agescilombardia

VADEMECUM PER UN SOSTENIBILE, OLTRE CHE INDISPENSABILE, SVILUPPO ASSOCIATIVO

mantenimento e aperture: tertium non datur

4° Edizione

Documento approvato dal Consiglio Regionale il 14 ottobre 2012

Rivista di cultura ed educazione scout - anno XXXV - numero 2 - dicembre 2014
Periodico mensile - Poste Italiane Spa Sped. in A.P.D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/2/2004 n°46) art.1, comma 2, DCB Milano

Da oggi... fino alla prossima Edizione!

Consigli e Pattuglie Sviluppo di Zona,
Consiglio e Pattuglia Sviluppo Regionale

Questi appunti e fogli di lavoro verranno masticati, stritolati, verificati, aggiornati, forse riscritti... L'importante è che non rimangano sulle librerie a prendere polvere e che ogni germoglio venga condiviso e diventi patrimonio della Regione.

Ottobre 2012

Pattuglia Sviluppo regionale
+ Consiglio Regionale

Sempre sulla base di quanto emerge negli incontri della Pattuglia, in seguito alle elaborazioni su quanto emerso al Seminario di Leno del novembre 2009, si aggiorna il Vademecum Sviluppo con un'ampia revisione e ridistribuzione dei capitoli esistenti e l'aggiunta di nuovi capitoli con le riflessioni dell'ultimo anno sul ruolo della Zona, dell'Incaricato allo Sviluppo e della sua Pattuglia.

Giugno 2009

Pattuglia Sviluppo regionale
+ Consiglio Regionale

Sempre sulla base di quanto emerge negli incontri della Pattuglia, dopo l'esame di una griglia di monitoraggio dei processi fatta compilare a ogni Zona, si aggiorna il Vademecum Sviluppo nei primi tre capitoli e si aggiunge il quarto capitolo sugli strumenti di monitoraggio. Novità importante è l'approvazione in Consiglio Regionale.

Settembre 2007

Pattuglia Sviluppo regionale

Sempre sulla base di quanto emerge negli incontri della Pattuglia, si aggiorna il Vademecum Sviluppo nei primi due capitoli e si aggiunge il terzo capitolo sull'Inserimento dei ragazzi nei Gruppi.

Luglio 2006

Pattuglia Sviluppo regionale

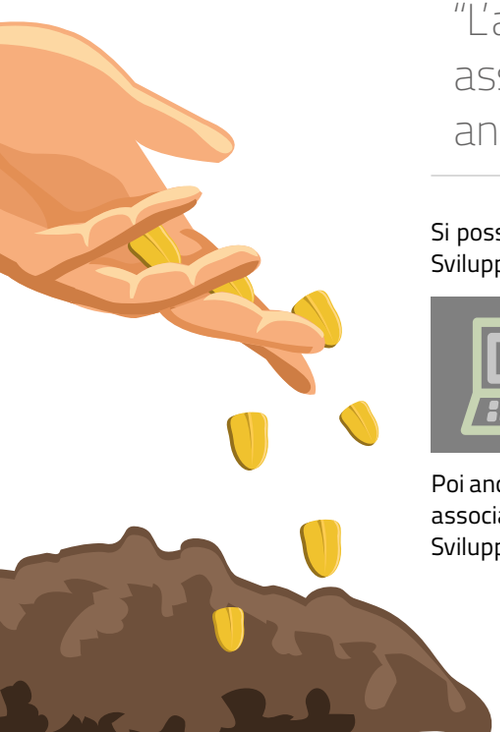
Sulla base di quanto si sta facendo nelle Zone lombarde su Mantenimento & Sviluppo, durante gli incontri della Pattuglia Sviluppo regionale, si raccolgono le varie attività/riflessioni in atto, producendo la prima edizione del Vademecum Sviluppo dell'AGESCI lombarda con due capitoli: Mantenimento e Aperture di unità e Gruppi e alcuni allegati.

Premessa

Lo sviluppo come atteggiamento costante in Associazione parte dal dato culturale che lo scautismo è utile alla crescita delle singole persone e della società. Occorre dunque rinforzarne l'immagine e affermare la cultura scout, azioni non scontate in questa epoca di pensiero debole, di relativismo etico, in cui tutto è buono e giusto.

Chi è convinto di questa utilità dello scautismo deve muoversi per promuoverlo come scelta culturale, puntando ad aumentarne anche la visibilità.

> "L'attenzione allo sviluppo a livello associativo nazionale negli ultimi anni è sicuramente molto forte."



Si possono trovare i primi riferimenti nei lavori della Commissione Sviluppo nominata nel 2006.

Si rimanda ai ***Documenti Preparatori e agli Atti del Consiglio generale 2006 consultabili su:***
http://www.agesci.org/downloads.php?scat_id=5

Poi ancora si può far riferimento ai vari articoli apparsi sulla stampa associativa e alla nomina a livello nazionale di un Incaricato allo Sviluppo nel 2009.

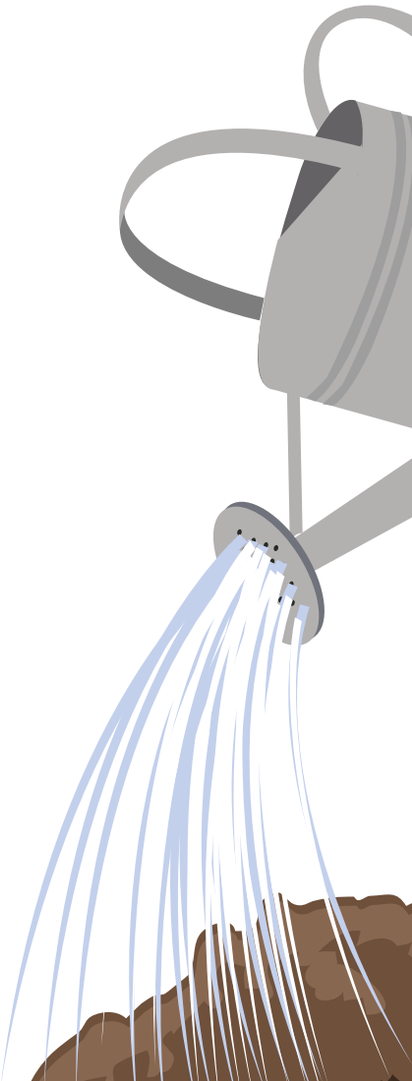
Introduzione

Il Vademecum Sviluppo ha una storia che viene da lontano. Nasce dalla sempre maggior consapevolezza da parte delle Zone della dimensione dello sviluppo nelle sue tre coniugazioni indivisibili:
- mantenimento delle unità esistenti,
- inserimento dei ragazzi nei Gruppi,
- apertura di nuovi Gruppi o unità.

A questi elementi fondamentali si sono aggiunti nel tempo anche alcuni strumenti per realizzarli al meglio:
- ruolo della Zona e del Consiglio di Zona,
- ruolo dell'Incaricato allo Sviluppo,
- attività di promozione dello scautismo,
- strumenti di monitoraggio dei fenomeni di sviluppo associativo.

Occuparsi di Mantenimento & Sviluppo in AGESCI vuol dire avere un sogno, vuol dire credere che un germoglio diventerà un fiore profumato e pieno di colore, che genererà a suo volta un frutto dolce e succoso, ma solo se verrà coltivato, annaffiato e accudito con attenzione e amore.

Ecco allora il perchè si sono volute raccogliere delle "linee guida": per far sì che le storie, le esperienze, le gioie e le fatiche incontrate sul cammino divenissero patrimonio di tutti e memoria storica, sulla quale far leva per continuare a crescere e a coltivare la nostra Associazione. Non esistono, crediamo, regole predefinite e scolpite nella roccia: esistono invece delle buone pratiche che dobbiamo imparare a raccontarci e a condividere ed esistono storie di fallimenti dei quali dobbiamo comunque essere fieri, perchè la strada è fatta anche di cadute e di ripresa.
Questo documento nasce dal contributo di tutte le Zone, attraverso un attento monitoraggio dei processi messi in atto sulle tematiche di Mantenimento & Sviluppo. E' frutto anche della consapevolezza



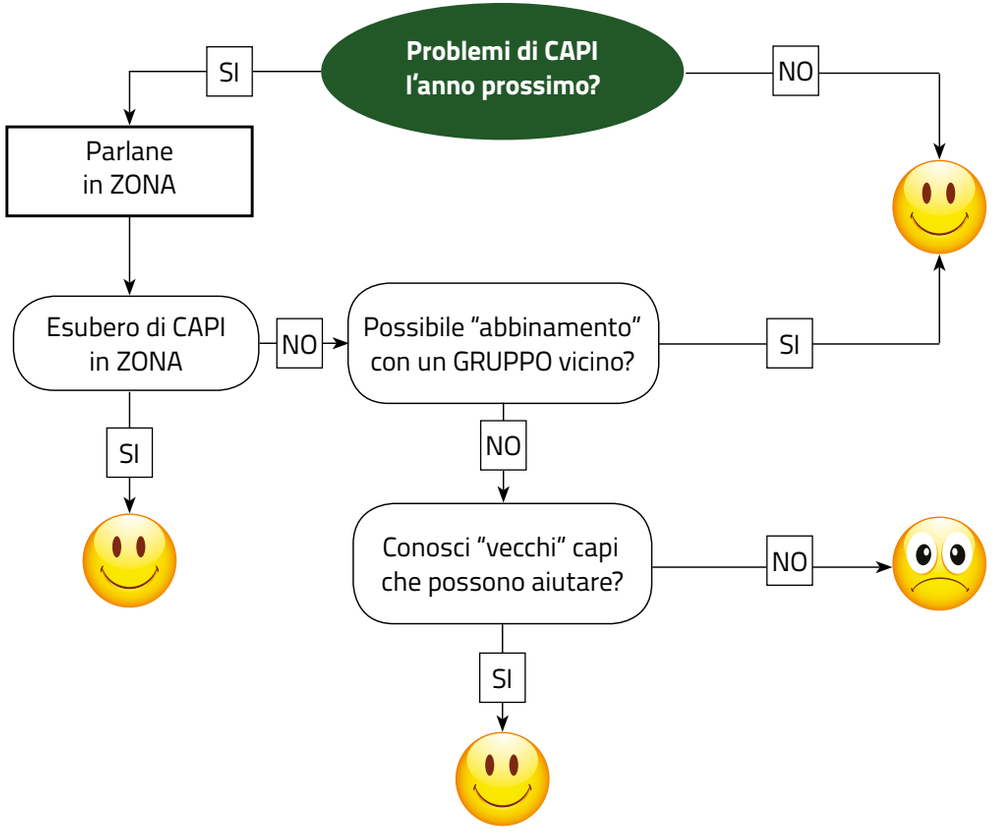
che nel corso di questi anni è certamente maturata nelle Zone che il lavoro su questi temi deve essere progettato e condiviso con il Consiglio di Zona, al fine di evitare derive autonomiste o gestire schegge impazzite.

Tutto ciò è stato possibile anche grazie ad un forte convincimento della regione e delle zone dell'importanza di sostenere l'impegno per il mantenimento e le nuove aperture anche grazie alla nomina di un incaricato regionale e di ben 11 incaricati di zona su 13 zone lombarde.

Vengono di seguito riportati dei flussi che, in forma giocosa, riportano alcune riflessioni fatte in questi anni e dettagliate nelle prossime pagine. Gli stessi si possono trovare su AGESCI LOMBARDIA, numero 1, anno XXXI del giugno 2010, con gli atti del Seminario regionale sullo Sviluppo tenutosi a Leno.

