

Sommario

Presentazione progetto Beethoven

a cura dei Responsabili Regionali pag 3

Introduzione pag 5

Il Percorso pag 8

Le schede pag 10

La comunicazione:	
la gestione delle dinamiche di Co.Ca.	pag 12
L'accoglienza in Co.Ca.	pag 22
Mandati e ruoli in Co.Ca.	pag 25
Come leggere i capi della propria Co.Ca.	
e i loro bisogni pag 29	
Come seguire e stimolare	
il percorso formativo dei capi pag 32	
Il progetto del capo pag 36	
La condivisione della vita di unità pag 39	
Il rapporto con i genitori pag 41	
La vita associativa della Co.Ca.	pag 45
La Zona: patto tra i gruppi pag 49	
Il Capo Gruppo e il Consiglio di Zona pag 52	
Il Capo Gruppo e il rapporto	
con la Chiesa locale pag 56	
Il Capo Gruppo e la sua rappresentatività	
della comunità capi pag 60	
Mandati e ruoli in Co.Ca.	pag 62
Come favorire lo sviluppo pag 64	
La comunicazione:	
la gestione di un gruppo di adulti pag 68	
Il progetto educativo pag 74	
Come seguire la formazione	
dei capi unità pag 80	
Il Capo Gruppo e il doppio ruolo	
(in servizio educativo) pag 84	
Il Capo Gruppo e gli aspetti legali pag 87	
Vivere la diarchia nella	
gestione della Co.Ca.	pag 97
Economia ed educazione:	
gestione dei bilanci pag 99	
Il tempo in educazione pag 103	

Rivista di cultura ed educazione scout periodico mensile

anno XXXIV - numero 1 - gennaio 2013

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

Il Capo Gruppo	
e il rapporto con il territorio pag 107	
Siti web di gruppo e condivisione	
delle esperienze in rete pag 110	
La vita di fede in Co.Ca.	pag 117

Gli Spartiti pag 126

Spartito 1 pag 128
Spartito 2 pag 129
Spartito 3 pag 130
Spartito 4 pag 131
Spartito 5 pag 132
Spartito 6 pag 133
Spartito 7 pag 135
Spartito 8 pag 136
Spartito 9 pag 137
Spartito 10 pag 138
Spartito 11 pag 139
Spartito 12 pag 140
Spartito 13 pag 141

Capi giovani o giovani capi? pag 143

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



Progetto Beethoven

Sommario

**Presentazione progetto Beethoven
a cura dei Responsabili Regionali** pag 3

Introduzione pag 5

Il Percorso pag 8

Le schede pag 10

La comunicazione:
la gestione delle dinamiche di Co.Ca pag 12
L'accoglienza in Co.Ca. pag 22
Mandati e ruoli in Co.Ca. pag 25
Come leggere i capi della propria Co.Ca.
e i loro bisogni pag 29
Come seguire e stimolare
il percorso formativo dei capi pag 32
Il progetto del capo pag 36
La condivisione della vita di unità pag 39
Il rapporto con i genitori pag 41
La vita associativa della Co.Ca. pag 45
La Zona: patto tra i gruppi pag 49
Il Capo Gruppo e il Consiglio di Zona pag 52
Il Capo Gruppo e il rapporto
con la Chiesa locale pag 56
Il Capo Gruppo e la sua rappresentatività
della comunità capi pag 60
Mandati e ruoli in Co.Ca. pag 62
Come favorire lo sviluppo pag 64
La comunicazione:
la gestione di un gruppo di adulti pag 68
Il progetto educativo pag 74
Come seguire la formazione
dei capi unità pag 80
Il Capo Gruppo e il doppio ruolo
(in servizio educativo) pag 84
Il Capo Gruppo e gli aspetti legali pag 87
Vivere la diarchia nella
gestione della Co.Ca. pag 97
Economia ed educazione:
gestione dei bilanci pag 99
Il tempo in educazione pag 103

**Rivista di cultura ed educazione scout
periodico mensile**

anno XXXIV - numero 1 - gennaio 2013

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

Il Capo Gruppo
e il rapporto con il territorio pag 107
Siti web di gruppo e condivisione
delle esperienze in rete pag 110
La vita di fede in Co.Ca. pag 117

Gli Spartiti pag 126

Spartito 1 pag 128
Spartito 2 pag 129
Spartito 3 pag 130
Spartito 4 pag 131
Spartito 5 pag 132
Spartito 6 pag 133
Spartito 7 pag 135
Spartito 8 pag 136
Spartito 9 pag 137
Spartito 10 pag 138
Spartito 11 pag 139
Spartito 12 pag 140
Spartito 13 pag 141

Capi giovani o giovani capi? pag 143

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



agescilombardia

AGESCI Lombardia

Progetto Beethoven

Progetto Beethoven

Rivista di cultura ed educazione scout - anno XXXIV - numero 1 - febbraio 2013

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

Sommario

Presentazione progetto Beethoven a cura dei Responsabili Regionali

pag 3

Introduzione

pag 5

Il Percorso

pag 8

Le schede

pag 10

La comunicazione: la gestione delle dinamiche di Co.Ca.	pag 12
L'accoglienza in Co.Ca.	pag 22
Mandati e ruoli in Co.Ca.	pag 25
Come leggere i capi della propria Co.Ca. e i loro bisogni	pag 29
Come seguire e stimolare il percorso formativo dei capi	pag 32
Il progetto del capo	pag 36
La condivisione della vita di unità	pag 39
Il rapporto con i genitori	pag 41
La vita associativa della Co.Ca.	pag 45
La Zona: patto tra i gruppi	pag 49
Il Capo Gruppo e il Consiglio di Zona	pag 52
Il Capo Gruppo e il rapporto con la Chiesa locale	pag 56
Il Capo Gruppo e la sua rappresentatività della comunità capi	pag 60
Mandati e ruoli in Co.Ca.	pag 62
Come favorire lo sviluppo	pag 64
La comunicazione: la gestione di un gruppo di adulti	pag 68
Il progetto educativo	pag 74
Come seguire la formazione dei capi unità	pag 80
Il Capo Gruppo e il doppio ruolo (in servizio educativo)	pag 84
Il Capo Gruppo e gli aspetti legali	pag 87
Vivere la diarchia nella gestione della Co.Ca.	pag 97
Economia ed educazione: gestione dei bilanci	pag 99
Il tempo in educazione	pag 103

Rivista di cultura ed educazione scout periodico mensile

anno XXXIV - numero 1 - gennaio 2013

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

Il Capo Gruppo e il rapporto con il territorio	pag 107
Siti web di gruppo e condivisione delle esperienze in rete	pag 110
La vita di fede in Co.Ca.	pag 117

Gli Spartiti

pag 126

Spartito 1	pag 128
Spartito 2	pag 129
Spartito 3	pag 130
Spartito 4	pag 131
Spartito 5	pag 132
Spartito 6	pag 133
Spartito 7	pag 135
Spartito 8	pag 136
Spartito 9	pag 137
Spartito 10	pag 138
Spartito 11	pag 139
Spartito 12	pag 140
Spartito 13	pag 141

Capi giovani o giovani capi?

pag 143

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

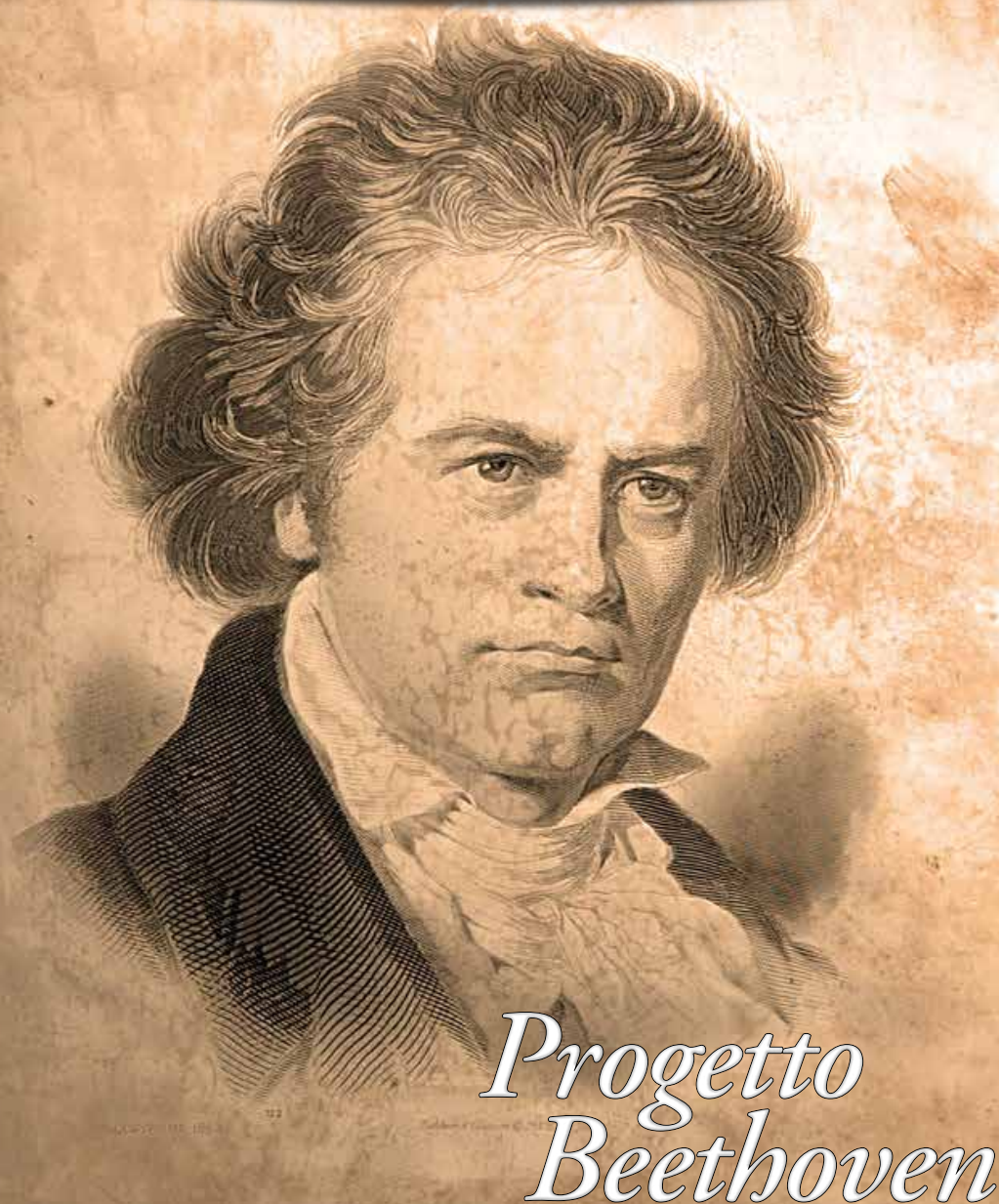
Daniela Iovino
Laura Bellomi

Progetto grafico e realizzazione

Alessandro Cermesoni

Stampa

Graphic World snc, Fizzonasco MI



Progetto Beethoven

Sommario

**Presentazione progetto Beethoven
a cura dei Responsabili Regionali** pag 3

Introduzione pag 5

Il Percorso pag 8

Le schede pag 10

La comunicazione:
la gestione delle dinamiche di Co.Ca. pag 12
L'accoglienza in Co.Ca. pag 22
Mandati e ruoli in Co.Ca. pag 25
Come leggere i capi della propria Co.Ca.
e i loro bisogni pag 29
Come seguire e stimolare
il percorso formativo dei capi pag 32
Il progetto del capo pag 36
La condivisione della vita di unità pag 39
Il rapporto con i genitori pag 41
La vita associativa della Co.Ca. pag 45
La Zona: patto tra i gruppi pag 49
Il Capo Gruppo e il Consiglio di Zona pag 52
Il Capo Gruppo e il rapporto
con la Chiesa locale pag 56
Il Capo Gruppo e la sua rappresentatività
della comunità capi pag 60
Mandati e ruoli in Co.Ca. pag 62
Come favorire lo sviluppo pag 64
La comunicazione:
la gestione di un gruppo di adulti pag 68
Il progetto educativo pag 74
Come seguire la formazione
dei capi unità pag 80
Il Capo Gruppo e il doppio ruolo
(in servizio educativo) pag 84
Il Capo Gruppo e gli aspetti legali pag 87
Vivere la diarchia nella
gestione della Co.Ca. pag 97
Economia ed educazione:
gestione dei bilanci pag 99
Il tempo in educazione pag 103

**Rivista di cultura ed educazione scout
periodico mensile**

anno XXXIV - numero 1 - gennaio 2013

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

Il Capo Gruppo
e il rapporto con il territorio pag 107
Siti web di gruppo e condivisione
delle esperienze in rete pag 110
La vita di fede in Co.Ca. pag 117

Gli Spartiti pag 126

Spartito 1 pag 128
Spartito 2 pag 129
Spartito 3 pag 130
Spartito 4 pag 131
Spartito 5 pag 132
Spartito 6 pag 133
Spartito 7 pag 135
Spartito 8 pag 136
Spartito 9 pag 137
Spartito 10 pag 138
Spartito 11 pag 139
Spartito 12 pag 140
Spartito 13 pag 141

Capi giovani o giovani capi? pag 143

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



agescilombardia

AGESCI Lombardia

Progetto Beethoven

Progetto Beethoven

Rivista di cultura ed educazione scout - anno XXXIV - numero 1 - febbraio 2013

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

Sommario

**Presentazione progetto Beethoven
a cura dei Responsabili Regionali** pag 3

Introduzione pag 5

Il Percorso pag 8

Le schede pag 10

La comunicazione:
la gestione delle dinamiche di Co.Ca. pag 12
L'accoglienza in Co.Ca. pag 22
Mandati e ruoli in Co.Ca. pag 25
Come leggere i capi della propria Co.Ca.
e i loro bisogni pag 29
Come seguire e stimolare
il percorso formativo dei capi pag 32
Il progetto del capo pag 36
La condivisione della vita di unità pag 39
Il rapporto con i genitori pag 41
La vita associativa della Co.Ca. pag 45
La Zona: patto tra i gruppi pag 49
Il Capo Gruppo e il Consiglio di Zona pag 52
Il Capo Gruppo e il rapporto
con la Chiesa locale pag 56
Il Capo Gruppo e la sua rappresentatività
della comunità capi pag 60
Mandati e ruoli in Co.Ca. pag 62
Come favorire lo sviluppo pag 64
La comunicazione:
la gestione di un gruppo di adulti pag 68
Il progetto educativo pag 74
Come seguire la formazione
dei capi unità pag 80
Il Capo Gruppo e il doppio ruolo
(in servizio educativo) pag 84
Il Capo Gruppo e gli aspetti legali pag 87
Vivere la diarchia nella
gestione della Co.Ca. pag 97
Economia ed educazione:
gestione dei bilanci pag 99
Il tempo in educazione pag 103

**Rivista di cultura ed educazione scout
periodico mensile**

anno XXXIV - numero 1 - gennaio 2013

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

Il Capo Gruppo
e il rapporto con il territorio pag 107
Siti web di gruppo e condivisione
delle esperienze in rete pag 110
La vita di fede in Co.Ca. pag 117

Gli Spartiti pag 126

Spartito 1 pag 128
Spartito 2 pag 129
Spartito 3 pag 130
Spartito 4 pag 131
Spartito 5 pag 132
Spartito 6 pag 133
Spartito 7 pag 135
Spartito 8 pag 136
Spartito 9 pag 137
Spartito 10 pag 138
Spartito 11 pag 139
Spartito 12 pag 140
Spartito 13 pag 141

Capi giovani o giovani capi? pag 143

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



agescilombardia

AGESCI Lombardia
Progetto Beethoven

Progetto Beethoven

Rivista di cultura ed educazione scout - anno XXXIV - numero 1 - febbraio 2013

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

PRESENTAZIONE PROGETTO BEETHOVEN

Raccogliamo in questo nuovo quaderno il materiale scaturito da tre anni di percorso sul ruolo e la figura del Capo gruppo. Abbiamo ancora vivo il ricordo dei momenti di scambio e confronto nelle Zone, le discussioni i dibattiti i pensieri che hanno animato e dato vita al percorso.

Non vorremmo che questo diventasse “il quaderno dei bei pensieri” anzi vorremmo potesse essere lo stimolo per continuare questo lavoro, di cui abbiamo sentito la necessità, il bisogno, il desiderio, interpretando una richiesta forte di formazione ad un ruolo che è assolutamente centrale nella vita dell’associazione.

Vorremmo che queste schede e questi spartiti fossero usati non solo dai Capo Gruppo, ma da tutti quei capi che desiderano giocare in Co.Ca., per trarne spunti e idee che rendano gli incontri “momenti formativi, piacevoli e di sostegno al servizio educativi” come si è auspicato che fosse sin dai primi anni duemila nel lavoro sulla Co.Ca. nuova. Dato l’interesse e la ricchezza degli argomenti riteniamo che possano essere ulteriormente approfonditi attraverso stages per quadri e Capi Gruppo, rispondendo al mandato di questo lavoro che voleva essere quello di fornire un quadro ricco e stimolante, per essere ripreso e utilizzato per nuove orchestre e nuove sinfonie.

Mai come oggi, la figura del Capo Gruppo si è trovata al centro dei pensieri dell’Associazione. È cresciuta la consapevolezza che ricoprire questo ruolo, perno e cerniera fra la Co.Ca, la zona la regione, l’associazione, le famiglie e le realtà del territorio sia delicato e complesso; e richieda un continuo attrezzarsi per rispondere con competenza ed efficacia alle mille sollecitazioni a cui si viene sottoposti.

In un momento sociale caratterizzato dalla complessità, e dalla fatica educativa, è necessario che i C.G. sappiano essere autentici “direttori di orchestra” capaci di dirigere le dinamiche fra adulti, favorendo un lavoro proficuo, realmente condiviso e meno faticoso in Co.Ca. Non di meno devono essere capaci di una relazione sapiente con le famiglie con le Parrocchie e con le realtà esterne, che porti a percorsi condivisi e ad alleanze educative così necessarie in questo momento.

Non possiamo dimenticare l’accompagnamento dei Capi, particolarmente quelli giovani, e la relazione con i vari livelli dell’Associazione; tutto questo non si può improvvisare. Necessariamente ci si deve lavorare; in questi anni, attraverso questo percorso, sono stati tracciati dei solchi, ci siamo dati una direzione, ora è necessario continuare a percorrere la strada, continuando a sperimentarsi e ad interrogarsi.

Angela Lucini / Massimo Predieri / Alessandro Casarini

INTRODUZIONE

“Il capo gruppo quale direttore d’orchestra, capace di armonizzare strumenti diversi, di coordinare i singoli suoni, ma anche compositore, che conosce la musica e sa dar vita a nuove opere”

Da quando è iniziato il Progetto Beethoven, ci è piaciuto pensare così a ogni capo gruppo, e in questi anni si è continuato a credere che non fosse solo un’idea romantica, ma potesse essere la realtà. L’idea che anche in questo ruolo fosse necessaria una formazione non è sicuramente originale, ma è un pensiero che ha trovato sempre più forza, all’interno delle Zone, dei gruppi e quello che più conta dei singoli capi.

Pensare ad un capo gruppo che racchiuda in sé competenze, qualità, abilità e che proprio per questo venga scelto a ricoprire il ruolo è un po’ semplicistico: è infatti necessario credere che la persona scelta maturerà e acquisirà col tempo, con l’impegno e con l’esperienza tutte queste caratteristiche. In questo percorso di formazione al ruolo e nel ruolo, si giocherà la consapevolezza e la responsabilità di ciascun capo gruppo.

Occasioni formative in questo senso esistono all’interno dell’Associazione (per esempio il campo per capi gruppo, il Consiglio di Zona), ma l’idea del Progetto Beethoven vuole essere un’occasione in più per acquisire uno stile nella formazione. La scelta fatta dalla nostra Regione è partita dalla volontà di investire sulla formazione dei Capi Gruppo, offrendo occasioni di confronto e l’approfondimento delle tre dimensioni: capo, quadro, formatore.

Durante il percorso previsto dal progetto Beethoven ogni capo gruppo è stato invitato a mettersi in gioco in due modi:

- Scegliere la tematica più importante per sé e per la propria Comunità Capi fra quelle proposte in alcune schede di riflessione (che vengono riportate in questo numero di AGESCI Lombardia), e provare a “sperimentarsi” nella vita di gruppo in ordine al tema scelto. Le schede sono state preparate dalla Formazione Capi regionale con il contributo di alcuni capi e quadri di esperienza, poi pubblicate sul sito regionale e distribuite ai Responsabili di Zona tra Ottobre 2009 e Gennaio 2010.
- Partecipare a uno o più eventi formativi (stage), organizzati dalle Zone, su tali tematiche. Tra la primavera del 2010 e l’estate 2011 Le Zone hanno organizzato con il supporto della struttura regionale uno o più eventi rivolti a tutti i capi gruppo, anche non della propria Zona.

Il percorso ha avuto una prima conclusione nell’incontro di Lonato (BS) a novembre 2011, in cui i capi gruppo hanno portato la loro esperienza e riflessione, e dal quale

sono nate le schede che si trovano in questo volume di AGESCI Lombardia nel capitolo “Spartiti”. Si tratta di strumenti concreti, nati dal confronto dei capi su temi che spesso si devono affrontare nella vita di gruppo e hanno la finalità di aiutare a vedere con occhi nuovi tematiche che a volte possono sembrare sempre uguali. Non possono essere la ricetta pronta, ma sono un esempio di comportamento da tenere o di attenzioni da seguire, nato da capi che già hanno affrontato la situazione e in qualche caso sono “strategie intelligenti” scaturite dal confronto.

“Strategia intelligente” è l’idea semplice che può cambiare modo di affrontare i problemi e dare forza per affrontare la realtà. È l’idea che aiuta a risolvere con concretezza e fantasia e che può essere adattata alla propria situazione e a casi simili a quelli proposti.

In situazioni differenti alcune soluzioni si ripresentano: emerge con chiarezza la necessità di una programmazione, si auspica che il capo gruppo sia in grado di coordinare e aiutare i singoli capi a non improvvisare sia la propria formazione sia i calendari sia le attività di unità.

Sembra banale, ma dai capi gruppo è emersa forte la coscienza del proprio ruolo e della propria importanza nella vita del gruppo come facilitatore di relazioni, capace di accogliere, coordinare ed essere formatore di altri capi.

Si possono proporre splendidi eventi, percorsi formativi interessanti e vari, ma senza la passione per ciò che si fa, un’appartenenza associativa forte e la consapevolezza del proprio ruolo e del proprio essere non si può andare lontano. Senza la passione, forse neppure Beethoven avrebbe scritto grandi opere; per iniziare non servono sinfonie strepitose, ma opere che esprimano, armonia, equilibrio e stile.

Ci auguriamo che “Beethoven” non sia finito con l’evento di Lonato e neppure con queste schede, ma che continui a dare stimoli ai capi gruppo, come un pensiero di sottofondo sul proprio modo di lavorare, e alle Zone perché sappiano creare momenti formativi e di elaborazione in cui i capi gruppo possano esprimere le loro istanze e crescere nel ruolo.

Perché equiparare il capo gruppo al direttore d’orchestra?

La felicità è quando si rendono felici gli altri. La felicità del direttore d’orchestra è quando si realizza una buona sinfonia. La felicità è quando lo spartito trova la sua realizzazione, ovvero quando il Progetto Educativo si realizza. Non c’è la necessità di aver per forza degli assoli; questi permettono solo di dare lustro alla sinfonia. Ma per creare una buona sinfonia c’è bisogno di coordinare un buon gruppo di orchestrali che sia competente, orchestrali che abbiano voglia di mettersi in gioco e di

lavorare insieme. È vero, ognuno ha la propria specificità. Ci sono gli archi, i fiati, le percussioni, ognuno ha una sua parte, ognuno ha un suo programma, ma l’obiettivo è unico: la realizzazione della stessa sinfonia: il Progetto Educativo.

È anche vero che chi conosce la musica è in grado di leggere gli spartiti degli altri, è in grado di collaborare con gli altri, c’è una corresponsabilità. Al capo gruppo la capacità di coordinare il tutto, ma allo stesso tempo la capacità di ascoltare e capire quando sono sbagliati i tempi, quando ci sono delle stonature, la capacità di accogliere e inserire nuovi orchestrali, la capacità di stimolare all’esercizio ovvero alla continua formazione. Al capo gruppo non è chiesto di sapere suonare ciascuno strumento, ma se è in grado di leggere la musica può coordinare le diverse tipologie di strumento. Come a dire: Il capo gruppo deve essere colui che conosce bene il metodo scout ed è in grado di interagire con le branche anche se non è completamente competente in tutte le sfaccettature metodologiche.

Inoltre il direttore d’orchestra è in prima fila davanti al pubblico. Il capo gruppo è in prima fila davanti alle famiglie, all’associazione, ma non solo: dovrebbe essere anche il punto di riferimento del gruppo per la realtà civile ed ecclesiale locale. In questo si potrebbe pensare che il capo gruppo – che si trova su un piedistallo e primo davanti al pubblico – sia la figura più importante, ma così non è. Nella realizzazione della sinfonia lui si posiziona in un ruolo particolare, ma è il ruolo del momento; e comunque pur essendo in prima fila assume la stessa importanza dell’orchestrale appena entrato e magari in fondo, nelle retrovie della disposizione degli strumenti. Prima di questo momento il capo gruppo era in mezzo agli orchestrali, con loro ha costruito il progetto, con loro ha provato e riprovato, si è sporcato le mani quanto tutti gli altri, riservando a ognuno la propria parte, ciascuno con il proprio ruolo, ma con un fine comune.

IL PERCORSO

Ecco di seguito l'elenco degli stage organizzati dalle zone.

ANNO 2009-2010

Data	Tema dello stage	Zona Organizzatrice
6 febbraio	Come stimolare e seguire il percorso formativo dei giovani capi	Mantova
27-28 marzo	Come sopravvivere ad una riunione scout, decidere con il metodo del consenso	Milano Nord
15 maggio	La comunicazione: gestione di un gruppo di adulti e la gestione delle dinamiche di Comunità Capi	Milano
22 maggio	La comunicazione: gestione di un gruppo di adulti	Bergamo
5 settembre	La comunicazione: gestione di un gruppo di adulti	Promise



Hanno partecipato
a questi stages in tutto
75 CAPI GRUPPO

ANNO 2010-2011

Data	Tema dello stage	Zona Organizzatrice
Ottobre - novembre 2010	La comunicazione: gestione di un gruppo di adulti e la gestione delle dinamiche di Comunità Capi	Brescia, Cremona-Lodi, Sebino, Mantova
Ottobre - novembre 2010	Come leggere i capi della propria CoCa e i loro bisogni, come seguire e stimolare il percorso formativo dei capi	Brescia, Cremona-Lodi, Sebino, Mantova
Ottobre - novembre 2010	Il capogruppo e gli aspetti legali	Brescia, Cremona-Lodi, Sebino, Mantova
7 novembre 2010	Come leggere i capi della propria CoCa e i loro bisogni, come seguire e stimolare il percorso formativo dei capi	Milano
6 febbraio 2011	Come stimolare e seguire il percorso formativo dei giovani capi	Mantova
13 marzo 2011	La gestione del conflitto nelle comunità di adulti	Brescia
7 maggio 2011	Lavorare in team. Tra sperimentazioni e buona cura delle emozioni, personali e di gruppo	Pavia
14 maggio 2011	Come leggere i capi della propria CoCa e i loro bisogni	Bergamo
19 giugno 2011	L'itinerario di catechesi in un gruppo di adulti	Ticono-Olona
25 giugno 2011	Comunicazione e gestione di un gruppo di adulti - Incoraggiamento alla formazione in Comunità Capi	Varese



Hanno partecipato
a questi stages in tutto
114 CAPI GRUPPO

ANNO 2011-2012

Data	Tema dello stage
5-6 novembre	Uscita dei Capi Gruppo



Hanno partecipato
all'uscita in tutto
80 CAPI GRUPPO

LE SCHEDE



LA COMUNICAZIONE: LA GESTIONE DELLE DINAMICHE DI CO.CA.

a cura di Elio Meloni, *Dromedario Appassionato*

“Il tempo dell’ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconcetti...e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio... arriva la musica...”

Musica di fondo:

Dare e prendere la parola

La parola è una delle facoltà che rendono umano l’uomo. Noi umani siamo dei mammiferi, in grado di comunicare con una gamma molto ampia di codici non verbali, ma a differenza di tutti gli altri animali, siamo anche dotati della capacità di parlare, cioè di esprimere il nostro pensiero. Attraverso la parola, possiamo capire meglio i problemi, conservare più a lungo la memoria delle cose fatte, e immaginare quelle da fare. Ci sono però due tipi fondamentali di parole: la chiacchiera, e la parola vera e propria. C’è infatti un parlare per parlare, il dire qualcosa purché lo si dica, che nella versione televisiva (e di altri mezzi multimediali: web, social network, eccetera) di questi nostri tempi un po’ malati può assumere la forma della banalità, della mancanza di pudore, della relativizzazione di tutto e tutti... E c’è la parola vera e propria, quella efficace, che ci contraddistingue come persone. Che comunicano con gli altri, per esprimere bisogni e domande, o per indicare azioni e soluzioni. E che comunicano con se stessi, e qui la parola diventa un vero e proprio strumento del pensiero. Quando nominiamo bene una cosa è come se questa “venisse” all’esistenza. Dio parla e crea (in ebraico la Parola di Dio è chiamata: *dabar*): “Dio disse: Sia la luce! E la luce fu” (Gn 1,3). Così è nelle relazioni umane: quando parliamo in modo che le parole corrispondano alle cose, le nostre parole hanno un effetto trasformatore sulla nostra vita e su quella degli altri. Quando dico alla persona amata: “Ti voglio bene!”, le cambio la vita. E anche quando qualcuno ci dice: “Ti amo!”, la nostra vita si modifica profondamente! Il grande pedagogista brasiliano Paulo Freire la chiamava *palavracion*, parola-azione, ma lo sapeva già la sapienza antica: “Come infatti la pioggia e la neve scendono

dal cielo e non vi ritornano senza aver irrigato la terra (...) così sarà della mia parola uscita dalla mia bocca: non ritornerà a me senza effetto, senza aver operato ciò che desidero e senza aver compiuto ciò per cui l’avevo mandata”. (Is 55,10-11) Ma come tutte le cose belle e buone, è possibile anche un uso “distorto” della potenza trasformatrice della parola: le parole possono fare molto male, e si dice che ferisce più la parola che la spada... In tempi antichi, semplicemente, la parola era riservata ai potenti, e per millenni l’umanità ha giustamente lottato per prendersi il diritto di parola. In tempi recenti, grazie alla potenza dei mezzi di comunicazione di massa, la parola è spesso offesa e calpestata, a opera degli innumerevoli talk show, reality, e simili, che contribuiscono in modo decisivo a un utilizzo della parola nella vita quotidiana come mezzo di offesa e sopraffazione dell’altro. La sana e sacrosanta presa di parola da parte di tutti assume troppe volte il volto della banalizzazione di un modo prezioso di comunicare.

Di che pasta sei?

Anche nel mondo del volontariato educativo, e anche nel movimento scout, la parola può assumere, di volta in volta, i significati che abbiamo sopra accennato: chiacchiera, strumento di offesa, o viceversa modo efficace di essere pienamente umani. Con gli altri si può stare bene e si può stare male: le Comunità Capi e i vari luoghi dove le persone si trovano a lavorare in gruppo incontrano, nel quotidiano, le diverse valenze dello stare insieme: per “vivere” o per “morire” (cfr. il Salmo 1).

Soprattutto al livello delle Comunità Capi, lo stare insieme, per ragionare e decidere sui problemi, può assumere (estremizzo per comodità di ragionamento, consapevole che tra il nero e il bianco esistono moltissime sfumature di grigio) la veste di un momento sgradevole: riunioni infinite e con poco costruito, mal di pancia prima e dopo il ritrovarsi, il senso di frustrazione per la sensazione di aver sprecato del tempo... In alcune situazioni, la Comunità Capi diventa una specie di “parlatoio” in cui parlano sempre gli stessi, sempre gli stessi stanno zitti, e sempre gli stessi fanno le battutine col vicino...

