione, aiutando i singoli Capi a coordinare i propri interventi.

---

<sup>(\*)</sup> In Branca L/C, data l'età dei bambini, vengono esplicitati solo gli obiettivi concreti

## **Mozione 17/1991 “Formazione capi - I”**

Il Consiglio generale '91,

preso atto del documento sul profilo funzionale del capo preparato dalla Formazione capi,

dà mandato

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

1. Il profilo funzionale va inteso come indicazione di capacità e competenze del capo, da utilizzare come strumento di lavoro da parte dei formatori nelle attività di formazione dei capi e da parte delle Comunità Capi.

2. Il profilo va articolato specificando le capacità e le competenze rispetto alle tre esigenze formative evidenziate nel documento sulla formazione dei capi.

3. Con riguardo alla prima esigenza (crescita di adulti come persone e come capo secondo le scelte del Patto Associativo e con un progetto) si può evidenziare che:

a. circa le doti personali del capo nell'ambito di una più complessiva capacità di rapportarsi agli altri e al proprio ambiente in modo maturo, occorre sottolineare, nell'attuale contesto associativo, i seguenti elementi:

- tensione verso la fedeltà agli impegni presi, all'armonia tra i diversi ambiti di vita e alla gestione efficace del proprio tempo;

- capacità di guardare al futuro con speranza e profezia;

- capacità educativa e relazionale di comprendere e accogliere la diversità con particolare riguardo, oggi, agli aspetti razziali, culturali, economico-sociali e religiosi;

b. scelta cristiana e scelta politica come elaborazione culturale personale della dimensione umana ecclesiale e politica, come capacità di lettura della realtà e di proposta, come testimonianza coraggiosa nella vita quotidiana, come inserimento nelle realtà territoriali, come partecipazione attiva alla comunità ecclesiale e civile;

c. scelta di servizio educativo in Agesci come vocazione gioiosa che dà solidità all'attività di educatore al di là di altre pur importanti motivazioni al servizio.

4. Per quanto riguarda la seconda esigenza (competenza pedagogica e metodologica) vanno sottolineati i seguenti elementi:

a. comprensione del metodo scout nel suo complesso e quindi della continuità di esso nelle diverse branche;

b. comprensione delle motivazioni pedagogiche alla base dell'utilizzo del metodo;

c. capacità di tradurre la proposta educativa in progetto educativo e in programmi di unità;

d. comprensione e messa in pratica delle caratteristiche fondamentali del rapporto educativo tra adulto e ragazzo in una Unità scout (“punto d'appoggio” e “guida”, educare attraverso il metodo e la comunità, ecc.).

5. Per quanto riguarda la terza esigenza (formazione associativa) vanno evidenziati i seguenti elementi:

a. capacità di educare nella comprensione della rete di relazioni che è attorno al ragazzo (famiglia, scuola, altre agenzie educative, contesto socio culturale);

b. capacità di lavorare con altri adulti in Comunità Capi. e in staff con particolare riguardo alla diarchia;

c. comprensione del servizio di capo anche come attività di formazione di altri capi all'interno dello staff;

d. capacità di sintesi personale della cultura associativa;

e. partecipazione attiva e cosciente alla vita dell'associazione.

il profilo funzionale del capo  
(tratto da “documenti preparatori” e “atti” del C.G. 91)

Il “profilo funzionale del capo” va inteso come **indicazione** di capacità e competenze del capo, da utilizzare come strumento di lavoro

E’ articolato secondo le tre esigenze individuate dal progetto di formazione capi:

1. crescita degli adulti come persone e come capi secondo le scelte del patto associativo
2. competenza pedagogica e metodologica
3. formazione alla partecipazione e all’appartenenza associativa

