

Il Seminario su “ Accoglienza e Introduzione al Servizio” nasce dalle analisi espresse da molti Capi Campo dei CFM e dagli IIRR alla Formazione Capi, dalle indicazioni emerse da molti Capi Gruppo e Responsabili di Zona, dalle riflessioni sul Tirocinio che hanno impegnato diversi livelli associativi,. Le analisi espresse da molti Capi Campo dei CFM e dagli IIRR alla Formazione capi, le indicazioni emerse da molti Capi Gruppo e Responsabili di Zona, le riflessioni sul Tirocinio che hanno impegnato diversi livelli associativi, i dati emersi con grande chiarezza dalla Route nazionale capi del 1997, le riflessioni sulla Formazione permanente culminate nel Seminario di Firenze del Novembre 1998 e negli approfondimenti successivi avvenuti negli incontri con gli IIRR di Foca ed in Pattuglia, tutti elementi che hanno contribuito a ritenere urgente l’invito a riflettere sul tema dell’accoglienza in Comunità Capi e sull’introduzione al Servizio educativo.

### **Origine dell’idea**

L’accoglienza in Comunità capi e l’introduzione al servizio educativo è stato un problema mai affrontato nel momento della revisione dell’iter di base. Dopo lo “spostamento” definitivo della Rosea , da chi, come e quando viene offerta ai capi l’opportunità di confrontarsi con i fondamenti dello scautismo, le scelte del Patto associativo, il senso originario del “fare educazione”?

### **Gli scopi del seminario**

Il seminario ha cercato di rispondere alle attese ed esigenze sopra indicate; doveva offrire a Comunità Capi, Capi gruppo, Responsabili di Zona e Formatori un sereno confronto, possibilità di condivisione, linee di lavoro concrete su cui procedere.

In sintesi un Seminario teso a sostenere lo spirito con cui vivere le nostre Comunità e contemporaneamente “suggeritore” di idee per la Formazione dei nostri Capi (modalità e contenuti), cercando di identificare gli strumenti a disposizione, i supporti necessari , le occasioni ed opportunità formative, facendo tesoro delle esperienze da più parti realizzate, per giungere ad alcune indispensabili conclusioni operative che possano coinvolgere i diversi livelli associativi.

### **Le conclusioni**

I gruppi di lavoro hanno evidenziato i **nodi** che rendono spesso difficile l’inserimento di nuovi capi e ostacolano la loro permanenza nella Comunità Capi.

➤ La **solidità del capo** e la **chiarezza delle motivazioni** appare come un problema estremamente delicato. ci siamo chiesti se e come si può meglio incidere in branca R/S, se e come il discorso Partenza viene vissuto ed utilizzato pienamente e se non stia diventando un po' troppo una sorta di scadenza a tempo.

➤ L’**assenza di un vero clima di comunità in Co.Ca.** Una difficoltà evidenziata dalla diffusa **mancanza** nelle nostre Comunità Capi. di quella che potremmo chiamare **generazione di mezzo** che, facendo venir meno una vera verticalità in Co.Ca., rende di fatto più difficile la comunicazione interna e l’accoglienza dei giovani capi. Mancanza quindi di capi esperti che possano essere mediatori, oltre che formatori per i giovani capi, in grado di accompagnarli perché in futuro siano in grado di assumere la responsabilità educativa e sappiano utilizzare il metodo scout in modo intenzionale (arte del capo)

➤ La necessità di una specifica **formazione dei capi gruppo**

➤ Il **mancato rispetto dei tempi di crescita e di formazione dei giovani capi**, troppo spesso avviati frettolosamente a ricoprire il ruolo di capo unità con conseguenti frequenti “scottature” e conseguenti abbandoni.

➤ **Una debole comunicazione fra i diversi livelli associativi:** regione/zona/comunità capi/staff.

Gli **elementi positivi emersi** con il contributo delle Regioni sono stati:

- le **diverse esperienze** in atto a livello di alcune regioni, zone e coca
- gli **itinerari** che vengono da più parti proposti come accompagnamento dei nuovi capi prima e al momento dell’inserimento nella Comunità Capi contenenti indicazioni e suggerimenti

preziosi sui contenuti (Promessa, la Legge Scout, il Patto Associativo quali elementi fondanti dello scautismo, lo spirito e la pedagogia, la scelta di servizio come vocazione che dà senso alla vita, progettualità, ....), sulle modalità (cerimonie, definizione di un accordo, di un patto, di impegni, di regole in cui ognuno sia protagonista,...), sugli strumenti, sui tempi e sulle persone responsabili.