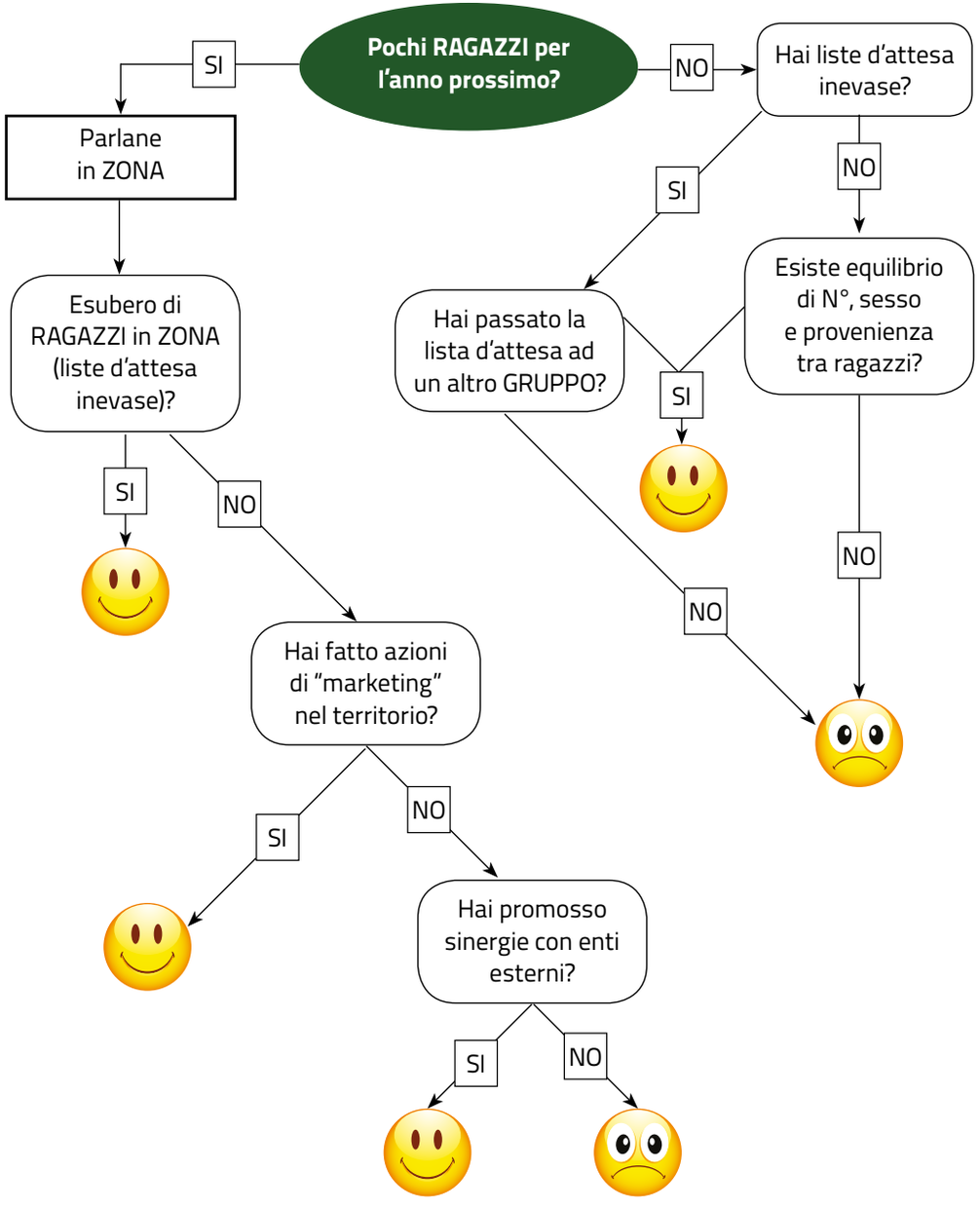
Quadro 1

Problemi con il Quadro Capi per l'anno prossimo?



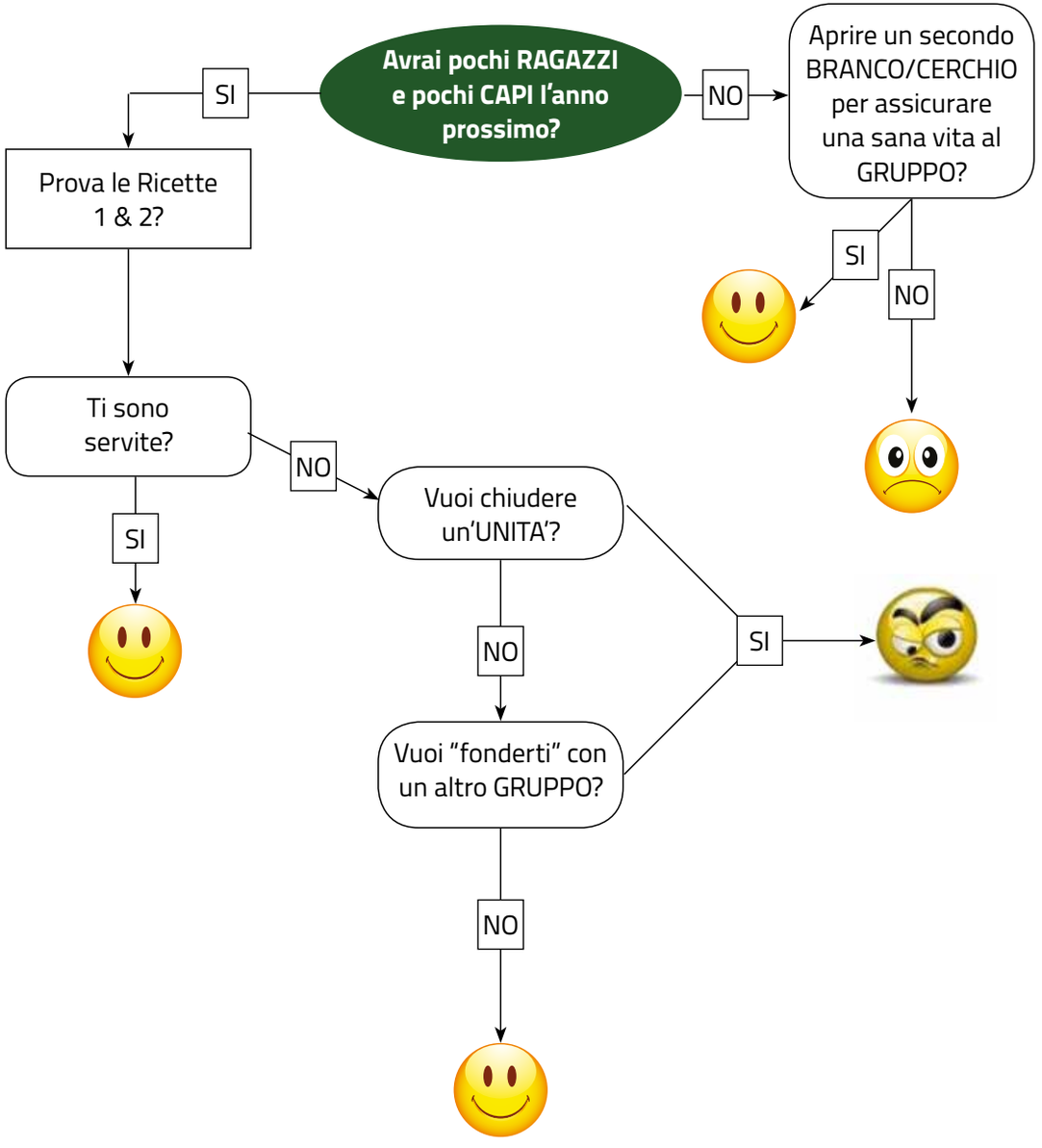
Quadro 2

Pochi RAGAZZI per l'anno prossimo?



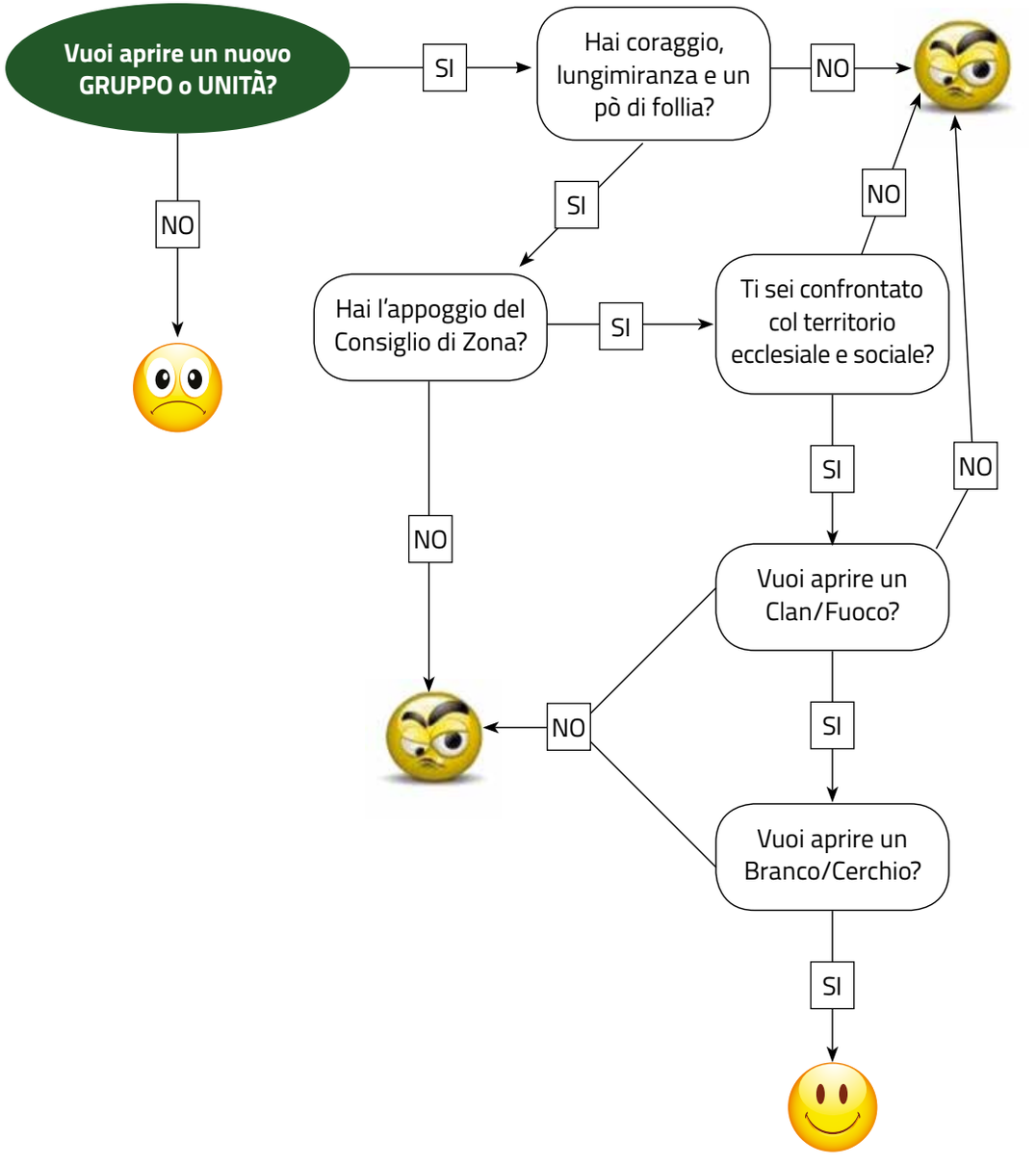
Quadro 3

Pochi CAPI e pochi RAGAZZI per l'anno prossimo?



Quadro 4

Hai voglia di aprire una NUOVA UNITÀ?



Il ruolo della zona e del consiglio di zona

Occorre sottolineare di nuovo il ruolo fondamentale della Zona, come livello in cui si trattano tutte le problematiche relative al Mantenimento & Sviluppo dei Gruppi, con mentalità progettuale. Le Co.Ca. tendono a volte a cercare da sole le risorse necessarie per il loro sostegno o decidono da sole di chiudere le unità: questo pensiero debole va definitivamente superato.
Per avere buone politiche di mantenimento e di sviluppo dei Gruppi della Zona, occorre che tutti i livelli associativi diano il proprio contributo, creando un'infrastruttura all'interno della quale diventi semplice e naturale condividere positività e difficoltà , e insieme trovare soluzioni ai problemi e occasioni di gioia.