crescita degli adulti come persone e come capi secondo le scelte del patto associativo	competenza pedagogica e metodologica	formazione alla partecipazione e all’appartenenza associativa
<p><b>a) DOTI PERSONALI</b> Nell’ambito di una più complessa capacità di rapportarsi agli altri e al proprio ambiente in modo maturo, occorre sottolineare, nell’attuale contesto associativo, i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tensione verso la fedeltà agli impegni presi, all’armonia tra i diversi ambiti di vita e alla gestione efficace del proprio tempo</li> <li>- Capacità di guardare al futuro con speranza e profezia</li> <li>- Capacità educativa e relazionale di comprendere e accogliere la diversità con particolare riguardo, oggi, agli aspetti razziali, culturali, economico-sociali e religiosi</li> </ul> <p><b>b) SCELTA CRISTIANA E SCELTA POLITICA</b> Come elaborazione culturale personale della dimensione umana ecclesiale e civile</p> <p><b>c) SCELTA DI SERVIZIO EDUCATIVO IN Agesci</b> come vocazione gioiosa che dà solidità all’attività di educatore al di là di altre pur importanti motivazioni al servizio</p>	<p><b>a) COMPrensione DEL METODO SCOUT</b> nel suo complesso e quindi della continuità di esso nelle diverse branche</p> <p><b>b) COMPrensione DELLE MOTIVAZIONI PEDAGOGICHE</b> alla base dell’utilizzo del metodo scout;</p> <p><b>c) CAPACITA’ DI TRADURRE LA PROPOSTA EDUCATIVA IN PROGETTO EDUCATIVO e in programma di unità;</b></p> <p><b>d) COMPrensione E MESSA IN PRATICA DELLE CARATTERISTICHE PRINCIPALI DEL METODO EDUCATIVO</b> tra adulto e ragazzo in una Unità scout</p>	<p><b>a) CAPACITA’ DI EDUCARE NELLA COMPrensione DELLA RETE DI RELAZIONI</b> che è attorno al ragazzo (famiglia, scuola, altre agenzie educative, contesto socio culturale...);</p> <p><b>b) CAPACITA’ DI LAVORARE CON ALTRI ADULTI IN Comunità Capi.</b> e in staff, con particolare riguardo alla diarchia;</p> <p><b>c) COMPrensione DEL SERVIZIO DI CAPO COME FORMAZIONE DI ALTRI CAPI</b> all’interno dello staff;</p> <p><b>d) CAPACITA’ DI SINTESI PERSONALE</b> della cultura associativa</p> <p><b>e) PARTECIPAZIONE ATTIVA E COSCIENTE ALLA VITA DELL’ASSOCIAZIONE</b></p>

## Alla ricerca della solidità

*In una fase di debolezza di proposte educative, di disorientamento degli adulti, di incertezza e paura i Progetti Nazionali succedutisi a partire dal 1992 sottolineano l'esigenza di una "solidità" personale del Capo Agesci, intesa come possesso sicuro e come testimonianza personale di alcuni valori, passione educativa, competenza, capacità di costruire relazioni educative significative, nonché di vivere lo scautismo con lo stile della narrazione.*

### **Progetto Nazionale "Educare all'unità attraverso la valorizzazione delle diversità" Allegato 1/1992 [8]**

In un tempo in cui sembrano affermarsi tra i giovani identità di basso profilo e di debole intensità, riproponiamo con forza il tema grande ed affascinante della vocazione educativa che ogni Capo ha scelto di coltivare e concretizzare in maniera propria ed originale nella vita quotidiana, dentro e fuori dell'Associazione. Ogni vocazione è una "chiamata per" ed è strettamente connessa ad una progettazione e realizzazione di se stessi, della propria specificità, per meglio servire.

E servire nell'educazione esige ricchezza personale e consapevolezza (senso profondo) delle nostre radici. In quest'ottica ci sembra opportuno rimeditare se e come tale ricchezza sia presente e quanto profonde tali radici siano nel nostro cammino di crescita personale ed associativa.

Questa solidità si rivela nel modo di vivere con profondità e coerenza sia i valori cristiani (l'amore) che scout (la Legge); è capacità di ritrovarsi da soli con se stessi senza paura, di incontrare l'altro senza perdersi.