Altre volte, per fortuna, il ritrovarsi (noi diciamo in Co.Ca. ma il discorso si può facilmente adattare a tutti gli ambiti associativi del lavoro di gruppo) funziona: i problemi vengono accostati in modo produttivo, si ascoltano le diverse posizioni, si ragiona, e anche ci si scontra, ma si è capaci di percorrere un sentiero comune. La Comunità Capi, cuore pulsante del gruppo scout, assume il volto di una “fraternità di servizio”. Non una comunità di vita, ma un luogo dove il servizio viene progettato e svolto con gioia, e un luogo in cui la formazione assume i contorni di una crescita per tutti.

Il lavoro di gruppo produttivo ha perciò bisogno di alcuni ingredienti fondamentali, che senza pretesa di completezza proviamo a riassumere in alcune parole-chiave:

- verso dove, verso quale meta, stiamo andando?
- progettare e programmare - non giudicare - comunicare bene - sapere gestire le relazioni - esercitare la pazienza;

- percorsi di formazione attenti ai tempi e ai luoghi dei singoli capi - gioco - appassionare e appassionarsi.

Sono necessarie anche alcune attenzioni:

- non farsi assorbire dalle emergenze - essere capaci di confrontarsi gli uni gli altri, in un orizzonte di formazione permanente.

Gli strumenti principali su cui impostare il lavoro della Comunità Capi sono:

- patto associativo - progetto educativo di gruppo - progetto del capo.

Al centro di tutto:

- valutare sempre la ricaduta sui ragazzi (questo è l'aspetto più importante del servizio in Co.Ca.!).

E al cuore di tutto, un nucleo fondamentale, che è anche una "meta" cui arrivare:

- consapevolezza della scelta educativa - servizio come risposta a una chiamata, a una vocazione¹.

Spartito:

La domanda che a questo punto alcuni si saranno posti è: va bene... come si fa, concretamente, a realizzare queste cose? Il nostro discorso deve essere necessariamente sintetico, ma io credo che alla base di tutti questi "ingredienti" di un buon lavoro di gruppo ci siano le qualità umane delle persone, cioè dei Capi. Come dire: le scelte della partenza, e l'iter di formazione, non forniscono ai Capi dei "super poteri", che li mettono in grado di lavorare insieme, come dire, in automatico... Il sentirsi arrivati, il chiudersi dietro la "maschera" di persona competente porta ad applicare il metodo scout in modo pedante, spesso con senso di superiorità nei confronti degli altri capi ("il mio scautismo è di certo meglio del tuo...").

Perché è vero che lo scautismo ha la forza straordinaria di un metodo fenomenale, che se ben applicato, anche da chi non è propriamente un'aquila, dà sempre risultati ottimi... È altrettanto vero che il metodo, a partire dai 4 punti di B.P., si propone proprio lo sviluppo delle qualità umane delle persone! La Comunità Capi (come altri ambiti di progettazione educativa in Agesci) è un luogo di "differenti ma insieme". È per questo che è importante sviluppare la conoscenza di sé, degli altri, e la consapevolezza che il rapporto "io e gli altri" è immerso in una complessa rete di relazioni, e a sua volta fa parte di un contesto più ampio di corresponsabilità educativa.

Sarà la musica, che rende tutto magico?

Lavorare insieme è come fare musica, cantando e/o suonando. Ognuno ha il suo strumento (o la sua voce), e anche il suo modo di suonare (o di cantare). La musica dà delle preziose indicazioni di cammino per una Comunità Capi che voglia lavorare bene insieme. Ancora una volta utilizziamo alcune parole-chiave, in grado di chiarificare il

¹ Per queste riflessioni abbiamo rielaborato alcuni materiali del *Meeting Regionale Capi Gruppo* - Agesci Trentino - 14 febbraio 2009.

pensiero e orientare l'azione. Il piano e il forte: che richiama il vicino e il lontano. Ti sto vicino significa: mi interessi, senza opprimermi... Ti sto lontano vuol dire: ti lascio libero, senza abbandonarti...² Il lento e il veloce: che porta al senso dello stare insieme. Come le oche quando volano in stormo: ce n'è una più veloce e più forte davanti; un gruppo di forti ai lati; il grande gruppo nel mezzo; quelle un po' più lente e deboli in fondo. Nessuno viene abbandonato, tutti partecipano, magari dandosi il cambio davanti, e in mezzo; lo stormo procede unito, anche se con impegni diversi.³

Il canto a canone; l'arrangiamento (e la variazione sul tema).

Ci suggerisce di prestare attenzione agli strumenti che aiutano a sciogliere i conflitti, per esempio nel gruppo e nella comunità:

- punti di incontro: su cosa, e dove, possiamo/dobbiamo incontrarci?
- punti fermi: quali "punti" possiamo/dobbiamo tenere fermi, nel lavoro e nella vita comune?
- punti variabili: quali "punti" possiamo/dobbiamo lasciare alla libera iniziativa di ognuno?

L'armonia tra suoni e ritmi diversi. Ci dà importanti spunti per la (ri)scoperta di quelli che possiamo chiamare "metodi attivi per la vita comunitaria":

- quale percorso per la presa delle decisioni?
- quale metodo per la conduzione delle riunioni? facciamo a chi parla parla (parlano sempre gli stessi; sempre gli stessi stanno zitti; e sempre gli stessi fanno le battutine con il vicino...) o siamo capaci di utilizzare modalità più fraterne e costruttive (brainstorming, condivisione non giudicante, metodi generativi, eccetera)?
- siamo capaci di sperimentare la potenza aggregatrice della convivialità fraterna?

Noi scout abbiamo una gloriosa tradizione di canti al fuoco di bivacco, nelle cerimonie, e anche orchestre e gruppi musicali vari, ma a volte si ha la sensazione che al di fuori di alcuni momenti ben precisi quasi si perda tempo a cantare insieme. La musica non è un riempitivo! La musica costruisce la comunità, sia sul piano del piacere di stare insieme, sia come potente metafora del lavoro comune. Care Comunità Capi! Uscite dalle sedi, per fare strada, ma se proprio dovete stare in sede (B.P., uomo dei boschi, giustifica la presenza scout in sede solo come "preparazione" alle attività all'aria aperta!) stateci in modo gioioso, per esempio cantando, pregando, e lavorando bene insieme per progettare, preparare, organizzare le attività.

Strumenti⁴:

Creare il clima

La prima cosa che il capo gruppo deve curare è il clima entro cui si svolge il lavoro

² Piero Bertolini, *L'esistere pedagogico*, La Nuova Italia, Firenze, 1988, pagg. 254-255

³ Massimo Nicolai, *Il lavoro: un'occasione di relazione e redenzione*, in: Elio Meloni (a cura di), *Fare e Formare. Persone e progetti per lo sviluppo del capitale umano*, Editrice Monti, Saronno (Va), pag. 185.

⁴ Materiali elaborati da Elio Meloni, nei laboratori musicali tenuti all'Incontro Regionale Capi - Agesci Lombardia - Rovato (Bs), 12 e 13 marzo 2009, e sviluppati nell'uscita del Cantiere Regionale per Capi: *Il conflitto in educazione e il conflitto tra educatori*, Monastero di Bose, 30 aprile - 3 maggio 2009.

di gruppo in Co.Ca. È come quando coi ragazzi, in qualsiasi Branca, si lanciano le attività. Il lancio non è tutto, ma sappiamo bene che spesso è determinate nel creare il giusto clima di entusiasmo e di avventura. Ci sono dei segnali che ci permettono di riconoscere che si sta creando il clima giusto... Li presentiamo come attenzioni metodologiche:

- curare una buona organizzazione dello spazio in cui si lavora (il cerchio; il quadrato); compreso un minimo di ariosità, pulizia e decoro del luogo;
- avere cura che ci sia sempre un segnale di inizio e di fine;
- avere e dare il senso del ritmo; non c'è niente di più umiliante per i Capi, specialmente i più giovani, che avere la sensazione di avere buttato via la cosa più preziosa che hanno: il tempo!;
- utilizzare e presidiare un metodo di lavoro (vedi le schede seguenti);
- avere e dare la sensazione che alla fine del lavoro di gruppo si sia arrivati a qualche risultato concreto;
- riassumere, con l'aiuto degli altri Capi, il percorso svolto e quello da fare (una sorta di "punto della strada" del lavoro del gruppo);
- avere cura della convivialità, che aiuta molto a creare un clima fraterno: un dolce, una torta, una tisana calda, possono facilitare molto anche sul piano della produttività pratica!;
- avere cura di un momento di preghiera, semplice e gioioso;
- avere e dare, da parte di chi guida il lavoro, l'idea di una forza tranquilla, capace di ascoltare, decidere, ma anche in grado di ammettere la propria ignoranza; unita all'autorevolezza di sapere assumere la responsabilità di sospendere la sessione, prendendo tempo, se questa è troppo conflittuale o dispersiva;
- e in ogni caso, avere cura di due cose molto importanti: la capacità di entrare in empatia con la comunità, di sentirsene parte integrante, e poi (questo viene ripreso alla fine di questo capitolo) la qualità più importante di tutte: crederci!

È importante che il capo gruppo sia capace di coinvolgere, nella creazione e nel "presidio" di un buon clima di lavoro, dei piccoli gruppetti di Co.Ca. Se i Capi, saranno protagonisti in prima persona di un clima gioioso, e di fraternità attiva, sentiranno che il lavoro di Co.Ca. è "loro", con ricadute pratiche positive sulla buona riuscita delle attività. Per essere davvero un "fratello maggiore", e non un dinosauro da sopportare, il capo gruppo avrà anche cura di evitare due estremi: a) il cinismo e il logoramento (ah! queste cose le ho già viste! non funziona...); b) all'opposto: l'enfatizzazione dei momenti; a volte è meglio la leggerezza, presidiando lo stile, ma senza integralismo (da evitare frasi del tipo: non ci sono più le cerimonie di una volta!). Sarà invece bello che egli si diverta in prima persona, e gioisca del fatto di vivere la fraternità di servizio.

Il metodo della distillazione

Il gruppo ha bisogno di esprimere, nella ricerca e nella condivisione, idee, analisi, e soprattutto indicazioni operative? Viene lanciato il tema, cioè il problema da affrontare.

A ogni partecipante, viene chiesto, individualmente, di scrivere sette parole o concetti chiave. In modo abbastanza spontaneo, sintetico, senza troppi ragionamenti, con un tempo non troppo esteso (cinque o dieci minuti al massimo). Il numero sette significa: non troppe parole-chiave, né poche. Qualcuno ne scriverà 5, altri 8; l'importante è avere un insieme di liste personali. Per esempio, sul come la comunità intende il servizio (passaggio fondamentale per la vita scout di tutto il gruppo!), possono uscire parole chiave del tipo: utile, necessario, gioia, fatica, eccetera... ma anche concetti chiave, del tipo: senso della vita, andare incontro, restituire i doni ricevuti, eccetera... L'importante è la sintesi, l'immediatezza, la freschezza del lavoro. A questo punto si formano dei piccoli gruppi, di quattro o cinque persone al massimo, che hanno il compito di "distillare", dalle liste personali, sette parole o concetti chiave: come sopra, ma di gruppetto. Ogni gruppetto nomina un/una portavoce, che al tempo stabilito espone le sette parole o concetti chiave sintetizzati dal suo gruppetto. Un Capo scrive su un cartellone, o su post-it, le parole o i concetti chiave di ogni gruppetto. A quel punto, e qui è necessaria la guida del capo gruppo, o di altra persona capace e autorevole, la Comunità Capi, tutta insieme, cerca di arrivare a sintetizzare sette, dieci, dodici parole o concetti chiave che la Comunità condivide sul quel determinato tema. Si otterranno delle mappe - e sarà utilissimo far scattare la fantasia nel "modo" di rappresentarle - che daranno la visione del gruppo su quel determinato argomento, e le possibili strade di impegno e sviluppo. Il metodo della distillazione è molto efficace, perché davvero dà la parola a tutti, e nello stesso tempo valorizza la capacità di mediazione e di sintesi del gruppo che cerca di lavorare insieme. Molti sono gli arricchimenti possibili di questa metodologia, secondo il metodo scout. Per esempio, arrivare a costruire un decalogo, o dodecalogo, di "punti fermi" condivisi dalla comunità sul quel dato argomento. Oppure, si può dargli un senso ancora più forte di gioco: ogni volta che ci sono due parole chiave un po' in concorrenza, si stimola un'ulteriore messa in gioco del gruppo, chiedendo a tutti, indipendentemente dall'appartenenza a questo o a quel gruppetto, di spostarsi fisicamente nella stanza: chi sente più giusta quella parola, va in quell'angolo, gli altri, che sentono migliore l'altra parola, vanno in quell'altro angolo. Se la comunità è un po' libera, questa è una variante molto divertente, e utile, perché aiuta le persone a mettersi in gioco ogni volta, stimolando un'attenzione partecipe. E aiuta a capire che al di là delle ideologie, o della volontà del capo gruppo, su certi argomenti c'è il consenso maggioritario di una parte della comunità, che però può essere meno forte su altro argomento, e così via... Alla fantasia e alla creatività di ognuno la possibilità di apportare variazioni; e tematizzare, cioè cogliere i temi di interesse per il lavoro di "quella" Comunità Capi. L'importante è che tutti ricevano la parola, e che si percorra un cammino che conduca alla sintesi.

Il metodo della condivisione

Se la Comunità Capi è essenzialmente una fraternità di servizio, dobbiamo allora chiederle: come possiamo fare a creare, facilitare, presidiare, aumentare la crescita dei propri membri? Noi crediamo che in primo luogo per crescere insieme occorra impa-

rare a condividere, cioè imparare a dare e a ricevere. In questa dinamica, il ruolo della comunicazione, e dei suoi modi, è decisivo. Dobbiamo perciò considerare che ci sono sostanzialmente tre modi fondamentali per comunicare (sul piano verbale) con gli altri.

1. Il giudizio sulla persona: tu sei... Per esempio: un bambino ti porta un disegno da guardare, e tu gli rispondi: “Bravo!”. Oppure, un ragazzino disubbidisce a una tua consegna e tu gli dici: “Sei un gran disubbidiente!”. Il giudizio diventa una sentenza e cristallizza i comportamenti. È questo che ci serve per crescere?
2. Una “restituzione” sui comportamenti e le azioni: tu fai... Per esempio: “Che bello questo disegno!”. Oppure: “Ti avevo chiesto di fare questa cosa; non l’hai fatta...”. Questa è la via maestra: imparare a raccontare i fatti, a evidenziare i comportamenti, le azioni, e anche le loro conseguenze: tu hai fatto così, provocando questo e quest’altro. All’inizio occorre disciplina, poi diventa un “habitus” (così lo chiamerebbe Pierre Bourdieu) di relazione con gli altri.
3. Parlare di sé in prima persona: io sento che... Per esempio: mi piace molto questo disegno! sono molto contento/dispiaciuto quando tu... Questa è una strada più difficile, e richiede equilibrio, perché il rischio è di andare nel sentimentalismo... Ma dopo aver sperimentato (e padroneggiato) bene la fase “2”, si può tentare di lavorare, in modo “light”, sulla condivisione di quello che noi proviamo. Per lavorare efficacemente a questo, è necessario presidiare una disciplina (nei singoli, nei gruppi e in chi li guida), che tenda a evitare il più possibile la genericità: “Si dovrebbe... sarebbe bello se...” Occorre invece imparare a dire: “Mi piacerebbe fare... mi impegno a fare... a essere...”. È la filosofia e la pratica dell’I Care... tutto questo: in prima persona!!!

Riassumendo:

- a) in una “progressione personale”, si tratta di acquisire poco per volta un habitus che eviti il giudizio sugli altri e potenzi il discernimento su di sé;
- b) in un lavoro di gruppo, è importante avere un metodo che faciliti l’espressione del proprio pensiero e la chiarificazione delle proprie azioni, l’ascolto e l’accoglienza delle esperienze e dei pensieri degli altri, e che questo metodo sia presidiato da chi guida il gruppo.

APPUNTI DI METODO PER LA CONDIVISIONE NON GIUDICANTE NEL GRUPPO

Il gruppo esercita la condivisione non giudicante, su un determinato argomento, in questo modo:

- si parla uno alla volta (meglio facendo il giro; se chi guida è bravo può essere lui a chiamare tutti, sempre uno alla volta);
- nessuno è obbligato a parlare, purché - in prima persona - dica: non mi sento di intervenire (e se cambia idea durante il giro, può ricevere la parola); certo: se uno non parla proprio mai, dovrebbe chiedersi cosa sta lì a fare...
- nessuno interrompe, né giudica, gli interventi degli altri (è permesso chiedere: scu-

sa, cosa volevi dire con questa parola?); va in ogni modo evitato che si inneschi il dibattito (che è il trionfo della chiacchiera) e si valorizzi la libera espressione dei pensieri di tutti, e lo scambio (è il regno della parola), cioè le interruzioni non devono essere ammesse; se al termine di un giro l’argomento non è esaurito, si fa un secondo giro, o si aggiorna la condivisione;

- chi guida, o chi per lui, prende nota delle parole-chiave (anche di una frase), senza modificarle. Alla fine del giro, legge la “collana di perle”; di solito questo giro dà anche un orientamento delle posizioni del gruppo sulla visione delle cose e anche sulle possibili operatività; dalla condivisione possono emergere argomenti che il gruppo può approfondire in una sessione successiva.

Rappresentare e agire

Un elemento importante del lavoro di gruppo in Comunità Capi è la condivisione delle rappresentazioni, perché immaginare è importante, è qualcosa che ha uno stretto rapporto con l’azione.⁵ Proponiamo qui un’attività di “immaginazione”, più volte sperimentata, che si è rivelata assai utile a condividere la visione e l’azione... Invece di lavorare con le parole, si tratta di mettere in gioco i colori, le forme, insomma: le rappresentazioni grafico-pittoriche. Sono necessari: cartelloni, pennarelli, pastelli a cera, tempere e pennelli, a seconda delle possibilità. Ogni qualvolta la Comunità Capi è chiamata a riflettere su di sé: dove siamo? dove stiamo andando? Ci si divide in gruppetti e si chiede di rappresentare la Co.Ca. in modo fantasioso... Per esempio, come un ambiente naturale, con piante, fiori, animali, montagne, laghi e fiumi... Oppure un sistema stellare, con soli, pianeti, alieni, meteore, satelliti... O, ancora, un circo, col tendone, i numeri, gli artisti. O un ambiente storico, come un castello medievale. L’unico limite è avere sempre rispetto per gli altri, anche nella giocosa presa in giro della loro rappresentazione, o nella sottolineatura di certe situazioni, di alcuni atteggiamenti... In un tempo fissato, ognuno dei gruppi “espone”, in una sorta di “galleria”, il suo cartellone e lo esplica, senza commenti intellettualistici, solo per chiarire cosa si è disegnato, se non fosse immediatamente chiaro. Il risultato è sempre straordinario: facendo lavorare l’immaginazione con una certa libertà, si riescono a dire cose che le parole non sempre spiegano... Lavorare con le rappresentazioni aiuta a condividere un elemento essenziale: come vediamo un dato problema, una certa situazione. Da scout, la Comunità Capi fa in questo modo una sorta di “punto della strada” comunitario, attraverso la messa in comune della “visione” del percorso svolto e di quello da fare. Le varianti di quest’attività sono molteplici. Per riprendere un tema già affrontato: “Come vive la Comunità Capi il servizio educativo?”, si può comporre un grande cartellone, per esempio: “L’Isola del (nostro) tesoro”. Un’isola in cui vengono disegnati (nella nostra Co.Ca. l’abbiamo fatto anche con simboli ritagliati da giornali e riviste), con immagini efficaci, i punti di forza, quelli di debolezza, i rischi e le opportunità... Con un lavoro individuale, a piccoli gruppi, a seconda dei bisogni, ma

⁵ Enzo Bianchi, *Ricoeur, le parabole e l’immaginazione*, *Avvenire*, 21 giugno 2009: “L’immaginazione, che sollecita il desiderio prima che la volontà, ha una funzione anticipatrice dell’azione che consente di chiarificarne il progetto e le motivazioni e di confermare il soggetto nella concreta possibilità di realizzarla”.

sempre con una condivisione di grande gruppo. È importante che il capo gruppo, o chi per lui, tenga traccia delle attività svolte, e magari alla fine dell'anno ne utilizzi gli elementi più importanti per realizzare un libretto di Co.Ca., da dare come memoria a ogni capo. Molto bello che - un po' come fanno i ragazzi in Branco o in Reparto - i muri della sede siano arricchiti da qualche cartellone significativo tra quelli prodotti durante le attività di ricerca, formazione, animazione, che la Co.Ca. sperimenta. Anche una memoria fotografica aiuta a narrare nel tempo la storia della comunità.

A piccoli gruppi

In tutte le attività descritte finora, abbiamo incontrato un elemento che a mio avviso è importante per la buona riuscita del lavoro di gruppo in Comunità Capi: il lavoro a piccoli gruppi, che ha diversi aspetti da annotare. Il primo vantaggio è legato al numero: nel piccolo gruppo l'interazione è più facile e anche le persone più timide di solito riescono a esprimersi. Lo spirito del gioco è più facile, rispetto al grande gruppo, perché anche la comunicazione non verbale nel piccolo gruppo è più immediata. Lavorare per gruppetti è una risposta concreta alle difficoltà di comunicazione e condivisione che spesso nel grande gruppo sono come amplificate. Il secondo vantaggio è legato alla preparazione del lavoro. Un gruppo dove "tutti fanno tutto" e dove "dobbiamo decidere sempre insieme" è un gruppo che lavora male. Se invece una determinata attività è preparata da un piccolo gruppo, il lavoro, alla riunione "plenaria", arriva "istruito". Si sa meglio cosa si deve fare, perché un gruppetto ci ha lavorato su, e vi ha speso (e a volte le ha acquisite meglio) delle "competenze"... In questo modo, si arriva piano piano alla responsabilizzazione di tutti. La corresponsabilità educativa, che è un elemento centrale del lavoro della Comunità Capi, non è una cosa data una volta per tutte, ma un orizzonte sempre da perseguire! Va costruita giorno per giorno. Ritroviamo la cosa da cui siamo partiti: dare e ricevere la parola è un esercizio che richiede cura, attenzione, responsabilità... e amore. Lavorare per piccoli gruppi ha anche un terzo vantaggio che riassume i primi due. Se diventa prassi abituale, e viene utilizzato in modo che i gruppetti a rotazione si compongano in modo sempre differente, è uno strumento importante per mettere in circolazione le competenze presenti, per acquisirne o approfondirne altre, per sviluppare i desideri di crescita personale, per facilitare il confronto con gli altri, e in definitiva per crescere come comunità sana, gioiosa e competente.

E soprattutto: giocare il gioco!

La cosa più importante è legata al cuore dell'esperienza scout, riassumibile in alcune parole-chiave: felicità, servizio, gioia, passione educativa, crescita, cammino, amicizia, amore. Uno scautismo che non si fonda su questo, ha perso il suo sapore! Allora, la domanda per il Capo che deve lanciare e gestire il lavoro di gruppo in Comunità Capi, è certamente: cosa sono meglio capace di fare? Ok, sarà il mio punto di forza... E poi: in cosa sono meno bravo? Bene, sarà il punto su cui lavorare per migliorare... I Capi che

sono capaci di questa riflessività operativa non hanno difficoltà a gestire il lavoro di gruppo, e invito su questo a leggere le pagine che B.P. scrive sul reparto e il sistema delle squadriglie (vedi quanto riportato sopra per il lavoro a piccoli gruppi), così come sulle qualità, gli atteggiamenti, le attenzioni che un Capo deve avere.⁶ Passo alla seconda persona singolare, e ti pongo una domanda ancora più importante: Cosa ti appassiona? Sì, dico proprio a te... Fermati solo un attimo a riflettere su quelle che sono le cose che ami, che sono veramente importanti, per esempio in un'attività. L'hai fatto? Allora giocalo! Buttati, senza stare troppo a pensare alle conseguenze... l'amore non fa calcoli! Un minimo di discernimento (B.P. parla di "rischio calcolato", ma pur sempre di rischio!) e poi via. Poiché il gioco si gioca insieme agli altri, così come si cammina e si ama insieme agli altri, occorre anche chiedersi: "Cosa appassiona, davvero, i tuoi capi? Ti sembra di averlo capito? Allora, giocatelo, insieme!" Il capo gruppo, nell'attuale definizione associativa, è anche colui che "anima" la sua comunità. E non c'è animazione senza ascolto. L'ascolto praticato, presidiato e amato è il vero segreto del lavoro di gruppo. È vero: si fa fatica e le cose appena dette potrebbero essere viste un po' come un "libro dei sogni"... In una antica versione siriana della Bibbia, si dice che lo Spirito di Dio "covava" sulle acque del caos primordiale. Andrea Canevaro, grande educatore, spiega bene che "covare il caos" è un'espressione bellissima, che mostra l'importanza, nella relazione educativa, di questa cosa: l'educatore deve avere il calore che riscalda l'uovo, e nello stesso tempo la leggerezza che lo rispetta e lo lascia vivere.⁷ Quante volte le nostre Comunità Capi ci appaiono (e sono) un po' caotiche!

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- Ha il dovere di guidare la Comunità Capi, non può perciò prescindere dal problema delle qualità personali, in primis le sue, e contemporaneamente quelle degli altri Capi
- Deve avere saldamente la capacità di ascolto, di entrare in relazione, e soprattutto la capacità di non giudicare gli altri, e di esercitare la pazienza. In termini musicali, possiamo ben dire che il capo gruppo è un "armonizzatore", una specie di direttore d'orchestra e/o di un "maestro concertatore"⁸
- Deve assumersi la responsabilità di praticare l'equilibrio tra vicinanza (mi interessi; mi stai a cuore) e la lontananza (ti rispetto e ti lascio libero, anche di sbagliare)

⁶ Robert Baden-Powell, *Il libro dei capi*, Nuova Fiordaliso, Roma, 1999.

⁷ Andrea Canevaro, *La formazione dell'educatore professionale*, NIS Carocci, Roma, 1991.

⁸ All'inizio della sua storia, l'orchestra non aveva un direttore. O meglio, uno degli strumenti, per esempio il violino, il violoncello o il clavicembalo, aveva la funzione di guida. Accade così ancora oggi nei gruppi rock o jazz, dove il leader del gruppo, quale che sia lo strumento suonato, dirige tutti gli altri. Mi è anche capitato di ascoltare, in Bretagna, una "bagad", cioè una banda, in cui ognuna delle sue tre parti era diretta, con cenni del capo e movimenti del corpo da uno strumento: la cornamusa dirigeva le cornamuse, una bombardava le bombarde, un tamburo i tamburi. Però, con la crescente complessità dell'orchestra, nella storia della musica è diventata sempre più frequente la presenza di un direttore (e a volte anche quella separata di un concertatore, per far imparare le parti ai diversi gruppi di strumenti). Oggi la presenza del direttore d'orchestra è diventata in un certo senso determinante, perché dà all'orchestra tutta una serie di indicazioni su come interpretare i brani, nel ritmo, nella velocità, nella coloritura timbrica dei suoni, nell'espressività dei sentimenti e delle emozioni.

L'ACCOGLIENZA IN CO.CA.

a cura di Elisaebetta Pedrazzi e Massimo Breda

“Il tempo dell’ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconcetti...e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio... arriva la musica...”

Musica di fondo:

L'esperienza della fede ci dà la possibilità di sperimentare l'accoglienza gratuita dell'altro perché parte dallo stupore di essere stati accolti gratuitamente da Dio, senza secondi fini; ed è questa esperienza della gratuità dell'accoglienza che fonda una relazione nuova, una comunione più forte, una comunione che ci introduce nell'esperienza della carità di Dio. Dall'esperienza di sentirsi accolti da Dio nasce dunque una capacità nuova di accoglienza dei fratelli. Ma questo non avviene in modo automatico: occorre la conversione del cuore. L'accoglienza implica aprirsi con coraggio alla novità, all'inedito, all'inesplorato, a ciò che può essere anche diverso, che può essere percepito in termini di disturbo, di sovvertimento dell'ordine, di pericolo rispetto al progettato, programmato, pianificato, che è sotto controllo, nonché di minaccia di ciò che è noto che mi dà, invece, sicurezza. Accogliere è sempre un rischio perché il nuovo ci spaventa sempre, coltiviamo o ci facciamo facilmente prendere da pregiudizi. 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, del timore di un giudizio che finisce per bloccare la possibilità di crescita. Accogliere significa aggiungere un posto a tavola, riconoscere l'altro come un fratello. Accogliere chiede necessariamente la disponibilità ad un ascolto reale, pieno, caratterizzato da tempo che viene dedicato, dall'attenzione al singolo. Accogliere implica anche un ascolto che perché sia vero, chiede di fare silenzio, di tacere perché l'altro possa parlare, soprattutto se ha una voce flebile... Accogliere è anche 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. L'accoglienza inizia dal cuore, dall'atteggiamento interiore di disponibilità a far spazio all'altro, ad accettarlo con la sua storia, per quello che è. Accogliere implica la consapevolezza ed il desiderio di scoprire che l'altro rivela il volto di Dio. Si è capaci di

accoglienza solo nella misura in cui si è fatta esperienza in prima persona dell'essere accolti, dell'essere attesi, aspettati, cercati.

Spartito:

L'accoglienza in Comunità Capi non può essere data come un fatto automatico al momento dell'entrata stessa in Comunità Capi; anzi, di fatto, questo momento importante del cammino di un capo, deve venire valorizzato.

La Co.Ca. è accogliente se riconosce che le persone sono lì perché condividono una vocazione di servizio: aiuta a crescere ogni singolo come persona e come educatore; è anche capace di non illudere la persona se questa non ha i requisiti per fare l'educatore, e lo orienta verso altre realtà, altrimenti alla lunga per lui la permanenza in comunità diventerebbe frustrante e il suo servizio diventerebbe inutile o controproducente. La Co.Ca. è accogliente se è capace di incidere fortemente sulla persona nuova che entra, ma nello stesso tempo da essa si lascia modificare e arricchire.

La Co.Ca. è accogliente se matura una forte capacità di ascolto delle persone: ascoltare con il cuore per capire ciò che c'è nell'animo umano.

La Co.Ca. è accogliente se non ha paura della diversità per mentalità, età etc. La Co.Ca. è accogliente se non si chiude in se stessa ma si sente parte di una realtà più vasta, non ha paura del confronto, del dialogo della collaborazione.

Il divario di età in Co.Ca. è ricchezza e non fonte di divisioni.

Strumenti:

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, il Progetto educativo (senso di appartenenza al gruppo). In questa “fase di avvicinamento” Il capo gruppo insieme all'AE accompagna il neofita alla scelta ed eventualmente suggerisce la partecipazione al CAEX; (In questa fase è importante prestare attenzione alla valorizzazione dell'esperienza intesa però come far vivere delle esperienze senza responsabilità diretta)
- Se di provenienza associativa è importante riflettere che la scelta di servizio è una vocazione che dà senso alla sua vita e al suo progetto; Il capo gruppo e l'AE devono aiutare l'aspirante capo a capire che nello Scautismo non esistono automatismi, cioè la partenza non equivale all'ingresso in Co.Ca. (pertanto, non tutti sono per un servizio educativo): ridefinire la propria identità; operare un forte discernimento e nel contempo presentare e riflettere sul Patto Associativo (senso dell'appartenenza ai valori) e sul Progetto Educativo (senso di appartenenza ad un gruppo)

Fase del contratto

- L'aspirante fa 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);
- Recuperare (o riappropriarci) il senso del contratto: indubbiamente è un termine che facilmente può portare a facili conclusioni, che possono creare conflitti e confusione. Il contratto è un accordo condiviso tra adulti che scelgono liberamente di vivere "il gioco" dello Scautismo nel rispetto delle regole;
- Regole che ci richiamano lo stile della condivisione, del trapasso nozioni, dell'ascolto... si richiede la capacità 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; regole che ci richiamano all'appartenenza associativa e quindi alla partecipazione attiva nelle sue strutture;
- Si richiede uno stile di vita inteso come modo di essere nei confronti di sé e degli altri e, quindi, come protagonista della propria crescita, responsabile della propria formazione.