Il Gruppo

Il Gruppo è il primo luogo in cui si crea la mentalità di Mantenimento & Sviluppo, in cui si possono attivare meccanismi virtuosi di gestione di risorse e difficoltà. Il Gruppo deve infatti tenere sempre presente la prospettiva di mantenimento delle proprie unità, sia nella fase di identificazione dei quadri di Gruppo, sia nel corso dell'anno scout; sono infatti i Capi in servizio nelle unità e le Comunità Capi che possono identificare in anticipo campanelli d'allarme che segnalano il sopraggiungere di criticità, e attivare di conseguenza i meccanismi di supporto.
Il ruolo dei Capi Gruppo in questo processo è fondamentale; grazie alla visione più d'insieme e meno coinvolta nel dettaglio operativo, i Capi Gruppo possono avere l'occhio "lungo" e preoccuparsi di un orizzonte temporale di più ampio respiro.
Le Comunità Capi, guidate dai Capi Gruppo, sono quindi incoraggiate a considerare tutte le tematiche relative al mantenimento, siano esse legate alle esigenze dei ragazzi (identificare possibili criticità od occasioni educative legate a unità con pochi o con troppi ragazzi, problematiche legate ad annate particolarmente corpose o carenti, ecc) o alle dinamiche dei capi (difficoltà nella copertura di tutte le unità, problematiche di diarchia, carenze di formazione, ecc).
Il primo passo per un mantenimento ben gestito è l'identificazione delle possibili problematiche e delle risorse disponibili, ed è la CoCa il primo attore coinvolto in tale passo; i Capi Gruppo si faranno poi portavoce di tali aspetti all'interno del Consiglio di Zona.

Il Consiglio di Zona

Il Consiglio di Zona risulta il collettore delle criticità e delle risorse della Zona. Si fa carico delle situazioni, mirando a facilitare e a supportare le azioni di risoluzione delle criticità e a stimolare la collaborazione fattiva.
La fase di condivisione delle situazioni dei Gruppi ad opera dei Capi Gruppo è una delle più delicate; per uscire dalla mentalità campanilistica per cui ogni Gruppo si cura del proprio "orticello" e non si sente di coinvolgere altri nella soluzione di proprie eventuali problematiche o di supportare la soluzione di difficoltà altrui occorre che il Consiglio disponga di strumenti adeguati e di un clima sereno e disteso. Occorre qui puntualizzare l'importanza del clima di Consiglio: condividere difficoltà e accettare suggerimenti, progetti comuni e aiuti concreti richiede la massima serenità e lealtà nei rapporti tra i membri del Consiglio, che devono disporre dei giusti spazi e modi per affrontare i problemi.

Il Consiglio di Zona è il **luogo della "corresponsabilità".** Occorre evitare che sia solo ratificatore di decisioni di collaborazioni, fusioni, sdoppiamenti, aperture o chiusure già quasi definite e consentire a tutti di fare proposte ed avanzare disponibilità per tempo per sostenere Gruppi in difficoltà (con lo scopo di far uscire questi ultimi dalle situazioni di emergenza) e Gruppi che si lanciano in azioni di sviluppo.
O, meglio, occorre **progettare il rafforzamento di tutti i Gruppi,** tramite la creazione di una corresponsabilità tra Gruppi vicini per "creare" situazioni di forza per tutti i Gruppi.

Dalla fase di condivisione delle criticità e delle risorse, il Consiglio si prende carico delle diverse situazioni, e studia le strategie più adatte al mantenimento dei Gruppi: in tal senso il Consiglio è libero di dotarsi di tutti gli strumenti che ritiene funzionali (tavoli ristretti, brainstorming in plenaria, momenti di sottozona, ecc), ma è opportuno sempre mantenere periodicamente "allineato" tutto il Consiglio sull'andamento delle situazioni, che rimangono così a cuore di tutti i membri. In questo modo infatti il Mantenimento & Sviluppo della zona rimane patrimonio di tutti e non solo problema isolato del Gruppo o dei Gruppi in oggetto, e tutti si sentono investiti della responsabilità e della regia di mantenimento e sviluppo della Zona.

LE LINEE DI AZIONE DI MANTENIMENTO & SVILUPPO

Il Consiglio prende in carico le situazioni di Mantenimento & Sviluppo condivise dai Gruppi, identifica ed elabora le linee di azione. Tali linee possono impiegare tutti gli strumenti che si ritengono opportuni, e coinvolgere i Gruppi secondo quanto deciso in sede di Consiglio.

Appare opportuno che le linee di azione sullo Sviluppo di Zona, individuate e condivise in Consiglio, siano articolate in uno scritto, che potrebbe costituire un capitolo del Progetto di Zona.

LE ESPERIENZE DI MANTENIMENTO & SVILUPPO

Le linee condivise in Consiglio possono concretizzarsi attraverso esperienze di Mantenimento & Sviluppo (coordinamenti, collaborazioni, gemel-

laggi, ecc). E' raccomandato che tali esperienze siano progettate accuratamente e non gestite come pure emergenze, perché esse siano azioni efficaci e significative e raggiungano gli scopi prefissi. La progettazione delle esperienze può essere realizzata dai Gruppi coinvolti, con il supporto di Consiglio e Comitato, e condivisa eventualmente in Assemblea. E' molto importante che siano identificati e concordati chiaramente gli obbiettivi delle singole esperienze e le cornici entro le quali tali esperienze prendono piede. La progettazione diventa allora uno strumento sia per mantenere vivi gli scopi e le finalità delle esperienze stesse sia per mantenere traccia e memoria della loro genesi e dello spirito iniziale.
Per questi motivi tutte le esperienze di Mantenimento & Sviluppo dovrebbero essere scritte, riportando anche i tempi, le scadenze e i criteri di verifica. Garante di questi progetti dovrebbe essere il Consiglio di Zona nella sua interezza.

Rimane importante per le Zone il supporto della Regione, nella modalità costante del confronto e approfondimento di queste tematiche e dell'eventuale intervento sinergico in situazioni particolarmente critiche.
Occorre che la filosofia del Mantenimento & Sviluppo sia ben chiara, sia a livello di Comitato sia a livello di Consiglio. L'Incaricato allo Sviluppo può e deve promuovere questa filosofia, ma non basta e non da solo. Infatti, nel momento in cui cambiano i quadri associativi, si corre il rischio di ricominciare tutto da capo. Occorre quindi che tutti i capi della zona sappiano che cosa significhi fare Mantenimento & Sviluppo.

Per far ciò occorre formazione a tutti i livelli. Alcune possibili proposte sono:

1. Proporre eventi specifici (workshops, focus group, stages, ecc) e momenti negli eventi di formazione, nei quali si parli di Mantenimento & Sviluppo. Infatti un capo deve anche essere attrezzato sul come fare per accorgersi delle criticità dell'unità, valutarle ed affrontarle. E' altresì importante che un capo sappia come muoversi e a chi rivolgersi.

2. In alcune occasioni ci deve essere modo di interessare, coinvolgere tutti i Capi a queste tematiche (Co.Ca., coordinamenti dei Gruppi vicini, incontri di branca, ecc). In questo modo i Capi potrebbero sentirsi più coinvolti, informati.

3. Far sì che l'argomento Mantenimento & Sviluppo venga trattato agli incontri regionali dei vari quadri associativi (dai Responsabili di Zona ai vari Incaricati di Zona, IABZ compresi). E' certamente fondamentale la collaborazione dell'Incaricato allo Sviluppo con gli IABZ e la FoCa, che devono esserne convinti.

Queste tre proposte potrebbero contribuire a rendere questo tema non un tema a sé, ma a far sì che la sopravvivenza e lo sviluppo di un Gruppo interessino tutti.
Inoltre il ruolo dell'Incaricato non sarebbe conosciuto solo a livello di Consiglio di Zona, ma potrebbe essere più condiviso.
Se i nostri capi sentono parlare da più parti di Mantenimento & Sviluppo, incomincerà ad entrare nella testa di tutti, a poco a poco.

Molta attenzione va anche posta sul versante prettamente educativo, in particolare in branca R/S. E' certamente innegabile che la scelta di servizio non debba andare solo nella direzione dell'Associazione, come ampiamente descritto e motivato nel Regolamento di Branca. Ma è altrettanto vero che la prima realtà di servizio che si pone davanti al Rover/Scolta è proprio l'Associazione, che richiede tempi, competenze, dedizione che peraltro non in tutti gli altri servizi vengono richiesti. Questa attitudine deve essere coltivata e i ragazzi devono essere accompagnati in questo percorso.
Allo stesso tempo, gli R/S devono essere educati a una disponibilità e apertura che deve essere seminata per tempo: non c'è il "mio" Gruppo o la "mia" unità. Ma c'è un'Associazione che richiede il tuo tempo e la tua disponibilità. La corresponsabilità educativa deve essere un'attenzione seminata per tempo.

Occorre infine una coraggiosa apertura al territorio, "smettiamo di giocare solo in casa": invece di aspettare solo le proposte dall'esterno, dobbiamo osare di più e provare a promuovere nel territorio iniziative o riflessioni, che possono aiutarci ad avere un respiro più ampio e dalle quali possono nascere anche positive sinergie con entità e persone esterne, utili per le finalità dello sviluppo. Dobbiamo imparare ad aprirci, superare la diffidenza, essere accoglienti e includenti. E' necessario aiutare le Co.Ca. a vincere l'autorefenzialità e nel frattempo è necessario mettere in atto strumenti di supporto da parte della Zona perchè ci vuole una CoCa "sana" per fare sviluppo.

Si rimanda agli ***Atti Convegno Zone - La promozione dello sviluppo quantitativo e qualitativo:*** pag. 10 – allegato 1.

Il ruolo dell'incaricato allo sviluppo e della pattuglia

Da parte delle Zone è necessario un forte investimento sull'Incaricato e sulla Pattuglia Sviluppo. E' importante anche un investimento di risorse economiche, ove necessarie, per favorire il mantenimento e l'apertura di nuove realtà scout.

L'Incaricato allo Sviluppo, coadiuvato da un'eventuale pattuglia, si occupa degli aspetti individuati in questo Vademecum, in stretto collegamento con i Responsabili di Zona e con il Comitato e il Consiglio di Zona, supportando i Gruppi nell'attuazione delle linee indicate. Tale supporto si concretizza in interventi mirati, concordati coi Responsabili di Zona, da definirsi a seconda delle possibilità e delle criticità emergenti, individuate dalle singole Comunità Capi o anche emerse dal lavoro di conoscenza e di riflessione sulla situazione dei Gruppi svolto dal Comitato e dal Consiglio di Zona.

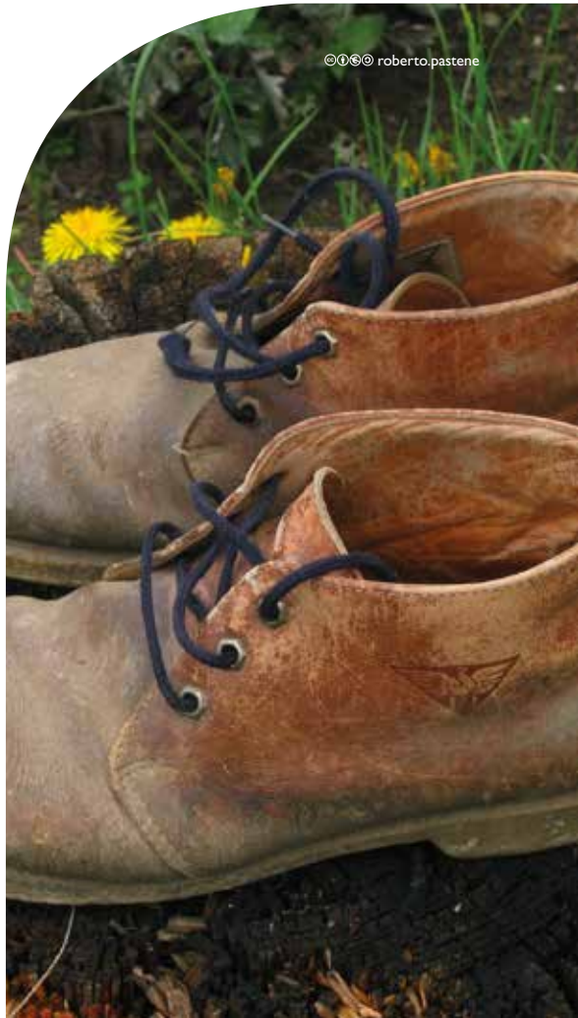
La Pattuglia Sviluppo, alla quale è necessaria la partecipazione dei Responsabili di Zona, supporta l'Incaricato nell'attuazione dei suoi compiti e può essere integrata anche con "vecchi" capi, che hanno la memoria storica dello scautismo in quel territorio.