La solidità dei Capo permette di:

- ricercare occasioni di crescita in un clima comunitario, per il raggiungimento del bene comune sia con la Comunità Capi sia con i ragazzi;
- spingere le proprie scelte fino in fondo accettando con coerenza la sfida di comportamenti contro corrente, con la consapevolezza di dover percorrere strade non facili e con il coraggio di evitare "scorciatoie"; attuare scelte difficili significa infatti anche accettare il disagio di essere minoranza, condividendo la "dimensione di sconfitta" di gran parte dell'umanità.
- Un altro elemento costitutivo del nostro servizio educativo che vogliamo rimarcare è la testimonianza dei valori incarnati, ai quali il Capo tende (in maniera manifesta) nella vita vissuta giorno per giorno.

L'evento educativo si realizza nell'incontro tra due persone, tra una progettualità già realizzata (almeno in parte) e una progettualità ancora in divenire. Il nostro tempo si distingue per la latitanza ed il disinteresse degli adulti verso la realtà giovanile, con un conseguente scarso impegno al trapasso di valori di fondo, una scarsa attenzione alle domande di senso che da tale realtà provengono, e per contro con prevalente interesse ai giovani solo come potenziali "oggetti di mercato".

È quindi urgente il bisogno di testimonianze adulte, che esprimano i valori fondamentali della nostra proposta: una proposta che richiede la capacità di schierarsi, in modo tangibile e non solo a parole, di fronte alle situazioni.

Siamo chiamati, come adulti e come Capi dell'Associazione, a ridare spessore, significato, profondità e concretezza alle parole che danno senso all'esistenza, come, per esempio: impegno e dedizione, coerenza, responsabilità, fedeltà, essenzialità.

- Il Capo nella sua azione educativa deve avere la consapevolezza di svolgere un'azione profetica. Azione che egli manifesta prima di tutto con la propria testimonianza in prima persona, soprattutto nelle situazioni più difficili, anche quando testimoniare vuol dire "essere diversi".

- Riteniamo fondamentale quanto ci viene richiamato dagli orientamenti pastorali dei Carità: «Per sottolineare questo profondo legame fra evangelizzazione e carità, abbiamo scelto, (...) l'espressione "Vangelo della Carità": Vangelo ricorda la parola che annuncia, racconta, spiega ed insegna. All'uomo non basta essere amato, né amare. Ha bisogno di sapere e di capire l'uomo ha bisogno di verità. E carità ricorda che il centro del Vangelo, la "lieta notizia", è l'amore di Dio per l'uomo e, in risposta, l'amore dell'uomo per i fratelli» (*Evangelizzazione e Testimonianza della Carità*, n. 10), che si manifesta nell'impegno di una solidarietà concreta finalizzato alla costruzione del bene comune.

Dalla presa di coscienza dell'importanza dell'essere e non solo dei fare, nasce l'esigenza di individuare "i talenti" originali della persona, che possono costituire gli elementi su cui costruire il cambiamento della realtà.

L'educatore ha la possibilità così di manifestare la propria originale "passione" (che non è imitazione di un modello astratto, ma espressione di uno stile di vita), comunicando ai ragazzi la "gioia" che ne deriva.

- Per questo occorre "competenza", intesa come "saper essere" (ossia impegnarsi nello scoprire i propri "doni" per poter intervenire nella realtà) e "saper fare" (ossia non affidarsi solo alla propria "buona volontà", ma impegnarsi in un percorso di approfondimento per migliorare il proprio intervento educativo).
- Servire nell'educazione richiede, altresì, di nutrire e rinnovare il desiderio di indagare ed imparare, traendo soddisfazione, in termini di autentica conoscenza, dalle attività con i ragazzi e mostrando il proprio percorso di ricerca ed il proprio impegno alla formazione permanente.
- Crediamo che educare significhi leggere e vivere il proprio tempo con un'ottica tutta particolare: l'educatore è colui che decide di essere immerso nella realtà e colui che, nella complessità dell'oggi, sa superare una percezione delle diversità legata a paura e pregiudizio per adottare un atteggiamento di dialogo e comprensione, di aspettativa e di speranza.
- L'educatore è colui che ha un forte equilibrio personale nell'affrontare la storia. In un tempo in cui «ogni primato è silenziosamente livellato, ogni originalità è dissolta nel risaputo, ogni segreto perde la sua forza» (Heidegger) l'educatore ha sviluppato la capacità di ascolto dell'altro e della realtà, la capacità di comprendere, la volontà di condividere. Questo esercizio interiore consente di imparare a leggere il proprio tempo, a discernere le novità positive, e su questo si fondano la capacità di azioni per il miglioramento e di denuncia delle situazioni di morte che minacciano la vita e la dignità delle persone.