- La **convinzione di possedere già gli strumenti potenziali**, vi è la necessità di rilanciare gli strumenti di lavoro già presenti in Associazione e un loro corretto utilizzo definendo:
  1. modalità di elaborazione del **Progetto educativo** che siano veramente efficaci, elementi base nell'identificazione dei bisogni reali dei nostri ragazzi e strumenti agili per muoverci verso obiettivi educativi chiari e ben identificati.
  2. un uso più attuale e agile del **Progetto del Capo** valorizzando a questo scopo anche modalità più semplici, incisive ed essenziali, connesse con i Progetti educativi elaborati dalla Comunità
  3. il rilancio dello spirito originario e autentico del **tirocinio**, nel senso che occorre ricostruire la consapevolezza delle motivazioni e delle ragioni che stanno alla base dell'idea del tirocinio e rifiutare la visione di chi l'ha visto spesso come un compito in più e non come uno stile, un "atteggiamento naturale" che deve essere profondamente radicato nella "cultura" delle nostre CoCa

Il seminario è stata un'occasione per rilanciare il **ruolo della Comunità** nella Formazione dei Capi; l'importanza della Comunità Capi come responsabile della formazione del "nuovo capo" sin dal momento in cui "bussa alla porta":

Si è ribadita l'importanza del **ruolo del Capo Gruppo** quale formatore attento, paziente, propositivo, capace di suscitare domande di senso ed interesse alla continua formazione, capace di discernimento, testimone di una vita semplice, concreta, gioiosa, amante di una Speranza, perché sempre proiettato a realizzare il Progetto che Dio vuole realizzare. Non è poi così largamente diffusa nelle nostre comunità capi la consapevolezza dell'importanza di questo particolare servizio con tutte le conseguenze che ne derivano, ad esempio nella scelta dei Capi gruppo ( spesso non azzeccata, per usare un eufemismo). A parte la sempre dibattuta proposta di rendere in qualche modo obbligatoria la formazione dei Capi Gruppo è stata da tutti sottolineata l'urgenza di affrontare questo problema in modo sistematico per giungere a soluzioni ed indicazioni concrete.

Accanto ai temi centrali sono emerse in modo forte **alcuni elementi**, alcune sottolineature, **su cui sarà necessario e corretto riflettere**:

- la necessità di uno stacco temporale tra la Partenza e l'ingresso in Comunità Capi, durante il quale il Capo Gruppo avrebbe il compito di curare l'introduzione al servizio di Capo.
- l'esigenza che la comunità capi non può essere lasciata sola in questo compito, deve esserci un sostegno prestato dai diversi livelli associativi.
- l'esigenza di valorizzare il ruolo di accompagnamento dello staff di direzione e soprattutto del Capo Unità.
- occorre che l'Associazione presti maggior attenzione affinché **l'anno di Tirocinio** sia veramente tale, e che tutti si impegnino con lealtà affinché il Tirocinio non sia una semplice parola od una formalità, riflettendo anche sulla collocazione più opportuna ( nell'arco dell'anno) del Campo di Formazione Metodologica ed ipotizzando per gli extrassociativi l'esigenza di un percorso un po' diverso.
- vi è la necessità di maggiori contatti e collaborazione tra Branca R/S e CoCa, soprattutto (ma non solo) in relazione **al tema della Partenza**. Su questo non vi deve essere "gelosia " da parte della branca. Tutto l'itinerario educativo dei ragazzi riguarda

tutti i capi; la Partenza, momento conclusivo, li riguarda tutti a maggior ragione: quando parliamo di Partenza ci riferiamo ovviamente al cammino verso la Partenza.

- durante il Seminario e nelle successive riflessioni abbiamo visto come il tema dell'accoglienza e dell'introduzione al Servizio coinvolga molte componenti associative e richieda specifiche responsabilità di diversi livelli, i quali spesso agiscono con modalità di azione e strategie non proprio frutto di un lavoro di condivisione: occorre imparare a collaborare di più nella chiarezza di compiti ben definiti.
- Zone e Regioni sono chiamate a dare il loro contributo e sostegno. Il livello regionale non può limitarsi a proporre solo i momenti di formazione "istituzionale", ma deve partecipare al processo dell'accoglienza offrendo uno specifico contributo direttamente alle zone e, assieme ad esse, a Capi Gruppo, CoCa e Tirocinanti: occasioni e idee per una più adeguata introduzione al servizio, percorsi o momenti formativi.