Anche da parte dell'Incaricato allo Sviluppo occorre attenzione alla relazione e al compito: alla relazione con gli altri membri della Pattuglia e del Comitato per costituire una vera squadra che lavori attivamente e serenamente e al compito per individuare insieme le riflessioni e le attività atte ad affrontare le domande di crescita e di formazione che si debbono concretizzare in Zona e che sono sempre alla base delle problematiche di Mantenimento & Sviluppo.

Se volessimo farne una specie di identikit dell'Incaricato allo Sviluppo, potremmo delineare queste caratteristiche:

- ha nel suo DNA un po' di pazzia, un po' di santità e il desiderio di essere un po' più guerriero degli altri (dall'intervento di Imerio Cortinovis – Incaricato Sviluppo Regione Lombardia dal 2008 al 2012, al Seminario regionale sullo Sviluppo del novembre 2009);
- è uno che butta con coraggio il cuore oltre l'ostacolo, che dà un calcio deciso alle lettere "IM" della parola "IMPOSSIBILE" e che non accetta la parola "INELUTTABILE";
- è uno che sa fare il mediatore, è persona di relazioni;
- è persona positiva, con il bicchiere sempre mezzo pieno;
- sa miscelare gli ingredienti, inventandosi - anche in modo destrutturato e coraggioso - nuove ricette che mette poi a fattor comune;
- è persona che non si ferma solo a leggere la "regola", ma che con creatività e fantasia cerca anche soluzioni nuove;
- ha lo stile del cristiano, che è lo stile della speranza;
- promuove effervescenza;
- pretende chiarezza, trasparenza e sa guadagnarsi la fiducia;
- ha chiari i "numeri" della sua Zona, in termini di fotografia attuale e prospettica, associativa e come mappatura sociologica;
- forte del suo ruolo "super partes" e non direttamente coinvolto nelle problematiche in corso, deve mantenere uno sguardo lungo (ad es. aprire il secondo Branco / Cerchio oggi vuol dire porsi nella prospettiva di un Reparto più numeroso tra 4 anni) e deve avere la giusta sensibilità e attenzione (non tutti lavorano bene insieme e a volte questo è più chiaro per chi sta un po' fuori dai giochi);
- forte dell'energia positiva generata dalle "nuove alleanze" tra i Gruppi e con il territorio, deve sapere restituire ai Gruppi e quindi ai capi strumenti di lavoro concreti e non ridondanti per affrontare i temi del Mantenimento & Sviluppo;
- deve lavorare in stretto rapporto con i R.d.Z. per una chiara e serena uniformità di proposta data la potenziale sovrapposizione di competenze, delimitate ad oggi in favore dei R.d.Z solo dal Regolamento associativo.

In sostanza l'Incaricato allo Sviluppo è colui che promuove, aiuta e sostiene la "nuova alleanza" (interna tra i Gruppi e tra i quadri associativi - esterna tra i Gruppi e le realtà territoriali), alleanza necessaria per affrontare al meglio e in massima condivisione i problemi e le occasioni di Mantenimento & Sviluppo.



Mantenimento delle unità scout esistenti

PERCHÉ UN GRUPPO SI TROVA IN SITUAZIONI DI CRISI?

Può capitare una crisi per mancanza di capi, ma anche per mancanza di ragazzi.
Per entrambe le problematiche, occorre che le Co.Ca. imparino ad essere più attente.
Bisogna insegnare ai capi (sia Capi Gruppo in Consiglio, sia capi unità agli incontri di branca) a leggere i segnali di difficoltà che vivono i Gruppi e ad affrontarli per tempo.
Per fare questo occorre un'attenta analisi oggettiva della realtà. Questo purtroppo è un punto critico, perché spesso i capi sono portati a vedere solo la manifestazione estrema del problema, cioè la crisi che porta alla chiusura. Difficilmente si è capaci di accorgersi delle avvisaglie, cosa che permetterebbe di adottare interventi più facili per garantire la continuità dell'esperienza.
Una volta che si sono scoperti i primi segnali di crisi o che si è manifestata la crisi, è fondamentale la consapevolezza e un progetto di "salvezza" del Gruppo. Questo progetto deve essere condiviso a livello di Consiglio, ma anche con le Branche.
I Gruppi sono spesso portati a mettere una toppa sui problemi, piuttosto che a dar loro la giusta importanza e a decidere di volerli risolvere.

PERCHÉ I CAPI PERMANGONO IN CO.CA. ?

Spesso ci sono 2-3 capi che si impegnano molto per il Gruppo e che "tirano" gli altri, un po' meno coivolti, fin tanto che non si trovano altri 2-3 capi che prendano il loro posto nel "tirare". Occorre cercare di superare questa situazione.
Molti capi trovano difficoltà nel reggere agli impegni della vita adulta (lavoro, famiglia, ….) e spesso tentano di risolvere i loro problemi abbandonando il servizio educativo: sarebbe importante capire come aiutare e sostenere questi capi per portarli ad una più serena gestione concreta delle scelte sinceramente compiute al momento della Partenza. Rallentando il ritmo del turn over dei capi, si ridurrebbero anche molti problemi di sopravvivenza dei Gruppi.
Occorre comunque una notevole attenzione, da parte soprattutto dei Capi Gruppo, nel costruire un buon clima di Co.Ca. e lo stile di fondo della vita di Co.Ca., innescando un processo virtuoso di crescita del pensiero dei singoli capi e della Co.Ca. stessa (vedi allegato "La nuova Co.Ca.: per una Co.Ca. formativa, piacevole e di sostegno al servizio educativo").

COME ENTRARE IN RAPPORTO SIGNIFICATIVO E ACCETTATO DAI CAPI PER SUPPORTARE IN MODO INTELLIGENTE UNA CO.CA. IN DIFFICOLTÀ ?

Le Co.Ca. hanno difficoltà a progettare nel lungo tempo e a esplicitare i problemi che vivono all'interno. Se questo processo avviene a livello di Comitato o Consiglio, non funziona, perché i singoli capi (anche i tirocinanti!) della Co.Ca. devono sentirsi responsabili del "progetto mantenimento". Saranno poi loro, insieme all'Incaricato a proporre le soluzioni.
Bisogna quindi maturare l'attenzione alle avvisaglie delle difficoltà di un Gruppo, sulle quali però non occorre poi intervenire con la metodologia del controllo e dei divieti, ma con la capacità di porsi accanto e di trovare delle soluzioni condivise.

Occorre sensibilizzare le CoCa sulla necessità di condividere con le famiglie le difficoltà di mantenimento di un Gruppo, evitando di informarli a scelte fatte. Le famiglie, se ben coinvolte in alcuni aspetti della vita di Gruppo già normalmente, possono attivarsi e individuare anch'esse risorse utili per la vita del Gruppo. In ogni caso, anche in assenza di una loro attivazione, è corretto che le famiglie sappiano per tempo, le prospettive del Gruppo da loro scelto come importante collaboratore per la crescita dei propri figli.

Occorre poi attivare una serie di supporti atti a sostenere tutti i Gruppi esistenti in Zona per favorire il mantenimento in servizio dei capi e la prevenzione di situazioni di eccessivo stress e disagio dei capi stessi.
In particolare si potrebbero distinguere supporti:

- in situazione ordinaria, necessari sempre, nella normale attività delle Comunità Capi e della Zona, senza problemi di mantenimento conclamati, per assicurare ad esse una vita positiva che garantisca una buona continuità del servizio dei capi;
- in situazione di criticità, da attuare quando la situazione comincia ad evidenziare alcuni problemi di mantenimento e di insoddisfazione dei capi nel loro servizio educativo.

Supporti per interventi in situazione ordinaria

RETI DI PERSONE DISPONIBILI INTORNO AI GRUPPI

Sebbene esista nei capi un po' di prevenzione verso la collaborazione col Gruppo scout di altri adulti esterni alla Co.Ca., dovrebbe essere utile la costruzione intorno ai Gruppi di reti di adulti (ex capi, genitori, persone della parrocchia e del territorio, …) con competenze relazionali, educative e operative che vogliano mettersi a disposizione per attività a supporto dei capi e dei Gruppi, sia per aspetti formativi e di accompagnamento di staff e CoCa, sia per aspetti logistici e meramente organizzativi. In particolare occorre instaurare fattivi rapporti coi parroci e gli altri sacerdoti della parrocchia e anche coi vescovi a livello della Zona: il loro coinvolgimento può in varie situazioni di "stallo" aiutare a risolvere molti problemi,

perché possono fare da mediatori ed essere promotori del riconoscimento del nostro ruolo nella Chiesa locale.

COORDINAMENTI DI GRUPPI VICINI

Sono risultati utili e apprezzati i primi esperimenti di lavoro in piccoli "coordinamenti" di pochi (3-5) Gruppi vicini e in un territorio analogo, portati avanti da alcune Zone. Positivo è stato il coordinamento di un membro della Pattuglia Sviluppo di Zona esterno ai Gruppi interessati. Si sono affrontati gli aspetti legati allo sviluppo dei Gruppi (reclutamento ragazzi ed equilibrio numerico delle unità, continuità dei capi, mantenimento delle unità, individuazione di possibili nuove realtà e persone disponibili per apertura unità, promozione dello scautismo nella realtà locale, presenza e visibilità nel territorio locale, …) e, in alcuni casi, anche alcuni aspetti relativi al sostegno delle relative Co.Ca. Tutto ciò per individuare e attuare le strategie e gli interventi più utili, in "fattiva, serena e condivisa collaborazione dei Gruppi vicini" (dal progetto Sviluppo di Zona Mantova, 2007–08).
Il Consiglio di Zona dovrebbe programmare per tutto l'anno (2-3 volte oltre al momento topico di settembre-ottobre) incontri in cui si parla della situazione di tutti i Gruppi per l'anno a venire, con le loro possibilità di mantenimento, aperture, necessità di collaborazione tra Gruppi. Questo lavoro potrebbe essere più fecondo se fatto tra Gruppi vicini, con l'obbiettivo di rafforzarli tutti, gestire per tempo eventuali criticità e ragionare anche sulle necessità / possibilità di aperture di nuove unità e Gruppi scout. In poche parole i Gruppi vicini devono diventare corresponsabili della presenza scout complessiva nel loro territorio. E' utile che la Zona segua da vicino tale lavoro tra i Gruppi vicini (che non dovrebbero essere più di 5-6) condividendo in Consiglio le soluzioni e le prospettive via via emergenti e affiancando i Capi Gruppo con un coordinatore esterno ad essi (in primis dovrebbero impegnarsi in questo compito i Responsabili di Zona e gli Incaricati allo Sviluppo) che possa favorire lo scambio, l'analisi del territorio e delle forze disponibili e coinvolgibili, la ricerca di soluzioni alle situazioni difficili e l'individuazione di prospettive coraggiose di sviluppo.

Il percorso - non senza fatica – è quello di "convincere" i Gruppi sulla necessità di tentare una "nuova alleanza" attraverso la libera e volontaria creazione dei "coordinamenti", alimentando situazioni di collaborazione già in atto o avviandone di nuove, creando occasioni per raccontarsi, confrontarsi, definire percorsi e tempi di sviluppo condivisi sulla base di peculiarità storico-territoriali. In questo processo è essenziale la supervisione costante dell'Incaricato allo Sviluppo.
Rimane indispensabile una costante condivisione dell'operato di questi "coordinamenti" in Consiglio di Zona, che eviti qualsiasi eventuale deriva di eccessivo frazionamento delle Zone. Sebbene siano state le Zone grandi ad avviare questo tipo di lavoro, si continua a pensare che questa modalità dovrebbe essere utile in tutte le Zone, perché consente lo scambio in entità più piccole della Zona stessa e permette a Gruppi che vivono un contesto sociale più omogeneo di formulare una proposta più appropriata e coordinata.