#### **“Progetto nazionale «Verso Nuove Frontiere»“ Allegato 1/1996 [8]**

##### *I capi*

La difficoltà dell'adulto nel consegnare la ricchezza della sua eredità ad un giovane che sembra non apprezzarla, non si esprime anzitutto come un problema di rapporto tra generazioni diverse. Indica piuttosto la fatica dell'adulto a intravedere un futuro possibile per chi è più giovane. L'adulto impegnato oggi nel servizio educativo trova difficile rispondere alle necessità da cui si sente interpellato e ad esprimere disponibilità e competenze adeguate. Vive con un certo grado di incertezza sia chi ha già chiare le scelte e le responsabilità, sia chi, più giovane, va definendo l'orientamento della propria vita. Vacilla allora la capacità propositiva anche perché l'adulto a volte non possiede un patrimonio educativo sicuro e sufficientemente solido. La fatica di leggere la realtà complessa e di farsi carico delle responsabilità alle quali si è chiamati si manifesta come difficoltà di fare sintesi e di vivere l'ordine e l'unità interiori.

(...)

##### *Costruire relazioni significative. Adulti a fianco dei ragazzi*

In questo mondo la complessità della realtà fa sì che le nostre scelte ed i nostri atti non influiscano solo sulla cerchia ristretta delle nostre relazioni: siamo dunque responsabili gli uni degli altri e del nostro mondo. Per questo ai giovani che incontriamo desideriamo offrire percorsi che, attraverso l'esercizio della responsabilità, anche in modo diretto all'interno della comunità e dell'associazione, li rendano capaci di scelte autonome in vista dell'essere protagonisti nella società e nella Chiesa.

- Chi crede nell'educazione deve **porsi**, oggi più che mai, **nella posizione di chi ascolta le ansie e le preoccupazioni dei ragazzi**, anche quelle che faticano ad esprimersi, impegnandosi per questo anche ad incontrare i ragazzi nei luoghi che sono loro propri.
- Siamo ancora troppo votati a parlare piuttosto che ad ascoltare. Riteniamo invece che sull'ascolto si fondi anche la composizione delle diversità e per questo dovremo costruire, a tutti i livelli associativi, una **cultura - stile di lavoro che promuova e valorizzi la funzione costante del capo che ascolta ed osserva**.
- La relazione educativa implica la pratica dell'avventura anche come proposta di scelte alte e coraggiose, la capacità di fare memoria e di maturare dall'esperienza competenze adeguate, il coraggio della profezia nell'apertura fiduciosa al futuro. Su questi temi è necessaria una **riflessione** sulla competitività nelle branche come occasione per suscitare il gusto del rischio e dell'avventura.
- C'è bisogno di capi che siano capaci di costruire relazioni significative, positive, in grado di mostrare ai ragazzi un futuro possibile, non sempre chiaro ma appassionante. Fare educazione in questa prospettiva è

arduo; noi intendiamo adoperarci per questo. Sarà allora da **approfondire la qualità della nostra offerta di formazione degli educatori** e da favorire in tutte le occasioni **la dimensione comunitaria del nostro educare**.

▪ A fronte dei confini creati **dall'individualismo intendiamo promuovere il senso del bene comune**, della necessità di costruire relazioni positive e dell'interdipendenza tra tutte le persone e tra tutti i popoli.

### **Progetto nazionale “Testimoni nel tempo” Allegato 4/2000 [9]**

È necessario anche impegnare risorse nel curare il periodo del tirocinio, come occasione fondamentale per interiorizzare scelte e affinare competenze, all'interno di una Comunità Capi costituita da giovani adulti, che è momento di condivisione di valori e di accompagnamento nella crescita personale per consentire una sedimentazione in vista di una maggiore **solidità della persona**.

