

Che cosa oggi il Seminario restituisce all'Associazione

Il Seminario è stato per i Capi gruppo, Responsabili di Zona, Incaricati Regionali Formazione Capi, Membri di Pattuglia Formazione Capi e Capi Campo CFM, CAEX e Capi Gruppo, presenti all'incontro, un momento di confronto, condivisione di idee ed esperienze, elaborazione di percorsi per il futuro. Un Seminario volto a sostenere lo spirito con cui vivere le nostre Comunità Capi e contemporaneamente "suggeritore" di idee per la Formazione dei nostri Capi (modalità e contenuti) nei diversi livelli associativi.

Oggi nessun evento o ambito associativo aiuta il capo a far chiarezza sulla scelta del servizio educativo in Associazione. Per automatismo si procede all'ingresso in Comunità Capi. L'introduzione al servizio è quindi un'esigenza reale ed attuale ed la Comunità Capi è il luogo privilegiato ove far maturare questa consapevolezza.

Forte è l'esigenza di vivere le attività e le relazioni all'interno delle nostre Comunità Capi con **profondo spirito di accoglienza** e di offrire ai nostri giovani capi stimoli e proposte per costruire **itinerari personali di formazione**, con la consapevolezza dell'importanza di un cammino di formazione permanente.

Con "Accoglienza in Comunità Capi e Introduzione al servizio educativo" intendiamo **uno stile** ed un **momento di formazione nella vita del campo**:

- L'accoglienza indica **uno stile** che appartiene alla nostra storia ed al nostro patrimonio culturale, è profondamente ed intimamente legato al nostro essere scout e ci riconduce ad atteggiamenti e modi di essere ben definiti. Accogliere è un atteggiamento concreto, segno di vera maturità cristiana per una comunità che è viva, che sa aprire le porte, perché qualcun altro possa entrare, gli fa spazio perché si senta accolto, accettato così com'è, 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. Occorre impegnarsi ad accrescere la cultura dell'accoglienza e valorizzare quegli elementi che, soli, possono introdurre al servizio in Associazione e condurci ad efficaci e sostanziali cambiamenti; l'accoglienza va vista non come un momento a sè stante ma come parte di un processo in cui è coinvolto chi entra ma, non meno, la Comunità che accoglie.
- L'ingresso in Comunità Capi è un momento in cui si chiede di accettare i principi del Patto Associativo, conoscere gli elementi fondamentali della pedagogia scout, introdursi pian piano nella realtà associativa, scoprire e comprendere il proprio ruolo e la propria identità di capo-educatore. Questo momento sarà celebrato dalla Comunità Capi e definito con modalità proprie.

Vi riportiamo alcuni elementi che riteniamo importanti, emersi nei gruppi di lavoro del Seminario, utili per una riflessione in Comunità Capi e nelle Zone.

Sono stati evidenziati alcuni **nodi** che rendono spesso difficile l'inserimento di nuovi Capi e che ostacolano la loro permanenza nelle Comunità Capi:

- La scarsa **chiarezza delle motivazioni al servizio educativo** appare come un problema estremamente delicato.
- **L'assenza di un vero clima di comunità in Comunità Capi.**
- La mancanza di una specifica **formazione dei Capi Gruppo**
- La poca attenzione al rispetto dei **tempi di crescita e di formazione dei giovani capi**, troppo spesso avviati frettolosamente a ricoprire il ruolo di capo unità con conseguenti "scottature" e successivi abbandoni.
- Una debole **comunicazione fra i diversi livelli associativi**: (regione/zona/comunità capi/staff).

Gli elementi positivi 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** : (La Promessa, la Legge Scout, il Patto Associativo quali elementi fondanti dello scoutismo, 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**.

Il seminario è stata un'occasione per rilanciare il **ruolo della Comunità Capi** nella Formazione dei Capi e ribadire l'importanza della stessa nella formazione del "nuovo capo" sin dal momento in cui "bussa alla porta". La Comunità Capi possiede già gli strumenti per sostenere il cammino di formazione dei suoi capi, è necessario oggi rilanciarli e definirne il loro corretto utilizzo:

- ❖ rilanciare modalità di elaborazione veramente efficaci del **Progetto Educativo**: identificare i bisogni reali dei nostri ragazzi, definire obiettivi educativi chiari e concreti e avviare reali processi di verifica del lavoro svolto;
- ❖ Promuovere un uso più agile del **Progetto del Capo** valorizzando modalità più semplici, incisive ed essenziali, connesse con i Progetti educativi elaborati dalla Comunità;
- ❖ Rilanciare lo spirito originario e autentico del **Tirocinio**, ridefinire le motivazioni e le ragioni che stanno alla base dell'idea del tirocinio, riaffermare lo stile, l'"atteggiamento naturale" con cui deve essere vissuto il tirocinio nelle nostre Comunità Capi;
- ❖ ribadire l'importanza del **ruolo dei Capi Gruppo** quali formatori attenti, pazienti; propositivi, capaci di suscitare domande di senso ed interesse alla continua formazione, capaci di discernimento, testimoni di una vita semplice, concreta, gioiosa, amanti di una Speranza di cambiamento nel proprio territorio;
- Rilanciare 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.
- Sollecitare le Zone e le Regioni ad offrire uno specifico contributo ai Capi Gruppo, CoCa e Tirocinanti: occasioni e idee per una più adeguata introduzione al servizio, percorsi o momenti formativi.

Ecco alcune ipotesi di percorsi, elaborati dai gruppi di lavoro:

a) percorso divisibile essenzialmente in tre momenti

- Un *tempo di riflessione e avvicinamento*, affidato (ma non solo) ai Capi 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 dai Capi Gruppo e da tutta la Comunità Capi, sostegno indispensabile nella costruzione di un 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*.

b) percorso più dettagliato ed articolato suddiviso in cinque fasi:

1. 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 Scouting, (*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 e sul *Patto Associativo* (strumento per introdursi nella realtà associativa per meglio costruire e comprendere il proprio ruolo e la propria identità di capo-educatore).

2. 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 Scouting 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.