RECLUTAMENTO ADULTI DISPONIBILI A DIVENTARE CAPI

Utile anche il reclutamento intorno a un Gruppo e la relativa formazione di adulti disponibili ad iniziare l'attività di capo scout. Nelle esperienze già avvenute, gli adulti sono stati coinvolti mediante richieste ai genitori del Gruppo o ai giovani e adulti della parrocchia o a ex capi abitanti nel territorio del Gruppo. Coloro che hanno risposto positivamente sono stati poi seguiti dai Capi Gruppo per avvicinarli alla conoscenza dello scautismo anche mediante servizi sporadici nelle unità. Molto utile è risultata la partecipazione al Campo per Adulti di provenienza extrassociativa. Coi tempi ritenuti più adatti per ciascuno di essi e per la realtà della Co.Ca. e del Gruppo è quindi da proporre l'inserimento in Co.Ca. e l'assunzione di un incarico stabile di servizio coi ragazzi.

APERTURA DI UN SECONDO BRANCO – CERCHIO

Anche l'apertura di un secondo Branco – Cerchio (spiegata più ampiamente nel successivo capitolo sulle Aperture) è utile per garantire una permanenza stabile del Gruppo scout, poiché consente di ampliare la base numerica del Gruppo e di avere in pochi anni dei Clan e delle Co.Ca. più numerose di quelle esistenti nei Gruppi con una sola unità mista per branca.
Si può risolvere così il problema dei Clan e delle Co.Ca. troppo piccoli che induce a collaborare (e in qualche caso addirittura a fondersi) a due a due tanti Gruppi, soprattutto nelle città, ridotti a una sola unità per branca dopo l'avvento delle unità miste. Si può passare infatti da un modello numerico 30-20-10-7 (dalla branca L-C alla Co.Ca.) a quello più ampio 60-40-20-15, che consente di avere un Clan e una Co.Ca. sufficientemente grandi, in grado di garantire un adeguato scambio tra le persone e di generare nuova energia per portare avanti serenamente il servizio educativo.

ATTENZIONE NELLA COMPOSIZIONE DEL QUADRO CAPI DEL NUOVO ANNO

E' maturata negli ultimi anni l'attenzione alla modalità con cui si vive la composizione del Quadro capi del nuovo anno scout, come momento chiave per il mantenimento delle unità esistenti e per eventuali nuove aperture. Molti Gruppi disegnano il Quadro capi in uscita, così da avere una maggior tranquillità nel prepararsi e nell'effettuare le scelte di servizio personali e di Gruppo, con risultati positivi. La Co.Ca. deve attrezzarsi per vivere in modo più adeguato i vari momenti di questa particolare uscita. E' necessario favorire una riflessione profonda sul senso del servizio in rapporto alla realtà odierna e fornire ai singoli capi e alla Co.Ca. intera un reale aiuto al discernimento sulle varie possibilità di impegno e di servizio in associazione o in altre forme di volontariato.
Un'altra attenzione emersa negli ultimi anni è quella di iniziare presto (a maggio – giugno) a sondare le disponibilità e le intenzioni dei capi per l'anno successivo, lasciando il tempo delle scelte personali e di Co.Ca. sui servizi e sulle unità a settembre, dopo i campi e il periodo estivo, con una serenità e una tranquillità più propizie a prendere decisioni.

Supporti per interventi in situazione di criticità

Se l'attività di condivisione "normale" in Consiglio e nei "coordinamenti" non ha potuto evitare situazioni di difficoltà, è fondamentale che i Capi Gruppo portino in Zona la situazione problematica non appena questa si delinea.

INCONTRI COI CAPI GRUPPO DI GRUPPI IN DIFFICOLTÀ

Sono sempre da attivare incontri coi Capi Gruppo dei Gruppi in difficoltà, con l'obiettivo di capire con l'aiuto di un occhio esterno, la situazione problematica e le sue cause, e di cercare di definire insieme a loro quali potrebbero essere le linee da

© Francesca Perego

seguire per recuperare e consolidare eventuali punti / elementi forti del Gruppo.

COORDINAMENTO DI ZONA SUI GEMELLAGGI

E' opportuno attivare un coordinamento di Zona sui gemellaggi nelle unità e nelle Co.Ca. che i Gruppi cercano o realizzano (a volte da soli, senza sentire la Zona) per supportare momenti di eccessiva debolezza di uno o di entrambi i Gruppi. Non sempre questi gemellaggi sono ben studiati, in modo da assicurare loro una certa continuità, almeno fino al superamento della situazione di difficoltà. Il ruolo della Zona è quindi quello di conoscere tali ipotesi di gemellaggio o anche solo il desiderio, aiutare le Co.Ca. a capirne i veri motivi, cercare di attivare le risorse per superarli ed eventualmente ove necessario favorire l'avvio della miglior collaborazione possibile tra due o più Gruppi (vedi sotto capitolo sulle collaborazioni). Va sottolineato che il gemellaggio tra unità va considerato temporaneo e in vista di un rientro nelle unità originarie, rafforzate dall'attività comune, da attuare appena possibile. In particolare per i Noviziati, si ribadisce che il riferimento di ciascun Noviziato deve restare, anche per tutto il periodo del gemellaggio, alla comunità R-S del proprio Gruppo.
In considerazione di queste attenzioni è consigliabile che il censimento dei ragazzi coinvolti in tali gemellaggi resti sempre nelle unità originarie, facenti capo ciascuna al proprio Gruppo. In particolare bisogna insistere sulla progettazione della collaborazione e sullo studio di una efficace modalità per pianificare una serena ridivisione delle unità stesse.

SUPERAMENTO DELLE FUSIONI DI GRUPPI

Occorre poi molta attenzione alle fusioni: spesso i Gruppi che hanno vissuto la fusione, individuata come soluzione all'eccessiva debolezza di uno o entrambi i Gruppi, considerano negativa l'esperienza: i capi si demotivano e se ne vanno, spesso si sono chiuse dopo pochi anni le seconde unità delle branche L-C ed E-G, rasserenati dal fatto che la branca rimaneva comunque presente in Gruppo. La conseguenza è stata il ritorno in pochi anni al Gruppo con una sola unità per branca con la riproposizione dei problemi che avevano portato alla fusione.
Solo in pochi casi le seconde unità di ogni branca si sono mantenute e allora il Gruppo ha potuto proseguire con profitto il suo cammino, irrobustito dalla fusione.

COLLABORAZIONI TRA GRUPPI

Collaborare senza fondersi, sempre per supportare momenti di eccessiva debolezza di uno o di entrambi i Gruppi, permette invece di mantenere un'identità forte per il presente e per il futuro (che comprende anche la tensione a tenere aperte le unità del proprio Gruppo), pur avendo i vantaggi del lavorare con altri. In questo modo si evitano anche quelle tensioni derivanti dall'integrare per forza le abitudini / tradizioni e si mantiene l'obiettivo di rafforzare al massimo entrambi i Gruppi. Difficile stabilire i tempi delle collaborazioni, importante l'obiettivo che è quello di ricostituire forti entrambi i Gruppi o almeno le unità. Necessari sono i momenti di condivisione e verifica pianificati e svolti con la Zona, anche tramite i coordinamenti tra Gruppi vicini.
All'inizio della collaborazione può risultare difficile scambiarsi i capi tra Gruppi che pur collaborano generosamente in Co.Ca. e Clan; si può quindi cominciare scambiandosi i cambusieri e gli R-S di servizio. Dopo qualche tempo di fattiva collaborazione e conoscenza, vissuta in spirito di mutualità e corresponsabilità, vivendo insieme il Clan come in genere succede nelle collaborazioni, in genere diventa più facile il passaggio dei capi da un Gruppo all'altro sulla base delle reali e concrete necessità evidenziate.
Nel momento in cui si arriva allo scambio di capi è necessario che i Capi Gruppo si trovino per esplicitare le esigenze (in termini di capi di cui si ha bisogno, parliamo di sesso, formazione, anni di esperienza…) del Gruppo in difficoltà e le "offerte" del Gruppo che viene in aiuto. Questo per evitare situazioni di criticità.

Inserimento dei ragazzi nei gruppi

© artimmagini

Per un inserimento corretto e sereno dei ragazzi nel Gruppo scout occorrono alcune attenzioni e l'attivazione di alcuni strumenti.

Gestione delle liste di attesa

Pare utile allargare l'esperienza già avviata da alcuni Gruppi - e valutata molto positivamente - che consiste nell'invitare a una riunione i genitori che chiedono l'inserimento dei ragazzi nel gruppo scout, da tenersi qualche mese prima dell'inizio attività.
In quell' occasione, i Capi del Gruppo possono presentare le attività e la proposta educativa dello scautismo alle famiglie - soprattutto a quelle che non sono di provenienza scout -, chiarendo il tipo di impegno richiesto e aiutando quindi i genitori stessi, ad una scelta consapevole sull'attività extra-scolastica che può contribuire alla crescita dei propri figli.
Gli incontri potrebbero essere organizzati unitariamente tra Gruppi vicini territorialmente, in modo da facilitare la raccolta delle richieste di iscrizione all'interno di una zona omogenea. Tale operazione consentirebbe anche di "dirottare" più facilmente le iscrizioni da un Gruppo all'altro, nel caso di liste d'attesa troppo lunghe e di un'indisponibilità, da parte di alcuni Gruppi, ad accogliere tutte le iscrizioni.
Questo sistema di raccolta delle adesioni avrebbe anche lo scopo di eliminare le liste d'attesa pluriennali (ove esistono). Ogni anno verrebbero convocati alla riunione solo i genitori che hanno fatto richiesta per l'ingresso dei propri figli nell'anno successivo.
L'anno dopo, i richiedenti non ammessi possono essere interpellati per sapere se intendono ancora domandare l'iscrizione per il nuovo anno, pur non avendo la precedenza sui nuovi richiedenti, se non a parità di condizione riguardo ai criteri generali.
Le liste d'attesa potrebbero essere gestite unitariamente tra Gruppi vicini (con il coordinamento della Zona), così da favorire comunque l'inserimento dei ragazzi in un Gruppo Scout anche se non corrispondente a quello scelto inizialmente dalla famiglia.
In questo modo, si evita che i genitori dei ragazzi non ammessi – soprattutto quelli che non provengono dal mondo dello scautismo – si sentano abbandonati nella ricerca di un nuovo Gruppo.

Criteri generali per l'accettazione della richiesta di iscrizione

TERRITORIO
E' opportuno indirizzare le famiglie verso i Gruppi più vicini alla loro abitazione o verso quello che ha sede nella parrocchia d'appartenenza, anche se genitori e ragazzi hanno legami o conoscenze con altri Gruppi.

EQUILIBRIO DI ETÀ E SESSO NELLE UNITÀ

FRATELLI
I fratelli dei ragazzi già inseriti sono da favorire per non ostacolare le famiglie che scelgono la proposta educativa scout nella gestione dei tempi, rischiando l'incompatibilità tra le attività dei diversi figli (orari delle riunioni, date diverse per i campi, per le uscite ecc.).