È un capo solido

- quello che sa fare chiare scelte di vita o testimonia il suo cammino in tal senso, pur nella fatica e nelle difficoltà,
- quello che vive con determinazione e passione la sua scelta di essere capo,
- quello in grado di costruire una proposta educativa che aiuti il ragazzo nel processo di autoeducazione, attraverso un patto che si fonda sul rispetto, la fiducia, l'accettazione e l'accoglienza reciproca.

### **Progetto nazionale “Il futuro: una speranza da costruire” Allegato 2/2004**

#### **I ragazzi, I capi**

Si osserva che gli adulti (capi) soffrono la mancanza di criteri di interpretazione della realtà e dei cambiamenti in atto (dal senso del territorio al modello dei consumi), faticano, perciò, a offrire punti di riferimento e a farsi accompagnatori nel cammino verso la partenza e ad esercitare in maniera autentica e matura **l'ask the boy**.

*Servire*, in un numero monografico dedicato alle aree critiche dell'educazione, affrontando la questione antropologica accusa lo scautismo di oggi di avere aderito, di fatto, ad una *“idea di educazione minima: ascoltare, favorire lo stare insieme, non condizionare, trarre fuori dai ragazzi quello che hanno dentro”*, rinunciando ad un significato ed ad un orientamento unitario, simbolicamente mediati, di esperienze altrimenti separate e disgreganti.

Capi e ragazzi chiedono un'Associazione che “prende la parola” e che sceglie, capace di costituirsi come soggetto sociale, che alla società civile ed ecclesiale lancia sfide, anche coraggiose, alternative e controcorrente; un'Associazione che si connota per capacità di futuro e concreto impegno nell'opera di costruzione della speranza.

Chiedono un'Associazione capace di valorizzare il patrimonio metodologico e culturale e di rilanciarlo con vigore e rigore.

Ma come può costituirsi un soggetto collettivo solido, un “noi-associazione” forte, a partire dalla “debolezza” dei suoi soggetti, giovani e adulti, o dalle fragilità individuali e generazionali?

Affrontando le questioni antropologiche, ricorre spesso, anche nei nostri documenti, la tendenza ad evidenziare e a sottolineare la contrapposizione radicale tra modelli diversi:

- \* Relativismo **o** regole?
- \* Consumare l'istante **o** vivere il tempo?
- \* Localismo/globalizzazione **o** solidarietà?
- \* Appartenenza **o** mobilità?
- \* Interiorità **o** esaltazione collettiva?
- \* Saper fare **o** saper essere?

Durante la Tavola Rotonda al Consiglio generale, don Ciotti ha invece invitato l'Agesci a lavorare sulle “e” e non sulle “o”, ponendo una questione di metodo ed una di merito.

Dal Concilio in poi, per noi cristiani il **metodo** per proporre un serio confronto sulla questione antropologica non può essere la contrapposizione di modelli né la condanna/esclusione di chi non sembra cercare risposte o



di chi si dà risposte diverse, ma il **dialogo**, a partire dalla passione per l'uomo reale e nel profondo rispetto dell'uomo reale, con una proposta ed una vicinanza che non si limitino a giudicare e condannare, ma che "salvino", incoraggino, diano respiro alla vita (*Non abbiate paura, Prendete il largo, Aprite le porte, Varcate la soglia della speranza!*).

Per quanto riguarda il **merito**, poi, tutti noi, adulti e ragazzi, siamo figli di questo tempo, di questa cultura, di questo modo di pensare. Questo è il nostro tempo. Questa è la nostra storia. Queste sono le nostre vite. Non possiamo chiamarci fuori, sentirci "altri" a priori rispetto al sentire e al vivere comuni. Riconoscere di essere figli del proprio tempo è tutt'altro che rassegnazione, adeguamento, conformismo: proprio da questa consapevolezza, da questa "solidarietà" generazionale ed epocale possono nascere la spinta alla conversione personale e al cambiamento sociale.

Dobbiamo piuttosto provare a trasformare le "o" in "e", cominciando dal riformulare le questioni in gioco: come e perché dare/darsi regole nel tempo del relativismo; come riservare e ricavare un tempo umano nel tempo dei consumi; come, perché e con chi essere solidali nel tempo che vede convivere localismo e globalizzazione; di chi, di che cosa sentirsi parte nel tempo della mobilità obbligatoria; ecc.