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- È colui che è preparato anche a fare "formazione di adulti" che accetta di formarsi, persona autorevole, che sa relazionarsi con adulti, , garante dell'attuazione dei progetti del capo - non che fa progressione personale in Comunità Capi)
- È colui che per primo, insieme all'AE conosce i nuovi e curala fase dell'avvicinamento alla Co.Ca.
- È colui che prepara insieme ad altri capi il momento formale dell'accoglienza è colui che per primo aiuta a trovare sempre il senso delle cose che si fanno (intenzionalità).
- È colui che per primo cerca di rendere la Comunità Capi come la vera responsabile dell'esperienza del tirocinio (comunità sulle motivazioni).
- È colui che per primo cerca di far sentire il giovane capo attore, appartenente alla Comunità Capi
- È colui che nella gestione della Co.Ca. cerca di valorizzare i contributi di ciascuno, richiamando all'atteggiamento dell'ascolto e della condivisione
- È colui che valorizza i momenti formativi dei capi della Co.Ca. è colui che per primo accompagna, non spinge e non trascina

MANDATI E RUOLI IN CO.CA.

a cura di Elisabetta Pedrazzi e Massimo Breda

"Il tempo dell'ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconcetti...e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio... arriva la musica..."

Musica di fondo:

Dallo statuto AGESCI

Art. 6 – Capi

L'Associazione riconosce i Capi sulla base:

- dell'adesione al Patto associativo;
- del compimento dell'iter specifico di formazione;
- dell'appartenenza ad una Comunità Capi o ad una struttura associativa;
- dello svolgimento di un servizio a qualsiasi livello associativo.

Sono considerati Capi a disposizione coloro che temporaneamente non svolgono un servizio in Associazione.

Art. 20 - Comunità Capi

...

La Comunità Capi, nelle forme che ritiene più opportune:

- a) esprime tra i Capi della Comunità Capi un capo gruppo e un capo gruppo (se si tratta di un Gruppo monosessuale un capo gruppo o un capo gruppo dello stesso genere del Gruppo);
- b) affida gli incarichi di servizio nelle Unità;
- c) propone alla competente autorità ecclesiastica la nomina dell'Assistente ecclesiastico di Gruppo e degli Assistenti ecclesiastici di Unità;
- d) ...

"È bello e utile pensare che siamo dei "mandati", prima dei "chiamati" e poi dei "mandati". Essere dei "mandati" presuppone che da un lato ci sia uno che manda e dall'altro uno che riceve, e noi siamo in mezzo, strumenti di questa dinamica.

Chi ci chiama ad essere Suoi strumenti attraverso il servizio educativo è Gesù stesso, è lui dentro e attraverso la Sua Chiesa, è la Sua Chiesa dentro e attraverso l'associazione scout AGESCI..., è lui, quindi, dentro e attraverso la proposta dello scautismo. Rispondere a questa chiamata vuol dire, allora, rispondere ad una presa di coscienza della vocazione personale che si concretizza nel compito di capo educatore. Accettare di essere "mandati" a realizzare e a realizzarsi dentro questa vocazione, è recuperare il senso di essere un cristiano capo scout che educa alla fede dentro l'esperienza scout e attraverso il metodo scout.

Chi ci "manda" è l'associazione attraverso la Co.Ca., che è garante, insieme al capo gruppo, della fedeltà al mandato ricevuto.

Per questo motivo è bello e utile che il tutto venga affrontato con intelligenza e saggezza e dentro una comunità ecclesiale e associativa e con cerimonie e presenze significative delle stesse.

Si parla anche dei ruoli: occorre trovare per tutti i componenti della Co.Ca. un ruolo ben preciso, al di fuori del quale non ha senso la partecipazione alla Co.Ca. stessa e, attraverso questa, alla vita "educativa" e "formativa" dell'associazione" ("La Co.Ca. Nuova" Regione Lombardia)

Spartito:

È necessario che il Capo prenda coscienza della vocazione personale insita nella sua scelta di servizio, vocazione che si realizza in modo concreto nel compito del Capo educatore. Affinché questo avvenga, va recuperato il senso di una comunità che affida il compito di educatore scout e di catechista ai suoi Capi.

La Comunità Capi non si può dimenticare di alcuni aspetti fondamentali:

- La lealtà: vuol dire chiedersi se si fa servizio per l'educazione o per altro, vuol dire darsi se veramente quello che si sta facendo lo si fa per Gesù Cristo o per noi stessi
- La fedeltà: in Co.Ca. si è legati dai valori del Patto Associativo, ma anche dal Progetto educativo. Il PE non è un insieme di pagine più o meno ben scritte, ma stanno a significare l'appartenenza di persone piccole e grandi ad un particolare gruppo
- La disponibilità: vuol dire anche rischiare, vuol dire provare qualcosa di nuovo che magari non avresti mai pensato, anche di lavorare con qualcuno di scomodo.
- Il rispetto delle competenze ovvero riconoscere in alcuni delle capacità ma al tempo stesso progettare perché ciascuno migliori là dove ha riscontrato delle difficoltà. Vuol dire anche dare tempo al tempo ovvero rispettare i tempi di crescita dei capi.
- La continuità; vuol dire lasciare che uno lavori in staff per almeno tre anni (il primo serve per imparare, il secondo per provare cose nuove, il terzo per cominciare a vedere i risultati del proprio lavoro)
- Il coraggio: ciascun capo si deve sentire protagonista della proposta educativa, deve avere il coraggio di lanciarsi, sperimentarsi ma soprattutto progettarsi. Non è possibile aspettare che altri capi facciano quello che noi dovremmo fare
- L'umanità dei rapporti; vuol dire porre al centro delle discussioni Gesù Cristo, vuol

dire rendersi disponibile al confronto, alla relazione educativo-formativa con tutto quanto prevede e ne consegue.

Strumenti:

- È importante che la Co.Ca. verifichi durante l'anno il servizio svolto da ciascun capo e del proprio percorso personale (Progetto del Capo)
- Il quadro capi deve essere nel limite del possibile già affrontato in primavera senza aspettare l'ultimo momento con la fretta di decidere perché l'uscita di apertura è vicina
- È utile fare verifica e definire il quadro capi in una uscita o comunque in un momento che permetta un certo clima e tempi un po' più lunghi, cosa che la riunione serale non può certamente permettere
- È inoltre importante che tali momenti siano ben curati ed accompagnati dall'ascolto/riflessione della Parola di Dio, in modo da essere aiutati dal riferimento a Gesù Cristo origine vera della nostra vocazione educativa
- È importante tenere in considerazione un tempo utile di passaggio di consegne, trapasso nozioni che sicuramente non può avvenire dall'oggi al domani
- Ogni capo si deve sentire la responsabilità del trapasso nozioni (affiancamento), questo al fine di far crescere i capi e al tempo stesso creare continuità nella proposta educativa. È il metodo, indipendentemente dal capo, che educa ma è importante comunque la solidità del capo e il fatto che utilizzi con intenzionalità educativa gli strumenti del metodo
- In Co.Ca. deve essere possibile chiedere la disponibilità per più anni ai propri capi, a tutti indistintamente; questo per riuscire a dare continuità alla proposta educativa e per permettere che ciascun capo cresca in competenza ed abilità nel ruolo a lui affidatogli per poter svolgere al meglio il suo servizio
- Conoscere e valorizzare le singole persone, così da definire bene gli incarichi all'inizio dell'anno, con attenzione alla continuità educativa, alla competenza e alle attitudini dei singoli
- Definire chiaramente il mandato e il ruolo del capo gruppo. Una chiara definizione deve inevitabilmente portare la Co.Ca. ad esprimere la persona più adatta per ricoprire tale ruolo, non relegando la scelta in base alla poca disponibilità di tempo per il servizio in unità, o ad altri motivi che mettono in seria difficoltà tutta la Comunità Capi e il suo operare per la realizzazione del Progetto Educativo
- Definire il ruolo dei Capi a disposizione
- Sottolineare, attraverso delle cerimonie significative, il mandato della Comunità Capi ad essere educatore scout e della comunità ecclesiale ad essere catechista
- Ogni capo deve lavorare con umiltà in funzione anche di quando lascerà il suo incarico
- La Co.Ca. periodicamente deve verificare l'andamento delle staff e ciascuno si deve sentire libero di dire ciò che pensa, con lealtà e fiducia reciproca
- Vivere, con la comunità parrocchiale, un momento di mandato come educatore alla fede

- Organizzare con il Gruppo, durante la festa di apertura, una cerimonia di mandato come educatore scout, magari con una presenza associativa significativa

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- È colui che insieme all'AE cura il cammino vocazionale dei capi offrendo occasioni di riflessione, confronto e crescita, suggerendo la figura del direttore spirituale
- È colui che insieme all'AE si esprime con giusta autorevolezza perché persona significativa e riconosciuta come tale, per contribuire a risolvere le criticità
- È colui che aiuta la Co.Ca. a separare la valutazione della disponibilità (scelta del Capo) da quella riguardante le urgenze circa gli incarichi (bisogni dei ragazzi)
- È la cerniera fra persone e situazioni in conflitto
- È colui che con la sua modalità di gestione e di organizzazione cerca di creare una comunità
- È il primo a fidarsi degli altri capi, ma al tempo stesso deve avere la capacità di dire a ciascuno ciò che pensa non quello che loro vorrebbero sentirsi dire
- È colui che con tempi e modalità adeguate cura i capi a disposizione coinvolgendoli nella vita della Co.Ca.
- È colui che ha un occhio di riguardo verso i tirocinanti
- È colui che organizza e gestisce il momento delle verifiche
- È colui che in nome della Co.Ca. dà il mandato a ciascun capo della Co.Ca. stessa durante una appropriata cerimonia
- È colui che in Consiglio di Zona fa sintesi della situazione sullo sviluppo o sulla difficoltà del suo gruppo

COME LEGGERE I CAPI DELLA PROPRIA CO.CA. E I LORO BISOGNI

a cura di Elisabetta Pedrazzi e Massimo Breda

“Il tempo dell’ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconcetti...e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio... arriva la musica...”

Musica di fondo:

Fare educazione non significa “indottrinare” i ragazzi o “condizionarli” o “plagiarli” verso un modello che piace a noi. Educare invece significa fare emergere i bisogni più profondi dell’essere umano scoprendo in essi una “sete” e una “fame” percepibili mediante Sensazioni, Emozioni, Desideri, Pensieri, Immaginazioni, Intuizioni, ma non colmabili se non mediante la pienezza dei Valori di cui sono segno incarnato in ogni essere umano. Per realizzare un’emozione o un desiderio è sufficiente un’azione, per realizzare un bisogno e un valore è necessario un progetto, una serie di azioni che ci porteranno a realizzare l’obiettivo ma anche a realizzare noi stessi.

È chiaro che in un gruppo di adulti eterogeneo per esperienza e soprattutto per età il processo è sicuramente a diversi livelli, C’è chi si trova ancora nella fase della scoperta-conoscenza del proprio “io” adulto e dell’ “io” educatore, dell’ “io” capo scout (quali emozioni, pensieri, desideri mi hanno portato scegliere di diventare capo scout? Quali emozioni, pensieri, desideri mi spronano a continuare nel fare il capo scout?). C’è invece chi si trova nella fase della competenza ovvero dal passaggio delle emozioni e dai desideri ai bisogni (il bisogno di essere amato, di trascendenza, di appartenenza, di autonomia, di libertà, di essere valido).

Da ultimo ci sono quelli invece che si trovano nella fase del passaggio dai bisogni ai valori ovvero della consapevolezza dei valori che stanno alla base della mia scelta di diventare/continuare a fare il capo scout.

Questi tre livelli devono essere visti come tappe di un percorso concentrico, una volta raggiunto il valore ecco che mi si prospetta una nuova fase della scoperta; se così non fosse l’uomo non potrebbe crescere.

Spartito:

Ogni capo nello svolgimento del suo servizio ha il bisogno di sapere, saper essere e saper fare. Ovviamente ciascuno esprime questi bisogni in modalità che sono sicuramente diverse. Leggere i capi e per ciascuno capire realmente quali sono i bisogni concreti è sicuramente un compito di tutti, non solo del capo gruppo o dell'AE; è compito del capo unità verso il suo aiuto, è del capo più esperto verso il capo appena entrato in Comunità Capi. Ma per leggere i capi della propria Co.Ca. ed essere in grado di scoprire i bisogni di ciascuno è fondamentale porsi in relazione gli uni con gli altri. Ma la conoscenza e l'instaurarsi della relazione non possono avvenire esclusivamente attorno ad un tavolo, durante le riunioni serali di Co.Ca.; è necessario vivere lo scoutismo a pieno, da adulti con alcuni strumenti che come capi proponiamo e facciamo vivere ai nostri ragazzi. Ci si conosce e ci si apre agli altri in maniera autentica e più incisiva attraverso il vivere insieme delle esperienze, nel condividere la fatica fisica, i contenuti, la preghiera, i successi e gli insuccessi educativi. Ma oltre a questo è sicuramente importante la vicinanza, il nutrire una fiducia reciproca.

Strumenti:

La reciprocità:

La reciprocità vuol dire che il rapporto non è mai a senso unico, e che il cambiamento deve essere da entrambe la parti. In questa ottica per avere un riscontro ci si deve porre la domanda: "cosa sto imparando, cosa sto prendendo?" Perché se uno non si prende nulla la relazione non c'è, è un dare, forse, ma non è una relazione.

La conoscenza:

Ognuno di noi ha il suo bagaglio culturale, professionale, storico, associativo. Se però io mi chiudo dicendo: "io so, tu non sai", non permetto la relazione! Se il punto di partenza è: io ho delle cose, ma non le tiro fuori perché non mi va di dividerle, la relazione non si fa perché, magari in maniera graduale, la conoscenza e la condivisione della conoscenza è fondamentale.

La consapevolezza:

La consapevolezza ha a che fare con il fatto che se io ho davanti un bimbo, gli devo chiedere delle cose da bimbo, se parlo con un adulto delle cose da adulto, non posso chiedere ad un ragazzino di crescere in fretta, di adultizzarsi in maniera precoce; non posso chiedere ad un adulto di "fare finta di niente" come se fosse un ragazzino. La consapevolezza è il fermarsi ogni tanto, l'ascoltarsi, il riflettere: cosa stiamo chiedendo a queste persone? È giusto per il loro percorso, le risposte che ci danno rispondono al nostro bisogno o sono veramente espressioni del loro modo di crescere? La consapevolezza vuol dire fare sentire all'altro che mi interessi per quello che sei.

La responsabilità. Responsabilità che in questo contesto sta a significare capacità

di rispondere. All'interno della relazione ho la responsabilità di dare delle risposte che sono le mie risposte, non quello che l'altro si vuole sentir dire, e di ascoltare le risposte dell'altro; ho dunque l'obbligo di stare a sentire l'altra persona per quello che mi vuole dire.

La "capacità di rischio":

cioè la capacità di tollerare una crisi evolutiva mettendosi in una situazione di affiancamento piuttosto che in una posizione di sostituzione. Il pericolo della sostituzione sta nella pretesa di capire per controllare, incapaci di "mollare la presa", terrorizzati dall'idea che qualcosa possa farci cambiare. Certamente che bisogna cercare di "capire" le situazioni, ma le si può capire anche semplicemente per stare vicino a quanto accade, senza il bisogno di controllare tutto.

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- È il primo della Co.Ca. ad aprirsi a ciascuno cercando la relazione, magari anche incontrando personalmente o insieme all'AE gli altri membri della Co.Ca. e le staff
- È il primo che richiama la Co.Ca. a vivere momenti di vita scout È il primo ad avere a cuore ciascun singolo, cercando la valorizzazione di ciascuno; deve essere in grado di trasmettere che lui ha a cuore ciascuno
- È colui che con il suo modo di organizzare e gestire le attività della Co.Ca. deve portare a facilitare le relazioni in Co.Ca.
- È colui che per primo è in grado di riconoscere le positività e di fronte alle sconfitte è in grado di lanciare segnali di speranza
- È in grado una volta individuati i bisogni, di trovare le modalità per soddisfarli
- È capace di portare la sintesi dei bisogni della propria Co.Ca. al Consiglio di Zona per individuare le strategie che la Zona può mettere in atto per rispondere a questi bisogni
- È capace di portare la sua esperienza acquisita per aiutare in Consiglio di Zona gli altri Capi gruppo a trovare le chiavi di lettura e le risposte ai bisogni
- È capace di ascoltare e fare le domande giuste

COME SEGUIRE E STIMOLARE IL PERCORSO FORMATIVO DEI CAPI

a cura di Elisabetta Pedrazzi e Massimo Breda

“Il tempo dell’ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconcezioni...e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio... arriva la musica...”

Musica di fondo:

Dal Regolamento AGESCI 2009

Art. 40 - Finalità della formazione dei soci adulti

I bambini, i ragazzi e i giovani hanno il diritto di essere educati da adulti che abbiano compiuto scelte solide ed acquisito adeguate competenze.

Art. 44 - I luoghi della formazione

La cultura della formazione ha bisogno di essere sostenuta e valorizzata nei luoghi dove avviene la formazione stessa e dove si sviluppano, pur se non in modo esclusivo, le seguenti modalità formative:

- 1) il gruppo attraverso lo staff di Unità e la Comunità Capi, favorisce, col trapasso nozioni, l’acquisizione degli elementi fondamentali della pedagogia e del metodo scout; inoltre la Comunità Capi, nell’attuazione del percorso formativo, aiuta e stimola il socio adulto nella ricerca di una propria identità personale solida, da giocare in modo sereno nella relazione educativa. La Comunità Capi deve essere adeguatamente sostenuta e supportata dagli altri livelli associativi in questa sua funzione; ...

Dallo Statuto AGESCI 2008

Art. 20 - Comunità Capi

I soci adulti presenti nel Gruppo formano la Comunità Capi che ha per scopo:

- ... c) la formazione permanente e la cura del tirocinio dei soci adulti ...

Spartito:

Il tempo della Co.Ca. dovrebbero coincidere con il periodo in cui maggiormente i capi adulti che fanno educazione potenziano la loro attività di autoformazione e di formazione permanente. La riuscita delle attività, il successo di essere capi rappresentano il banco di prova della propria capacità di autoeducarsi e della propria formazione. In questo senso la Co.Ca. è il laboratorio in cui si sperimenta, con l’aiuto e la criticità degli altri membri, la propria capacità di autoformazione. Educare significa raggiungere un cambiamento e in questo è indispensabile che l’educatore nella sua qualità di operatore al cambiamento sia anch’egli in cammino e disponibile al cambiamento. L’autoformazione da adulto avviene solo se si è motivati, solo se si desidera imparare qualcosa di nuovo e si è disposti a cambiare.

- a) La formazione permanente in Comunità Capi dovrebbe lavorare prevalentemente a livello di atteggiamenti della persona e di motivazioni, e non solo sui concetti o sulle abilità da saper mettere in atto. In questo lo scoutismo insegna proprio ad integrare i vari aspetti della persona e a non assolutizzarne mai uno a scapito degli altri.
- b) La formazione permanente dovrebbe tener conto delle varie aree che identificano l’adulto in servizio educativo e quindi interessare l’identità personale, le relazioni, l’armonizzazione delle varie componenti della persona, l’integrazione tra fede e vita, la competenza educativa e la competenza metodologica.
- c) La formazione permanente in Comunità Capi dovrebbe tener presente i principi dell’apprendimento propri dell’adulto, senza cadere nel tranello di una formazione ancora a misura di adolescente o giovane.
- d) La formazione permanente in Comunità Capi dovrebbe avere particolarmente a cuore le relazioni tra capi, in quanto dalla qualità di queste relazioni dipende per gran parte il livello della formazione. Le relazioni, infatti, costituiscono la modalità principale con cui l’adulto arriva a nuove identificazioni di sé, a nuovi equilibri personali, che sono sempre frutto del confronto aperto e sincero, della condivisione dei propri valori di riferimento e dell’ascolto reciproco.

Strumenti:

• Il momento del tirocinio:

È il tempo della maturazione delle motivazioni al servizio. È il tempo in cui far cogliere il servizio educativo come chiamata specifica del Signore. Diventa l’occasione di una catechesi vocazionale e di una formazione al discernimento particolarmente importante.

• L’invio a momenti del percorso di Formazione Capi:

attenzione: è bene che la partecipazione agli eventi di Formazione Capi (CFT, CFM e CFA) non sia preoccupazione del singolo capo, ma di tutta la Co.Ca.. Non sei tu che ti inventi di andare al Campo di Formazione, ma è la Co.Ca. che ti sollecita e ti invia.

La compilazione della scheda per il campo è una occasione, insieme al CG, all'AE e all'intera Co.Ca. per fare il punto del proprio cammino di capo.

• **Il ritorno dai momenti del percorso di Formazione Capi:**

anche questa può essere un'occasione preziosa di verifica e di valorizzazione del singolo capo. A volte la partecipazione ai campi scuola scivola via come se niente fosse...; deve essere occasione preziosa di accompagnamento, se sapientemente valorizzata.

• **Alcuni momenti chiave del cammino personale del singolo capo:**

come ad esempio, scelte significative di vita (lavoro, anno di volontariato sociale, università, fidanzamento...) o momenti sacramentali importanti (matrimonio, battesimo di un figlio...) possono diventare utilissime occasioni di confronto e di crescita, qualora vi siano un CG e un AE sensibili e capaci di coinvolgere il capo.

• **La proposta di una direzione spirituale sistematica e la scelta di un riferimento abituale per la confessione sacramentale:**

sono da considerarsi occasioni importantissime e veramente feconde in vista della maturazione della persona e di un servizio autenticamente evangelico.

• **La condivisione di alcune esperienze di vita scout:**

quali campi scuola, attività varie, ma anche l'emergere di problemi educativi legati al singolo ragazzo, possono essere utili occasioni di maturazione del capo di confronto in generale con tutta la Co.Ca. ed in particolare con l'AE e il CG.

• **Il progetto del Capo:**

è lo strumento pratico e concreto di autoformazione attraverso il quale attuare il confronto con la Co.Ca. individuando alcuni obiettivi di crescita e alcuni momenti di verifica sia all'interno della vita di Co.Ca., sia all'esterno. Dentro questo cammino è da sottolineare l'opportunità, da parte dell'AE, di proporre la questione vocazionale in modo adulto, realtà spesso disattesa, per paura di affrontarla o per comodo...

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- È colui che in prima persona si sente motivato all'autoformazione; è il primo ad essere disponibile al cambiamento
- È colui (insieme all'AE) il cui ruolo dovrebbe essere non tanto o non solo quello degli "animatori" intesi come "conduttori di attività" o degli "insegnanti", ma quello dei "facilitatori", che consentono alle persone di esprimersi, di confrontarsi, di condividere le mete del cammino e la verifica del tratto di strada percorso, in un

clima di confronto e di dialogo adulto

- È colui che (insieme all'AE) cura due aspetti fondamentali: il contratto iniziale (condivisione del PA) e la dimensione vocazionale dell'essere capo
- È colui che è in grado di mediare le esigenze formative di tutti e ha sicuramente un occhio di riguardo per coloro che sono appena entrati in Co.Ca.
- È colui che per primo valorizza le esperienze formative di ciascun capo della Co.Ca.
- È colui che si fa carico delle istanze formative della sua Co.Ca. e le riporta al Consiglio di Zona



IL PROGETTO DEL CAPO

a cura di Elisabetta Pedrazzi e Massimo Breda

“Il tempo dell’ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconcezioni...e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio... arriva la musica...”

Musica di fondo:

Dal Regolamento AGESCI 2009

Art. 47 - Il Progetto del Capo

Il Progetto del Capo aiuta il socio adulto ad orientarsi e progettarsi nel percorso di formazione permanente e, esplicitandone le esigenze formative, diventa elemento utile anche alla programmazione della vita di Comunità Capi e alla progettazione nelle strutture associative (Zona e Regione). Il Progetto del Capo è lo strumento che aiuta ciascun socio adulto a rendere attiva e qualificata la sua partecipazione alla vita di Comunità Capi, concorrendo così alla realizzazione del Progetto Educativo. Con esso ogni membro di una Comunità Capi, alla luce delle scelte del Patto Associativo e confrontandosi con gli obiettivi del Progetto Educativo, individua le proprie esigenze formative e gli obiettivi personali, per contribuire efficacemente alla realizzazione degli impegni di servizio individuati dalla Comunità Capi.

Gli ambiti essenziali da approfondire sono:

- la competenza metodologica;
- la vita di fede;
- la responsabilità sociale e politica;
- l'adeguatezza al compito ed al ruolo di educatore.

Questi contenuti, che trovano il loro fondamento nel Patto Associativo, sono contestualizzati ed incarnati nella quotidianità del servizio dalla Comunità Capi. Il Progetto del Capo è uno strumento rivolto a tutti i soci adulti, fin dal loro ingresso in Comunità Capi. La Comunità Capi è luogo di progettazione, gestione, verifica del Progetto del Capo; ad essa spetta il compito di stabilirne le modalità di stesura e di verifica, modellando in funzione delle proprie esigenze e di quelle dei suoi membri.

Spartito:

Il PdC è un patto tra adulti, è il modo adulto e comunitario di dichiarare e dichiararsi reciprocamente il proprio impegno per la realizzazione del Progetto Educativo secondo i principi del Patto Associativo. È uno strumento utile per progettarsi e permette di:

- 1) Migliorare le relazioni tra capi
- 2) Aumentare la consapevolezza/conoscenza di sé e degli altri
- 3) Un aiuto a crescere come capi, uomini, cristiani

Perché il PdC possa raggiungere il suo scopo è necessario che:

- 1) Ci sia qualcuno che abbia l'autorevolezza di proporlo e di portarlo avanti
- 2) Ci sia il clima adatto. Solo con un clima adatto tutti si sentono di parlare di dire la loro. Non è banale la scelta del luogo.
- 3) Quando uno parla di sé, bisogna che ci si ascolti e che qualcuno risponda
- 4) Tutti indistintamente facciano il loro PdC (anche il CG, l'AE, i capi con maggiore esperienza)
- 5) Lo si scriva. Il PdC è spesso l'unica forma che chiediamo a noi stessi e ai giovani adulti di scrivere qualcosa rispetto a quello che si farà nel corso dell'anno.
- 6) Lo si verifichi in Co.Ca.. La Comunità Capi è l'unico luogo dell'Associazione in cui ha senso verificare il PdC.
- 7) Ci sia la continuità negli anni

Strumenti:

Si può elaborare il progetto del capo a partire ad esempio da tre ambiti di impegno:

- Il Progetto Educativo
 - Il Patto Associativo
 - Il ruolo assunto dal Capo
- oppure dagli ambiti riportati nel regolamento

Per ognuno di questi ambiti vengono individuati pochi ma significativi obiettivi. alcuni (2-3) punti chiave. Il Capo indica la sua situazione, rispetto a questi punti e programma delle azioni, delle esperienze formative per sopperire alle sue difficoltà.

È importante tenere in considerazione questi passaggi:

- Lancio
- Stesura
- Condivisione
- Realizzazione
- Verifica

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

come accompagnatore del processo che porta alla stesura, condivisione, realizzazione e verifica del progetto del capo; non è la figura di riferimento (il capo della Co.Ca.) ma solo l'accompagnatore e il facilitatore.

- È l'elemento che coordina, che stimola, responsabile dei ritmi, dei tempi e delle sollecitazioni. Garante della realizzazione e della condivisione della Comunità Capi
- Ha il compito di far crescere la motivazione a farlo
- Garantisce gradualità, continuità e flessibilità secondo i tempi di crescita di ciascuno
- Cura insieme alla Comunità Capi tutte le fasi di realizzazione del PdC
- Deve avere la percezione di cosa può proporre e dei risultati che può aspettarsi
- Ne garantisce un linguaggio comune
- È il primo a preparare il PdC e ad utilizzarlo come strumento per la sua autoformazione



LA CONDIVISIONE DELLA VITA DI UNITÀ

a cura di Elisabetta Pedrazzi e Massimo Breda

“Il tempo dell’ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconcetti...e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio... arriva la musica...”

Musica di fondo:

Dalla condivisione intesa come “aver informato” alla corresponsabilità educativa = responsabilità con chi ha condiviso l'unico obiettivo comune cioè la realizzazione del PE ed in particolare l'educazione di ogni singolo ragazzo/a dalla Promessa alla Partenza. Per questo la condivisione della vita delle unità in Co.Ca. diventa strumento di arricchimento dell'azione di ogni singolo capo; il capo si sente così davvero uno dei capi e non si sente da solo sia nei momenti di allegria che di difficoltà durante la sua azione educativa. Educare non è sicuramente facile, ma diventa meno pesante se si ha la fiducia da parte degli altri e soprattutto se si sente di poter contare sugli altri; questo comunque presuppone la capacità di farsi aiutare e di aiutare.

Spartito:

La condivisione della vita delle unità permette di essere ascoltati in tutto ciò che riguarda il proprio servizio educativo e di ricevere suggerimenti e consigli; permette di avere una visione globale e coordinata dell'attività educativa; permette di assicurare la continuità educativa. Certo per far questo è necessaria la disponibilità all'ascolto, il dare e il sentire fiducia, il sentirsi corresponsabili di un unico progetto, la disponibilità a mettersi in discussione in modo trasparente, la voglia di aiutare gli altri, l'interesse anche per l'altra branca. Ma ciò che è ancora più importante è riuscire a mettere da parte pettegolezzi e l'orgoglio personale per mettere al centro i ragazzi. Occorre inevitabilmente guardare al passato, ma con l'occhio non di chi rimugina, ma di chi è pronto a far tesoro di questo per rilanciare il presente in una prospettiva futura. Se si vuole il bene dei ragazzi, sono loro che devono diventare il centro delle discussioni, non l'io del capo. Come per tutto quanto si vive in Co.Ca., anche per la condivisione della vita di unità È importante e fondamentale che tutto venga detto in Co.Ca. e rimanga all'interno di questo ambito e che non ci sia del non detto che poi viene ripreso nel dopo riunione. È importante giocare e giocare con le-

altà nel luogo preposto. Condividere la vita di unità in Co.Ca. vuol dire dedicare momenti appropriati e particolari a questo. È bene comunque tenere distinto la condivisione e la verifica dei programmi delle unità, dalla revisione e verifica della vita dell'unità ovvero:

- vita delle staff (relazioni tra capi, tra capi e rover e scolte, ...)
- vita dell'unità (attività particolari, soluzioni metodologiche)
- crescita dei ragazzi (difficoltà, particolarità, passaggi, ...)

Strumenti:

- Momenti di revisione delle unità ogni 2 mesi circa in cui i capi unità abbiano l'occasione di portare in Comunità Capi alcuni elementi (positivi o problematici) del loro servizio educativo e possano raccogliere indicazioni dagli altri capi
- Prestare più attenzione ai processi e alle relazioni che alle attività. Monitorare il clima dell'unità, la relazione tra capi, tra capi e ragazzi e tra ragazzi
- Rendere efficace la revisione fissando per ciascuna unità ad esempio 2 punti di forza e 2 di debolezza collegati agli obiettivi del progetto educativo
- Prestare una forte attenzione al ritorno che danno i ragazzi
- Uscite, uso di tecniche scout e di comunicazione
- Utilizzo di schede comuni per seguire la crescita dei ragazzi
- All'inizio della riunione di Co.Ca. aprire una finestra sulla vita delle Unità
- Invitare una persona esterna per un periodo limitato nel tempo quando i capi gruppo non hanno sufficiente esperienza educativa in più rispetto agli altri capi

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- È colui che ha più esperienza educativa rispetto agli altri capi
- È colui che essendo persona esterna alle Unità aiuta a leggere e far cogliere l'essenziale con un occhio esterno-interno
- È colui che fissa gli incontri nel programma annuale di Co.Ca. in modo da avere momenti scadenziati e non lasciare gli incontri alle sole emergenze
- È colui che coinvolge di volta in volta nella preparazione della riunione di revisione uno specifico staff
- È colui che richiama a porre al centro dell'attenzione sempre i ragazzi e il Progetto Educativo
- È colui che pone attenzione al clima di Comunità Capi (ascolto del singolo capo, attenzione ai problemi, voglia di fornire e raccogliere indicazioni utili)
- È colui che coinvolge il maggior numero di capi possibile nella discussione
- Limitando chi parla troppo e stimolando chi ha difficoltà ad intervenire
- È colui che aiuta i capi a cogliere l'essenziale e l'aspetto fondamentale e a ben orientarsi.
- È colui che è in grado di valorizzare l'intervento e il parere di ciascuno È colui che prepara una sintesi che possa diventare strumento utile per la revisione annuale e finale del PE.
- È colui che evidenzia e valorizza l'unitarietà degli sforzi in funzione della PPU

IL RAPPORTO CON I GENITORI

a cura di Elisabetta Pedrazzi e Massimo Breda

“Il tempo dell'ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconceitti...e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio... arriva la musica...”