Azioni di promozione per l'inserimento dei ragazzi

In alcuni casi ci sono situazioni di unità e Gruppi in cui le richieste di iscrizione non giungono spontaneamente in numero sufficiente a coprire tutti gli spazi disponibili per i nuovi inserimenti. Occorrono allora azioni di promozione verso bambini-ragazzi e famiglie per proporre l'esperienza scout. In alcuni Gruppi sono già state attivate alcune modalità:

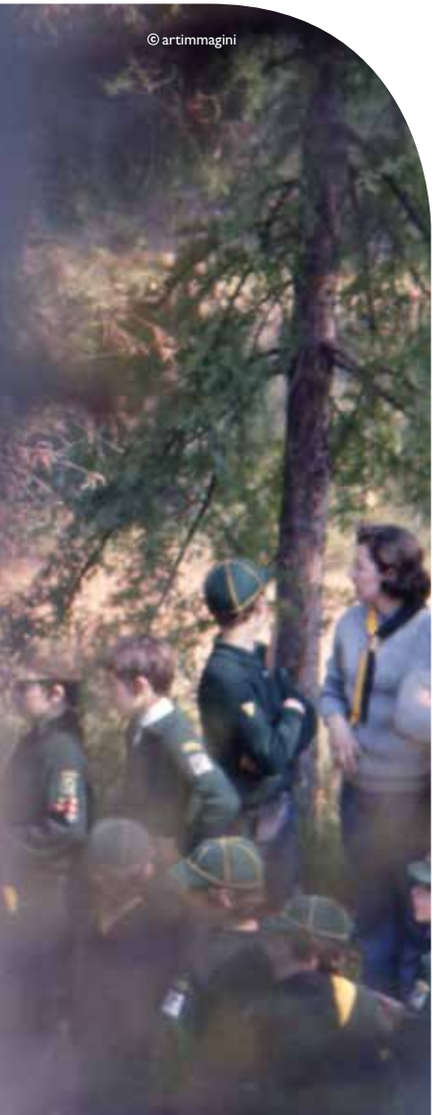
- invito ai L-C ed E-G di portare un amico in un'attività primaverile in sede o in paese/quartiere e alla fine della giornata proporre agli amici di venire stabilmente in attività dal settembre successivo,
- gazebo di promozione nelle parrocchie e quartieri vicini senza Gruppo scout,
- ricerca delle situazioni svantaggiate (con le attenzioni indicate al capitolo seguente), mediante contatti con enti che seguono tali situazioni o azioni mirate al farsi conoscere in quartieri popolari e/o di significativa immigrazione.

Situazioni svantaggiate

Le richieste da parte di ragazzi disabili (che di solito arrivano ai Gruppi senza ricerche particolari) sono da accettare nella misura in cui sono realmente gestibili da parte delle staff di Unità e del Gruppo.
È da verificare la tendenza a "mandarli agli scout" senza reali motivazioni.
C'è anche il problema delle situazioni svantaggiate non dichiarate: il cucciolato è un momento di prova importante, soprattutto per queste situazioni, ma poi è necessaria un monitoraggio continuo per verificare se la permanenza di certi ragazzi è davvero vantaggiosa per loro stessi, oltre che per l'Unità.

Sarebbero invece da potenziare con decisione le azioni di ricerca di ragazzi appartenenti ai ceti sociali meno abbienti e in particolare di stranieri, che solitamente non arrivano da soli a richiedere l'iscrizione al Gruppo scout. A tal fine, appare necessario e urgente prendere contatti con realtà che si occupano dell'integrazione sociale, al fine di costruire insieme un percorso di apertura e di collaborazione.

Aperture di nuovi gruppi o unità



Perché nasce un Gruppo scout ?
Riducendo un po' all'osso la questione, perché in un certo contesto ci sono delle persone che si impegnano e costruiscono le condizioni per la nascita di un gruppo scout.

Bisogna ribadire che nelle aperture occorre avere coraggio e lungimiranza, senza i quali diventa difficile buttarsi in una nuova avventura, di cui in un primo momento si vedono molto i rischi e le incertezze, e in cui può apparire più saggio e prudente fermarsi o attendere ancora per avere più garanzie. Molte avventure che ora ben conosciamo e lo scautismo stesso non sarebbero cominciati senza un pizzico di follia, seppure ponderata, da parte di chi le ha avviate.

Ma … cosa distingue la "follia" dalla "follia ponderata"? Nella maggior parte dei casi è l'esistenza (o meno) di una forte ed effettiva "progettualità" che trova la sua pianificazione organica in uno sviluppo pluriennale, condiviso e sostenuto da tutti i "luoghi" e i "livelli" previsti dalla realtà associativa.

Quando si ragiona sulla possibile apertura di un nuovo Gruppo o di una o più unità in un contesto diverso, è necessario che già la riflessione previa sia affrontata ed elaborata nel coinvolgimento diretto e continuo dell'Associazione (in primo luogo dei Responsabili di Zona e del Consiglio di Zona). Così possiamo davvero passare ad una mentalità "di rete o di sistema", esigenza che si ritrova con la medesima forza anche nel sostegno dei Gruppi esistenti, ma in difficoltà.

Aprire un nuovo Gruppo o ragionare su una possibile apertura richiede che prima si proceda con una sorta di "studio di fattibilità", che cominci con un'attenta analisi del contesto individuato per la futura strutturazione. Oltre a motivi più pratici e ovvi, questo ci è richiesto in quanto "portare l'Associazione dove non c'è o non c'è mai stata" esige testimoniare da subito credibilità e specificità, una specificità pronta ad adattarsi (senza snaturarsi) alle peculiarità del contesto e agli interlocutori che la Strada ci mette di fronte.

La nostra "c" di Agesci ci ricorda di fare particolare attenzione ad aprire un dialogo proficuo e costruttivo con i livelli previsti dall'organizzazione diocesana, soprattutto ora che nuovi modelli di articolazione delle comunità cattoliche sul territorio stanno portando ad un assetto che va diversificandosi. Ragionando sulla possibile apertura di un nuovo Gruppo, occorrerà considerare i "bacini di utenza" anche a partire dalla dislocazione delle attività pastorali nelle parrocchie vicine, nelle unità pastorali, nel vicariato o nei i vicariati limitrofi. Ciò non deve essere una limitazione: viceversa, proprio rileggendo la struttura della Diocesi, possiamo ricavare informazioni molto utili per la futura apertura.

Il cammino associativo intrapreso permette poi di chiarire ai capi della Zona le particolari esigenze richieste da Gruppi di nuova (oppure recentissima) apertura:
in quest'ottica trova una sua coerenza il fatto che il Gruppo possa aprire (o muovere i suoi primi passi) anche se non sono pienamente soddisfatte le garanzie di formazione e di metodo che vengono normalmente chieste ai capi in Associazione. L'importante è che la "progettualità" citata in precedenza si traduca nel continuo impegno formativo (associativo e non) di tutti gli adulti in servizio nella nuova realtà, per offrire un servizio migliore e più coerente, nonché per soddisfare il prima possibile quanto richiesto dai Regolamenti associativi. Risulta dalle esperienze in atto che nell'avvio di un Gruppo nuovo sia preferibile iniziare contemporaneamente con ragazze/i in età di Clan e bambine/i in età di Branco / Cerchio, perché così si costituirebbe un buon numero di bambine/i in crescita che rappresenta la base del Gruppo e una piccola comunità di giovani che può creare in tempi ragionevoli la continuità ai capi che aprono il Gruppo.

Attualmente esistono queste modalità per la nascita di un nuovo Gruppo o di nuove unità scout:

EX CAPI O PERSONE EXTRASSOCIATIVE CHE SI PROPONGONO COME CAPI DI UNA NUOVA REALTÀ

Le persone che intendono avviare nuovi Gruppi scout provenienti dall'esterno dell'AGESCI (ex capi o persone extrassociative) devono essere messe in contatto con la Zona, che troverà le soluzioni migliori per offrire loro un sostegno nell'operazione, verificando la possibilità di un affiancamento a una Co.Ca. o a capi della Zona, con lo scopo di raccogliere, se possibile, forze in più e, comunque, di seguire l'avvio e l'evoluzione della nuova realtà.
Soprattutto nella prima fase del cammino è consigliato procedere con gradualità, anche nell'organizzazione delle riunioni che potrebbero sembrare soltanto "preparatorie". Il parroco (o il vicario, o un suo delegato) possono certamente essere decisivi già in questa fase. Queste riunioni di conoscenza tra Capi (e incaricati allo Sviluppo) e possibili nuovi adulti in servizio sono un passaggio-chiave, da vivere nelle dinamiche operanti in ogni specifico contesto. Tuttavia, conviene gestirle evitando due estremi: essere talmente "metodologici" da far sembrare il tutto un CAEX di due ore, oppure talmente "aggregativi" da non

far respirare loro la specificità, l'originalità e il concreto apporto dello scautismo cattolico.

Risorse possibili potrebbero venire dagli universitari in transito: anche in questo caso bisogna prestare attenzione al loro inserimento che, se da una parte presenta una evidente caratteristica di instabilità, dall'altra presenta la ricchezza di non essere radicato nel Gruppo con la conseguente disponibilità a muoversi.

Occorre attrezzarsi per avere disponibile nelle Zone una struttura di supporto per rispondere alle richieste di apertura di nuove realtà scout, non derivanti da Gruppi già esistenti.
Bisogna essere capaci di cogliere le richieste di persone che, con passione e disponibilità, richiedono nuove aperture allo scautismo con una struttura che possa sostenerli e affiancarli fino alla formazione del nuovo Gruppo scout.
Il volontariato nasce anche senza essere programmato, di solito sorge per rispondere ad un bisogno, occorre far sapere che chi vuole fare qualcosa ha una struttura di supporto.

Questa "struttura" può essere composta da una o più persone che interagiscono con i Responsabili di Zona e/o con l'Incaricato allo Sviluppo, ai quali viene richiesta la disponibilità a prestare un servizio sul territorio di pertinenza della zona, laddove si identifichi un "germoglio" di sviluppo ritenuto sostenibile da parte del Consiglio di Zona.
I capi che compongono questa struttura di pronto intervento, non devono coincidere (secondo le possibilità) con quelli che lavorano sul fronte del mantenimento in quanto le strategie da mettere in atto per garantire l'esperienza esistente dello scautismo e quelle per promuovere nuove realtà sono diverse. Per entrambi i ruoli sono anche richiesti disponibilità, slancio di creatività e tempo.

GEMMAZIONE PIANIFICATA

E' diventata difficile la gemmazione di una Co.Ca. già esistente, che dovrebbe essere pianificata: un Gruppo che ha limitati abbandoni di capi per più anni si trova con capi in più rispetto alle proprie unità, può quindi programmare l'apertura di nuove unità, cominciando ad analizzare il luogo, nelle ragionevoli vicinanze, dove potrebbe essere più utile la presenza scout. Quindi prepara l'apertura delle unità con propri capi, iniziando dalle branche L-C e/o E-G, poiché la branca R-S può essere vissuta nel Clan già esistente nel Gruppo, almeno per i primi anni. Quando escono i primi novizi R-S dal Reparto può essere creata la nuova Comunità R-S e programmato il definitivo distacco dal Gruppo originario, staccando progressivamente dalla Co.Ca. originaria i capi che prestano servizio nelle unità del nuovo territorio, capi che comporranno la Co.Ca. del nuovo Gruppo ormai completo.
Nelle eventuali divisioni dei ragazzi per formare la nuova unità, occorre molta attenzione alla loro capacità di vivere in una nuova realtà, ai loro legami con gli altri ragazzi, alla loro disponibilità e a quella delle famiglie. Non è così scontato che un ragazzo considerato molto in gamba riesca a vivere bene una nuova situazione, staccato da alcuni dei precedenti compagni di avventura.

GEMMAZIONE PER DISSIDI IN CO.CA.

Come forse invece accade più spesso negli ultimi anni, la gemmazione può avvenire per dissidi interni in una Co.Ca. che, sviluppatisi oltre una certa soglia, creano una situazione che diventa insostenibile per una parte dei capi, tanto da portare a pensare a un distacco dalla Co.Ca. Spesso sono capi già in numero sufficiente ad aprire alcune unità e quindi si propongono alla Zona come fondatori di un nuovo Gruppo, di solito in luogo non molto distante da quello del Gruppo originario. In questo caso la Zona, se non è intervenuta prima cogliendo il sorgere dei problemi e favorendo il loro superamento fruttuoso, deve cercare di capire se la frattura è davvero insanabile e come eventualmente ricomporla. Se ciò non è possibile dovrà seguire attentamente l'evoluzione delle scelte dei capi coinvolti, per favorire il superamento della tensione creatasi e il corretto e sereno avviarsi delle attività di entrambi i Gruppi.
C'è da sottolineare che un buon lavoro in Consiglio di Zona, e in generale nella Zona, riesce probabilmente e evitare o ridurre di molto i rischi di gemmazioni per dissidi interni.