Non si tratta di un gioco linguistico, ma di un diverso sguardo sulla realtà.

(...)

*Al cuore dell'antropologia scout: narrare la vita, esercizio di libertà*

Lo sfondo integratore della vita scout nasce dunque dalla narrazione di un adulto, che prova a guardare la realtà con gli occhi dei ragazzi ed utilizza il loro stesso codice, appreso attraverso l'esercizio costante dell'osservazione, del dialogo e dell'ascolto empatico. Ciò pone le condizioni perché la narrazione possa divenire dialogica e perché la proposta di uno sfondo integratore, metafora o parabola della vita stessa, possa trasformarsi, facendosi simbolo ed esperienza, nella costruzione condivisa di un ambiente dove vivere e crescere.

Se questo stile narrativo, ricavato dalle fonti originali, caratterizza il metodo scout e connota l'azione del capo, è una modalità comunicativa molto lontana da quelle che abitualmente oggi pratichiamo e vediamo praticare, come la chiacchiera vuota da talk-show, l'esibizionismo verbale, lo scontro da dibattito, la provocazione fine a se stessa. Non è affatto scontato il significato di ambiente fantastico per chi, giovane o adulto, è cresciuto a "fiction" e ha conosciuto i mondi finti dei "reality", cui ci ha abituati la televisione, rendendo sempre più sfumati e illusori i confini tra realtà e invenzione, tra verità e illusione o, peggio, tra libertà e inganno.

Narrare non è copiare/clonare la vita, ma offrire una propria proposta di senso delle esperienze vissute, invitando l'altro ad entrare in dialogo, narrando a propria volta "*come una storia*" ciò sta vivendo, provando, soffrendo, cercando. Narrare è un metodo per trasformare i frammenti dell'esperienza individuale in percorsi sensati, per dare significato ai fatti e agli avvenimenti e condividerlo con altri, in un esercizio che progressivamente consente di rinnovare e modificare il proprio stesso racconto, trovandogli nuovi significati, nuove prospettive, nuova luce. Saper narrare la propria storia e poterne modificare nel tempo il racconto costituiscono un grande esercizio di libertà: non sempre infatti possiamo esercitare il controllo sui fatti e sulle circostanze della nostra vita, ma sempre siamo responsabili del senso che ad essi attribuiamo.

Narrare è un compito proprio dell'età adulta, di una generazione rispetto ai più giovani, perché consente una trasmissione di significati e valori altrimenti impossibile. Ed ha i suoi riti, i suoi momenti deputati, per essere efficace e significativa, con una forte attenzione, cui ogni nuovo capo deve essere formato e sulla quale ogni vecchio capo deve vigilare, perché la forma, il rituale, l'involucro, la scenografia, il bisogno di protagonismo non prevalgano sulla sostanza e non si sostituiscano al contenuto della comunicazione.

Se il narrare, come stile e metodo di dialogo, come vera e propria esperienza di libertà e di creatività, è oggi un nodo critico delle nostre relazioni educative, constatiamo nella vita associativa che la sfida antropologica arriva a toccare il modello stesso dell'avventura scout, con i suoi protagonisti e le sue figure emblematiche, come significato/significante dell'esperienza di crescita e di vita.

L'epica scout della *giungla* e della *frontiera*, con la sua legge "*vecchia e vera come il cielo*", si trova ad affrontare la provocazione della relativizzazione e della individualizzazione di ogni etica, che va ben oltre il passaggio pedagogico, affrontato da generazioni di capi, dall'eteronomia all'autonomia o la dialettica tra natura e cultura. Il mondo dei *pionieri dei boschi*, con il suo patrimonio di competenze e abilità, con i suoi alfabeti tecnici, le sue imprese e i suoi progetti, deve confrontarsi con l'affermarsi di un sapere procedurale, che rinuncia ad interrogarsi sui propri scopi e sulle conseguenze delle sue azioni. La strada dei *rovers*, cittadini del mondo e amici di tutti, si trova al bivio tra un nomadismo, che riconosce le proprie radici e sa darsi delle mete, e un vagabondaggio, che fa del viaggio stesso il suo unico scopo.