Musica di fondo:

“Come ho già detto, il primo passo verso il successo è di conoscere il ragazzo ma il secondo è di conoscere la sua casa. È solo conoscendo l'ambiente in cui vive al di fuori delle attività scout che si può sapere che lavoro conviene fare su di lui. Quando il capo si è assicurato simpatia ed appoggio da parte dei genitori del ragazzo, conducendoli ad una collaborazione reciproca e ad un primo interesse nel funzionamento del reparto e negli scopi del movimento allora il suo compito diviene relativamente meno gravoso” (B.P. Suggerimenti per l'educatore scout)

“... Non ci proponiamo di prendere il Suo posto nell'affetto del Suo ragazzo, ma soltanto di aiutarLa ad educarlo. Pertanto speriamo che anche Lei da parte Sua ci aiuterà venendo alle riunioni di Branco e alle prove di pista; interessando al lupettismo i Suoi amici e portando alcuni di loro alle nostre manifestazioni ...” (B.P. Taccuino)

“Un grande aiuto per la riuscita è quello di essere in contatto con i genitori dei Lupetti, consultare le loro idee e più specialmente interessarli, spiegando le ragioni dei diversi passi che fate. Dovreste far loro visita almeno una volta all'anno, invitarli alle manifestazioni del Branco ed al campo estivo ed ottenere il loro aiuto per il lavoro a casa del Lupetto” (B.P. Manule dei Lupetti)

Spartito:

È evidente che se applicato correttamente ovvero se gli strumenti vengono utilizzati con intenzionalità, il metodo scout educa già in quanto tale. Una volta che esiste la

consapevolezza del capo e l'entusiasmo del ragazzo non è necessario che i genitori ne condividano i principi. Sicuramente poter avere dei genitori consapevoli delle potenzialità dello scoutismo, che ne condividono i valori e che partecipano attivamente alla vita scout del figlio è un grande aiuto perché possiamo raggiungere il nostro obiettivo educativo, ma sicuramente non è indispensabile.

Tuttavia genitori e figli sono protagonisti di un'unica vicenda di vita nella quale anche noi capi ci inseriamo a pieno titolo nel momento in cui i ragazzi entrano nelle unità scout. Preoccuparci esclusivamente del rapporto con i figli dimenticandoci dei genitori è sicuramente un atteggiamento che a lungo andare può sicuramente portare a forti incomprensioni e soprattutto a forti disagi per i ragazzi stessi.

Il presupposto fondamentale è che lo scoutismo e quindi noi capi scout siamo un'agenzia educativa al servizio della famiglia, che affianca la famiglia nell'educazione dei loro figli.

Tuttavia il nostro compito come capi non è sicuramente quello di educare i genitori, ma è quello di cercare i genitori per spiegare loro i nostri principi, i nostri obiettivi educativi e ciò che sta alla base delle scelte che operiamo durante le nostre attività. Tutto questo con la necessità di ricordarsi che tocca a noi capi meritare fiducia per costruire una relazione proficua e con modalità chiare, senza equivoci, con la capacità di dar ragione "adulta" delle nostre iniziative, scelte, proposte di attività e di stili di vita. Purtroppo le occasioni non possono essere così frequenti e quindi non sempre è facile instaurare delle relazioni, soprattutto fra adulti, quando il tempo non ce lo permette. Compete però a noi capi riuscire, nelle seppur poche occasioni che abbiamo, instaurare con i genitori un rapporto di credibilità e fiducia, di rispetto ed autorevolezza "tra adulti".

Tutto questo, come sappiamo bene, si scontra con situazioni reali che fattivamente non permettono una relazione tra capi e genitori.

Da una parte ci sono genitori che non accettano in alcun modo una relazione, che non vedono lo scoutismo come una agenzia educativa ma semplicemente come una occasione di divertimento del figlio e di occupazione del fine settimana, dall'altra esistono oggi situazioni familiari che rendono difficile il nostro operare; si pensi alle sempre più presenti situazioni di separazione nelle quali madre e padre non condividono e non si sentono corresponsabili della scelta del figlio di partecipare alle attività scout. Non da ultimo si pensi a quei genitori che sono stati in passato nello scoutismo e soprattutto a coloro che sono stati anche capi scout.

Dal canto nostro quanta difficoltà facciamo a relazionarci con i genitori per le nostre fragilità personali e/o di Comunità Capi. Spesso il capo giovane fa fatica perché sente il divario di età, si sente indagato, si sente di non poter dimostrare di meritare fiducia. Per questo a volte si tende ad evitare completamente i contatti o li si limita all'indispensabile. A volte la relazione si limita alle semplici comunicazioni logistico-organizzative o alla descrizione sommaria delle attività. Sarebbe invece auspicabile che i capi parlassero con i genitori degli aspetti educativi e delle scelte valoriali che concorrono a far crescere i nostri ragazzi. Non è sicuramente facile; tuttavia il capo non

si deve sentire solo o abbandonato. Ogni capo deve poter sentire che alle spalle ha una Co.Ca. intera che hanno condiviso già prima lo stile e gli impegni che propone ai ragazzi e ai genitori.

Strumenti:

- Alle singole riunioni/attività arrivare qualche momento prima ed andare via qualche momento dopo, per avvicinare, chiacchierare e confrontarsi con i genitori
- Presentazione del progetto educativo attraverso una riunione o un pomeriggio giocato
- Elaborazione del PE di gruppo intervistando i genitori sui loro ragazzi e, in generale, per l'analisi del territorio
- Riunione ad inizio anno per condividere con i genitori le nuove staffe e i programmi dell'anno basati sul PE
- Presentazione del metodo (es. strumenti) durante la prima riunione dei genitori.
- Riunioni pre-campoevdB. Per spiegare le modalità
- Presentazione del PE con regolarità e anche altri documenti associativi (patto associativo, ...)
- Chiacchierate saltuarie in caso di difficoltà o problemi o a richiesta del genitore.
- Accettazione degli inviti a cena per incontrarsi nell'ambiente familiare
- Coinvolgimento dei genitori nelle problematiche del gruppo (es. carenza di capi).
- Biglietto di auguri natalizi contenente le date di tutti i campi estivi. Presenza di uno dei capi gruppo alle riunioni dei genitori delle unità - PPU
- Riunioni periodiche (programmi, campi, ...)
- Durante le uscite di gruppo (promesse e festa di fine anno) i genitori ci raggiungono la domenica e giocano con noi
- Far vedere le foto delle attività già fatte e tranquillizzarli
- Mandare ai genitori un biglietto di auguri per le festività
- Uscita di fine anno coinvolgendo le famiglie con tematiche scout
- Coinvolgere i genitori nell'animazione della Messa domenicale
- Riunione genitori delle unità con presenti i capi gruppo (riunioni dei genitori dei cuccioli/novizi del reparto/novizi del clan)
- Uscita di gruppo con una parte giocata dedicata ai genitori per farci conoscere meglio.
- S.Messa prima di Natale come momento sia di festa insieme, sia di presentazione di attività fatte o da fare
- Festa parrocchiale, come occasione di incontro anche delle famiglie dei ragazzi fuori parrocchia
- Giornate dei genitori ambientate
- Pattuglia genitori per l'organizzazione della festa di gruppo e altri eventi
- Cene di auto finanziamento dei reparti invitando i genitori
- Pranzo insieme a ragazzi e genitori alle salite, quasi solo a titolo conviviale
- Giornata dei genitori ai campi estivi (L/C ed E/G) con presenza dei capigruppo per

discutere di problematiche metodologiche e per un momento conviviale

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- È colui che promuove alcune “politiche” generali della Co.Ca. nei confronti dei genitori come ad esempio l'aiuto per le famiglie in condizioni economiche difficili o le attenzioni necessarie verso i figli di coppie separate e divorziate
- È colui che è conosciuto dai genitori e lo possono contattare con facilità per quei problemi dei quali risulterebbe imbarazzante parlarne direttamente con i capi unità
- È colui che è in stretto contatto con l'AE, pronti insieme a cogliere le difficoltà dei capi nei confronti dei genitori e pronti a trovare strategie per aiutare capi e genitori in questa relazione
- È colui che supporta i singoli capi nella relazione con i genitori, stimolando e suggerendo strategie
- È colui che presenta il PE ai genitori
- È colui che è garante delle scelte e della corresponsabilità della Co.Ca. di fronte ai genitori
- È colui che presenzia alle riunioni di Branca con i genitori e/o anche alla giornata genitori ai campi
- È colui che non tiene per se le confidenze dei genitori sui singoli capi ma è in grado di trasmetterle a tutta la Co.Ca. stimolando alla ricerca di possibili soluzioni

LA VITA ASSOCIATIVA DELLA CO.CA.

a cura di Elisabetta Pedrazzi e Massimo Breda

“Il tempo dell'ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconceitti...e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio... arriva la musica...”

Musica di fondo:

L'associazione ha investito molto sulla Co.Ca.

- con investimenti educativi:

- è qui e in nessuna altra parte che si fa il progetto di educazione, si pensa, si decide, si fa, si verifica
- c'è da condividere la responsabilità assunta verso i ragazzi
- si realizza l'impegno concreto a fare educazione, a sperimentare e verificare, a capire

- con investimenti formativi:

- l'associazione dichiara la Co.Ca. l'organismo che deve far regia tra le varie opportunità di formazione, vincolanti o facoltative, che l'associazione propone, per legarle al cammino di ogni Capo e alla formazione di un Capo che risponda a un profilo unitario
- la Co.Ca. è essa stessa luogo di formazione, di formazione permanente che parte dalle esperienze; che si aggancia al momento di progetto e poi quello della decisione e infine a quello della verifica. Anche tra adulti si impara facendo. Questo è il luogo in cui il fare ci sollecita alla competenza continua

- con investimenti partecipativi:

- è il primo luogo di democrazia associativa, spesso l'unico luogo in cui sperimentare alcuni processi da trasmettere poi nell'educazione: il confronto, il dissenso, la mediazione, la scelta, la responsabilità, la ricerca di errori, le correzioni comuni, la nuova capacità di scelte, sempre e completamente in un clima di impegno e di partecipazione attiva.
- è stata attribuita molta autonomia riguardante scelte di compartecipazione avvenute, a iniziative, a idee.
- è punto e nodo privilegiato per una rete di referenze e collaborazioni sul territorio.

Per la vita associativa la Co.Ca. è importante

- perchè è un organismo vicino alla realtà educativa che mantiene tutte le caratteristiche di elaborazione, progettazione, scelta, attuazione, verifica. La Co.Ca. non facilita forse la realizzazione, i ritmi di lavoro, ma crea un ambito di condivisione che può assorbire crisi, risolvere con la mobilità e la disponibilità i cambiamenti delle condizioni, fa sentire parte di un gruppo, non soli.
- perchè ci aiuta reciprocamente a imparare cose nuove, unisce nuove sensibilità e vecchi strumenti.

Questi elementi chiariscono e definiscono l'utilità della Co.Ca.; rimane il compito - la responsabilità - di ognuno di metterli in pratica e di rendersi protagonista della applicazione e dell'uso di tutti gli strumenti della Co.Ca. La Comunità Capi vive e funziona con l'interesse di tutti, se ogni capo si scommette, se si ha chiaro l'interesse dei ragazzi, se non si teme il confronto, se le gelosie interpersonali non ci fregano rischiando di rendere inutile tanto del tempo che impieghiamo. La Co.Ca. è un buon strumento, e come per tutti gli strumenti, occorre sapere a cosa serve, come si usa, e soprattutto volerlo usare bene.

Spartito:

Tutte le strutture associative sono al servizio della Co.Ca. ed in particolare sono al servizio di ogni singolo capo perché possa svolgere sempre al meglio il suo servizio educativo e di conseguenza le strutture associative concorrono in maniera indiretta alla realizzazione del progetto educativo di ciascun gruppo. Ma come è possibile rispondere in modo adeguato a questi bisogni se i capi non partecipano alla vita associativa e di conseguenza non rendono visibili le loro esigenze?

L'associazione e le sue strutture si aspettano dalla Co.Ca. un forte ritorno in termini di rielaborazione, di lettura della realtà, di approfondimento di tematiche pedagogico-metodologiche. E questo non può avvenire solamente all'interno della Co.Ca.; c'è la necessità di condivisione con altre Co.Ca., con altri capi, c'è la necessità di essere corresponsabili di progetti che coinvolgono più realtà dello stesso territorio. A volte si è in disaccordo con alcune scelte o non scelte dell'associazione; non ci si può limitare a criticare dall'esterno, è necessario e fondamentale essere, partecipare e vivere attivamente i luoghi opportuni dell'associazione per poter portare il nostro contributo, tenendo però presente che il fine ultimo di tutto sono i ragazzi che qualcuno ci ha affidato.

Eppure tutto questo è visto e vissuto con difficoltà. Non c'è il tempo per la partecipazione alla vita associativa, il tempo è già troppo risicato per il servizio con i ragazzi. Perché allora dedicare tempo alla Zona, alla Regione, alla lettura degli scritti che vengono dal nazionale? Perché la Co.Ca. deve "regalare" delle forze a lei indispensabili per ricoprire i ruoli di quadro associativo? Ma perché non c'è la curiosità di scoprire altri pensieri, altre modalità di utilizzo degli strumenti metodologici, altri modi di attualizzare le intuizioni di B.P.?

"Partecipare alla Vita Associativa non è altro che condividere il proprio vissuto, la propria maturità di Uomini /Donne credenti con altri Uomini/Donne che come noi hanno scelto una modalità di essere nel mondo, in poche parole significa costruire una relazione con la "Co.Ca.-Zona-Associazione".

Gli ambiti della vita Associativa sono luoghi dove si intraprendono cammini formativi, dove nascono idee per cui valga la pena lavorare, dove si definiscono nuovi orizzonti verso cui andaredove si passa, con l'aiuto dell'altro, dalla dimensione dell' "Io" alla dimensione del "Noi".

Partecipare agli eventi associativi non è quindi un'ulteriore fatica che ci viene richiesta come Capi dell'Associazione, ma è un dovere attraverso il quale manifestiamo il nostro essere Capi in comunione con altri Capi" ("La Co.Ca. Nuova" Regione Lombardia).

Strumenti:

- Ogni Capo deve essere cosciente di essere un attore protagonista del Grande Gioco dello scoutismo
- Ogni singolo capo deve sapersi concentrare anche sulla vita di Zona, impegnandosi in una presenza costante e fattiva, dove potrà sollecitare, chiedere e confrontarsi, per trovare alcune risposte e migliorare il proprio servizio
- Ogni capo deve sentire la responsabilità di partecipazione alle Assemblee di Zona perché queste rappresentano un alto momento di democrazia associativa che ha importanti ripercussioni sul servizio che ciascun capo svolge nel proprio gruppo
- Ogni capo si deve sentire responsabile della democrazia associativa che implica la partecipazione ma al tempo stesso una grande capacità di delega che presuppone onestà e fiducia
- La Co.Ca. deve riflettere ad inizio anno sui bisogni dei Capi, vagliare quelli che possono essere soddisfatti dalla Zona, e trovare momenti in cui mettere in comune il patrimonio acquisito in Zona dai Capi delle diverse Branche
- La Co.Ca. deve essere in grado in base ai bisogni di vedere se l'associazione al di là della Zona (regione, nazionale) offre occasioni che possono soddisfare questi bisogni
- La Co.Ca. deve utilizzare lo strumento del Progetto del Capo come strumento per la formazione/crescita dei capi e per riportare chiaramente a quali strutture fare riferimento per il proprio cammino formativo
- La Co.Ca. deve riservare nell'anno momenti di discussione su tematiche associative (vedi argomenti in discussione al Consiglio Generale)

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- È colui che deve “portare” la sua Co.Ca. in Consiglio di Zona, così da essere soggetto attivo nell’Associazione
- È colui che in Consiglio di Zona è protagonista del pensiero “politico” della zona
- È colui che si sente corresponsabile perché la Zona possa rispondere ai bisogni espressi dalle diverse Comunità Capi
- È colui che per primo partecipa alle proposte associative, sia a livello regionale che nazionale
- È colui che sente la necessità di continuare a formarsi all’interno dell’associazione e non solo
- È colui che conosce chiaramente le strutture associative e i servizi che queste possono offrire alla sua Co.Ca.
- È colui che aiuta i capi a definire le priorità e le modalità di partecipazione
- È colui che per primo stimola alla partecipazione associativa
- È colui che in Co.Ca. stimola la riflessione sulle tematiche associative

LA ZONA: PATTO TRA I GRUPPI

a cura di Marco Caruso

Chiudiamo gli occhi sicuramente riusciremo a cogliere che in lontananza si sente una musica, qualcun altro la suona e apparentemente sembra uguale quella dello spartito che abbiamo anche noi eppure ha qualcosa che la rende unica e speciale, qualcosa di diverso proviamo ad immaginare ora la nostra melodia arricchita da quella scala di SOL che abbiamo appena sentito o ancora in quella stessa musica starebbe proprio bene il nostro allegretto preferito oppure ancora viene in mente una nuova melodia che raccolga gli spartiti migliori da tutte le melodie che pervadono l’aria. Prontii... arriva la musica... una “musica d’insieme”!

Musica di fondo:

Tutti i Gruppi hanno l’obiettivo di offrire la proposta educativa dello scautismo a bambini, ragazzi e giovani. Ma i Gruppi non sono tutti uguali. Ognuno ha le proprie peculiarità. Gruppi in grandi città, gruppi in zone di periferia, gruppi che vivono un forte legame con la realtà parrocchiale, gruppi numerosi, gruppi che a fatica trovano ragazzi a cui proporre l’inserimento delle unità, gruppi che si sono appena formati, gruppi che hanno una storia decennale, gruppi con Comunità Capi numerose, gruppi con pochi adulti in servizio educativo. Qualunque sia, il Gruppo può bastare a se stesso? Affrontare da soli le sfide che il servizio di Capi nell’ambito di un determinato contesto territoriale mette inevitabilmente di fronte può essere una strategia, ma è quella vincente? O forse potrebbe essere utile costruire nuovi percorsi insieme ad altri che, eventualmente, stanno vivendo la nostra stessa problematica o difficoltà? E ancora potrebbe essere utile coordinarsi e confrontarsi con chi propone l’educazione secondo il metodo di B.P. nella stessa città o provincia a poca distanza da noi? Siamo sicuri che siamo totalmente indipendenti? Ad esempio, possono aver già affrontato alcuni temi che animano oggi il dibattito della Comunità Capi! E se questi temi sono di interesse diffuso, perché non creare una proposta formativa sinergica? E, non da ultimo, ci siamo chiesti se le azioni che il Gruppo ha messo in atto rispondono alle esigenze del contesto sociale in cui opera?

Spartito:

Una rete, un patto, un legame molto forte tra i Gruppi, un luogo privilegiato dove far circolare esperienze, confrontarsi, dibattere, formarsi, formulare elaborazioni, assumere decisioni che abbiano valenza politica nel portare la proposta educativa del-

lo scoutismo nel territorio (e tra questi anche i progetti di sviluppo e mantenimento dei gruppi). Se la ZONA si traduce in questo può adempiere al suo scopo primario di aiutare, sostenere e facilitare i gruppi e il servizio dei Capi (Capi Gruppo compresi!). La Zona deve trovare il suo punto di partenza dal Consiglio di Zona. Un Consiglio di Zona consapevole del suo ruolo di motore. Un Consiglio di Zona vissuto con protagonismo dai Capi Gruppo nell'ottica di una disponibilità al confronto; di un'apertura alla condivisione sincera del vissuto (punti di forza e criticità) della propria realtà (da cui tutti possono crescere e imparare); di una capacità di ascolto degli altri; di una corresponsabilità dell'operato dei gruppi vicini. Un Consiglio di Zona in cui i Capi Gruppo sanno fare sintesi dei bisogni e identificare le azioni opportune. Un Consiglio di Zona impegnato, con continuità, in attività formative e di sostegno.. Essere Zona, e con un Consiglio di Zona significativo, deve prioritariamente permettere la realizzazione di occasioni di formazione per i Capi che siano complementari a quelle vissute all'interno della Comunità Capi; essere aiuto indispensabile per i Capi Gruppo per una formazione nel ruolo; può essere sostegno decisivo per i gruppi che si trovano ad avere situazioni di difficoltà; può aiutare a rispondere meglio a richieste sul territorio individuando tempi e modo più opportuni per l'intervento; può aiutare i gruppi a farsi carico di realtà territoriali, attraverso azioni di coordinamento e relazioni con i livelli corrispondenti delle altre realtà educative e non.

Strumenti:

Il mandato:

Essere capo gruppo all'interno del Consiglio di Zona significa essere presente in funzione di un mandato ricevuto da parte della propria Comunità Capi perché possa essere rappresentata. Esercitare questo mandato richiede responsabilità ed esercizio per essere portavoce fedele della sintesi del pensiero della Co.Ca. e non del proprio.

La rete:

Essere capo gruppo significa essere una maglia della rete che è necessaria perché la Zona possa adempiere al proprio compito. Una rete fatta di relazioni e di corresponsabilità. Il capo gruppo è il tramite principale attraverso cui le istanze dei Gruppi possono raggiungere la Zona e viceversa attraverso cui la Zona può comunicare con i Gruppi. La rottura di una maglia può essere cruciale per l'efficienza dell'intera rete stessa...

Il Consiglio di Zona:

È il contesto fondamentale dove contribuire alla lettura della zona e dove deve avvenire il dibattito necessario in ogni processo decisionale. Nei momenti di incontro, la presenza del capo gruppo, unico conoscitore diretto della realtà della Co.Ca., è fondamentale.

La formazione:

È lo strumento chiave. Formazione nel ruolo che il capo gruppo può trovare all'interno del Consiglio di Zona. Formazione su temi educativi che deve essere progettata partendo dalle istanze e dalle esigenze delle Comunità Capi.

Le autorizzazioni:

L'affrontare con tutti i Capi Gruppo, in Consiglio, il tema delle autorizzazioni all'apertura di unità e gruppi è esercizio concreto della corresponsabilità della proposta educativa nel territorio di riferimento della Zona. L'agire sinergico di più gruppi su un medesimo territorio richiede che la discussione sull'autorizzazione non debba essere solo una questione tra il capo gruppo interessato e Responsabile di Zona.

Il "saper progettare":

L'azione della zona deve essere progettata. E in questo i Capi Gruppo rivestono un ruolo chiave, poiché sono chiamati, in una dimensione collegiale, a mettere in pratica la loro capacità di analisi e di sintesi. Sono chiamati anche ad essere sognatori, immaginando, insieme a tutto il consiglio, il futuro qualitativo e quantitativo dello scoutismo nella zona.

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- È garante del fatto che la zona possa vivere perché formata dai gruppi
- Ricerca nel Consiglio di Zona un'occasione di formazione permanente
- È capace di condividere le esperienze i punti di forza e le criticità del proprio Gruppo nel Consiglio di Zona
- È capace di portare la sintesi dei bisogni della propria Co.Ca. al Consiglio di Zona;
- È capace di individuare le strategie che la Zona può mettere in atto per rispondere ai bisogni delle Co.Ca. identificati come prioritari
- È capace di vedere la Zona e il Consiglio di Zona come opportunità di sostegno al superamento delle eventuali difficoltà del Gruppo
- È capace di riportare nei gruppi le decisioni e il pensiero di sintesi costruito a livello di Zona
- È capace di proporre ai capi la Zona come luogo di formazione e sostegno al proprio servizio educativo
- È capace di vivere e trasmettere ai capi la dimensione della democrazia associativa dell'assemblea di zona
- Sente la corresponsabilità nell'assicurare la qualità della proposta che i Gruppi fanno nell'ambito territoriale di riferimento della Zona

IL CAPO GRUPPO E IL CONSIGLIO DI ZONA

a cura di Elena Terziotti

Chiudiamo gli occhi sicuramente riusciremo a cogliere che in lontananza si sente una musica, qualcun altro la suona e apparentemente sembra uguale quella dello spartito che abbiamo anche noi eppure ha qualcosa che la rende unica e speciale, qualcosa di diverso proviamo ad immaginare ora la nostra melodia arricchita da quella scala di SOL che abbiamo appena sentito o ancora in quella stessa musica starebbe proprio bene il nostro allegretto preferito oppure ancora viene in mente una nuova melodia che raccolga gli spartiti migliori da tutte le melodie che pervadono l'aria. Prontii... arriva la musica... una "musica d'insieme"!

Musica di fondo:

Il Consiglio è insieme di capi accumulati dallo svolgere un servizio verso altri capi, un servizio non educativo ma educazionale, un servizio che si dipana dietro le quinte di un grande spettacolo: lo spettacolo è il gioco, l'avventura e il roverismo di tutti i ragazzi di una Zona.

È così quindi che vogliamo pensare al Consiglio di Zona: come a una fratellanza di capi (quadri) che insieme cercano di migliorare il servizio che tutti i capi della Zona possono offrire ai ragazzi.

Per far questo, il Consiglio ha molteplici funzioni, elencate nel **articolo 27 dello Statuto**:

- Promuovere la formazione e la crescita delle Comunità Capi attraverso la presenza ed il ruolo dei Capi Gruppo;
- Favorire il dibattito ed il confronto fra le Comunità Capi, il collegamento tra queste, gli altri livelli associativi ed il territorio e la circolazione delle informazioni;
- Tutelare, sostenere e valorizzare la proposta educativa delle Comunità Capi;
- Istruire i lavori dell'Assemblea;
- Redigere il Progetto di Zona secondo le indicazioni del Convegno Capi;
- Approvare e verificare i programmi annuali per la realizzazione del Progetto di Zona, comprensivi di tutte le attività coinvolgenti i soci giovani ed i soci adulti;
- Esprimere un parere sul bilancio preventivo predisposto dal Comitato di Zona;
- Assumere i compiti del Comitato, qualora deliberato in tal senso dall'Assemblea, affidando a membri del Consiglio stesso gli incarichi alle branche e quelli previsti in base al Progetto di Zona.

Spartito:

Un Consiglio funziona quando i capi che lo compongono innanzitutto credono che la sua funzione sia utile e che sia in grado di svolgerla correttamente. Perché ciò avvenga i capi gruppo sono chiamati a inizio mandato a prendere coscienza dei compiti del consiglio, verificare che le riunioni di consiglio mirino a questi e non ad altri, e sentire proprie tutte le finalità a cui il Consiglio è chiamato. Il ruolo del capo gruppo, diventa ancor più rilevante quando ci si interroga se il Consiglio svolga correttamente il proprio servizio. O forse dovremmo dire, con altre parole, se il Consiglio sia effettivamente al servizio dei gruppi, nell'ottica della sussidiarietà. Se ciò avviene, ogni capo gruppo si sentirà corresponsabile e protagonista all'interno del proprio Consiglio di Zona. Il ruolo del capo gruppo, come quello di tutti i quadri associativi, è un ruolo che tra le altre cose gli richiede di essere un ponte tra diversi livelli. Un ponte, quindi, che allo stesso tempo sappia mettere in collegamento e sostenere.

Ed entrambe queste azioni devono essere reciproche, ovvero non solo mettere in collegamento i bisogni o le ricchezze della propria Co.Ca. col consiglio, ma anche mettere in collegamento le decisioni assunte dal consiglio con la propria Co.Ca. e così pure non solo sostenere le esigenze del proprio gruppo a livello di zona, ma anche sostenere la zona agli occhi dei capi del proprio gruppo.

Con questi atteggiamenti, di consapevolezza del proprio ruolo e di servizio verso i gruppi da parte di chi lo compone, il Consiglio di Zona diventa un ambito in cui ogni capo gruppo può facilmente essere ponte di collegamento e di sostegno, perché sa che sarà ascoltato, aiutato, capito, valorizzato, indirizzato, corretto, seguito, amato. Lui e il suo gruppo. Il Consiglio è anche luogo di formazione permanente per il capo gruppo, non solo per le occasioni di formazione organizzate e destinate ai capi gruppo, ma anche e soprattutto perché osservando come viene preparato e gestito, il capo gruppo impara costantemente dall'esempio dei responsabili di zona e del comitato. Può anche accadere che siano i singoli capi gruppo che per esperienza o per attitudine, diventino indirettamente "formatori" nei confronti degli altri membri del consiglio: è compito di tutti valorizzare questi momenti e coglierne ogni possibile ricchezza.

Strumenti:

La presenza:

Il Consiglio è luogo di decisione ma anche di pensiero, per cui non è vero che esserci o non esserci sia la stessa cosa, o che possa bastare che sia presente a volte un capo gruppo e a volte l'altro. La presenza costante permette di conoscere e di farsi conoscere, di creare quella confidenza per dire e ascoltare che altrimenti renderebbe il consiglio un livello formale e distante.

La fedeltà:

Il capo gruppo in consiglio parla a nome della propria co.ca e non dicendo quello

che lui pensa a livello personale. Allo stesso tempo deve riportare in Co.Ca. quello stabilito dal consiglio. Si tratta di una fedeltà sia al proprio ruolo, che al livello che si rappresenta. È fedeltà anche saper proporre idee che possono non essere le nostre, ma che sono state votate e deliberate.

La corresponsabilità:

Il Consiglio si fa carico dei problemi di tutti i gruppi. Nessuno può disinteressarsi a un problema perché ritiene che in quel momento non lo riguardi. La ricchezza del consiglio sta nelle persone che lo compongono, nei vari punti di vista, nelle storie di chi è passato per una tribolazione prima di noi, più che nel possibile intervento dall'alto dei responsabili di zona.

La memoria storica:

Nella nostra associazione siamo bravi a dimenticare quello che abbiamo deciso, e si riparte sempre da capo mettendo in discussione anche quello che è già stato deliberato. Per questo a livello di zona diventano importanti le convocazioni precise con l'ordine del giorno curato nei particolari, affinché i partecipanti possano prepararsi, e i verbali, perché rimanga scritto quanto detto e deciso.

La verifica:

Se le cose non vanno, o se anche solo una cosa sembra non andare, il capo gruppo non solo ha il diritto ma anche il dovere di chiedere che venga verificata. E in fase di verifica, onestamente e correttamente, ciascuno si assumerà le proprie responsabilità per migliorare l'andamento del lavoro.

La pertinenza:

Le cose vanno dette nei luoghi deputati, non nei corridoi del dopo riunione. Pertinenza quindi dei luoghi dove si prendono le decisioni, ma anche del tipo di argomenti trattati, che non siano invece decisioni che spettano al singolo gruppo o ad altri livelli associativi.

Lo spirito di servizio:

Il Consiglio e il livello di zona deve stare attento a offrire cose che siano al reale servizio dei gruppi e il capo gruppo deve essere attento a controllare che sia così e che non vengano aggiunte cose da fare che non siano realmente utili ai capi.