SECONDO BRANCO - CERCHIO DEL GRUPPO

Una possibilità più semplice e già sperimentata è quella di aprire una nuova unità (non un nuovo Gruppo) che faccia riferimento a un Gruppo già esistente. La modalità più facile è l'apertura di un secondo Branco – Cerchio, cioè nell'età dove è più facile avere ragazzi da inserire e che permette di ampliare la base numerica del Gruppo (come meglio illustrato nel capitolo sul Mantenimento delle unità).
Questa scelta può essere valida anche nei piccoli centri, che non possono fare facilmente un collegamento con altri Gruppi per la branca R-S e la Co.Ca., aprendo il secondo Branco – Cerchio in un paese vicino, con l'inserimento poi degli L-C nel Reparto del paese originario del Gruppo.

Può emergere, dopo alcuni anni, una problematica in branca E-G per l'elevato numero di ragazzi/e per un'unica unità mista, risolvibile con due Reparti monosessuati paralleli se si vuole fare questa scelta coeducativa (che è utile considerare alla pari del misto) oppure con due Reparti misti piccoli.
Se l'apertura del secondo Branco-Cerchio avviene in un'altra parrocchia o in altro paese si può anche avviare un processo che negli anni potrebbe portare alla nascita di un nuovo Gruppo.

In coerenza con l'esigenza che il Consiglio di Zona si assuma con urgenza e regolarità l'impegno dello Sviluppo sul territorio

si possono ipotizzare ulteriori modalità per la nascita e diffusione di nuove realtà scout:

APERTURE DI UNITÀ COLLEGATE A PIÙ GRUPPI

Partendo da una mentalità "progettuale", si supera la logica di chiedere a qualche capo di "coprire un bisogno"; meglio interpellare Gruppi vicini per avere da loro i contatti di Capi oggi non più in servizio.
Sperando in una loro disponibilità, la collaborazione tra Gruppi li faciliterebbe nel concentrarsi "solo" sull'unità che si va ad aprire, che ha più di un Gruppo come riferimento.
Significherebbe aprire un'unità nuova, ma non un Gruppo nuovo. Almeno per il momento.

IPOTESI DI APERTURE IN REALTÀ TERRITORIALI SENZA SCAUTISMO

E' molto difficile fare interventi di sviluppo dello scautismo nelle aree scoperte (quartieri cittadini o paesi), specialmente quando non ci sono possibilità concrete per impostare progetti di apertura, spesso a causa della difficoltà di interazione con i Gruppi territorialmente più vicini. Diventa così ancora più decisiva e urgente una proposta concreta a livello di progettualità di Zona.
Ovviamente, ciò può avere moltissime forme e modalità. Alcuni esempi potrebbero essere legati a singoli eventi-momenti da effettuarsi nella zona scoperta, per sensibilizzare la cittadinanza ai valori dell'associazione: assemblea di Zona, Veglia Rover, Campo di San Giorgio, Festa di Pri-

mavera, uscite con unità. Oppure si potrebbero promuovere esperienze meno appariscenti ma più continuative, come ad esempio il servizio di uno o più R/S nelle parrocchie o nei centri di aggregazione.

ADOZIONE DI UNA ZONA SCOPERTA

Un coordinamento di Gruppi vicini può adottare una zona senza proposta scout, facendo azioni concrete per verificare l'opportunità e la possibilità di aprire lì unità scout, coinvolgendo parrocchie e altre realtà del territorio, ex capi, genitori, ecc. Anche se non è immediata la reale apertura, tutto questo muove nuove risorse ed energie insospettate da parte dei Gruppi esistenti e crea una mentalità di apertura verso il nuovo e la possibile realizzazione di un sogno. Uno dei Gruppi potrebbe accogliere in Co.Ca. i possibili futuri capi e la nuova unità come seconda L-C o E-G del Gruppo stesso, con i vantaggi di questa situazione già evidenziati sopra. Questo certamente non potrà essere il solo Gruppo a garantire la continuità dei capi della nuova unità, impresa nella quale dovrebbero sentirsi coinvolti tutti i Gruppi del coordinamento e l'intera zona.

© Francesco Gambini

Attività di promozione dello scautismo

A volte si ha la sensazione che l'Associazione tema le "azioni di marketing".

Dobbiamo essere consapevoli della realtà in cui viviamo, delle sollecitazioni alle quali i ragazzi e le famiglie sono sottoposte, dei luoghi comuni che vogliamo sfatare e della necessità invece che i nostri progetti e le nostre strategie siano conosciute e fruibili da tutti. Così, ben vengano volantini e attività di promozione, mirate ai contesti nei quali riteniamo che la nostra proposta possa portare frutto.

Sarà dunque necessario interrogarsi sul contesto nel quale si vuole andare a operare, sul messaggio che si vuole dare, sul linguaggio e lo stile da usare.
Ad esempio, nel fare promozione in un territorio ricco di famiglie di provenienza sud-americana si potrebbe far leva sullo spirito di squadriglia e sull'avventura, piuttosto che altri valori. Oppure nel farsi conoscere alle realtà Rom, si potrebbe insistere meno sull'uniforme o sullo stile, privilegiando invece lo spirito di comunità.

© Lucilla Poli

Strumenti di monitoraggio dei fenomeni di sviluppo associativo

Nel lavoro di questi anni sullo sviluppo associativo si è dimostrata molto utile l'analisi sui dati associativi per comprendere i fenomeni legati ad esso in funzione degli effetti positivi o negativi delle scelte che vengono fatte.

Si ritiene opportuno sottolineare che in qualsiasi momento è utile e necessario affiancare all'analisi dei dati quantitativi, che possono essere estratti dai censimenti e forniti già elaborati dal Nazionale e dalla Regione, l'analisi dei dati qualitativi, che possono solo in parte essere desunti dai censimenti e possono essere integrati solo dalle Zone e dai Gruppi, che conoscono meglio la realtà locale e le scelte fatte nei vari anni dalle Co.Ca. e dalle Zone stesse.
Questa integrazione appare indispensabile per interpretare correttamente i fenomeni intervenuti negli anni e per valutare la positività o meno delle prassi attuate e la diffusione di quelle positive tra esse.

E' utile che i vari livelli associativi approntino insieme degli strumenti che possano raccogliere le informazioni quantitative (i dati e le loro variazioni) affiancate dalle informazioni qualitative (i cambiamenti intervenuti e le scelte fatte), così da favorire la possibilità di tali interpretazioni e valutazioni.

Possibili strumenti:

PROSPETTO CON DATI QUANTITATIVI E QUALITATIVI DEI GRUPPI

Prospetto che raccoglie i dati quantitativi di ogni branca di ogni Gruppo della Zona (n° censiti per sesso e anno di nascita) di ogni anno e gli eventi significativi (aperture, chiusure, passaggi di unità da monosessuale a mista o viceversa, cambi di territorio, avvio e fine di collaborazioni con altri Gruppi / unità, mancanze di diarchia, ecc.) accaduti ogni anno, onde permettere l'analisi dell'efficacia delle scelte fatte sulla crescita del Gruppo. Se si riuscisse ad andare indietro negli anni fino alla nascita del Gruppo, si potrebbero raccogliere elementi storici altrimenti destinati a essere persi.

ANALISI DELLA PROVENIENZA DEI RAGAZZI E CAPI DEI GRUPPI

Analisi della provenienza dei ragazzi e capi di ogni Gruppo (per parrocchia per le città, per comune per i piccoli centri) per verificare la copertura della presenza scout nel territorio della Zona e la coerenza dell'inserimento dei ragazzi e dei capi nel Gruppo del proprio territorio, analizzando le motivazioni e la validità di eventuali scostamenti.

MAPPE DELLA PRESENZA NEL TERRITORIO

Al fine di rendere visibile i dati di maggior rilievo può essere utile la riproduzione sotto forma di "mappa geo-educativa" della presenza sul territorio delle singole zone dello scautismo (vedi allegati esempi). Queste mappe consentono di individuare territorialmente le aree di azione dei singoli Gruppi scout, ma anche le aree di contatto che possono rappresentare punti di possibili interferenze o collaborazioni, decisioni condivise (per esempio sulle liste di attesa dei Gruppi limitrofi) ed azioni di sviluppo o sostegno. Inoltre la visualizzazione dei Gruppi consente di individuare i comuni dove non c'è (o è bassa) la proposta scout e quindi pensare interventi coordinati a livello di Zona (Consigli e Comitati con le pattuglie Sviluppo) per lo sviluppo. Le mappe possono rappresentare da una parte i territori da cui provengono i censiti di ogni Gruppo (per parrocchia per le città, per comune per i piccoli centri) e dall'altra la "densità di presenza della proposta scout", che identifica le aree di sviluppo o le azioni di collaborazione fra Gruppi per una equilibrata copertura della presenza scout nel territorio della Zona e la coerenza dell'inserimento dei ragazzi e dei capi nel Gruppo del proprio territorio. Utile anche poter visualizzare nel tempo le dinamiche (in termini di presenza sul territorio) che conseguono alle scelte intraprese dai Gruppi (singolarmente o collegialmente) e dalle Zone interamente.

Alcune domande e provocazioni

Nello spirito di questo documento, si vuole lasciare una porta aperta a riflessioni future: infatti parlare di Mantenimento & Sviluppo vuol proprio dire guardare al futuro senza preclusioni, ma con gli occhi sognanti di chi va avanti sempre e comunque!

Allora alcune sollecitazioni per pensare:

- Meglio continuare ad abbellire un orto già ricco e florido, o iniziare a seminare in un'area dismessa ma che potrebbe dare qualche frutto ?
- Che fare con le richieste di scautismo inter-religioso, di altre religioni o a-religioso ?
- "Erasmus associativo" degli R/S ?
- Castorini: risorsa per un miglior Mantenimento & Sviluppo o "lusso" che non possiamo permetterci ?

© Horia Varlan

Allegato 1

Da "Atti Convegno Zone", pag. 10.

LA PROMOZIONE DELLO SVILUPPO QUANTITATIVO E QUALITATIVO

Le politiche territoriali e i rapporti di rete

Parlare di promozione dello sviluppo quantitativo e qualitativo può trarre in inganno, riconducendo il tema principalmente alla politica di ampliamento, con apertura di nuovi gruppi o unità. In realtà il tema è molto più ampio e complesso, poiché significa anche andare alla ricerca di nuove forme per poter incidere sia sul piano educativo e formativo che su quello dell'essere protagonisti nella costruzione della società in cui viviamo.
Va da sé che con questa visione la nostra attenzione non solo si deve concentrare sull'interno della associazione ma anche sul versante esterno alla ricerca di modi di coinvolgimento, individuando regole per poter lavorare insieme.
Il convegno quadri del 1985 diceva, già in modo inequivocabile, come la presenza e l'azione nel territorio secondo la nostra specifica missione educativa, facesse parte della natura e del modo di essere della nostra associazione. Tale presenza non era qualcosa di facoltativo ma un elemento specifico della nostra identità e della nostra azione, una presenza non per "chiedere", non per "dire" ma per "essere".

Lo sviluppo e l'apertura al territorio diventa quindi una sfida irrinunciabile. Parlare di sviluppo nella Zona non è una utopia ma una reale esigenza!

La Zona, in quanto cerniera tra la "cultura associativa" e quella più ampia del contesto sociale, ha il compito di promuovere lo sviluppo investendo sulla qualità a tutto campo: la costruzione di una mentalità di solidarietà, di scambi reciproci, il sostegno alle Comunità Capi perché non si sentano isolate, il diffondere una concezione unitaria del metodo, il ragionare sul modo di fare educazione e formazione.

Il salto di qualità che viene chiesto oggi è quello di spostare l'attenzione dal piano formale-organizzativo, che rimane una fase sempre indispensabile, a quello culturale/formativo, all'approfondimento dei problemi, alla promozione di politiche territoriali.