Ma dal Seminario sono emerse soprattutto **due priorità**: l'urgenza di possedere, manifestare, vivere con intensità sempre, ogni momento, ogni attività, ogni relazione con un **profondo spirito di accoglienza** (aiutare il formarsi di una "cultura dell'accoglienza" all'interno delle nostre Comunità Capi) e la necessità di offrire ai nostri giovani capi stimoli e proposte per costruire assieme **itinerari personali di formazione**, aiutando il formarsi di una consapevolezza della importanza di un cammino di formazione iniziale e permanente.

A. Con il termine accoglienza indichiamo uno stile, uno spirito che appartengono alla nostra storia ed al nostro patrimonio culturale, che sono profondamente ed intimamente legati al nostro essere scout e ci riconducono ad atteggiamenti e modi di essere ben definiti (basta leggere le relazioni di don Sergio Nicolli e Paola Dal Toso contenute negli Atti del Seminario e il documento sul Tirocinio del Consiglio generale del 1996).

➤ Accogliere implica la consapevolezza ed il desiderio di scoprire che l'altro rivela il volto di Dio.

➤ L'accoglienza non va considerata solo come clima. Accogliere è un atteggiamento concreto che è segno di vera maturità, di una comunità che è viva, che sa aprire le porte, anzi le spalanca perché qualcun altro possa entrare, gli fa spazio perché si senta accolto, accettato così com'è, a suo agio, con quella serenità che nasce dalla percezione di non sentirsi giudicati, liberi dal timore di un giudizio che finisce per bloccare la possibilità di crescita.

➤ Solo accrescendo, recuperando, vivendo in noi e tra di noi lo spirito dell'accoglienza possiamo giungere a fornire risposte concrete ai nodi evidenziati dal seminario ed a sostanziali cambiamenti; l'accoglienza non va vista come un momento a sé stante ma come parte di un processo in cui è coinvolto chi entra ma, non meno, la Comunità che accoglie. Come abbiamo già detto tutta la proposta scout esprime lo stile dell'accoglienza, in primo luogo perché abbiamo una radice cristiana e poi perché lo scoutismo educa a farsi carico degli altri; solo interiorizzando e manifestando questo stile si può pensare di costruire Comunità che siano in grado di rispondere sempre più alle esigenze ed ai bisogni dei nostri Capi e dei nostri ragazzi.

➤ E' solo con questo spirito che potremo superare lacerazione ed incomprensioni, creare relazioni

che sono alla base di uno scautismo vivibile, offrire testimonianze credibili, rispettare ed aver

cura dei tempi necessari per divenire capi in una comunità che sa dare significato al tempo in termini di qualità, rispettare i ritmi, il passo dell'altro, avere pazienza per i suoi tempi, perché aderisca attraverso un percorso di maturazione personale, a quell'idea che la comunità ritiene importante e sulla quale è necessario il consenso.

➤ Forti, convinti "dentro" dell'importanza, della necessità, della "bellezza" di vivere la nostra esperienza scout con tale spirito, riusciremo a capire:

- perché l'entrata in comunità capi non può essere un automatismo; dal momento della partenza all'ingresso in CoCa e durante l'anno di Tirocinio ci deve essere tempo per fare un cammino che faccia capire e faccia chiarezza su dove sto andando e a fare che cosa; rispettosi della storia di ciascuno, attenti, rassicuranti che la scelta di servizio per quanto impegnativa è vivibile e conciliabile con tutti gli altri impegni di vita. Certamente, i contenuti, le modalità e i tempi del cammino dovranno essere, in parte, differenti;
- che è necessario un momento in cui si possa chiedere di accettare i principi del Patto Associativo, introdursi nella realtà associativa, comprendere il proprio ruolo e la propria identità di capo-educatore, conoscere gli elementi fondamentali della pedagogia scout,....  
La disponibilità iniziale ad accettare i principi dell'associazione va verificata in maniera più ampia attraverso un processo e con modalità che non possono esaurirsi in un semplice "contratto".

B. E' con questo spirito e con questa forte consapevolezza che si sono indicati alcuni elementi utili alla costruzione di percorsi.