- In quanto ponte tra il gruppo e la zona, lo stesso sentimento di affetto e di appartenenza che nutre verso il proprio gruppo, lo nutre e lo trasmette anche verso la propria zona
- Non ha paura di esporsi sia per chiedere aiuto sia per esprimere il proprio dissenso, quando è il tempo per farlo. Non ha paura nemmeno se è il caso di fare un complimento, perché, sebbene sempre rari, a tutti i livelli sono graditi!
- Ascolta, approfondisce, si mette nei panni degli altri. È consapevole delle ricadute del proprio dire o dei propri silenzi sui capi e sui ragazzi di zona, per cui sa calibrare con profondità e attenzione le proprie proposte e votazioni
- È preparato. Arriva alla riunione consapevole degli argomenti che si tratteranno e - quando necessario - ne discute preventivamente in Co.Ca.
- Sa ricercare tra gli membri del proprio consiglio (che siano altri capi gruppo o delcomitato) una o più persone con cui confrontarsi e consigliarsi circa le difficoltà legate al proprio servizio
- Riconosce ai quadri di zona anche il ruolo di formatori e sa cogliere e valorizzare l'aspetto formativo di ogni consiglio
- Sa ritagliarsi il proprio ruolo all'interno del consiglio, ruolo costruttivo per il consiglio e allo stesso tempo valorizzante delle proprie peculiarità

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- È il primo che crede nel proprio ruolo, nella responsabilità che ricopre e la riconosce, perché se non la riconosce lui stesso, sicuramente non potranno farlo gli altri

IL CAPO GRUPPO E IL RAPPORTO CON LA CHIESA LOCALE

a cura di Don Andrea Meregalli

Chiudiamo gli occhi sicuramente riusciremo a cogliere che in lontananza si sente una musica, qualcun altro la suona e apparentemente sembra uguale quella dello spartito che abbiamo anche noi eppure ha qualcosa che la rende unica e speciale, qualcosa di diverso proviamo ad immaginare ora la nostra melodia arricchita da quella scala di SOL che abbiamo appena sentito o ancora in quella stessa musica starebbe proprio bene il nostro allegretto preferito oppure ancora viene in mente una nuova melodia che raccolga gli spartiti migliori da tutte le melodie che pervadono l'aria. Prontii... arriva la musica... una "musica d'insieme"!

Musica di fondo:

Dal Patto Associativo AGESCI

Siamo così uniti dall'amore di Dio con tutti coloro che hanno questa stessa speranza e ci sentiamo responsabili, da laici e con il nostro carisma e mandato di educatori, di partecipare alla crescita di questo corpo che è la Chiesa, popolo di Dio che cammina nella storia. Operiamo in comunione con coloro che Dio ha posto come pastori e in spirito di collaborazione con chi si impegna nell'evangelizzazione e nella formazione cristiana delle giovani generazioni, anche partecipando alla programmazione pastorale. Per vivere questa esperienza di fede, che deve sempre crescere e rinnovarsi nell'ascolto della Parola di Dio, nella preghiera e nella vita sacramentale, apparteniamo a comunità che trovano il loro momento privilegiato nella celebrazione dell'Eucaristia e che si sforzano di informare la loro vita a uno spirito di servizio, come espressione concreta della carità.

Può forse suonare un po' strana questa prima nota d'apertura: il Capo scout e ancora di più un gruppo scout AGESCI, quando fa scoutismo, fa una azione ecclesiale. Al pari che il valore politico della scelta del servizio educativo su un territorio, questa scelta è anche una scelta ecclesiale. Anche se non deriva da un mandato, ma, potremmo dire così, è frutto della libera iniziativa di membri adulti della comunità cristiana. La ragione di questa affermazione sta nel fatto: quel gruppo di adulti, che si raduna attorno al progetto educativo e che lo realizza per dei bambini, dei ragazzi e dei giovani con il metodo scout condiviso dentro l'associazione, ha nella sua intenzionalità

quella di far crescere dei buoni cittadini che lo siano anche perché cristiani. La Chiesa riconosce questa libera iniziativa come buona e per questo affida al gruppo scout un AE, questo sì dovrebbe avere un mandato ecclesiale, perché la accompagni.

Un gruppo di cristiani, seconda nota d'apertura, è Chiesa anzitutto quando si raduna attorno al Vangelo e alla Eucaristia, quando fa Messa. Tutti noi conosciamo il fascino delle celebrazioni fatte al campo o in uscita, ma per sua natura la Messa non è mai, anche quando così potrebbe sembrare all'esterno, un atto privato, non è mai un rito da celebrare a porte chiuse tra pochi intimi, la Messa è sempre per tutti, lo dice il Signore nelle sue parole che noi ricordiamo nel cuore della celebrazione. Le nostre belle celebrazioni nei boschi, la sera attorno al fuoco, i nostri bei riti più sciolti e coinvolgenti non possono rimanere prigionieri della nostalgia, ma devono aprirci a ritrovarci con gli altri credenti attorno al Vangelo e alla Eucaristia in quella comunità che non è ancora fatta da tutti, ma che sa essere segno di questa universale convocazione. Attorno alla Messa della domenica, terza nota d'apertura, si raccolgono altre libere iniziative e altre iniziative, chiamiamole più istituzionali; ognuna cerca di condurre alla Messa e di partire dalla Messa per andare nel mondo a vivere quello che abbiamo celebrato. Quando usciamo dalla Messa i fili della relazioni si allungano, ma se non vogliamo rimanere soli, se non vogliamo sentirci soli nella responsabilità di essere cristiani nel mondo occorre che dei fili rimangano, i fili di una fraternità che non viene meno anche quando non siamo tutti raccolti nella stessa casa.

Spartito:

Dopo queste note di apertura il resto dello spartito non scorre sempre in modo liscio, non è sempre facile rimane nella tonalità giusta e continuare a suonare una musica armonica. Non possiamo nasconderci tante difficoltà e tante fatiche che lo scorrere della vita delle nostre parrocchie e dei nostri gruppi incontrano.

Ma è importante che si parta sempre dalle note giuste, altrimenti di strada non se ne fa tanta. Allora noi non sogniamo la parrocchia condominio, dove ognuno vive nel suo appartamento la sua vita e dove i rapporti tra chi vive nei diversi appartamenti è affidata alle regole del buon vicinato, non disturbarsi vicendevolmente, essere tolleranti gli uni verso gli altri, essere disposti a quel minimo di condivisione che è necessario per il buon vivere insieme. Non vogliamo la parrocchia stazione di servizio quella dove andare per ottenere i servizi necessari alla vita cristiana, le cose che da soli non possiamo fare; quella dove siamo clienti e come tali puntiamo ad avere il massimo dando il minimo. Bisogna pagare dazio, essere disposti a farsi carico di qualche prestazione richiesta, in cambio di quello che alla parrocchia chiediamo, una sede, un AE, quella ospitalità di cui abbiamo bisogno. Noi sogniamo una parrocchia fatta da adulti che, raccolti attorno al Vangelo e alla Eucaristia, condividono il desiderio di aiutarsi nella formazione della propria coscienza cristiana, di aiutarsi nel discernimento dei progetti con cui dare inizio qui e ora al progetto del Padre, nella propria vocazione personale e nelle azioni condivise con altri; una comunità che sa essere in questa fetta del mon-

do con la sua cura per i piccoli, la sua attenzione ai poveri, che dove vivere e testimoniare la prossimità tra di noi e verso quelli che sentiamo più lontani, che non sia solo un bel club degli amici del fine settimana, ma che sa aiutare ad andare e a stare nel mondo per annunciare e costruire il Regno. Un parrocchia così noi la sogniamo anche perché un pop di questo sogno noi sentiamo di aver incominciato a costruirlo nella nostra e con la nostra Comunità Capi. Il nostro servizio ci fa essere non solo cittadini attivi che cercano di lasciare il mondo un po' meglio di come lo hanno trovato, ma anche cristiani attivi che vogliono lasciare la Chiesa, la Chiesa in cui vivono, un po' meglio di come la hanno trovata, e di farlo insieme con gli altri.

Strumenti:

• Condividere il sogno:

la Comunità Capi non può solo subire il peso del costo da pagare per stare dentro una parrocchia. Il progetto attorno a cui la Comunità Capi si ritrova è un progetto che nasce da un sogno: un sogno sul territorio che abitiamo e sulla comunità cristiana nella quale viviamo. Noi non abbiamo solo da chiedere dei servizi e da dare in cambio delle prestazioni. Noi abbiamo un sogno che vogliamo condividere con altri e incominciare a realizzare con altri. Noi abbiamo un progetto attorno a cui ci stiamo impegnando, la nostra impresa, fare scoutismo in questo territorio, è il contributo che noi offriamo a tutta la comunità civile ed ecclesiale nella quale viviamo. Occorrerà che tutto questo sia iscritto nel DNA delle nostre Comunità Capi, che sia condiviso tra di noi e che poi sappiamo approfittare di tutte le occasioni per comunicarlo e condividerlo con gli altri.

• Costruire buone relazioni:

forse non possiamo dirci maestri di buone relazioni e di un metodo per lavorare insieme, crescere insieme, per essere comunità, però ci proviamo, facendo i conti con le fatiche, i fallimenti, ma anche con le soddisfazioni dello scoprire che è bello vivere insieme come fratelli e sorelle. Perché tutto questo deve finire circoscritto dentro al Comunità Capi, perché non possiamo essere esportatori del nostro modo di essere di fare. Non vado al Consiglio Pastorale perché ci devo andare, o al Consiglio dell'oratorio come all'assemblea del condominio, ci vado perché credo che possano essere la "Comunità Capi" della parrocchia o dell'oratorio e abbiamo da portare la testimonianza di quello che siamo, di quello che facciamo e di come lo facciamo.

• Se tutto fosse già a posto:

lo scouting ci ha insegnato una cosa, noi guardiamo, osserviamo e così scopriamo che tutto non è a posto e da lì nasce l'impresa di mettere almeno una cosa a posto. Se tutto fosse già a posto dove sarebbe il bello dell'avventura della vita, cosa avremmo da fare? certo potremmo vivere di feste, godere della bellezza del creato, vivere un settimo giorno eterno, ma per ora siamo ancora in mezzo ai giorni della settimana, con tante cose ancora da fare. Questo sano realismo ci serve per stare dentro la comunità cristiana, che è la nostra Chiesa, senza fuggire, senza sottrarci dalle

responsabilità. C'è uno scouting da vivere anche nella parrocchia.

• Vedere il 5% di buono che c'è in tutti:

perché non ci deve essere anche nel mio parroco? se lo cerchiamo anche nel più difficile dei ragazzi della nostra unità, nel più ostico dei capi del nostro gruppo, perché non cercarlo anche nel nostro parroco? o nei "senatori" della parrocchia, quelli che hanno sempre qualcosa da rimproverare e mai un apprezzamento da fare, quelli che gli scout servono solo per certi servizi che non son mai quelli che a noi stanno più a cuore? Potremmo dire questione di stile.

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- È il primo che nella Co.Ca. deve coltivare queste convinzioni e deve aiutare la Co.Ca. a far sue queste prospettive, insieme con l'AE deve curare la formazione di un' coscienza ecclesiale tra i capi e deve aiutare la Co.Ca. a pensare il proprio progetto di gruppo anche in una prospettiva ecclesiale
- Deve curare la costruzione di buoni rapporti con la parrocchia, il parroco, il Consiglio Pastorale, favorire soprattutto che il resto della comunità conosca il gruppo scout, impari a capire quali sono i progetti e le attività, soprattutto le finalità educative del gruppo. Non possiamo dare per scontato che gli altri sappiano chi siamo e cosa facciamo
- Deve aiutare la Co.Ca. a conoscere la parrocchia, a vederla non solo come una casa dove abitiamo, ma come una casa dove vogliamo abitare, aiutando i capi a trovarne le ragioni, non può dare per scontato che i Capi, soprattutto i giovani capi abbiano già acquisito il senso ecclesiale del loro servizio, che abbiano consapevolezza che il loro è un servizio anche ecclesiale
- Deve essere un facilitatore, aiutando a superare le fatiche e le difficoltà deve incoraggiare e sostenere, in certi casi deve fare saper fare da mediatore, per affrontare le difficoltà e superarle, sapendo che non esiste una buona o cattiva situazione, esiste una buona o cattiva attrezzatura per affrontarla
- deve trovare e avere un alleato prezioso per sé. per creare occasioni formative, per gestire nella Co.Ca. e nella parrocchia buone e costruttive relazioni nell'AE

IL CAPO GRUPPO E LA SUA RAPPRESENTATIVITÀ DELLA COMUNITÀ CAPI

a cura di Saula Sironi e Imerio Cortinovis

Chiudiamo gli occhi sicuramente riusciremo a cogliere che in lontananza si sente una musica, qualcun altro la suona e apparentemente sembra uguale quella dello spartito che abbiamo anche noi eppure ha qualcosa che la rende unica e speciale, qualcosa di diverso proviamo ad immaginare ora la nostra melodia arricchita da quella scala di SOL che abbiamo appena sentito o ancora in quella stessa musica starebbe proprio bene il nostro allegretto preferito oppure ancora viene in mente una nuova melodia che raccolga gli spartiti migliori da tutte le melodie che pervadono l'aria. Prontii... arriva la musica... una "musica d'insieme"!

Musica di fondo:

Giorgio Gaber "La libertà"

Dallo Statuto AGESCI 2008

Art. 20 - Comunità Capi

La Comunità Capi nelle forme che ritiene più opportune **esprime** tra i capi un capo gruppo e una capo gruppo..che d'intesa con l'assistente ecclesiale di gruppo e avvalendosi dell'aiuto della Comunità Capi curano l'attuazione degli scopi: elaborazione e gestione del PE, l'approfondimento dei problemi educativi, la formazione permanente e la cura del tirocinio dei soci adulti; l'inserimento dell'associazione nell'ambiente locale.

Art. 21 - Progetto educativo del Gruppo

Il Progetto educativo del Gruppo, ispirandosi ai principi dello scoutismo ed al Patto associativo, individua le aree di impegno prioritario per il Gruppo a fronte delle esigenze educative emergenti dall'analisi dell'ambiente in cui il Gruppo opera e indica i conseguenti obiettivi e percorsi educativi.

Il Progetto ha la funzione di aiutare i soci adulti a realizzare una proposta educativa più incisiva: **orienta** l'azione educativa della Comunità Capi, favorisce l'unitarietà e la continuità della proposta nelle diverse Unità, **agevola** l'inserimento nella realtà locale della proposta dell'Associazione. A tal fine il Progetto educativo è periodicamente verificato e rinnovato dalla Comunità Capi.

Spartito:

Abbiamo maturato la consapevolezza che non tutti sono idonei al ruolo e pertanto è necessario l'esercizio di una forte corresponsabilità nella scelta: sottolineiamo il termine **esprime**, "**guardarsi dentro per spremere fuori**" che implica una grande capacità di trasparenza e di condivisione nella scelta.

Approfondire le motivazioni che spingono il singolo all'accettazione del ruolo passando attraverso un'attualizzazione delle scelte di servizio.

Il capo gruppo si configura come colui che all'interno della Comunità Capi è riconosciuto autorevole. Tale autorevolezza si esprime nella capacità di leggere la propria comunità rispetto alla dimensione relazionale tra i capi. Dimensione che si concretizza attraverso la conoscenza della storia di ciascun capo e la condivisione dei valori di riferimento di quella comunità, con la consapevolezza che "educazione è tutto ciò che ci trasforma, ci migliora e ci fa stare meglio.

Strumenti:

La concretizzazione dei mandati associativi:

- Capacità di portare le istanze educative del proprio gruppo in zona
- Coltivare nei capi il senso di appartenenza ad un'associazione
- Costruire reti educative per sperimentare nuove risposte ai bisogni del territorio
- Essendo parte della Chiesa assumersi la responsabilità di testimoniare le nostre scelte all'interno della dimensione locale
- Dialogare con le famiglie, principali responsabili dell'educazione dei ragazzi, nell'elaborazione di una proposta educativa unitaria.

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- Conosce le storie dei suoi capi è in grado di leggere le loro biografie
- È disponibile all'ascolto e a fare silenzio
- È capace di mediare internamente ed esternamente alla Comunità Capi ma consapevole anche di decidere e indirizzare
- Ha la capacità di generare idee e promuovere progetti
- Non si isola ma sa creare alleanze dentro e fuori l'associazione
- Rischia perché chi non rischia non educa
- Prende posizioni con la consapevolezza che sono l'espressione del pensiero condiviso della Comunità Capi
- Vive con leggerezza il ruolo, prendendosi sul serio ma anche sapendo ironizzare su sé stesso (lo dice anche B.P.)

MANDATI E RUOLI IN CO.CA.

a cura di Saula Sironi e Imerio Cortinovis

Chiudiamo gli occhi sicuramente riusciremo a cogliere che in lontananza si sente una musica, qualcun altro la suona e apparentemente sembra uguale quella dello spartito che abbiamo anche noi eppure ha qualcosa che la rende unica e speciale, qualcosa di diverso proviamo ad immaginare ora la nostra melodia arricchita da quella scala di SOL che abbiamo appena sentito o ancora in quella stessa musica starebbe proprio bene il nostro allegretto preferito oppure ancora viene in mente una nuova melodia che raccolga gli spartiti migliori da tutte le melodie che pervadono l'aria. Prontii... arriva la musica... una "musica d'insieme"!

"Non puoi insegnare nulla ad un uomo: puoi solo tirar fuori quello che ha dentro."
Galileo

Musica di fondo:

Giorgio Gaber "I mostri che abbiamo dentro"

Dal documento Modello Unitario Campo Capi Gruppo

Il capo gruppo ha un vissuto personale che lo porta ad essere sufficientemente adulto da potersi proporre come accompagnatore di altri adulti in un percorso formativo.

Dal documento Linee guida per il nuovo modello di formazione capi

La formazione non passa solo attraverso gli eventi ma anche attraverso l'coinvolgimento effettivo delle Comunità Capi delle zone ecc. con le rispettive competenze. È necessario far circolare sempre di più una cultura della formazione: la formazione è utile a me, al mio servizio ai ragazzi che mi sono affidati, non è qualcosa a cui sono obbligato a partecipare.

Spartito:

Risulta evidente come il bisogno primario riguardi una ricerca di una identità personale solida da giocare in un modo sereno è necessario quindi che venga definito un percorso personalizzato, ricercato all'interno e all'esterno dell'associazione. Tale percorso deve essere ricco di luoghi di confronto, di assunzioni di responsabilità nella dimensione generativa e di non delega, di testimonianza del nostro agire coerente con il nostro pensiero e di capacità di verifica sia per gli obiettivi raggiunti sia per il percorso effettuato.

Strumenti:

- **Percorsi di formazione al ruolo:**
campo capi gruppo proposto a livello regionale, per i quali potrebbe essere interessante avere anche una verifica da parte delle zone per riprogettare il percorso
- **Percorsi di formazione nel ruolo:**
lasciata all'organizzazione delle zone che tenga presente anche di percorsi su intelligenza emotiva, la relazione in un gruppo di adulti e la formulazione di percorsi che diano indicazioni su come gestire empatia, mediazione, provocazione, conflitto rischio e pericolo
- **Valorizzazione del consiglio di zona:**
che oltre ad essere momento di approfondimento delle situazioni educative diventi anche un momento di formazione personale
- **Partecipazione a momenti formativi proposti anche da altre associazioni:**
per arricchire la riflessione sui temi dell'ambito educativo e del prendersi cura delle giovani generazioni
- **Responsabilizzare**
l'adulto a attivare delle reti di interesse che sono viste come un'opportunità per conoscenze e non come dispersione di risorse

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- porta in sé la chiarezza e la consapevolezza che sta a lui parlare di:
 - Senso di fare educazione
 - Passione educativa
 - Scelta politica del fare educazione
 - Consapevolezza giunto elastico tra capo e associazione
 - Capacità di far rete con un territorio
 - Desiderio di sperimentare

COME FAVORIRE LO SVILUPPO

a cura di Claudio Rivolta

“Il tempo dell’ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconcetti...e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando...”

Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di vedere la vita del nostro Gruppo in ottica di sviluppo, di andare oltre, di vedere le situazioni dei Gruppi vicini come fossero le nostre in spirito di corresponsabilità del loro e nostro buon funzionamento; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio ... arriva la musica...”

Musica di fondo:

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 rinforzare l’immagine dello scautismo e affermare la cultura scout. Cose non scontate in 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 aumentare anche la sua visibilità.

Occorre risottolineare il fondamentale ruolo della Zona, come livello in cui si trattano tutte le problematiche relative al mantenimento e allo sviluppo dei Gruppi, con mentalità progettuale e con spirito coraggioso. Le Co.Ca. tendono ancora troppo a cercare da sole le risorse necessarie per il loro sostegno o decidono da sole di chiudere le unità, questo pensiero debole va superato.

A questo ruolo centrale della Zona ci si dovrebbe arrivare tramite una presa di coscienza da parte di tutti i Capi Gruppo, al fine di valorizzare e autovalorizzare il Consiglio sui vari aspetti della vita della Zona e in particolare su quello del sostegno, condividendo costantemente e lealmente le situazioni dei vari Gruppi, soprattutto di quelli più vicini coi quali è utile intraprendere un cammino di gestione corresponsabile dei problemi e delle opportunità, lavorando in un buon clima fraterno e sereno.

Occorre anche una coraggiosa apertura al territorio, “smettiamo di giocare solo in casa”: invece di aspettare solo le proposte di altri per aderirci o meno, 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.

Spartito:

Perché i capi permangono in Co.Ca. ? Probabilmente ci sono 2-3 capi che si impegnano molto per il Gruppo e riescono a tenere per un po’ impegnati altri meno coinvolti, fino a quando non trovano altri 2-3 capi che si impegnano a fondo.

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 apposito capitolo in “La nuova Co.Ca.: per una Co.Ca. formativa, piacevole e di sostegno al servizio educativo”, pagg. 7-10).

Come entrare in rapporto significativo e accettato coi capi per supportare intelligentemente una Co.Ca. in difficoltà ? Le Co.Ca. hanno difficoltà a progettare nel lungo tempo, e a esplicitare i problemi che vivono all’interno. 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.

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.

Strumenti:

• Reti di adulti:

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 Co.Ca., sia per aspetti logistici e meramente organizzativi.

• **Coordinamento di pochi Gruppi vicini:**

È utile affrontare stabilmente insieme tra 3-5 Gruppi vicini gli aspetti legati allo sviluppo di quei Gruppi (inserimento 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 coi Gruppi vicini. I coordinamenti dei Gruppi vicini sono un valido strumento del Consiglio di Zona, per mettere in relazione i Capi Gruppo e i capi tra di loro e farli ragionare sulla presenza dello scautismo in quel territorio, in modo che arrivino ad essere corresponsabili di tale presenza, lavorando in maniera approfondita su quella realtà individuando modalità migliori per mantenimento e aperture. Rimane indispensabile una costante condivisione dell'operato di questi "coordinamenti" in Consiglio di Zona, che eviti qualsiasi eventuale deriva di eccessivo frazionamento delle Zone.

• **Adulti disponibili ad iniziare l'attività di capo scout:**

In più 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 ad impegnarsi nel servizio coi ragazzi. 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:**

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 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.

• **Collaborare senza fondersi:**

Per supportare momenti di eccessiva debolezza di uno o di entrambi i Gruppi, permette 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'amalgamare per forza le abitudini/ tradizioni e si mantiene l'obiettivo di rilanciare 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.

• **Gemmazione di una Co.Ca. già esistente:**

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, magari dal secondo o meglio dal terzo Branco-Cerchio, 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.

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- È il primo della Co.Ca. ad aprirsi alla mentalità di sviluppo, all'attenzione alle realtà vicine associative e non, alla lungimiranza e al coraggio di avviare nuove imprese
- È il primo che richiama la Co.Ca. ad andare oltre all'esigenza del momento, a vedere come si potrà essere tra qualche anno, in conseguenza alle scelte di oggi
- È colui che con il suo modo di organizzare e gestire le attività della Co.Ca. riesce ad aiutare e sostenere i capi nella gestione del proprio servizio educativo
- È colui che riesce a lanciare una nuova impresa e a coinvolgere in essa i capi della propria Co.Ca., aiutando a riconoscere in tale impresa le positività presenti e future per i ragazzi del territorio, ma anche per i capi stessi
- È capace di portare le difficoltà del proprio Gruppo ai Gruppi vicini, al Consiglio di Zona per individuare insieme ad essi le strategie più opportune per superarle
- È capace di portare la sua esperienza acquisita per aiutare in Consiglio di Zona gli altri Capi Gruppo a trovare le soluzioni alle difficoltà dei Gruppi e il coraggio di lanciarsi in nuove imprese

LA COMUNICAZIONE: LA GESTIONE DI UN GRUPPO DI ADULTI

a cura di Marco Pietripaoli

“Il tempo dell’ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconcezioni...e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio... arriva la musica...”

Musica di fondo:

Un gruppo è un organismo vivente. Proprio come una pianta, un cane, un uomo. Un gruppo nasce, vive e muore; si nutre e scarta, si riposa e produce, vive di emozioni, ma è anche razionale. Un gruppo non è l’insieme delle persone che lo compongono, non è la semplice sommatoria, non è la media di quello che pensano e fanno i propri membri. Per questo un animatore, un conduttore, un leader di un gruppo è necessario che abbia contemporaneamente attenzione ai singoli e cura del gruppo in quanto tale. Non è per niente facile, perché occorre essere un po’ strabici, guardare contemporaneamente ai singoli e all’insieme, ascoltare e interagire con ciascuno, ma anche tenere il tutto in una dimensione che soddisfi e dia senso collettivo.

Un gruppo è un “gruppo maturo” quando, ad esempio, i suoi singoli membri mentre considerano i diversi aspetti nel prendere una decisione, non si esprimono dicendo «lo preferisco questa soluzione», ma «lo penso che per il nostro gruppo sia meglio questa soluzione», anche se il singolo personalmente preferirebbe altro. Sinteticamente possiamo dire che un gruppo è un insieme di persone che hanno obiettivi comuni e che interagiscono per il loro raggiungimento. Quindi si sta insieme per uno scopo e contemporaneamente si vive.

Un gruppo non può non oscillare tra due tipi di attività:

- di lavoro, cioè la cooperazione cosciente e razionale dei membri verso obiettivi oggettivi
- di vita emotiva, l’attività istantanea, spesso inconscia e irrazionale, che reagisce di fronte ai rinforzi e alle minacce della propria identità.

Una Comunità Capi vive del proprio lavoro (progettare, realizzare e verificare l’educazione col metodo scout di bambini, ragazzi e giovani, affidati da dei genitori in un de-

terminato contesto locale) e si nutre della propria vita emotiva (le reazioni ai rinforzi e alle minacce che nascono internamente al gruppo, dall’associazione, dagli opinion leader territoriali,). Entrambe le dimensioni sono copresenti e occorre trovare nel tempo diversi punti di equilibrio. Risulta molto pericolosa la vita di una Comunità Capi totalmente orientata al compito o solo ai sentimenti.

Spartito:

Possiamo codificare i gruppi in funzione della:

Dimensione	Piccolo - consente relazioni “faccia a faccia”
	Grande - impossibilità di percepire contemporaneamente tutti i membri
Struttura	A struttura labile - ruoli non definiti
	A struttura stabile - ruoli codificati
Durata	Temporanei - a durata predeterminata
	Duraturi - a durata indeterminata
Relazione	Psicologico - relazione spontanea centrata su bisogno avvertito
	Sociologico - relazione formale centrata sul ruolo ricoperto

Le Comunità Capi sono piccoli gruppi con struttura stabile, duraturi con relazioni prevalentemente psicologiche. Infatti sono gruppi di 8-15 persone che si auto-assegnano specifici incarichi, che si pongono l’obiettivo di continuare a esistere nonostante un ricambio dei propri membri, che avvertono primariamente il desiderio di volerne far parte.

Questo comporta che in tale tipologia di gruppi occorre fare molta attenzione alla:

- **coesione** del gruppo, promuovendo il senso di appartenenza collettivo (ma non troppo forte, al punto di porre la propria identità contro altri gruppi locali, parrocchiali, della Zona scout)
- **conformità**, curando la formazione ai valori e alle norme, facendo pressione ai membri perché vi si adeguino (ma non troppo, permettendo dibattito interno ed evitando l’omologazione acritica)
- **appoggio**, offrendo supporto psicologico agli individui e supporto operativo contro le minacce esterne (ma non troppo, evitando che i singoli non si emancipino sviluppando le proprie caratteristiche)
- **struttura**, ponendo attenzione ai diversi ruoli (leader, gregario, moderatore, esperto, deviante, conformista, novizio, anziano,) che siano funzionali e non bloccanti le relazioni.

Occorre altresì considerare che i comportamenti perseguiti dai singoli e dal gruppo stesso possono essere identificati in tre grandi classificazioni:

• **comportamenti finalizzati all'obiettivo del gruppo**

produrre iniziative e proposte, ricerca di informazioni e/o opinioni, offrire informazioni e/o opinioni, chiarire e elaborare, riassumere, cercare il consenso, fare verifiche,

• **comportamenti finalizzati alla manutenzione del gruppo**

facilitare la comunicazione, incoraggiare, costruire mediazioni, fissare standard, armonizzare posizioni diverse,

• **comportamenti finalizzati all'identità del gruppo**

fiducia e sfiducia interna, dipendenza e contro dipendenza, lotta e controllo, obiettivi individuali e di gruppo, accoppiamento e abbandono,

Tutto quello che accade in un gruppo ha un suo senso e non è bene o male a priori, ma va considerato nell'ambito della vita evolutiva del gruppo. Certi comportamenti in un gruppo "giovane" possono essere considerati tollerabili, ma non in un gruppo esperto e viceversa; altri possono assumere diversi significati se vissuti in un gruppo coeso oppure in uno affaticato o in un altro che vive una fase progettuale, ...

Strumenti:

Quali sono i fattori che favoriscono la formazione di un gruppo psicologico, quale è una Comunità Capi? Certamente un **numero di componenti contenuto**, che favorisce la possibilità di interazione tra le persone, non asfittiche da un lato e non anonime dall'altro. Senza dare regole, ma è chiaro che Comunità Capi di 6 o 20 persone hanno strutturalmente ovvie difficoltà a operare.: in questi gruppi è più difficile avere la percezione di soddisfare i propri obiettivi (personali e comunitari).

L'**empatia** tra le persone e la realizzazione di **attività operative** di tipo cooperativo ovviamente favoriscono il funzionamento di un gruppo. Senza andare a scomodare le moderne tecniche formative "outdoor", da sempre sappiamo che una uscita di Comunità Capi, con un po' di strada, la cucina in comune e una cantata assieme ben fatta (oltre a un intenso e curato programma di lavoro), hanno un effetto positivo di consolidamento del gruppo ben maggiore che 10 riunioni in sede.

Questo non toglie che i Capi Gruppo debbano curare la **preparazione** e la gestione della riunione di Comunità Capi pensando non solo all'odg e ai contenuti decisionali, elaborativi, informativi, formativi e di verifica, ma anche alle interazioni che si potranno sviluppare tra le persone, a come favorirle e/o contenerle.

Talvolta vi sono **diverse situazioni** che favoriscono il potenziamento o la disgregazione di un gruppo psicologico: la necessità di affrontare un "nemico comune", l'isola-

mento, la forte omogeneità di appartenenza sociale dei singoli, vivere una situazione "sgradevole". Sono situazioni delicate che in genere non ci si va a cercare, ma che quando capitano oltre che dover essere operativamente affrontate hanno anche significative ripercussioni sulla vita del gruppo stesso, e non sempre positive, anzi! Il capo di un gruppo lo deve sapere e quindi si muoverà con molta attenzione aiutando il gruppo a decodificare, durante e dopo, quello che è avvenuto sia sul piano dei compiti che quello delle emozioni.

Ovviamente ci si può dotare di alcune modalità di verifica periodica utile a **rileggere l'esperienza vissuta**, decodificare quanto avvenuto e riposizionare elementi razionali e irrazionali con cui tutti dobbiamo fare i conti.