Riappropriarci della narrazione significa riconoscere e provare a raccogliere queste sfide.

\* interdipendenza fra pensiero e azione come metodica di intervento sulla realtà.

\* linguaggi, strumenti, percorsi rinnovati per una progettualità che si esprima come coraggio della profezia per gli educatori e come conquista della “capacità di scelta” e di “governo del tempo” per i ragazzi.

Il pioniere, l'uomo dei boschi, nelle molteplici narrazioni proposte da Baden-Powell, si presenta ai ragazzi come l'uomo che sceglie di vivere fuori della città: esce dai confini, dalle regole e dai ruoli di un mondo dove tutto appare già organizzato, programmato e finalizzato, per provare a costruire da sé, nell'interazione tra le risorse naturali disponibili e le proprie capacità di adattamento, uno spazio vitale per sé e per i propri compagni di avventura. Non solo metaforicamente, il luogo di gioco e di esperienza dello scoutismo si presenta come un *altrove*, rispetto all'ambiente quotidiano di vita, di apprendimento, di gioco dei ragazzi. Interagendo con le risorse di un ambiente naturale, che non si prospetta mai come uno spazio vuoto, neutro o come un magazzino di merci ed oggetti, ma come uno spazio vitale, dinamico e problematico, allo *scout* è chiesto di provare a immaginare, progettare, realizzare e sperimentare nuove modalità di organizzazione dello spazio e del tempo, compatibili con il suo campo di competenze, che gli consentano di riconoscere e soddisfare le esigenze vitali proprie e dei compagni d'avventura.

Vivere da *scout* in un ambiente non addomesticato, vivere come i *pionieri*, assolve pedagogicamente a due funzioni: restituisce al ragazzo un protagonismo autentico e gli dà l'occasione di modificare il proprio sguardo su di sé, sugli altri e sul mondo, perché possa tornare alla città, ai luoghi ed ai rapporti cui appartiene, con una nuova consapevolezza di sé, con nuove capacità e con un diverso stile di progettazione, d'azione e di relazione con gli altri.

### **Relazione del Comitato centrale al Consiglio generale 2002**

Nel nostro mantenere gli occhi rivolti all'aurora come la sentinella, fra i segni che appaiono luminosi nel tessuto della storia vediamo i molti capi impegnati nel servizio educativo, in un contributo alla costruzione del futuro che è ricca di generosità, e deve sapersi arricchire sempre più di prospettiva. E' questo il momento in cui uscire dai nostri piccoli orti e attraversare le contraddizioni della città dell'uomo senza distribuire colpe ed attribuirsi scuse, con un esercizio delle virtù paziente ma tenace che renda conto, nella storia, delle scelte del P.A., tutte e tre, come una nostra identità complessa che dà spessore al nostro servizio di capi. Come una virtù di presenza e compromissione, non di assenza, di rischio e non di paura, di pazienza e tessitura non di taglio e cieca frettosità. Questa generosità nel servizio è la testimonianza di chi sa vivere nel tempo e nella storia. E perciò è un capo. In virtù anche di questa capacità di assumere la pesantezza e la ricchezza degli accadimenti, di dire e di ascoltare, di fare e di educare: alla pace, alla fraternità internazionale, alla comprensione, all'essenzialità. In questo anno, **dedicato ai capi**, vorremmo significare la riconoscenza per le speranze che il loro servizio esprime. Per questo impegnarsi nel rendere possibile una storia differente. Perché sanno che il momento è cruciale e ogni gesto assume importanza particolare. Perché hanno voglia di esserci, fiduciosi di avere una proposta bella ed efficace da allargare ad altri. E' un gesto di fiducia, come quando nascono tanti bambini. I capi sono molto impegnati in questo cammino, nelle periferie delle città come nel grigiore dei centri storici, nelle realtà grandi come in quelle piccole; sono capi generosi, attenti, capaci di leggere il bisogno educativo anche nelle forme più diverse in cui si esprime. Sono capi capaci di “vibrare per cose alte”<sup>1</sup> che, sole possono far innamorare, pur non perdendo di vista la realtà di un momento difficile, in cui stare accanto ai ragazzi nella loro crescita richiede grande saldezza di cuore, fedeltà, e discernimento. Mantenere la capacità di sognare, condividere un'avventura, accettare il rischio e abitare la distanza : tutto questo ha a che fare non con un'astratta condivisione di valori, ma con ciò che siamo.