Un gruppo di lavoro ha indicato un percorso divisibile essenzialmente in tre momenti:

- Un cammino di "avvicinamento", *tempo di riflessione e avvicinamento*, affidato (ma non solo) al Capo al gruppo. In tale periodo dovrebbero essere specificati con chiarezza il Patto Associativo, che cos'è la comunità capi, a cosa serve, di cosa si occupa, cosa chiede l'Associazione a chi vuole fare servizio educativo e cosa offre, la dimensione "vocazionale" del nostro servizio anche in termini di tempo ed energia, la figura del Capo Educatore, gli elementi fondamentali della pedagogia scout,....
- chiarite le condizioni, si prepara la *cerimonia dell'accoglienza*: il momento vero e proprio dell'ingresso va sottolineato in modo particolare per sancire un "patto d'accettazione" reciproco, importante, libero, un primo momento del cammino da intraprendere con la nuova comunità.
- Da questo momento inizia a tutti gli effetti il *Tirocinio*, il cammino in una comunità educante e autoeducante, dove ognuno (e tutti insieme) ha chiaro il percorso da fare e gli strumenti da utilizzare (*progetto educativo, progetto del capo*). È necessario che il tirocinante sia affiancato nella scoperta e nell'appropriarsi di questi strumenti dal Capo gruppo e da tutta la CoCa, sostegno indispensabile nella costruzione di percorso personale, adeguato alle proprie necessità, ai propri tempi, rispettosa delle esigenze, dei tempi e dei limiti del singolo, in cui le esperienze di campi scuola, cantieri, incontri o quant'altro possa essere utile, fuori o dentro l'associazione, siano le occasioni di crescita più giuste e mirate: quelle che *mi servono*.

Un altro Gruppo di lavoro ha suggerito un percorso più dettagliato ed articolato suddiviso in cinque fasi:

#### **Fase dell'avvicinamento...**

- se di *provenienza extra associativa* l'attenzione e la cura ricadrà nel presentare la *Promessa*, la *Legge Scout*, il *Patto Associativo* quali elementi fondanti dello Scautismo, (*senso dell'appartenenza ai valori*) lo spirito, la pedagogia
- se di *provenienza associativa* è importante riflettere sulla *scelta di servizio* come vocazione che dà senso alla vita e al suo progetto; la comunità capi deve aiutare il futuro Capo a riflettere sul *Patto Associativo* (strumento per introdursi nella realtà associativa per meglio costruire e comprendere il proprio ruolo e la propria identità di capo-educatore) e sulla propria identità.

#### **Fase del contratto...**

- successivamente vi è l' *ingresso* in comunità capi nell'ambito di una *cerimonia* (che valorizza il senso dell'accogliere... l'importanza di una relazione non superficiale, che

non lascia indifferenti e che porta a lasciarsi “addomesticare” e ad “addomesticare; ... magari, se extra associativo, può vivere la sua Promessa);

- questo è il momento opportuno per recuperare il *senso del contratto*: il *contratto* è un *accordo* condiviso tra adulti che scelgono liberamente di vivere “il *gioco*” dello Scautismo nel rispetto delle *regole*;
- le regole sono molto importanti perché: 1) richiamano lo *stile della condivisione*, del *trapasso nozioni*, dell'ascolto...; 2) ricordano la necessità di *fare memoria delle esperienze vissute* (sia associative sia della vita sociale) per avere la consapevolezza della propria identità, dei punti di forza e di debolezza, dei propri talenti, delle scelte fatte sia positive che negative; 3) richiedono uno stile di vita inteso come modo di essere nei confronti di sé e degli altri, protagonisti delle proprie scelte.

#### **Fase del progetto...**

- Il tirocinante viene gradualmente portato a capire l'importanza della dimensione progettuale, l'esigenza di progetti concreti, realistici, capaci di incidere veramente sulla persona e sulla realtà dei giovani per i quali abbiamo fatto questa scelta di Servizio.

#### **Fase della prova e della verifica...**

- Consapevole della scelta fatta di “volersi giocare” come educatore al servizio dei più “piccoli”, consapevole che *non ci si improvvisa capi dell'associazione*, consapevole dell'utilità, della necessità di costruirsi un progetto personale, il Tirocinante elabora e sperimenta, con l'aiuto della Comunità, un *percorso formativo* (iter formativo) quale prova e verifica delle proprie scelte e delle proprie attese.

#### **Fase del mandato...**

- È il momento in cui “riconoscere” al nuovo capo la dimensione raggiunta e l'impegno che dovrà affrontare nel suo ruolo di capo-educatore e testimone.

Non è stato facile in così poco tempo riuscire ad andare a fondo sul tema; vi siamo in parte riusciti. Abbiamo ora molto materiale ed idee su cui andare tutti avanti, per giungere rapidamente a fornire indicazioni, suggerire linee di lavoro ed attivare una struttura di supporto che sostenga in modo più continuo e sollecito l'attività ed i bisogni dei nostri Capi. Abbiamo colto dai Capi partecipanti al convegno la necessità, il desiderio e l'urgenza di “portare a casa” esperienze e proposte di soluzione alle problematiche che vengono quotidianamente vissute nelle nostre Comunità.