Ad esempio, a tutti i membri della Comunità Capi, una volta all'anno o quando serve, si può chiedere:

- il gruppo aveva informazioni sufficienti per condurre in modo soddisfacente la discussione?
- quali sono state le idee e le proposte che hanno favorito lo sviluppo del gruppo?
- quali sono state raccolte all'unanimità e attuate?
- quali idee e proposte emerse non utilizzabili che hanno rallentato o distratto il confronto nel gruppo?
- quale è l'atmosfera "dominante" durante i lavori?
- vi sono state qualche difficoltà nella comunicazione tra le persone o tra alcune persone?
- vi sono stati comportamenti che impedivano lo svolgersi delle elaborazioni comuni?
- mi sento soddisfatto delle decisioni prese dal gruppo?
- come percepisco gli altri membri del gruppo?
- ho l'impressione che siano soddisfatti delle decisioni prese?
- ho impressione che i miei contributi al lavoro di gruppo siano stati presi in giusta considerazione?
- i contributi degli altri membri sono stati presi in considerazione da me?
- ho impressione che i membri hanno sempre collaborato attivamente nella soluzione dei problemi?
- se fossi stato chiamato a dirigere la discussione, in che modo l'avrei fatto?

Oggi in un contesto sociale che in modo ambivalente punta alla iperspecializzazione e contemporaneamente tollera comportamenti e atteggiamenti ampiamente superficiali, credo sia da considerare una virtù non avere la pretesa che tutto funzioni bene sin dall'inizio ma accettare anche risultati parziali purché, con tutta la Comunità Capi, ci si ponga insieme obiettivi e **strategie "incrementali"**, cioè darsi mete progressivamente più complesse e impegnative: se dovremmo fare 10, ma normalmente facciamo 3, accontentiamoci per ora di fare 5, ma contemporaneamente programiamo che l'anno prossimo faremo 6 e poi quello dopo ancora riusciremo a fare 7

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- È un leader
- È un “capo riconosciuto” e indicato da tutta la Comunità Capi. Per esercitare il compito primario di animazione della Comunità Capi (art. 11 del Regolamento) può essere considerato un “**facilitatore**”.

Tra le proprie caratteristiche e qualità possiamo considerare ovviamente cruciale quella di “credere” nel lavoro di gruppo, cioè pensare che il prodotto di un gruppo di lavoro, anche se più faticoso è tendenzialmente migliore e più duraturo di quello realizzato da un singolo anche se bravo (vi sono numerosi studi che confermano questa teoria).

Ma certamente risulta cruciale il modo che avrà di porsi sia nei confronti degli altri capi della Comunità Capi che degli interlocutori esterni (genitori, parroco, presidenti altre associazioni, amministratori pubblici, consiglio e comitato di Zona, ...).

Se è vero che essere leader si può imparare, occorre considerare che nella leadership viene riscontrata anche una certa “predisposizione” individuale, spesso chiamata “ascendente personale”, che dipende dai tratti caratteriali di ciascuna persona e che deve, inoltre, essere riferita a delle circostanze e a dei compiti diversi. Volendo essere sintetici e tenendo conto essenzialmente dei comportamenti del leader all'interno di piccoli gruppi (faccia a faccia) si può proporre la seguente classificazione:

- il tipo autoritario, rivolto a influenzare gli altri direttamente e con pressioni esterne; questo tipo di leader può essere distinto ulteriormente in:
 - il capo autocratico, che si impone attraverso l'intimidazione o le punizioni senza preoccuparsi delle reazioni altrui;
 - il capo paternalistico, figura più complessa, perché vuole insieme essere ubbidito, rispettato e allo stesso tempo amato.
- il tipo cooperativo, rivolto a coinvolgere gli altri, se non nella presa delle decisioni, almeno nella loro preparazione e attuazione. In questa situazione, la distanza esistente tra il leader e gli altri membri è molto meno forte. Nella stessa maniera in cui il grado di coercizione varia all'interno dello stile autoritario, così il grado di “permissività” può variare all'interno dello stile cooperativo.
- il tipo manipolatore, rivolto a influenzare gli altri indirettamente e, se possibile, a loro insaputa. Questo atteggiamento si trova abbastanza spesso in quelle situazioni in cui uno stile autoritario ha fallito.

In margine a questi tre tipi principali, conviene citare pure:

- Il tipo lassez-faire, che costituisce una specie di rinuncia dell'autorità da parte di un capo fornito di uno status nominale che si disinteressa dell'attività del gruppo o che si lascia scavalcare dal gruppo stesso.
- il tipo delucidatore, rivolto a porre il gruppo in condizione di decidere collettivamente, dopo aver preso coscienza dei suoi problemi e del processo. Questo atteggiamento non è propriamente uno stile di leadership, esso esercita una sorta di influenza catali-

tica facilitando l'utilizzazione delle risorse interne del gruppo. Esso si ricollega strettamente allo stile chiamato “non direttivo” preconizzato in psicoterapia da C. Rogers.

Tuttavia non bisogna esagerare sulla sistematizzazione del concetto di leader in tipologie considerate in maniera statica o dinamica. L'impatto di un capo è legato alla compatibilità della ricerca dei suoi bisogni personali, di quelli degli altri e delle esigenze, d'altra parte dinamiche, dell'azione di gruppo e di tutto il contesto sociale. In questo senso, l'“**adattabilità**” assume una grande importanza e una delle definizioni più efficaci resta quella che “il capo è l'uomo della situazione”.

Operare come “capo riconosciuto” comporta alcune attenzioni tipiche da direttore d'orchestra:

- mettere le persone a proprio agio
- stimolare i singoli a esprimersi
- valorizzare l'intervento di tutti
- mantenere la discussione sull'obiettivo
- sintetizzare i contenuti emersi
- evidenziare i risultati ottenuti
- proporre decisioni da assumere e nuovi percorsi di lavoro.

Lui stesso deve essere:

- attento al non verbale
- attento alle minoranze
- non aver paura delle verifiche
- disponibile al cambiamento.

Per far lavorare bene un gruppo ovviamente è essenziale poter avere nel gruppo delle persone brave, attente e capaci. Ma così come un buon gruppo può essere “rovinato” da un pessimo conduttore, è altresì vero che non basta un bravo conduttore per far sì che un mediocre gruppo di lavoro realizzi iniziative significative. Così come è invece vero che si può crescere assieme e migliorarsi.

In ogni caso un capo gruppo deve avere la consapevolezza che il primo “strumento” che ha tra le mani per svolgere al meglio il compito a cui è chiamato è ... se stesso !! La prima attenzione è nell'aver consapevolezza dei propri punti di forza e limiti, “ascoltare” le proprie emozioni e rileggere gli agiti, magari facendosi aiutare da qualcun altro (l'altro capo gruppo, l'Assistente Ecclesiastico,) che faccia un po' da “specchio”. Questa è una capacità da affinare col tempo e l'esperienza. Non occorre farsi abbattere dagli inevitabili fallimenti dei primi mesi, ma imparare dagli errori e farsi aiutare dal gruppo stesso. Altrimenti non è vero che “crediamo” nel lavoro di gruppo!¹

¹ Alcuni contenuti sono tratto da: J. Maisonneuve, “La dinamica di gruppo”, Celuc – Milano 1973

IL PROGETTO EDUCATIVO

a cura di Claudio Cristiani

*«La verità è che la vera musica non è mai “difficile”. Questo è soltanto un termine che funge da schermo, che viene usato per nascondere la povertà della cattiva musica»
(Claude Debussy)*

Elaborare un Progetto Educativo non è “difficile”: non serve mettere le mani avanti per giustificare un risultato mediocre frutto, piuttosto, della scarso entusiasmo che vi si mette. Occorre solo sapere ascoltare con intelligenza quello che la nostra sensibilità e la nostra esperienza ci suggeriscono. E, come i grandi musicisti, si avrà l'impressione di scrivere come “sotto dettatura”...

Musica di fondo:

Un progetto è per sua natura **proiettato verso il futuro**. La stessa parola indica un “gettare avanti”, “oltre”... Progettare è dunque un lanciare lo sguardo verso qualcosa da realizzare in futuro, che porta con sé qualcosa di noto ma anche qualcosa che ancora non vediamo se non con gli occhi delle nostre intenzioni, talvolta dei nostri desideri o delle nostre aspettative. Il voler e saper progettare rappresenta così un evidente segno di speranza e di **ottimismo**. Iniziamo da questa considerazione semplice: il progetto è un investimento sul futuro che solo chi ha **speranza e fiducia** in se stesso e negli altri si avventura a compiere.

Chi non si aspetta nulla dal tempo che gli si fa incontro, chi non nutre aspettative, non progetta: ripiegato sul presente o nostalgico del passato, è incapace di qualsiasi audacia che spalanchi il cuore verso qualcosa di nuovo e, come tale, almeno in parte ignoto e rischioso. Chi non sa o non vuole progettare non sa raccogliere sfide, non sa o non vuole farsi carico della possibilità di sbagliare e, in questo, dichiara la propria fragilità. Ma chi si sente ed è effettivamente **forte e solido** è in grado e addirittura desidera compiere un passo che lo conduca “oltre”, nella speranza che “oltre” sia anche “meglio”. Di più, chi è mosso dalla **passione** e dall'**amore** sa “osare” qualcosa di nuovo, di coraggioso...

Parlando di Progetto Educativo mettiamoci in questa prospettiva: la passione per l'educazione e l'amore per le ragazze e i ragazzi che ci sono affidati, la fiducia di potere plasmare al meglio il nostro e il loro futuro ci inducono a progettare. Progettare non è un peso, un fardello burocratico o un dovere che ci vengono imposti dall'Associazione: è un'esigenza che nasce dalla consapevolezza che il **futuro è nostro** e noi, memori e grati al passato, dobbiamo andargli incontro “gettandoci avanti” con **slancio ed en-**

tusiasmo, ma anche con **discernimento** e capacità di leggere e interpretare la realtà e i bisogni delle persone.

Spartito:

Dallo Regolamento AGESCI 2008

Art. 21 - Progetto educativo del Gruppo

Il Progetto Educativo del Gruppo, ispirandosi ai principi dello scautismo e al Patto associativo, individua le aree di impegno prioritario per il Gruppo a fronte delle esigenze educative emergenti dall'analisi dell'ambiente in cui il Gruppo opera e indica i conseguenti obiettivi e percorsi educativi.

Il Progetto ha la funzione di aiutare i soci adulti a realizzare una proposta educativa più incisiva: orienta l'azione educativa della Comunità Capi, favorisce l'unitarietà e la continuità della proposta nelle diverse Unità, agevola l'inserimento nella realtà locale della proposta dell'Associazione. A tal fine il Progetto Educativo è periodicamente verificato e rinnovato dalla Comunità Capi.

Il progettare suppone l'individuazione di diversi movimenti, proprio come nello spartito di una sinfonia. Un Gruppo, per esempio, può progettare di passare dal “lento” all’“andante” (possibilmente “con moto”...). Oppure scopre di avere necessità di passare dall’“allegro” al “moderato”, o viceversa dall’“adagio” all’“allegro”, meglio se “con brio”... Come in una stessa sinfonia vi possono essere movimenti e tempi diversi, a seconda di quello che il musicista vuole esprimere, così anche in un medesimo Progetto Educativo vi possono essere parti che suppongono approcci e proposte diverse, a seconda delle esigenze.

L'elaborazione del Progetto Educativo è anche il momento in cui i Capi possono capire che il canto corale, polifonico, produce un effetto migliore rispetto a tante parti da solista, magari tutte ottime, che però non riescono ad armonizzarsi... È dunque l'occasione nella quale la Comunità Capi si riscopre, nel suo insieme, come comunità educante e matura in questa dimensione d'insieme, di “orchestra”, diremmo noi.

Ogni progetto dunque suppone un movimento e, di fatto, un cambiamento da operare nel futuro che abbia il carattere dell'evoluzione. Ogni cambiamento, necessariamente rivolto verso il meglio, ha bisogno di essere pensato, valutato... La capacità di osare qualcosa di nuovo e di coraggioso e lo slancio generoso che deve animare tutti noi non vanno confusi con l'incoscienza o la sprovvedutezza, soprattutto quando coinvolge da vicino la vita di altre persone. Così, ogni progetto deve procedere di pari passo con un discernimento maturo, che sappia ponderare le scelte e prevederne, per quanto possibile, le conseguenze.

Prima di volgere lo sguardo “avanti” e “oltre”, è necessario sapere leggere con lucidità il presente e la situazione in cui ci si trova, valutando le proprie forze. Per quanto le

nostre intenzioni, le nostre attese e i nostri desideri siano alti e nobili (per noi e per i nostri ragazzi), è da sconsiderati lanciarsi verso il futuro senza avere consapevolezza del presente, di se stessi e della situazione in cui ci si trova, delle reali esigenze e dei bisogni di ognuno. Un'analisi attenta e seria del "qui e ora" è garanzia di successo nel futuro. Se non del tutto, almeno in gran parte.

Non si cambia tanto per cambiare; non si intraprende una nuova strada per il gusto di avventurarsi su un sentiero che non si sa dove conduce, specie quando si portano con sé altre persone più giovani. Il procedere suppone una meta e il progettare suppone obiettivi precisi. Senza obiettivi è inutile, o meglio ancora impossibile, progettare un cambiamento.

Dunque, che cosa serve realmente? Su quali note, su quali accordi, su quali melodie occorre insistere affinché il Gruppo possa realmente produrre quella "sinfonia" che serve all'educazione e alla crescita di tutti coloro che ne fanno parte, compresi i Capi? Gli obiettivi devono riguardare infatti il cammino educativo proposto nelle Branche, ma anche quello di crescita previsto per la Comunità Capi (occasioni di formazione continua, per esempio). Inoltre, obiettivi devono essere individuati per tutti gli altri ambiti che rientrano nel Progetto Educativo in quanto riconosciuti importanti per la vita del Gruppo, come per esempio il rapporto con il territorio, oppure le relazioni con le famiglie.

Obiettivi che non servono all'educazione sono note superflue, che alla fine rischiano di compromettere la buona riuscita dell'intera opera. Attenzione a non andare in cerca di obiettivi che appagano aspirazioni dei Capi ma che nulla hanno a che fare con il processo educativo!

La conoscenza di sé e del contesto in cui ci si trova è indispensabile anche per individuare gli strumenti necessari affinché lo spartito si traduca in musica che tutti possano ascoltare e gustare. È inutile cercare strumenti "esotici" che non sappiamo usare in maniera efficace: è più utile valorizzare quelli che padroneggiamo con maggiore abilità e destrezza, perché sono quelli che abbiamo imparato a suonare fin da piccoli...

Fuor di metafora, al di là (o al di qua) delle tante teorie pedagogiche o sociologiche delle quali pochi sono esperti e che non tutti sono tenuti a conoscere, meglio affidarsi al metodo scout, che dopo tanti anni ciascuno ormai dovrebbe sentire proprio, che davvero ci appartiene e con il quale dovremmo essere spontaneamente in sintonia. Se serve uno strumento in più, una competenza utile a realizzare un obiettivo che altrimenti rischia di non essere raggiunto, allora è bene farsi aiutare da chi è davvero competente, ma l'orchestra, quella deve essere autonoma nel suonare gli strumenti che gli spartiti del metodo prevedono.

E alla fine... l'applauso! Oppure i fischi. Nell'uno come nell'altro caso, tutto aiuta a crescere. La verifica è indispensabile: un progetto non verificabile non è un proget-

to. Un Progetto Educativo deve prevedere anche tempi e modi per una verifica seria, che permetta di prendere coscienza della validità degli obiettivi posti e dell'efficacia degli strumenti impiegati. Sottrarsi alla verifica significa precludersi la possibilità di agire in modo utile per noi stessi e per le persone che siamo chiamati a educare.

La verifica è parte integrante dello spartito, è il movimento finale (sarebbe opportuno un tempo "sostenuto") senza il quale la sinfonia rimane incompiuta. Di più, è lo spunto per l'attacco della sinfonia successiva, del nuovo Progetto Educativo che deve necessariamente porsi in continuità con il precedente. Un Progetto Educativo non si "rifà" ogni tre o quattro anni, si "aggiorna" a partire dalla verifica di quel che si è fatto, di come lo si è fatto, dei risultati ottenuti e dei fallimenti registrati. Valorizzando tutto ciò che è stato armonico e utile e, al tempo stesso, sapendo cogliere quello che si è rivelato dissonante e quindi da eliminare dal successivo spartito.

Strumenti:

«Pensavo è bello che dove finiscono le mie dita debba in qualche modo incominciare una chitarra» (F. De Andrè, Amico Fragile).

- Per dare vita a un Progetto Educativo le nostre dita, ossia le nostre capacità personali, le nostre doti di intelligenza e di sensibilità, di creatività e di entusiasmo, non bastano. Sono necessarie, ma insufficienti. Ogni orchestrale, per essere davvero tale, ha bisogno del proprio strumento (che ne sarebbe, per esempio, di un violinista senza violino...?). E i nostri strumenti sono quelli tipici del **metodo scout**, che sono, insieme alla nostra passione e alle nostre qualità personali, garanzia di successo del nostro impegno educativo
- Nell'elaborazione del Progetto Educativo ogni Capo deve cogliere l'occasione per conoscere se stesso (le proprie dita) e gli strumenti che ha a disposizione e per i quali si sente particolarmente portato. Insieme al Progetto del Capo, la formulazione del Progetto Educativo è uno dei momenti più preziosi per la **crescita** di ciascun Capo e della Comunità Capi nel suo insieme, perché è uno dei momenti più alti della **consapevolezza** e dell'assunzione di responsabilità, come singoli e come comunità educante
- Per la stesura del Progetto Educativo la Comunità Capi deve andare in cerca di tutti gli elementi utili all'analisi e alla comprensione del contesto in cui opera. La fase di produzione può dunque diventare preziosa occasione per risvegliare la sensibilità e l'attenzione verso il **territorio** in cui il Gruppo opera, per ristabilire contatti con la parrocchia nella quale ha la propria sede... Il **confronto con altre realtà educative** può diventare occasione di apertura e di arricchimento utili a meglio comprendere come agire in modo incisivo ed efficace nel tessuto sociale ed ecclesiale nel quale il Gruppo è radicato
- L'interrogarsi circa gli obiettivi e gli strumenti da utilizzare per realizzarli spinge a una conoscenza più profonda della realtà delle ragazze e dei ragazzi e del contesto

in cui vivono. Gli obiettivi e gli strumenti non devono essere individuati “in astratto”, secondo le sensazioni dei Capi e, soprattutto, non devono essere stabiliti e scelti esclusivamente in base alle loro attitudini, sensibilità e capacità. Tutto deve essere mirato a ottenere un’azione educativa efficace e un cambiamento nel segno della crescita e dell’evoluzione. Per l’elaborazione del Progetto Educativo è dunque indispensabile affinare al massimo quella particolare componente dell’arte del Capo che è l’**ask the boy**. Inoltre, come si diceva sopra, in questa fase si offre l’occasione – da non perdere – per approfondire il metodo scout, cogliendone l’attualità e la concretezza, e per verificare la propria capacità di metterlo a frutto, a tutti i livelli

- La verifica annuale del Progetto Educativo suppone all’interno della Comunità Capi un clima di vera **corresponsabilità educativa**, tesa all’aiuto reciproco in uno stile leale, sincero e umile di correzione fraterna. Il **confronto aperto e onesto** nel verificare la realizzazione del Progetto attraverso i programmi annuali delle Branche e del cammino della stessa Comunità Capi è esso stesso occasione di crescita sia come persone sia come educatori e permette di entrare in sintonia circa le azioni da porre in essere successivamente

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- Può approfittare del momento di stesura del Progetto Educativo per scoprire o conoscere meglio le doti dei Capi, valorizzandole al massimo. Deve perciò porsi in un atteggiamento di **fiducioso ascolto**, senza pretendere di orientare la riflessione e il processo di elaborazione in base alle proprie idee. Rischierebbe altrimenti di impedire l’emergere di nuove idee e quindi di impoverire anche il risultato finale
- Sicuramente, come “direttore d’orchestra”, Il capo gruppo deve fare in modo che l’elaborazione **rispetti gli scopi che sono previsti dall’Associazione** per il Progetto Educativo e favorire modalità che li rendano raggiungibili, altrimenti tutto il lavoro risulterebbe inutile o quasi (si vedono talvolta Progetti educativi che, purtroppo, non hanno nulla di quello che dovrebbe essere secondo l’Agesci...). Ma questo non deve condizionare troppo le persone e la loro creatività
- Di conseguenza, Il capo gruppo deve fare in modo che tutti possano collaborare ed essere coinvolti nella stesura del Progetto Educativo. Nessuno deve sentirsi emarginato o avere l’impressione di essere preso poco in considerazione a motivo della giovane età o del ruolo che ricopre. Il **coinvolgimento pieno ed entusiasta** di tutti i Capi è premessa importantissima affinché il Progetto Educativo venga sentito come “proprio” e quindi attuato con fiducia e passione nei programmi delle unità
- Parlando di musica, Frank Zappa diceva che «ogni stecca ripetuta due volte è l’inizio di un arrangiamento». Può essere che stecche inattese e non volute permettano di cambiare l’impostazione di un brano musicale, di trovare coloriture altrimenti insospettite... Come a dire che una variazione sul tema può nascere anche da un errore

che si rivela prezioso per arrivare a qualcosa di nuovo. È compito del capo gruppo sapere **fare tesoro** sia degli errori emersi durante la verifica del Progetto Educativo precedente, sia di proposte che, seppure all’inizio inadeguate, opportunamente raccolte e interpretate possono portare con sé qualcosa di buono da valorizzare

- Il capo gruppo deve far sì che, nel lavoro di stesura del Progetto Educativo, i Capi non tendano a rimanere sottotono, a giocare “al ribasso”. Anzi, senza mirare all’impossibile o a obiettivi sproporzionati rispetto alle effettive possibilità della Comunità Capi (che egli dovrà sforzarsi dimettere bene a fuoco), Il capo gruppo deve tenere alta la tensione, deve **puntare in alto**. La Comunità Capi va portata gradualmente a elevare il livello della propria proposta educativa, scongiurando i rischi dell’appiattimento. In una sorta di “crescendo rossiniano” che, partendo spesso da una melodia soffusa e tenue eseguita da pochi strumenti, sale progressivamente sino a sfociare in un’esplosione maestosa e travolgente
- Il capo gruppo deve porre attenzione a che il Progetto Educativo sia **veramente utilizzabile** e non semplicemente frutto delle elucubrazioni del momento. Troppi Progetti educativi, dopo essere stati scritti, finiscono in un cassetto e là dimenticati perché, di fatto, non applicabili concretamente e quindi inutili
- Il Progetto Educativo deve essere uno **strumento pratico**. Non importa quanto sia lungo: l’importante è che i Capi possano usarlo con profitto nel loro lavoro educativo e costituisca un punto di riferimento comprensibile anche per i Capi che, entrati successivamente in Comunità Capi, non hanno partecipato alla fase di elaborazione.
- Il capo gruppo deve incaricarsi di **fare conoscere il Progetto Educativo** del proprio Gruppo sia ai **genitori** dei ragazzi sia a coloro che, nel territorio in cui il Gruppo si trova, possono avere interesse a essere informati della proposta offerta (parrocchia, altre agenzie educative...). Per questo è utile che sia scritto in un **linguaggio accessibile** anche a coloro che non sono “iniziati” al linguaggio scoutistico. Potrebbe non essere male inserire, alla fine, un breve glossario del linguaggio scout
- Infine, Il capo gruppo deve **trasmettere il Progetto Educativo compilato dalla propria Comunità Capi alla Zona**, in modo che, insieme ai Progetti educativi di tutti gli altri Gruppi, possa diventare elemento utile alla formulazione del Progetto di Zona

COME SEGUIRE LA FORMAZIONE DEI CAPI UNITÀ

a cura di Massimo Breda

“Il tempo dell’ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconcetti... e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio ... arriva la musica...”

Musica di fondo:

Dal Regolamento Metodologico AGESCI

Art. 39 – Lo staff di unità

Ogni capo è inserito in uno staff di unità, formato da un capo unità o da due (un uomo e una donna) nelle unità miste, da un assistente ecclesiastico ed eventualmente da alcuni aiuti. Tutti sono membri della Comunità Capi, sono compartecipi della responsabilità educativa dell’unità e assicurano l’applicazione del progetto educativo del gruppo. Ciascuno contribuisce alla proposta educativa secondo la propria sensibilità, esperienza e conoscenza metodologica. È opportuno che la direzione di unità sia mista anche nelle unità monosessuali, evitando in ogni caso che tutti i capi e gli aiuti siano di sesso diverso da quello dei bambini/e e/o ragazzi/e.

Spartito:

Nonostante in uno staff di unità tutti componenti sono membri della Comunità Capi, la Comunità Capi ha affidato a un capo e a una capo il ruolo di capo Unità (se mista). La scelta da parte della Comunità Capi non può essere banale, ma deve tenere in considerazione alcuni elementi fondamentali che devono caratterizzare il capo unità (la solidità della persona, l’esperienza, la competenza, la capacità di elaborazione pedagogica e metodologia, la capacità di relazione, la propensione a essere punto di riferimento per ragazzi e capi etc.) Esistono diversi tipi di ruolo all’interno della vita di unità ed è bene che siano chiari a tutti in modo da evitare confusioni e sovrapposizioni. Molte considerazioni sono state condotte negli anni per mettere in evidenza la

differenza per quello che comporta ricoprire questo ruolo rispetto al ruolo del capo come aiuto. Ecco alcuni elementi fondamentali:

- il capo unità dovrebbe essere un capo nominato, ovvero dovrebbe aver completato il suo percorso formativo e aver ricevuto la nomina a capo
- il capo unità è il responsabile di fronte alla Comunità Capi della realizzazione del progetto educativo ovviamente in questo è coadiuvato dagli altri capi che compongono lo staff
- il capo unità ha la responsabilità educativa dell’unità ma questa è sicuramente condivisa con gli altri capi dello staff
- il capo unità ha la responsabilità della conduzione e della formazione dello staff inoltre cura con particolare attenzione le relazioni.
- il capo unità ha la responsabilità del trapasso nozioni sia all’interno dello staff, sia all’interno della Comunità Capi, sia all’interno della Zona.

Fondamentale risulta essere il ruolo dello staff sia come formazione dei capi sia come luogo di responsabilità nella gestione comune dell’unità. Il lavoro che si svolge all’interno di uno staff deve essere un alveo di condivisione. Le riunioni di staff non si possono limitare a un mero fatto di organizzazione logistica di attività. Se si limitassimo a questo perderemmo una occasione fondamentale; a staff si deve parlare di metodo e dei ragazzi, si devono fare delle riflessioni pedagogiche prima e metodologiche sugli strumenti poi, si devono verificare le attività svolte con i ragazzi anche in considerazione degli atteggiamenti che ogni capo dello staff ha avuto. Altro elemento fondamentale di cui si deve occupare lo staff sono i ragazzi, dei loro problemi e dei loro bisogni. È importante che si faccia chiarezza sin da subito sulla differenza tra problema e manifestazione del problema, tra bisogni dei ragazzi e i loro desideri. È bene che tutto lo staff sia al corrente del percorso di ciascun ragazzo, dei problemi e delle potenzialità. Nello staff deve nascere una linea educativa condivisa da tenere di fronte ai ragazzi, si devono studiare e poi verificare le strategie educative e il metodo da adottare per ciascun ragazzo. Non tutti però coloro che arrivano in staff sono in grado immediatamente di operare e comprendere tutto quanto sopra citato; c’è sempre la necessità che qualcuno che ha già fatto esperienza trasmetta queste cose ad altri, c’è la necessità del cosiddetto trapasso nozioni. Perché possa avvenire un trapasso nozioni è fondamentale che in staff e in Comunità Capi ci sia serenità, collaborazione, gioia di condivisione, voglia di dare e di ricevere, voglia di giocare al meglio se stessi nel gioco comune dell’educazione. In una parola è necessario che ci sia comunità fatta di accoglienza e rispetto dei tempi e delle potenzialità di ciascuno. Ma attenzione il trapasso nozioni non è semplicemente un passaggio di conoscenze più o meno complete da elencare, spiegare e raccontare. Nello scoutismo il capo unità non ha il compito di istruire chi gli sta a fianco nella conduzione dell’unità, ha invece il compito di fare insieme che diventa uno stare fianco a fianco avendo ben chiari gli obiettivi e condividendo ciò che si sta facendo. Capi non si nasce ma dentro ciascuno di noi esiste un bagaglio di esperienze personali e in ciascuno c’è la ricchezza della propria diversità che deve diventare patrimonio comune tra i capi per il bene dei ra-

gazzi. È importante capire che per trasmettere l'arte del capo vuol dire da parte del "maestro" vivere dire essere aperti e trasparenti a chi deve apprendere, d'altro canto quest'ultimo deve essere attento a cogliere non solo il macroscopico ma anche le sfumature, deve saper rubare il mestiere, il che non vuol dire copiare quanto il maestro a fatto, ma facendo tesoro dell'agire del maestro trovare la modalità per proporre sé stesso come capo educatore. Imparare insieme, spiegare, raccontare, rileggere l'esperienza ma soprattutto testimoniare direttamente quanto appreso ecco cosa vuol dire trapasso nozioni. E dietro a tutto questo non c'è un passaggio fatto di semplice, seppur importanti e forti esperienze ma soprattutto di valori e di stile. Lo stile dello scouting (vedere, giudicare, agire) dovrebbe essere lo stile che contraddistingue il capo unità nella conduzione dello staff. Lo staff e l'unità restano sicuramente gli ambiti privilegiati dove avviene il trapasso nozioni, indispensabile strumento per apprendere valori, stile e consapevolezza del proprio servizio e ruolo di capo.

Strumenti:

- **La vita dello staff e dell'unità:**

Lo staff è un momento privilegiato per introdurre e accompagnare gli altri capi nell'avventura educativa. È il luogo dove avviene il trapasso nozioni ma è anche il luogo dove il Capo unità si sperimenta nella gestione di adulti, si sperimenta nel gestire l'elaborazione pedagogica e metodologica in vista della realizzazione del progetto educativa. È qui e nella vita di unità che il capo unità continua a formarsi come capo, come educatore e in parte anche come formatore.

- **La vita di Comunità Capi:**

Il confronto in Comunità Capi diventa un elemento di forte crescita sia pedagogica che metodologica, di fede, di valori, di stile, eccetera. Tutto questo è possibile se però in Comunità Capi c'è un clima che permetta tutto questo, se esiste un forte rispetto reciproco che va al di là delle età e delle esperienze vissute. Un clima che deve essere per prima cosa valorizzante delle persone per quello che sono, ma allo stesso tempo un insieme di persone abili nella riflessione e capaci di cambiamento.

- **La partecipazione in Zona:**

Un capo unità che ha acquisito la nomina a capo, non si può sentire arrivato, ha la necessità di continuare a formarsi, ha bisogno di un continuo confronto metodologico che parta dall'esperienza acquisita. La struttura privilegiata è sicuramente la Zona. Partecipare portando la propria esperienza aprendosi alle esperienze degli altri è elemento fondamentale per una continua formazione metodologica. Assumersi anche incarichi di responsabilità all'interno delle attività di Zona permette ulteriormente di acquisire nuove competenze e nuovi stimoli.

- **La partecipazione in Regione:**

Partecipare ad attività regionali permette a un capo unità di portare la sua esperienza mettendola a confronto con altri capi unità provenienti da zone diverse e quindi con la possibilità di un arricchimento ulteriore. Inoltre la regione dovrebbe essere

il ruolo della rielaborazione pedagogica prima ancora che metodologica e di conseguenza il capo unità può trarre e portare un grande beneficio.

- **La partecipazione a eventi associativi:**

L'associazione ogni anno propone ai capi numerosi eventi formativi come per esempio i campi, bibbia, i cantieri di catechesi, i cantieri di specializzazione etc.. Per un capo unità partecipare a questi eventi non vuol dire perdere tempo ma vuol dire aggiungere esperienza e competenza a quanto ha già. Questo ulteriore bagaglio associato all'entusiasmo e slancio che eventi normalmente sono in grado di produrre, diventano sicuramente strumenti per caricare ed entusiasmare uno staff e di conseguente riflesso anche nelle attività con i ragazzi.