### **Relazione del Comitato centrale al Consiglio generale 2003**

Il terzo punto che vorremmo mettere a fuoco è quello della fiducia fra capi . Sappiamo che il nostro servizio, così importante per le nostre città e per la nostra chiesa, non ci offre garanzie di immunità rispetto alle difficoltà che incontriamo :ci sono problemi di relazione, di incomprensioni nel vivere in comunità capi, a volte preoccupazioni rispetto a difficoltà personali e ai risvolti educativi di alcune scelte, fatiche nelle zone,

---

<sup>1</sup> L.Milani- Esperienze pastorali- LEF 1972

nei rapporti con il territorio e anche nella partecipazione democratica alla vita dell'Associazione. Occorre il coraggio di affrontare queste difficoltà, senza cercare le scorciatoie della norma esterna che poi decidiamo se osservare o no, senza cadere nel qualunquismo di chi non sa più vivere i meccanismi di democrazia e aiutarne il funzionamento o contribuire a cambiarli, se inefficaci. Occorre, appunto, fiducia. Non si tratta di quel facile ottimismo che serve per coprire mancanze ed errori e per non interrogarci sulle cose e sulle nostre responsabilità. E' invece la fiducia che serve per darci reciprocamente il coraggio di affrontare le situazioni anche difficili che incontriamo. E' un "essere insieme" nelle comunità capi, accompagnare, partecipare, condividere, avere la pazienza del cammino. In un certo senso è recuperare la modalità interiore del cerchio, per chiedere, spiegare, cercare di capire: una difficoltà personale o di gruppo, un capo che sta imparando, un altro che sta salutandolo, un ragazzo, una famiglia, una comunità parrocchiale, un paese, o anche qualche aspetto della nostra associazione. E' una modalità sostenuta dalla fiducia, che permette di superare la solitudine incerta dell'individualismo e discernere, insieme, ciò che è più vero o migliore.

### **Relazione del Comitato centrale al Consiglio generale 2004**

**I capi:** nella progressiva crescita numerica dell'Associazione siamo riusciti a mantenere una coesione di fondo, pur nella diversità dei territori e delle situazioni, attraverso il Patto associativo, la comunità capi e, negli anni '90 con una strutturazione più organica, attraverso la formazione capi, che modulando la formazione di base e la formazione specifica, l'apprendimento e la competenza, l'esperienza e il trapasso nozioni, il confronto con il livello locale ed il livello più ampio, è riuscita in un compito, per altre aggregazioni ancora insoluto, di mantenere nella formazione dei capi una comune impostazione e nello stesso tempo la capacità di adeguarsi a necessità di territori e ragazzi diversi. Tuttavia questo compito non è finito, non solo perché ancora vediamo molte situazioni di deroga, ma non è finito soprattutto perché nella sua sostanza è affidato, per essere svolto, a chi da vicino condivide il servizio: **la comunità capi e la zona**. Questa tensione deve perciò continuare, non nell'inventare nuovi modelli o nel rimpiangerne di vecchi, che non a caso sono stati sostituiti, né nel pensare ad un evento isolato, un'occasione nella vita che magicamente produrrà un capo perfetto, una volta per sempre; crediamo che vada piuttosto sviluppata la cura, la pazienza, anche la fatica, a volte, e l'esito imprevisto, la difficoltà di ricominciare che fa parte di ogni percorso di accompagnamento in cui noi, non altri, ma *noi* siamo responsabili, noi che sappiamo i nomi, le ricchezze e le debolezze di chi ci è vicino e divide con noi il servizio. Questa attenzione e responsabilità ha a che fare con l'arte del capo, conoscere il metodo scout, esserne talmente padroni da saperlo usare nelle diverse situazioni e necessità, esserne talmente padroni da sapere che non lo conosciamo mai abbastanza, mai da soli, ma solo nella ricerca continua, nell'ascolto della storia, nello scambio in comunità e nei luoghi in cui i capi condividono domande e saperi.