La Zona quindi come sostegno e modello per le Comunità Capi nel campo della formazione, del confronto/approfondimento metodologico, del modo di lavorare tra adulti e la capacità di condivisione delle scelte importanti che riguardano la "politica" della vita associativa.

Per avere una qualità "globale" è indispensabile anche capire quale vuole essere il rapporto della Zona con il territorio: oggi non è più sufficiente sfruttare le opportunità che di volta in volta ci vengono offerte, ma è necessario costruire un legane profondo che certamente è vincolante ma arricchente.

In questo percorso sarà importante avere ben chiari i limiti e la nostra forza di essere volontari, avere una conoscenza ben chiara della realtà in tutte le sue articolazioni che interagiscono con il progettare e realizzare educazione, comprendere che la nostra presenza è una presenza "ufficiale" della Associazione e non personale, stabilire conseguentemente interlocutori con cui entrare in rapporto sia sul piano politico, sociale, che ecclesiale.

Oggi, sempre più sentiamo parlare di "rete" e il rapporto con il territorio può essere l'occasione per iniziare questo percorso che può essere affascinante se porta con se la voglia di ascoltare e di offrire con lo spirito del "servizio".

Constatiamo che lo scautismo che oggi riesce ancora a svilupparsi quantitativamente e qualitativamente è quello che è riconosciuto dal contesto territoriale come realtà significativa, perché si coinvolge e si compromette in collaborazioni ed iniziative locali. Tanto più si è radicati nella rete istituzionale, associativa ed educativa, tanto più si è riconosciuti socialmente e le famiglie apprezzano l'impegno sociale ed educativo dell'esperienza scout, premessa indispensabile per un sano sviluppo.

Lo sviluppo quantitativo è una specifica competenza della Zona e non va inteso come una moltiplicazione a tutti i costi e nemmeno come modo per contare di più in quanto siamo di più. Lo sviluppo va inteso come servizio, come una offerta di educazione che dia aiuto per crescere alla realtà territoriale in cui si opera. Abbiamo sperimentato un'esperienza educativa affascinante e siamo desiderosi di offrirla a quanti più ragazzi possibile.
Con questa visione è indispensabile che la Zona abbia una progetto specifico nel quale identificare come e dove si vuole muovere: in quale contesto del territorio, verso chi (gli ultimi, gli emarginati…), ascoltando le esigenze delle Comunità Capi e del territorio, avendo l'attenzione che oggi viviamo in una realtà multietnica e multireligiosa, …

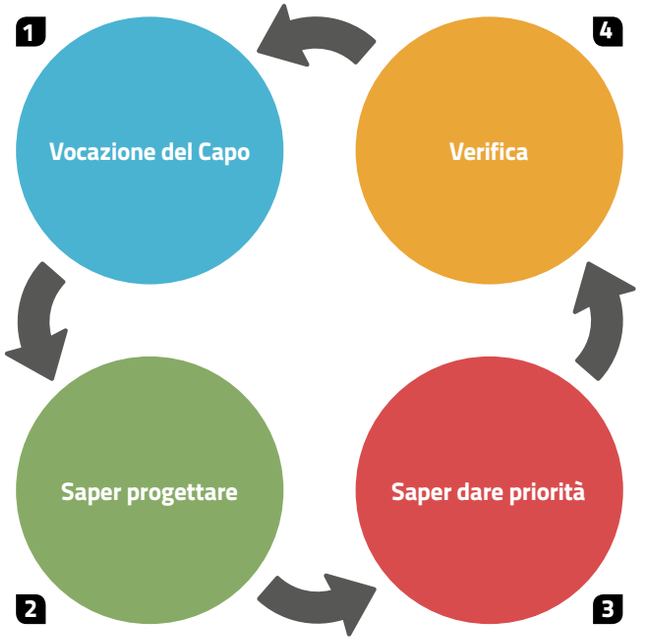
Elaborare un progetto specifico significa assumere che la responsabilità non è solo di alcuni Quadri di Zona ma è della associazione tutta e quindi delle Comunità Capi della Zona stessa: dare come capi la propria disponibilità senza arroccarsi -come accade troppo spesso- nel campanilismo del proprio gruppo, creare momenti formativi specifici per affrontare la nuova realtà che si presenta, sostenere le Comunità Capi che hanno problemi di sviluppo o di contrazione per mancanza di risorse, governare in modo coordinato le situazioni di nuove aperture e di chiusura senza mettere la Zona a corrente solo a cose fatte, …

Allegato 2

Da "La nuova Co.Ca.: per una Co.Ca. formativa, piacevole e di sostegno al servizio educativo", pag. 7-10

STILE DI FONDO DELLA VITA DI CO.CA.

E' il percorso, il modo di agire di ogni capo, della Co.Ca. e del Capo Gruppo.
E' caratterizzato da un modo di 'lavorare', individuale e comunitario, consapevole.



1. Per **vocazione del Capo** si intende la capacità del singolo di scoprire il proprio progetto di vita, di persona e di Capo.Questa consapevolezza permette di partire da un clima amicale con i Capi della propria comunità per capire, in seguito, che l'agire crea un legame di responsabilità nei confronti di coloro con i quali si sta camminando. Questo vale per i capi unità rispetto ai loro ragazzi; per i componenti della Co.Ca. in senso reciproco; per il Capo Gruppo rispetto ai 'suoi' Capi.
Insomma il Capo si assume una responsabilità nei confronti di chi educa, sia esso ragazzo o capo; affronta questa relazione non solo in modo entusiasta ma anche consapevole e competente (intenzionalità educativa); allo stesso tempo cresce e la crescita di ciascuno è ricchezza per tutti.

2. **Saper progettare consiste nel definire pochi obiettivi chiari e concreti; nell'individuare i tempi e i modi necessari per realizzarli.**
Il progetto è sia individuale (Progetto del Capo) sia comunitario (Progetto Educativo). Questa modalità di procedere dovrebbe diventare abituale anche per le attività di unità; uno stile nel fare le cose che servono, per evitare perdite inutili di energie e di tempo; per lavorare in sintonia con gli altri (staff, gruppo, Co.Ca.) senza disperdersi.

3. A questo punto diventa fondamentale **saper dare priorità**, distinguere quello che è necessario per realizzare il progetto da quello che è accessorio, meno importante.
Le scelte da operare dovrebbero essere chiare e semplici, non semplicistiche; così pure il modo di proporsi come Capi e come gruppo.

Maggiore è la competenza acquisita, la circolazione delle esperienze e il dialogo tra i Capi di un gruppo e più precise e condivise saranno le scelte, le priorità individuate.

4. La **verifica** diventa allora la capacità di guardare dentro le cose; solo questa capacità permette di capire il cammino fatto e quello che rimane da fare per, eventualmente, "raddrizzare la rotta".

Effettuare questo "giro", cioè usare questa modalità di lavoro consapevole, permette di affrontare una nuova situazione ad un livello di maturità , personale e comunitaria, maggiore; rimotivare il cammino che resta da fare.
Questo "stile di fondo" vale anche per la vita di staff e, fatte le debite proporzioni, per gli altri livelli associativi, primo fra tutti la Zona!

Per meglio costruire il clima e le attenzioni trasversali ai 12 percorsi

La Co.Ca., luogo-perno su cui poggia tutta l'associazione, ha il difficile compito di offrire stimoli e sostegno ai suoi capi per poterli far crescere nella fede, nella competenza e nella consapevolezza di essere figure di riferimento, testimoni di scelte e valori per i ragazzi che verranno loro affidati.

Nella Co.Ca. ogni capo deve poter essere accolto ed ascoltato, in modo particolare al suo ingresso, per poter iniziare il cammino del tirocinante alla scoperta della sua vocazione di educatore. **In seguito andrà sostenuto e valorizzato** nel suo servizio e nelle sua crescita personale.

In un clima di reciproca fiducia, condivisione educativa, trapasso dell'arte del capo e sana gioia di vivere, la Comunità Capi cercherà di affrontare e dare risposte metodologiche ai bisogni educativi dei ragazzi del proprio gruppo.

Le differenti sensibilità, esperienze, stili di vita e di servizio dei capi sono spesso alla base di confronti vivaci, che possono portare ad incrinature nelle relazioni. **Sarà compito del capo gruppo (o dei capi gruppo) favorire un clima di confronto sereno e di verifica costruttiva** con l'accortezza di proporre attività e modalità piacevoli e formative; senza spaventarsi di fronte al conflitto, ma anzi gestendolo come passaggio necessario per giungere ad una condivisione più ampia e profonda.

È innegabile che fra persone legate da sincera amicizia sia molto più semplice raggiungere il consenso o affrontare momenti di correzione fraterna; ma questa non può esser la condizione unica della vita di una Co.Ca. e quindi **bisogna abituarsi ad avere comunque relazioni positive basate sui valori che uniscono e sulla accettazione reciproca.**

Per poter raggiungere un buon livello di condivisione occorre **aumentare la conoscenza reciproca dedicando tempo della vita di Co.Ca. allo scambio** delle proprie esperienze e dei propri mondi vitali esterni allo scautismo. È consigliabile quindi **privilegiare questi momenti comunitari e delegare gli aspetti organizzativi.**

L'abitudine ad **affrontare in stile scout anche questi momenti** di condivisione e conoscenza aiuterà a privilegiare modalità attive, come le uscite di Co.Ca. o i confronti stimolati da sollecitazioni esterne (relatori, testimonianze, incontri con altre realtà e associazioni, ecc.).

Altra attenzione del capo gruppo sarà quella di fare in modo che **ogni capo possa contribuire** (secondo le proprie modalità e capacità di esprimersi) **al raggiungimento degli obiettivi concordati nel P.E.**

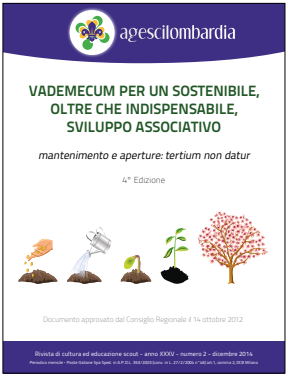
Ultimo, ma non per questo meno importante, è ricordarsi che **le gratificazioni personali sono le molle più efficaci** per dare slancio e continuità al servizio dei capi e quindi tenere ben presente il motto (che è uguale anche per i ragazzi) "se non mi diverto, non gioco più".

© Cecilia Dotti

agescilombardia

Indice

04 Premessa
05 Introduzione
10 Il ruolo della zona e del consiglio di zona
14 Il ruolo dell'incaricato allo sviluppo e della pattuglia
16 Mantenimento delle unità scout esistenti
17 Supporti per interventi in situazione ordinaria
19 Supporti per interventi in situazione di cirticità
22 Inserimento dei ragazzi nei gruppi
22 Gestione delle liste di attesa
23 Criteri generali per l'accettazione della richiesta di iscrizione
23 Azioni di promozione per l'inserimento dei ragazzi
23 Situazioni svantaggiate
24 Aperture di nuovi gruppi o unità
29 Attività di promozione dello scautismo
31 Strumenti di monitoraggio dei fenomeni di sviluppo associativo
33 Alcune Domande E Provocazioni
34 Allegato 1
36 Allegato 2



Rivista di cultura ed educazione scout
periodico mensile
anno XXXV - numero 2 - dicembre 2014

Autorizzazione Tribunale di Milano
n° 389 del 15.10.1982

Poste Italiane Spa Sped. in A.P.D.L. 353/2003
(conv. in L. 27/2/2004 n°46) art.1, comma 2, DCB Milano

Segreteria di redazione
Via Marco Burigozzo, 11
20122 Milano
Tel. 02.58314760
Fax 02.45490192
e-mail: segreg@lombardia.agesci.it

Direttore responsabile
Angelo Ferrario

Direttore
Massimo Bacchella
e-mail: stampa@lombardia.agesci.it

Redazione
Daniela Iovino
Laura Bellomi

Progetto grafico e realizzazione
Alessandro Cermesoni

Stampa
Graphic World snc, Fizzonasco MI