- **La partecipazione a eventi extrassociativi:**

Oltre a una attenta formazione personale, l'attenzione dovrebbe essere rivolta anche a quegli incontri che permettono di approfondire la gestione di un gruppo di adulti, dalla capacità relazionale alle tecniche di comunicazione etc..

- **Il progetto del Capo:**

È lo strumento pratico e concreto di autoformazione attraverso il quale attuare il confronto con la Comunità Capi individuando alcuni obiettivi di crescita e alcuni momenti di verifica sia all'interno della vita di Comunità Capi, sia all'esterno.

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- È colui che stimola il capo Unità a partecipare alle attività di Zona ma soprattutto lo stimola ad assumersi ruoli di responsabilità all'interno della Zona stessa
- È colui che invita il capo unità a sfruttare le occasioni formative che la regione e il nazionale mettono a disposizione ogni anno dei capi
- È colui che si fa carico delle istanze formative dei suoi capi unità e le riporta al Consiglio di Zona
- È colui che partecipa saltuariamente ad alcuni momenti degli incontri di staff
- È colui che verifica insieme al Capo unità il percorso formativo dello staff
- È colui che contribuisce a creare un clima il più sereno possibile, che renda possibile il trapasso nozione da parte dei capi unità, ma al tempo stesso un clima che valorizzi ciascuna persona
- È colui che è attento al progetto del capo che i capi unità stendono, prestando particolare attenzione al percorso di formazione permanente

IL CAPO GRUPPO E IL DOPPIO RUOLO (IN SERVIZIO EDUCATIVO)

a cura di Paola Gatti

“Il tempo dell’ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconcezioni... e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio ... arriva la musica...”

Musica di fondo:

Cavour in un suo discorso esprimeva questo concetto: “se vuoi che un incarico venga svolto devi affidarlo a qualcuno che è già sovraccarico d’impegni. Solo così puoi essere certo che stai affidando un impegno gravoso a una persona affidabile, appassionata, scrupolosa, cioè capace di raggiungere la meta che le stai richiedendo”. Non sono le sue esatte parole ma è un concetto che ben definisce quanto un capo unità possa essere contemporaneamente capo gruppo e prestare con successo il suo servizio.

Una domanda s’impone: “perché si arriva a dover ricoprire in contemporanea due ruoli?”

- A livello numerico c’è poca disponibilità di capi.
- Sono in pochi i capi che accettano la responsabilità di essere capo gruppo.
- Il capo gruppo teme che “passare la palla” a un capo giovane sia controproducente per la Comunità Capi e preferisce avere due incarichi.
- Si pensa che un buon capo gruppo debba essere “agganciato” alla realtà educativa cioè vivere in prima persona la realtà dell’unità.
- C’è la passione educativa che impone di non chiudere il gruppo e quindi di stringere i denti e andare avanti.
- C’è il capo che non è in grado di dire dei “no” e si trova “inguaiato” in due vesti.

Spartito:

Il luogo e il riferimento certo in cui il capo gruppo/capo unità dà e riceve è la Comunità Capi. È in Comunità Capi che al tempo stesso è formatore ed educatore; in un certo senso testimonia continuamente la capacità di autoformazione e al tempo stesso di

training, di riferimento per gli altri. È colui che legge per tutti le singole note e al tempo stesso suona la sua parte avendo come obiettivo finale un’armonia e una completezza. Ha chiare in mente la pedagogia e la metodologia scout. Il Progetto Educativo, in tutte le sue sfaccettature (contesto territoriale, contesto educativo, obiettivi, indicatori di verifica eccetera) e il progetto di Zona gli sono così familiari che riesce a correlare i due progetti tra di loro. In Zona aiuta nella lettura dei bisogni del gruppo e dei singoli capi e al tempo stesso propone strategie di supporto da parte della Zona verso i gruppi.

Strumenti:

- rispetto che deve essere reciproco tra i capi della Comunità Capi ma che il capo gruppo in prima persona deve promuovere in modo particolare
- capacità di relazione
- umiltà e pazienza nell’accompagnare chi può avere difficoltà nel leggere lo scautismo (pedagogia, metodo, struttura) passando dal micro (unità) al macro (gruppo-Zona) e viceversa
- capacità di organizzarsi
- capacità di demandare, di affidare compiti
- attenzione che lo scautismo non fagociti la persona
- attenzione a tener distinti i due ruoli e a svolgerli entrambi con scrupolo

Il direttore d’orchestra:

Il capo gruppo:

- È anche capo unità
- Deve dare l’esempio
- Deve essere in grado di vivere il gioco dello scautismo rispettando lo “spartito”
- Ha ben chiaro il concetto di corresponsabilità educativa e fa in modo che tutti i capi della Comunità Capi ne siano pienamente coscienti
- Ha chiaro il suo ruolo di capo unità e in Comunità Capi condivide il programma di unità stimolando anche i capi delle altre unità a fare altrettanto
- Ha chiaro il progetto educativo di gruppo e sa come calarlo nell’unità
- Costruisce relazioni e si rende disponibile in prima persona
- Sa stimolare negli altri capi la fiducia nell’associazione aiutandoli a leggere e vivere le strutture associative come un’opportunità e non una zavorra
- Ha chiaro il progetto di Zona perché ha contribuito attivamente alla sua stesura
- Sa leggere le emergenze educative del gruppo, a partire dall’unità, e sa come riportarle in Zona stimolando la discussione su tali emergenze
- In Comunità Capi sa leggere il metodo nella sua trasversalità e stimola i capi a partire dall’esperienza concreta del vissuto in unità innescando così un confronto fecondo sull’intenzionalità educativa

- È un cristiano che testimonia l'amore per i ragazzi che gli sono affidati e per i capi con cui si confronta in Comunità Capi e in Zona
- Sa che con il suo servizio scout sta svolgendo un ruolo politico, sta lasciando un segno nella società
- Sa vivere il servizio con scrupolo attenendosi ai "sacri testi", ma al tempo stesso sa portare all'associazione quel contributo originale che permetterà di guardare oltre.
- Sa che la proposta educativa scout incide fortemente sulla crescita di bambini, ragazzi giovani e sperimenta nell'unità quelle strategie che, condivise in Comunità Capi, riescono ad avvicinare allo scautismo quei bambini, ragazzi giovani in situazioni di emergenza.

Note Stonate:

Indubbiamente i due ruoli, se vissuti con coscienza, portano con sé una mole di impegni che rischia di rendere totalizzante il servizio. È importante che Il capo gruppo/ capo unità abbia le doti organizzative e relazionali per saper demandare quanto possibile (cioè tutte quelle parti più "materiali") e dare priorità al pensiero, all'elaborazione e al rapporto personale.

Un'altra attenzione necessaria è quella di non far diventare Comunità Capi lo staff in cui fa servizio Il capo gruppo, o viceversa di non vivere/gestire la Comunità Capi come se fosse uno staff.

In conclusione, Il capo gruppo con doppio ruolo è una soluzione inevitabile in certe situazioni, possibilmente da superare e non da far diventare la normalità. Il capo gruppo con il doppio incarico può aiutare la Comunità Capi, sollecitando la responsabilità di tutti per un discernimento più attento dei motivi che hanno portato a questa scelta, per poi valutare la situazione corrente, capire se e quanto sia meglio per la Comunità Capi superare il doppio incarico, e progettare una via d'uscita.

IL CAPO GRUPPO E GLI ASPETTI LEGALI

a cura di Elisabetta Pedrazzi e Massimo Breda

"Il tempo dell'ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri pregiudizi... e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio ... arriva la musica..."

Musica di fondo:

Conoscere per prevenire:

I dirigenti di qualsiasi organismo, movimento o associazione sono vincolati, nello svolgimento delle loro funzioni, a due tipi di norme, le prime delle quali non possono essere in contrasto con le seconde: queste norme sono gli Statuti e i Regolamenti dei singoli enti da un lato e le Leggi dello Stato dall'altro.

Così noi Capi dell'Agesci siamo legati con il Patto Associativo, allo Statuto, ai Regolamenti e ai fondamenti del metodo Scout in essi contenuti per quanto riguarda il rapporto interno (il rapporto, cioè, che lega gli associati tra loro), mentre per quanto riguarda il rapporto esterno all'associazione (con i genitori dei ragazzi, con i proprietari dei terreni da campo, coi fornitori, con la pubblica amministrazione, con i terzi in genere che eventualmente entrano in contatto attraverso le nostre attività, ecc.), siamo vincolati alle leggi – civili, penali e amministrative – dello Stato italiano.

Le successive note vogliono approfondire, nel modo più possibile preciso, alcuni aspetti "legali" del nostro essere Capi dell'Agesci.

Spartito:

Si chiama "**responsabilità**" il dovere di rendere conto della violazione commessa e il doverne sopportare le conseguenze (sanzione). La responsabilità può nascere sia da **comportamenti attivi (azioni)** che da **comportamenti negativi (omissioni)**.

La **sanzione** che accompagna un reato può essere detentiva (arresto o reclusione) oppure pecuniaria (ammenda o multa); non sono infrequenti i casi di reati puniti con entrambi i tipi di sanzione. La **sanzione** che accompagna un **illecito civile** invece è solo di natura patrimoniale (generalmente il risarcimento del danno, nelle due forme della reintegrazione in forma specifica o per equivalente pecuniario) e la prestazione

o la somma dovuta sono corrisposte al danneggiato.

A volte le violazioni sono di carattere civile e penale contemporaneamente e quindi le sanzioni si sommano; altre volte esse rivestono soltanto carattere civile o carattere penale.

Vi sono poi altre differenze: l'illecito penale non viene punito se si dimostra che l'azione o l'omissione che lo hanno causato sono state compiute col consenso dell'avente diritto o nell'esercizio di un diritto o per legittima difesa o nel caso di necessità; nell'illecito civile invece il risarcimento del danno viene escluso se si prova che l'evento dannoso si è realizzato nell'esercizio della legittima difesa o in stato di necessità e in particolari ipotesi, in caso di fortuito.

Ancora: la responsabilità penale è "personale" e "diretta" (nessuno può essere punito per il reato commesso da un'altra persona a meno che non avesse l'obbligo giuridico di impedirlo; per essa si risponde dal compimento del 14° anno di età, se chi ha commesso il fatto aveva al momento la capacità di intendere e di volere; tale capacità è sempre presunta dal compimento del 18imo anno di età.

La responsabilità civile può essere anche "solidale" (in caso di più danneggianti ognuno è tenuto a risarcire l'intero danno salvo in ogni caso il diritto a chiedere agli altri corresponsabili la parte ad essi spettante) e indiretta per fatto altrui (il genitore di un minorenne è tenuto a risarcire i danni che questo arreca, ecc.). Per tale responsabilità si risponde in proprio dalla maggiore età (18 anni), ma rispondono i genitori o le persone ad essi equiparate (ed è il caso dei Capi durante le attività) per i minorenni.

La responsabilità amministrativa dei privati discende dalla violazione dei doveri amministrativi, doveri imposti a tutti i cittadini in base al generale potere di sovranità. Tale potere di imperio è riconosciuto dalla legge in capo allo Stato o ai suoi enti pubblici per il perseguimento di interessi pubblici.

Ecco alcuni esempi di illeciti che si possono verificare nelle normali attività scout:

ILLECITI CIVILI

- il rischio di danni agli altri nelle uscite
- i problemi della sicurezza e degli impianti in sede e nelle case dei campeggi e vacanze di branco/cerchio
- le autorizzazioni amministrative da chiedere

ILLECITI PENALI

- Art. 635: danneggiamento di cose altrui.
- Art. 637: ingresso abusivo nel fondo altrui.
- Art. 659: disturbo delle occupazioni o del riposo delle persone.
- Art. 675: collocamento pericoloso di cose.
- Art. 676: rovina di edifici o di altre costruzioni.
- Art. 734: distruzione e deturpamento di bellezze naturali.

Ma il Codice ne contempla altri di estrema gravità:

- Art. 449: delitti colposi di danno (cagionare per colpa un incendio o altro disastro).
- Art. 589: omicidio colposo.
- Art. 590: lesioni personali colpose.
- Art. 591: abbandono di persone minori o incapaci.

E anche il rischio di abuso di mezzi di correzione (nessuno deve toccare un ragazzo), l'imprudenza e la negligenza (coltelloni vari ecc.), soggiorno abusivo in parchi naturali. Il presupposto perché si possa parlare di responsabilità è che vi sia stato un comportamento ascrivibile a dolo e/o colpa: dolo indica, in genere, una volontà consapevolmente rivolta a perseguire uno scopo ingiusto e dannoso; colpa indica, in genere, un comportamento antigiuridico produttore un evento dannoso non voluto, anche se previsto. Consiste nella inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline oppure consiste in una condotta negligente (significa trascuratezza, mancanza di attenzione e di sollecitudine, superficialità, non aver tenuto conto di tutti gli elementi), imprudente (significa imprevidenza, leggerezza, audacia oltre alla logica comune, avventatezza), inesperta-imperizia (mancanza di abilità e di preparazione specifica, inesperienza).

ILLECITO PENALE

Per essere chiamato a rispondere penalmente il soggetto deve aver **agito con "dolo"**, cioè con la precisa intenzione di causare il fatto che costituisce reato, **oppure con "colpa"**, cioè senza l'intenzione di produrre l'evento dannoso pericoloso, ma di fatto omettendo la diligenza, prudenza e perizia necessarie a evitarlo oppure non osservando leggi, regolamenti, ordini o discipline espressamente previste per la prevenzione del reato.

La legge penale - per ragioni facilmente intuibili - colpisce in maniera più grave i reati dolosi di quelli colposi mentre esclude la punibilità per i fatti illeciti causati dal caso fortuito o commessi in stato di necessità, di legittima difesa o di forza maggiore.

Qualora il Capo abbia voluto il fatto previsto come reato, sarà punito per reato doloso, qualora, invece, abbia realizzato l'evento senza volerlo, ma a causa di sua imprudenza, negligenza o imperizia o per inosservanza di leggi o regolamenti, sarà punito per reato colposo. L'entità della pena è conseguenza diretta dell'una o dell'altra ipotesi. Tutte le volte che nel reato commesso da un ragazzo sia **ravvisabile un collegamento** col comportamento negligente o imprudente del Capo, questi sarà chiamato a rispondere a titolo di concorso colposo del reato commesso.

Infatti il Capo, in quanto educatore, ha il dovere giuridico di **vigilanza** sui ragazzi nel tempo in cui sono ad esso affidati, dovere che, tra gli altri, include certamente quello di impedire che i ragazzi stessi commettano reati e comunque rechino danno a se e agli altri.

Pertanto **sarà responsabile penalmente se abbia omissso** di esercitare la dovuta vigilanza e, a causa di questa inosservanza, un reato sia stato realizzato.

Alcuni esempi serviranno a chiarire la conclusione accennata.

Spesso avviene che i ragazzi, al campo, utilizzino i "coltelloni" scout per fini di gioco.

Se in tale occasione, senza che alcuno sia intervenuto per far cessare il gioco pericoloso, uno dei ragazzi rimane ferito, il Capo negligente sarà chiamato a rispondere penalmente del reato di lesioni colpose, da solo o in concorso con l'autore del fatto, qualora questi abbia più di 14 anni e sia ritenuto dal giudice psichicamente in grado di rendersi conto della pericolosità del suo comportamento.

Un altro esempio piuttosto verosimile. Qualora un Capo clan, senza la necessaria esperienza, improvvisi una route in alta montagna dove il percorso richieda particolari abilità tecniche, e a causa di ciò i ragazzi, inesperti, causino a sé o ad altri lesioni o addirittura la morte, quel Capo sarà imputabile a titolo di colpa dei reati di lesioni colpose o di omicidio colposo per sua inescusabile imprudenza, con le pesanti conseguenze previste dalla legge.

Occorre quindi che i Capi pongano il massimo dell'attenzione e della diligenza nella scelta delle attività, dei modi per realizzarle, dei percorsi delle routes e in tutte quelle occasioni in cui si impone un dovere di vigilanza sui ragazzi ad essi affidati.

Va precisato e sottolineato, comunque, che le **contravvenzioni** (cioè i reati che il legislatore considera di minore gravità) sono punite sia se commessi con dolo che con colpa, mentre i delitti sono punibili solo se commessi con dolo, salvo i casi di delitti colposi espressamente previsti dalla legge.

Pertanto, a titolo di esempio, non sarà punibile per il reato di "danneggiamento" commesso da un ragazzo, il Capo che non abbia esercitato la dovuta vigilanza, non essendo punito dalla legge penale il danneggiamento colposo.

È importante ricordare, infine, che è prevista **un'aggravante** (con aumento di un terzo della pena base) per aver agito, nei delitti colposi, nonostante la previsione dell'evento. E, ancora, che un medesimo reato può essere imputato a più persone che lo abbiano compiuto in concorso tra loro e in questo caso la legge penale contempla, a volte, un aggravamento della pena.

ILLECITO CIVILE

Costituisce illecito civile ogni fatto ed atto che arrechi ad altri un danno ingiusto.

La categoria è così vasta che non è il caso di procedere a una elencazione, anche se solamente a carattere esemplificativo.

L'illecito civile può derivare dalla violazione di un dovere o di un obbligo assunto volontariamente con un contratto: si verterà allora in "**colpa contrattuale**"; questo tipo di colpa è configurabile ogni qualvolta uno dei nostri ragazzi subisce un danno durante le attività, perché si ritiene che i rapporti che si instaurano fra l'associazione e la famiglia nel momento in cui il ragazzo entra nella nostra unità, abbiano natura contrattuale. Quando invece il fatto dannoso deriva dalla violazione di una norma di legge, si verterà in "**colpa extra-contrattuale**"; così se si danneggiano le piante e animali nel corso di una attività all'aperto, se si brucia un bosco, ecc

La distinzione fra i due tipi di colpa è molto importante perché, mentre la responsabilità contrattuale del danneggiante va dimostrata dal danneggiato e per essa si risponde solamente del danno prevedibile al momento in cui è sorto l'obbligo e in caso

che non sia usata la normale diligenza; la responsabilità extra-contrattuale del danneggiante si presume: egli, cioè, dovrà dimostrare di aver usato una diligenza estrema e tuttavia di non aver potuto evitare l'avverarsi dell'evento dannoso, se vorrà essere liberato dalla responsabilità. Inoltre in caso di colpa extra-contrattuale si risponde anche per il danno imprevedibile.

Fondamento essenziale per essere chiamato a rispondere in sede civile di una colpa (contrattuale o extra-contrattuale) è l'esistenza di un nesso di causalità, cioè l'azione o l'omissione devono essere state la causa diretta della produzione dell'evento dannoso; mancando tale nesso non sorge la responsabilità.

IL DANNO

Questo termine indica pregiudizio, "nocumento" recato in qualunque modo a persona o cosa. Esso può consistere in una diminuzione patrimoniale (**danno patrimoniale**) oppure in sofferenze di animo, pregiudizi in genere alla attività di relazione, in mortificazione di sentimenti e affetti, nella causazione di dispiaceri e dolori morali (**danno morale**), oppure in una lesione dell'integrità fisica (**danno biologico**), oppure in violazioni del diritto alla personalità - decoro, reputazione, identità personale, riservatezza, onore, immagine, lo sconvolgimento dei ruoli in una famiglia dopo una disgrazia, ecc. - (**danno esistenziale**). Una particolare fattispecie di danno patrimoniale venuta di recente all'attenzione è il "**danno biologico**". Si intende per danno biologico il pregiudizio alla sfera individuale di integrità fisica e psichica, subito a causa di un atto illecito altrui. La costituzione garantisce come diritto inviolabile della persona l'integrità individuale: oggi si riconosce che nel patrimonio di ciascuno rientra anche il diritto alla pienezza di questa integrità individuale e si riconosce che, in seguito a lesioni personali si deve risarcire non soltanto il danno patrimoniale in senso stretto (il mancato guadagno o le spese per cure mediche) e non soltanto il danno morale (le sofferenze patite) ma anche il pregiudizio costituito dalla menomazione temporanea o permanente della personalità psicofisica.

IL RISARCIMENTO DEL DANNO

Qualunque fatto - doloso o colposo - che abbia cagionato ad altri un danno ingiusto, obbliga chi lo ha commesso a risarcire il danno (art. 2043 cod. civ.), se la responsabilità non è esclusa per motivi espressamente previsti dalla legge. Talora la legge chiama a rispondere persone diverse dai colpevoli: così per un danno causato da un minore sono chiamati a rispondere civilmente i genitori o le persone ad essi equiparate (genitori adottivi, tutori). Il risarcimento avviene in genere valutando in denaro il danno e obbligando il responsabile a pagare la somma così determinata.

Il danno non patrimoniale (danno morale) può essere soltanto risarcito nei tassativi casi in cui la legge lo consente: in pratica se l'atto illecito che l'ha cagionato costituisce reato (artt. 2059 cod. civ. e 185 cod. pen.). Pure esso viene in concreto riportato a una somma di denaro, non essendo possibili altre forme di indennizzo.

Il codice civile, all'art. 2048, prevede anche: "**...i precettori e coloro che insegnano**

un mestiere o un'arte sono responsabili del danno cagionato dal fatto illecito dei loro allievi ed apprendisti nel tempo in cui sono sotto la loro vigilanza. Le persone indicate sono liberate dalla responsabilità se provano di non aver potuto impedire il fatto...". L'articolo citato non presuppone necessariamente un rapporto di insegnamento ma è applicabile anche nel caso in cui il rapporto tra il minore e colui che deve rispondere del suo fatto illecito **abbia soltanto fini di educazione.**

Quindi i Capi e anche gli Assistenti possono venire chiamati rispondere civilmente sia per fatto proprio (come tutti) sia per fatti altrui: sia che il danno sia il risultato di una loro azione od omissione, sia che il fatto causativo dell'evento sia stato realizzato da uno dei loro ragazzi e ciò per omissione dei loro doveri di vigilanza.

I capi sono liberati dalla responsabilità civile per il fatto commesso dai loro ragazzi solo nel caso in cui possano dimostrare che il fatto dannoso si è realizzato sebbene abbiano fatto il possibile per impedirlo, o che esso è avvenuto in circostanze tali che essi non avevano potuto usare dei loro poteri per impedirlo, o che, infine, **sarebbe accaduto anche se essi avessero usato la normale diligenza per impedirlo.** La prova che può liberarli da responsabilità ricade su di loro secondo le regole proprie della responsabilità extracontrattuale. Va notato che l'ipotesi di responsabilità del precettore non è - come sembrerebbe - rigorosamente alternativa a quella, prevista nello stesso articolo 2048 cod. civ., **dei genitori:** concorrendo i diversi presupposti dell'una e dell'altra ipotesi, **si verifica il loro concorso** con la conseguenza che il danneggiato potrà chiedere il risarcimento dei danni sia al capo che ai genitori (ex art. 2055 cod. civ. - solidarietà -).

Nessuna responsabilità civile, invece, è attribuibile al capo nel caso di danni arrecati a terzi dal ragazzo **che abbia raggiunto la maggiore età:** in questa ipotesi, infatti, il ragazzo non è sottoposto ad alcun potere ed è libero di scegliere i propri comportamenti né il capo ha alcun potere su di lui. Un aspetto resta da chiarire: **quale efficacia giuridica rivestano quelle dichiarazioni** che i genitori prima dei campi o all'inizio di un nuovo anno scout facciano di accollarsi la responsabilità per i danni causati dai loro figli liberandone contemporaneamente i capi. Tali dichiarazioni **non hanno efficacia liberatoria dei capi**, i quali, in assenza di una espressa approvazione del danneggiato saranno ugualmente chiamati a rispondere civilmente verso questo ultimo (vedi art. 1273 cod.civ.).

In mancanza di tale approvazione **i genitori rimarranno obbligati in solido** con il capo, e il terzo potrà chiedere il risarcimento del danno all'uno o all'altro per intero.

La dichiarazione dei genitori riveste unicamente una **efficacia interna** cioè rispetto al capo, nel senso che questo potrà rivolgersi ai genitori per riavere quanto corrisposto al danneggiato a titolo di risarcimento. Reputiamo opportuno ricordare che, per quanto riguarda la responsabilità civile dei capi, un **aggravamento** di essa può derivare dal carattere di **"pericolosità"** che le attività stesse possono rivestire, tenuto conto della natura di talune attività o dei mezzi usati per realizzarle. Il codice, infatti, prescrive che chi cagiona danno ad altri nel corso di attività pericolosa (e della pericolosità o meno è il giudice a valutare), deve risarcire il danno se non prova di aver adottato

tutte le misure idonee a evitarlo (art. 2050 cod.civ.).

A ogni verificarsi di un evento dannoso si può dunque presumere che le misure adottate non fossero sufficienti a evitarlo e il contrario non sarà spesso facile da dimostrare.

LA RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE

In senso giuridico, **con questo termine (patrimonio), si indica il complesso dei diritti ed obblighi, dei rapporti giuridici attivi e passivi aventi un contenuto economico,** appartenenti a una sola persona fisica o a ente morale. La responsabilità patrimoniale non è elemento costitutivo della "obbligazione" ma all'obbligazione non è certo estranea essendovi legata da un puntuale e rilevante rapporto di strumentalità.

La funzione della responsabilità patrimoniale e il nesso che la lega all'obbligazione si percepiscono con chiarezza solo ponendola in stretta relazione con il fatto dell'inadempimento e con le sue conseguenze: stabilendo, in altre parole, un collegamento tra l'art. 2740 (responsabilità patrimoniale) e l'art. 1218 (responsabilità del debitore) cod.civ. In questa prospettiva, **la responsabilità patrimoniale** entra in gioco tutte le volte che il **debitore ometta**, per una causa a lui imputabile, il **regolare adempimento** della prestazione dovuta: il patrimonio del debitore stesso soggiace, allora, alle iniziative che il creditore può intraprendere per conseguire sopra di esso la realizzazione delle proprie ragioni di credito. Detto altrimenti, **la responsabilità patrimoniale presidia il buon funzionamento del rapporto obbligatorio** e ne assicura, comunque, il risultato utile anche contro l'inerzia o la cattiva volontà del debitore: ne assicura il risultato esponendo i beni di questo ultimo all'azione esecutiva promossa dal creditore.

Soggetti di diritto sono le **"persone fisiche"** - cioè gli esseri umani - e le **"persone giuridiche"** - cioè quegli enti a cui l'ordinamento giuridico riconosce una titolarità di diritti distinta da quelli delle persone che li compongono. **Vi sono però organismi** che, pur essendo sforniti di personalità giuridica, sono a vari fini **presi in considerazione dalla legge.** **Fra questi enti**, dei quali attualmente in Italia i più importanti sono i Partiti e i Sindacati, **va annoverata anche la nostra associazione**, che per diritto viene qualificata come Associazione non riconosciuta e come tale è regolata dagli artt. 36-38 del cod.civ.

Strumenti:

Ecco alcune attenzioni da prestare:

- 1 - prevenire
- 2 - controllare
- 3 - essere pronti all'emergenza

E se nonostante tutto qualcosa accade:

- 1 - attivare le polizze assicurative
- 2 - non gestire il fatto con superficialità
- 3 - seguire sempre la vertenza fino alla sua naturale definizione

E ORA QUALCHE ATTEGGIAMENTO CONCRETO E AZIONE:

- Le unità siano dirette da capi maggiorenni; se ciò non fosse possibile, i capi Gruppo e l'Assistente di Unità dovranno sempre essere dettagliatamente informati di tutte le attività e i programmi; l'ignorare attività che, per il diritto, si svolgevano sotto la loro responsabilità potrebbe aggravare la loro posizione. I campi, comunque, debbono essere sempre diretti da maggiorenni;
- Tutti i soci debbono essere censiti: in caso di infortunio sarà l'assicurazione associativa a rimborsare il danno nei limiti della polizza;
- Nel caso di persona temporaneamente presente al campo o alle attività esiste la polizza temporanea.
- Ogni scout sia accettato sulla base di una domanda scritta, firmata dai genitori; così pure ci si comporti in occasione dei campi e della vacanze di branco/cerchio, delle uscite di squadriglia ecc.. I genitori debbono essere informati delle particolarità delle attività più impegnative;
- Si usino sempre mezzi di trasporto regolari e mai mezzi di fortuna (evitare in ogni caso l'autostop);
- In fase di programmazione delle attività si tengano in considerazione la capacità, l'età e le forze di chi dovrà attuarle: si ottengano sempre gli opportuni permessi e autorizzazioni;
- Tutte le attività debbono essere seguite da persone idonee, capaci e in numero sufficiente;
- Il "pronto soccorso" è indispensabile a ogni uscita: per i campi occorre garantirsi l'assistenza medica;
- Fare attenzione a tutto ciò che può costituire attività specificatamente pericolosa: accensione di fuochi, bagni, abbattimenti di alberi, costruzioni pioneristiche, marcia sui terreni disagiati o in ore notturne, condizioni del mare, fiume, lago e quant'altro per i nautici, ecc;
- Il collocamento e la manutenzione delle attrezzature e delle installazioni richiedono adeguata esperienza e un'attenta sorveglianza;
- Non lasciare mai il campo senza la presenza di un capo.
- Occorre valutare bene il patrimonio della propria unità, calcolare con un certo margine per gli imprevisti le quote di campo, valutare esattamente le possibilità di reperire fondi prima di assumere impegni finanziari;
- Dare a ogni capo unità una copia della polizza assicurativa (vedi vademecum del capo gruppo) con le indicazioni da seguire in caso di infortunio
- Il capo gruppo/la capo gruppo devono essere informati sulla situazione delle sedi di unità

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo e la capo gruppo:

- Dirigono l'orchestra e lo Statuto Agesci attribuisce al capo gruppo e alla capo gruppo la rappresentanza legale del Gruppo (art. 13, ultimo comma); al Responsabile

e alla Responsabile di Zona la rappresentanza della Zona (art. 27, ultimo comma); al Responsabile e alla Responsabile Regionale la rappresentanza della Regione e infine al Presidente e alla Presidente del Comitato Centrale la rappresentanza della Associazione (art. 52, ultimo comma). La congiunzione usata "e" fa ritenere che tale rappresentanza è conferita "congiuntamente". Dalla indicazione dello Statuto possiamo trarre alcune considerazioni che aiutino a capire meglio un concetto che è, e resta, piuttosto astratto e non di facile interpretazione. Per semplificare e sintetizzare la terminologia, qui di seguito saranno denominati "Responsabili" i Capi ed "Enti" i vari livelli associativi

- A loro sono ascrivibili tutte le attività consistenti nella espressione della esistenza o della volontà dell'Ente (es. firma di dichiarazioni, decisioni collegiali, ecc.); e anche i poteri operativi in base ai quali i Responsabili assumono le decisioni fondamentali dell'Ente (es. affitto della sede, azioni pubbliche, ecc.)
- E anche le conseguenze del loro agire o non agire (ad es. per danni al fabbricato della sede, omesso pagamento degli affitti, inadempienze contrattuali in genere, ecc.) a fronte della quale i Responsabili "impersonano" l'Ente stesso.)
- Ultima annotazione va fatta in relazione all'operare "congiunto" dei Responsabili. I loro poteri e le loro responsabilità sono infatti inscindibili, cosicché, ad esempio la firma del contratto di affitto della sede o altro contratto è valida solo se apposta da entrambi, così come entrambi sono responsabili anche qualora la contestazione sia inviata a uno solo di essi. Va da sé che quando, per motivi contingenti, vi sia un solo Responsabile sarà a lui o a lei che la legale rappresentanza competerà: ma va anche detto che, a termini di Statuto, simile situazione è irregolare e andrebbe rimediata quanto prima
- Un diverso discorso vale invece per la posizione dell'Assistente, al quale non compete la rappresentanza (e la firma ad esempio non è giuridicamente necessaria per gli atti "civili" dell'Ente; potrebbero darsi casi in cui ciò sia invece richiesto a fini ecclesiastici)
- Si compie un illecito amministrativo quando si viola un dovere generale cui l'ordinamento ricollega, come conseguenza giuridica, il pagamento di una somma di denaro a titolo di sanzione amministrativa
- Le materie oggetto di normativa amministrativa sono disciplinate da singole leggi speciali, specifiche, cioè, per ogni materia che per quantità e per complessità è tale che non è possibile sintetizzarle: dalla circolazione stradale, alle autorizzazioni per i campeggi, alla disciplina di spettacoli, lotterie, alle questioni della sicurezza delle nostre sedi e delle case di vacanza. Gli enti, le autorità e le pubbliche amministra-

zioni di riferimento, competenti nelle diverse situazioni possono essere i più diversi: come Stato, Regioni, Province, Comuni, altresì Comunità Montane, Enti Parco, AUSL, Polizia di Stato, Comando Vigili del Fuoco, ecc..

- È bene informarsi presso gli enti di cui sopra al fine di conoscere dettagliatamente quali leggi e/o regolamenti sono da osservare in funzione del territorio, della attività da svolgere, della struttura da utilizzare
- È utile, inoltre, sapere che la sanzione amministrativa (consistente di solito nel pagamento di una somma di denaro) non può essere applicata ai minorenni (o a chi è incapace di intendere o volere), ma in tali casi risponde chi era tenuto alla sorveglianza, salvo che provi di non aver potuto impedire il fatto
- L'art. 38 del codice civile stabilisce: "Per le obbligazioni assunte dalle persone che rappresentano l'associazione, i terzi possono far valere i loro diritti sul fondo comune. Delle obbligazioni stesse rispondono anche personalmente e solidalmente le persone che hanno agito in nome e per conto dell'associazione". Che significa ciò? Significa che, qualora un capo abbia assunto obbligazioni per la propria unità, o gruppo o Zona o regione (ad es. abbia noleggiato un pullman o abbia comperato del materiale, dei viveri ecc) e poi non si trovino i fondi sufficienti per saldare il debito, egli sarà tenuto a pagare "di tasca propria". Naturalmente il "fondo comune" di cui parla la legge e su cui i terzi possono soddisfare i loro crediti, non è quello di tutta l'Agesci, ma quello dell'ente (unità, gruppo, Zona o regione) nel nome del quale si è agito

VIVERE LA DIARCHIA NELLA GESTIONE DELLA CO.CA.

a cura di Graziella Bisin e Claudio Rivolta

"Il tempo dell'ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconcetti... e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio ... arriva la musica..."

Musica di fondo:

Condividere in due la responsabilità della gestione della vita di Comunità Capi e dell'intero Gruppo è utile perché permette di consultarsi e scambiarsi le idee per arrivare a prendere decisioni che diventano così più meditate e passate sotto il vaglio di almeno due dei punti di vista possibili. Se questa condivisione avviene poi tra persone di sesso diverso il confronto permette di avere immediatamente la visione femminile e quella maschile, così da accrescere la garanzia che i punti di vista esaminati siano non solo diversi, ma anche complementari.

Come nella vita di coppia occorre per ben agire massimi fiducia e rispetto reciproci, ricerca continua dell'ascolto da entrambe le parti con volontà e capacità di destrutturare i propri schemi, piena unità d'intenti, completa parità di diritti e doveri, assenza di sottili ma consapevoli manipolazioni per raggiungere propri fini non condivisi.

Si può realizzare così più efficacemente quell'unione auspicata nella filosofia tradizionale indiana, da cui deriva l'usanza che quando si regala un pendaglio questo deve essere abbastanza lungo in modo da far arrivare la pietra benefica vicino al cuore, che è il "chakra", punto di unione tra la parte inferiore del corpo, quella materiale, e la parte superiore, quella spirituale.

La diarchia è intuizione particolare della nostra associazione, unica ad avere due persone di sesso diverso in tutti i ruoli di responsabilità. Nata per salvaguardare il patrimonio delle associazioni femminile e maschile dalla cui fusione è sorta, è una caratteristica forte del nostro modo di vivere la gestione della vita associativa, da salvaguardare anche se qualche volta porta a difficoltà di reperimento delle persone competenti e disponibili e può sembrare non così indispensabile.

Spartito:

Per capire e sostenere meglio tutti i capi è utile essere in due a gestire la Comunità Capi, così che si riesce maggiormente a cogliere tutti i piccoli segnali che i capi lanciano anche inconsapevolmente e che permettono di capire le loro difficoltà, anche piccole, e i loro successi, anche piccoli, situazioni che è importante supportare o valorizzare, subito, prima che sfugga l'attimo propizio. Anche qui è importante essere uomo e donna perché si è attenti a cose diverse e si riesce maggiormente a essere attenti ai capi di entrambi i sessi e si è capaci in modo diverso per porsi accanto e per trovare delle soluzioni adatte a ciascuno. Il tutto con la finalità di dare a tutti i capi la massima possibilità di esprimersi e di essere ascoltati, che sono le esigenze fondamentali di ogni persona.

L'essere in due favorisce anche il fatto di avere sempre un occhio interno e uno esterno, alle singole persone, alla comunità, alle varie realtà con cui ci si relaziona, poiché non ci si deve mai chiudere solo nel proprio interno e non si deve mai vivere solo verso l'esterno. Anche qui la complementarità di due persone, ancor più se di sesso diverso, favorisce un buon equilibrio tra le due dimensioni.

Anche durante l'attività concreta è utile che la diarchia funzioni, in questo caso uno magari prende un'iniziativa, allora l'altro deve confermarlo oppure può essere necessario delicatamente correggere in parte, senza sbugiardare il primo intervento, sempre nella complementarità.

La condivisione di questo ruolo è talmente importante che è conveniente avere due Capi Gruppo dello stesso sesso, se per un anno (si spera non di più) non si riesce ad averli di sesso opposto, perché possono avere due punti di vista comunque un po' diversi.

Strumenti:

- Cominciamo dal più banale, ma nient'affatto scontato e certamente essenziale: cerchiamo di avere due Capi Gruppo e sforziamoci di averli di sesso diverso, senza drammatizzare se qualche volta, per un breve periodo, ci si deve accontentare di due dello stesso sesso.
- I due Capi Gruppo non devono tanto gestire insieme tutta la vita di Co.Ca., ma devono capirla insieme, mettendo insieme i punti di vista diversi e cercando ogni volta di scegliere chi è meglio che faccia il tale richiamo, che coordini quella pattuglia, che stimoli una staff di unità a cambiare quel modo di fare.
- È necessario gestire insieme anche le riunioni e le uscite di Co.Ca.: qui bisogna intendersi in tempi brevi perché si deve agire in poco tempo, capendo subito la mossa dell'altro e il suo punto di vista. Occorre imparare a parlarsi con gli sguardi e con le occhiate, per confermare quanto fatto dal primo che è intervenuto o correggere delicatamente senza sbugiardarlo o fornire preziosi assist per far concludere e realizzare.

- Condivisione della gestione della Comunità Capi con un AE capace di aiutare a fare discernimento sia in grande, lanciando i due Capi Gruppo in primis, in uno stile di vita più alto in senso cristiano, sia in piccolo, aiutando a capire come meglio muoversi giorno per giorno, specie nei momenti di difficile intesa tra i due.

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- È il primo della Comunità Capi ad aprirsi alla sensibilità diversa dell'altro sesso, perché sa che è diversa e completa la sua
- È il primo che richiama la Comunità Capi ad andare oltre al proprio punto di vista, per capire quello dell'altro e, in particolare, quello dei capi dell'altro sesso
- È capace di far agire l'altro capo gruppo perché ha capito che un capo in quel momento ha bisogno di essere sostenuto solo da qualcuno del proprio sesso
- È colui che riesce a lanciare una nuova impresa e a coinvolgere in essa i capi della propria Comunità Capi, al di là del sesso di ognuno, o capisce che è il momento di lanciare imprese diverse o imprese con aspetti diversi da perseguire, alcuni più adatti ai maschi e altri più adatti alle femmine
- È capace di portare le proprie difficoltà all'altro capo gruppo, perché lo aiuti a capire meglio, in quanto portatore di un altro punto di vista

ECONOMIA ED EDUCAZIONE: GESTIONE DEI BILANCI

a cura di Daniele Tentori

Chiudiamo gli occhi sicuramente riusciremo a cogliere che in lontananza si sente una musica, qualcun altro la suona e apparentemente sembra uguale quella dello spartito che abbiamo anche noi eppure ha qualcosa che la rende unica e speciale, qualcosa di diverso proviamo ad immaginare ora la nostra melodia arricchita da quella scala di SOL che abbiamo appena sentito o ancora in quella stessa musica starebbe proprio bene il nostro allegretto preferito oppure ancora viene in mente una nuova melodia che raccolga gli spartiti migliori da tutte le melodie che pervadono l'aria. Prontii... arriva la musica... una "musica d'insieme"!

Musica di fondo:

Much ado about nothing¹

Scusa, serve la ricevuta per l'incasso della quota del censimento?
Ma la devo fare per l'importo totale o solo per la parte che poi va pagata al Nazionale?
La marca da bollo è obbligatoria? Di che importo?
per le quote del campo estivo, invece non ci sono problemi. O sbaglio?
Ma su quelle delle uscite si può stare tranquilli.
Il bilancio è obbligatorio? Entro quanto? Cosa devo scrivere?
Va approvato? Chi lo approva? A chi lo devo mandare?
Modello EAS? Di cosa si sta parlando "E Ancora Soldi", "E Ancora Scocciature"?
Modello AA/5: cos'è? È obbligatorio? Quando va presentato? Chi lo presenta? Tutti gli anni? L'Iva c'entra con gli scout?

Preventivi e consuntivi, bilanci e rendiconti, utile e perdita, avanzo e disavanzo, costi e ricavi, dare e avere, entrate e uscite, imposte, tasse, marche da bollo, sanzioni, multe, Codice Fiscale, Iva, ricevute, fatture, scontrini, verbali, EAS, AA5,...

"Amici, basta con questi toni!
Intoniamo qualcosa di più gradevole e gioioso."
(Ode an die Freude²)

Spartito:

Presto! f f (fortissimo)

Flauti e oboi: ottava di Sib
Clarinetti in B.: ottava di Do
Fagotti e controfagotti: Fa
Contri in D: accordo di Do e Mib
Corni in B. Trombe in D: ottava di Sol
Timpani: La

Questo è l'accordo iniziale fortissimo e presto dell'ultimo tempo della Nona sinfonia di Beethoven. Anche per i non addetti ai lavori può essere intuibile che si tratta di una dissonanza molto forte, volutamente creata dal maestro per disturbare quasi l'orecchio. Tale è l'effetto che si può vivere quando si tocca il tema "Bilanci" all'interno della nostra associazione.

Dopo il primo momento, c'è poi la colata delle domande alle quali pare non si possa mai dare una risposta. La confusione regna sovrana. Il timore di essere "fuori dalle regole" aumenta e talvolta viene accompagnato dallo sconforto.

Proprio in questo momento Beethoven inserisce in una sinfonia, per la prima volta nella storia della musica, una poesia (l'Ode alla Gioia di Schiller), che nei primi versi ci incita a intonare qualcosa di più gradevole e gioioso. È questo il momento dell'entrata in scena del capo gruppo, che deve essere portatore all'interno della Comunità Capi degli orientamenti dell'associazione sul tema della rendicontazione. Dal Vademecum del capo gruppo³ si legge che "Il bilancio di Gruppo rappresenta uno degli strumenti più importanti per insegnare ai nostri ragazzi come agire nella legalità e con responsabilità, dovendo dar conto del proprio operato e comunicare i risultati degli impegni assunti con le risorse messe a disposizione dagli associati e perciò dalle loro famiglie attraverso i censimenti".

Da queste poche righe si evince come questo tema non sia esclusivamente un dover compilare dei prospetti, ma deve essere un momento educativo che parte innanzi tutto dai capi, per poi essere vissuto nella vita scout anche con i ragazzi.

Durante tutta la vita (chi più, chi meno) ognuno di noi avrà a che fare con i "soldi", nostri o di altri. Iniziare fin da lupetti o coccinelle a capire il valore di una corretta gestione delle risorse finanziarie è una delle sfide educative della nostra associazione.

La tematica dei bilanci è poi integrata da alcune norme (anche di carattere fiscale) e adempimenti relativi alle associazioni (come ad esempio comunicazioni all'Agenzia delle Entrate, presentazione dei modelli EAS). Rispettare tali disposizioni significa vivere pienamente la legalità all'interno del nostro paese.

¹ "Quanto rumore per nulla" Tragicommedia teatrale di William Shakespeare

² "Ode alla Gioia" di Friedrich Schiller

³ Reperibile al sito http://www.agesci.org/index.php?dnd_path=&dnd=2538 (alla data di gennaio 2011)

Strumenti:

Sic et simpliciter⁴

Per quanto concerne strettamente il tema della scheda l'unico strumento necessario è lo schema di Bilancio di Gruppo. Attualmente (Gennaio 2011) è disponibile sul sito dell'AGESCI Nazionale⁵ il nuovo sperimentale schema per i Bilanci di Gruppo, redatto secondo le indicazioni per i bilanci economici delle organizzazioni no-profit dell'Agenzia per le Onlus. Esso è inserito in un file che consente di tenere la contabilità del Gruppo con l'automatico inserimento delle somme nel Bilancio finale.

Per completezza di esposizione, va rammentato che la gestione amministrativa di un Gruppo (che giuridicamente è un'Associazione non riconosciuta) deve anche essere integrata con gli adempimenti non esclusivamente legati al Bilancio/ Rendicontazione e sotto brevemente ricordati nel ruolo "sostanziale" del Direttore d'Orchestra, ma non è questa la sede per una simile trattazione. Si può vedere su questi vari adempimenti il Vademecum del capo gruppo già citato.

Il direttore d'orchestra: γνώθι σαυτόν⁶

Il capo gruppo:

- È colui che giuridicamente: vigila sulla gestione finanziaria di tutto il gruppo e ne risponde legalmente. La sintesi del suo lavoro è il Bilancio di Gruppo⁷.
- È colui che sostanzialmente: "gestisce i soldi" di tutto il gruppo, comprese le branche; redige il bilancio (uno solo per tutto il gruppo); redige il verbale di approvazione del bilancio; si occupa degli altri adempimenti giuridici delle associazioni (sostanzialmente comunicazioni all'Agenzia delle Entrate quando varia il capo gruppo, redigendone il verbale di assemblea-Comunità Capi con le variazioni degli incarichi); gestisce i rapporti con gli istituti bancari; tiene i contatti con la segreteria regionale, l'IRO⁸ e gli IZO⁹; si occupa di raccogliere quote e dati per i censimenti, compilare le relative ricevute e comunicazioni dei dati al Nazionale tramite il programma apposito e inviare i fondi raccolti all'AGESCI Nazionale. Il capo gruppo è colui che intelligentemente: si pone delle domande, chiede se ha dubbi, si fa aiutare dove incontra un suo limite. La segreteria regionale, l'IRO, e gli IZO sono sempre a disposizione per i capi che intelligentemente hanno delle domande da porre. Da ultimo: il quarto tempo della Nona Sinfonia di Beethoven si chiude, in contrapposizione al suo inizio, con un perfetto accordo di Re-: vogliamo essere da meno?

⁴ Così e semplicemente

⁵ http://www.agesci.org/index.php?dnd_path=538,600&dnd=2530

⁶ γνώθι σαυτόν, ovvero "Conosci te stesso" (dal Tempo di Apollo a Delfi)

⁷ Secondo il Vademecum del capo gruppo: "Esaminando il bilancio si deve comprendere una particolare <<trasparenza>>: da dove arrivano le risorse finanziarie, come sono composte e come vengono spese nel corso dell'attività annuale del gruppo"

⁸ Incaricato Regionale all'Organizzazione

⁹ Incaricato di Zona all'Organizzazione

IL TEMPO IN EDUCAZIONE

a cura di Anna Boccardi

Chiudiamo gli occhi sicuramente riusciremo a cogliere che in lontananza si sente una musica, qualcun altro la suona e apparentemente sembra uguale quella dello spartito che abbiamo anche noi eppure ha qualcosa che la rende unica e speciale, qualcosa di diverso proviamo ad immaginare ora la nostra melodia arricchita da quella scala di SOL che abbiamo appena sentito o ancora in quella stessa musica starebbe proprio bene il nostro allegretto preferito oppure ancora viene in mente una nuova melodia che raccolga gli spartiti migliori da tutte le melodie che pervadono l'aria. Prontii... arriva la musica... una "musica d'insieme"!

Musica di fondo:

Carissimo,

mi dicevi l'altro giorno le tue preoccupazioni sul Clan: si vorrebbe che tutto andasse bene. E invece ci sono, come in ogni cosa, tanti difetti.

E allora?

Prima di tutto occorre una grande fiducia nella bontà del metodo: occorre credere nella forza interiore dello Scautismo: in qualunque modo esso agisce in profondità.

Secondariamente dobbiamo sforzarci di capire ogni Rover: è difficile certo sondare le ricchezze interiori di ogni anima. Ma sta qui tutto il nostro compito educativo.

E poi bisogna strutturare bene l'organizzazione: è lo scheletro che deve sostenere il resto: è talora un po' schematico, ma ha il suo valore.

E infine occorre amare, pregare e soffrire.

Così in silenzio: con la pazienza di chi semina senza vedere le messi.

Il risultato è Suo: tutto Suo.

È presunzione voler cogliere i risultati: noi abbiamo spesso della fretta che non corrisponde al piano del Signore.

tuo Baden

Andrea Ghetti "Baden" – Al ritmo dei passi – Una lettera al mio capo clan

Il tempo (sia nostro di capi, sia dei ragazzi) richiama spesso la dinamica della mancanza – risorsa (non ho tempo, non c'è tempo, ci vuole troppo tempo), in un'ottica di tempo da riempire e da far fruttare bene. Il "problema tempo", come viene sollevato in Comunità Capi, pone spesso l'accento sul "troppo tempo che il servizio richiede": quello richiesto per le attività con le unità e per la loro preparazione, ma ancor più facilmente viene lamentato il troppo tempo che la Co.Ca., l'Associazione, la formazione

richiedono ai capi. La questione potrebbe essere minimizzata da qualche capo gruppo che vede delle incapacità organizzative e di progettualità nei capi che lamentano il troppo tempo che il servizio richiede, ma – evidentemente – se è un problema per i capi, il capo gruppo è chiamato ad ascoltare e dare spazio (dare tempo) al tempo. C'è il tempo dei capi e c'è anche il tempo dei nostri ragazzi, che è anch'esso da educare, da costruire e far progredire insieme. Nel senso di quella operosità richiamata dalla legge scout e nel senso di quella capacità di sostare per godere di ciò che ci circonda e per ascoltare chi ci è accanto che la natura ci insegna. Nella prospettiva di un tempo non come un contenitore da lasciar vuoto o da riempire ossessivamente, o di un tempo-denaro, ma di un tempo donato, ovvero ricevuto come dono e a nostra volta offerto.

Il tempo in educazione richiama infine la pazienza di chi semina senza vedere le messi, i tempi lunghi del seme che cresce, la progressione del crescere, anche nel ripetersi di alcune esperienze, i momenti della scoperta, della competenza e della responsabilità, la gradualità della progressione personale.

Spartito:

Sul tempo-organizzazione difficile trovare ricette che valgono in assoluto (anche se esistono buone prassi da apprendere, da tramandarsi tra capi o costruire insieme), ma val la pena partire dal mandato. L'organizzazione del tempo in Comunità Capi è ovviamente definita dai compiti affidati alla Co.Ca. stessa:

Statuto AGESCI

Art. 20 - Comunità Capi

I soci adulti presenti nel Gruppo formano la Comunità Capi che ha per scopo:

- a. l'elaborazione e la gestione del Progetto educativo;
- b. l'approfondimento dei problemi educativi;
- c. la formazione permanente e la cura del tirocinio dei soci adulti;
- d. l'inserimento e la presenza dell'Associazione nell'ambiente locale.

Riflettere in Co.Ca. sui tempi dell'educazione ci porta anche a parlare di continuità educativa: l'educazione passa attraverso una relazione educativa; se i tempi dell'educazione sono tempi lunghi, anche la relazione educativa non può durare pochi mesi. Difficile in un momento di "tutto e subito", di "mille opportunità diverse da cogliere" e di instabilità lavorativa, ma dobbiamo chiederci un impegno educativo che non sia troppo precario.

Per le "cose importanti della vita" bisogna prendersi il tempo, bisogna decidere di prendersi il tempo. Scriveva Carlo Maria Martini nell'introduzione alla lettera pastorale Sto alla porta: "Questa Lettera pastorale è il frutto di una mia decisione previa semplicissima: quella cioè di trovare il tempo per scriverla. Il tuo scorrere queste ri-

ghe, cara lettrice e caro lettore, è anch'esso il frutto di una decisione: "Voglio trovare il tempo per leggere almeno in parte questa Lettera". Ambedue dunque ci troviamo uniti su una piccola, ma significativa decisione: trovare il tempo per qualche cosa che riteniamo importante, io di scriverti, tu di leggermi."

Così è per il servizio educativo. Una scelta di tempo, che porta ad alcune scelte contrarie di tempo da non dedicare a altro, ma che, con un cammino di maturità continuo, dovremmo far uscire dalla logica del tempo che tolgo a me stesso per farlo diventare tempo in cui mi muovo verso la pienezza e scopro e testimonio che "Dio ha tempo per l'uomo!".

Strumenti:

- Il tempo dei capi: chiave di lettura (vedi "La Co.Ca. nuova" quaderni AGESCI Lombardia 1/2003) anche rispetto al tempo è la circolarità tra vocazione del capo, il saper progettare, il saper dare priorità e il verificare: anche il tempo dei capi è fondato su una motivazione, una scelta di servizio, di dedicare del tempo per , su un progettare e organizzare che sa cogliere – anche ascoltando gli altri capi – le priorità, e sulla verifica
- Il tempo della Comunità Capi: esistono delle stagioni nella vita di Comunità Capi, che caratterizzano più specificamente alcuni momenti dell'anno: la fase dell'accoglienza e del mandato, la fase del progettare, la fase della realizzazione, la fase dell'approfondimento e del confronto, la fase della verifica per la ripartenza. Ci sono anche periodi, anni differenti nella vita di Co.Ca. in cui sono prioritari alcuni aspetti su altri (la progettazione del nuovo PE; la formazione se la maggior parte dei capi sono giovani;)
- Il tempo della Comunità Capi: il calendario di Comunità Capi è costruito a partire dai compiti della Co.Ca. (i quattro punti indicati dall'articolo dello statuto sopra riportati, più un punto sull'organizzazione; opportunamente declinati in sottotemi) che possono essere utilmente usati come griglia; l'incrocio tra le colonne dei compiti della Co.Ca. e le righe delle fasi dell'anno possono diventare una sorta di calendario perpetuo se è di aiuto nell'organizzazione e nel dare il giusto ritmo, non se diventa una gabbia!
- Il tempo della Comunità Capi: gli incontri devono essere programmati, calendarizzati e organizzati (non si fa riunione solo perché è giorno di riunione!). Lasciando però un posto per il nuovo (che non è solo un "prevenire gli imprevisti" ma più profondamente un riconoscere che non siamo noi "signori del tempo").
- Il tempo della Comunità Capi: il calendario degli incontri e delle uscite di Comunità Capi deve tener conto il più possibile degli altri appuntamenti che interessano i capi. Dall'altra parte la Comunità Capi non deve essere sempre "all'ultimo posto" (o penultimo, appena prima della formazione e della partecipazione Associativa) nel calendario
- Il tempo della Comunità Capi: ogni tanto anche in Co.Ca. sembra opportuno chieder-

IL CAPO GRUPPO E IL RAPPORTO CON IL TERRITORIO

a cura di Rolando Colombo

- si il senso e l'efficacia di quanto facciamo e delle parole che diciamo.
- Il tempo della Comunità Capi: più cose (anche semplicemente in senso materiale) ho, più impiego tempo; banalmente, per riordinare una stanza piena di cose ci vuole più tempo che non per riordinare una stanza più scarna. L'essenzialità scout si concretizza anche in una essenzialità nel tempo!
 - Il tempo della Comunità Capi: non sempre le e-mail aiutano a "risparmiare tempo" e soprattutto a comprendersi bene e ad affrontare un tema importante; diamoci un "galateo delle mail"!
 - Il tempo della Comunità Capi: una buona struttura aiuta a rendere costruttiva la riunione; iniziando con la presentazione dell'ordine del giorno (che aiuta anche a richiamare la concentrazione di tutti sull'incontro), proseguendo con lo sviluppo dei temi e tenendosi qualche minuto per concludere riassumendo le decisioni prese, eventuali compiti assegnati, eventuali temi il cui approfondimento viene rimandato a un successivo incontro
 - Il tempo vissuto dai ragazzi: in vista della stesura del Progetto Educativo, può essere utile leggere il tempo dei ragazzi e dei nostri ragazzi (partendo da qualche studio statistico o da una indagine diretta)
 - Il tempo vissuto dai ragazzi: il ritmo delle giornate che proponiamo (soprattutto al campo) sono una grande opportunità per educare il tempo; attenzione a non allungare a dismisura le giornate per farci stare tutto quello che era programmato (siamo sicuri che è opportuno che gli l/c vadano a dormire dopo la mezzanotte perché si dovevano finire tutte le prove del gioco?)
 - Il tempo del crescere: darsi qualche strumento in Comunità Capi per porre particolare cura alla progressione dei ragazzi del gruppo, in particolare il "passaggio di consegne" tra unità e tra capi

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- È colui che tiene il tempo degli incontri e del programma, come un direttore d'orchestra!
- È colui che è attento a leggere i bisogni e le fatiche dei capi della sua Comunità Capi (vedi relativa scheda)
- È colui che è attento a offrire ai capi anche momenti in cui vivere un tempo più disteso (paradossalmente può diventare più pieno perché più vuoto?!): un'uscita di Comunità Capi che non è semplicemente la somma di tante riunioni in un fine settimana, una "giornata dello spirito", una cena insieme
- È colui che vigila affinché gli aspetti organizzativi non prendano tutto il tempo degli incontri di Comunità Capi (e di staff)

"Il tempo dell'ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconcetti... e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio... arriva la musica..."

Musica di fondo:

Patto Associativo AGESCI

Parte "Scelta Politica"

"La scelta di azione politica è impegno irrinunciabile che ci qualifica in quanto cittadini, inseriti in un contesto sociale che richiede una partecipazione attiva e responsabile alla gestione del bene comune. Il Progetto educativo, elaborato dalla Comunità Capi sulla base del confronto con la realtà e vissuto nelle unità, è strumento per un'azione educativa che abbia valenza politica. La proposta scout educa i ragazzi e le ragazze a essere cittadini attivi attraverso l'assunzione personale e comunitaria delle responsabilità che la realtà ci presenta. L'educazione politica si realizza non solo attraverso la presa di coscienza, ma richiede, nel rispetto delle età dei ragazzi e del livello di maturazione del gruppo, un impegno concreto della comunità, svolto con spirito critico e attento a formulare proposte per la prevenzione e la soluzione dei problemi. La diversità di opinioni presenti nell'associazione è ricchezza e stimolo all'approfondimento delle nostre analisi; tuttavia non deve impedirci di prendere posizione in quelle scelte politiche che riteniamo irrinunciabili per la promozione umana l'Agesci, consapevole di essere una realtà nel mondo giovanile, sente la responsabilità di dare voce a chi non ha voce e di intervenire su tematiche educative e politiche giovanili sia con giudizi pubblici che con azioni concrete.

Collabora con tutti coloro che mostrano di concordare sugli scopi da perseguire e sui mezzi da usare relativamente alla situazione in esame, in vista della possibilità di produrre cambiamento culturale nella società e per "lasciare il mondo un po' migliore di come l'abbiamo trovato".

Statuto AGESCI

Art.1

Nell'azione educativa, l'Associazione realizza il suo impegno politico, al di fuori di ogni legame o influenza di partito e tiene conto dell'operato degli altri ambienti educativi.

Art.2

L'Associazione svolge, nel rispetto della normativa vigente, attività di utilità sociale a favore di associati o di terzi.

Art.3

L'Associazione chiede ai propri membri di assumere gli impegni proposti dallo scautismo ed espressi nelle Promessa e nella Legge, così formulate:

Promessa scout "per compiere il mio dovere verso Dio e verso il mio Paese"

Legge scout "si rendono utili e aiutano gli altri"

Art.20

I soci adulti presenti nel Gruppo formano la Comunità Capi che ha per scopo: l'inserimento e la presenza dell'Associazione nell'ambiente locale.

La Comunità Capi, nelle forme che ritiene più opportune: cura i rapporti con gli ambienti educativi nei quali vivono i soci giovani censiti nel Gruppo (famiglia, scuola, parrocchia, etc)

Regolamento AGESCI

Art.11

I capi gruppo, d'intesa con l'assistente ecclesiale e avvalendosi dell'aiuto della Comunità Capi, curano: i rapporti con associazioni, enti e organismi civili ed ecclesiali presenti nel territorio in cui agisce il gruppo.

Spartito:

Essere presenti nel territorio significa avere la consapevolezza che il nostro fare educazione non si esaurisce all'interno delle nostre sedi, ma va oltre, scavalca finestre e apre orizzonti.

Affacciarsi e guardare non basta: è necessario essere protagonisti nella realtà in cui siamo, nei limiti delle nostre forze di tempo e di energie, soprattutto giocando la nostra specificità e competenza.

Fare educazione ha una valenza politica: la scelta di educare con uno stile e un metodo è una modalità di attuare il concetto ampio della politica, inteso come ricerca del bene comune.

Strumenti:

- Il Progetto Educativo come momento di lettura dei ragazzi nel territorio in cui sono inseriti
- Il Progetto Educativo come strumento di comunicazione con il territorio
- Il Progetto Educativo come momento "intenzionale" di "obiettivi" che poi rilancia a:
 - scelte di Comunità Capi (presenza, documenti, interazioni, prese di posizione,)
 - scelte dei luoghi e dei tempi di presenza (attraverso le attività delle unità) e di servizio (servizio extra R/S)
- La dove è richiesto e/o si riesce la presenza di un capo in commissioni, in consulte,
- Il servizio extra R/S come lettura della realtà territoriale, come ritorno al Gruppo e al territorio di scelte e di "cultura" del bene comune, come "presa in carico" di tematiche sociali e politiche
- La necessità e il dovere come Co.Ca. di intervenire e prendere posizione qualora nel territorio vengano fatte iniziative e prese decisioni che vanno in direzione diametralmente opposta a quanto scritto nel nostro patto associativo e soprattutto in quelle situazioni in cui ci sentiamo di dover proteggere i bambini, ragazzi e giovani ribadendo il valore dell'educazione
- La necessità di condividere in Co.Ca. la scelta da parte di alcuni capi di assumere cariche amministrative/politiche

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- Esercita in prima persona e in prima battuta il ruolo della presenza attiva all'esterno
- È vigile e attento a quanto succede
- Stimola la riflessione in Co.Ca.
- Fa da filtro tra le esigenze interne e quelle esterne
- Aiuta la Co.Ca. a discernere
- È costantemente attento a far crescere tra i capi la "cultura" del "fare il bene, ma farlo bene"

SITI WEB DI GRUPPO E CONDIVISIONE DELLE ESPERIENZE IN RETE

a cura di don Alberto Marsiglio e Stefano Chiesa

Chiudiamo gli occhi sicuramente riusciremo a cogliere che in lontananza si sente una musica, qualcun altro la suona e apparentemente sembra uguale quella dello spartito che abbiamo anche noi eppure ha qualcosa che la rende unica e speciale, qualcosa di diverso proviamo ad immaginare ora la nostra melodia arricchita da quella scala di SOL che abbiamo appena sentito o ancora in quella stessa musica starebbe proprio bene il nostro allegretto preferito oppure ancora viene in mente una nuova melodia che raccolga gli spartiti migliori da tutte le melodie che pervadono l'aria. Prontii... arriva la musica... una "musica d'insieme"!

Musica di fondo:

“Ascoltando le voci del mondo globalizzato, ci accorgiamo che è in atto una profonda trasformazione culturale, con nuovi linguaggi e nuove forme di comunicazione, che favoriscono anche nuovi e problematici modelli antropologici”¹. “In un mondo che fa della comunicazione la strategia vincente, la Chiesa, depositaria della missione di comunicare a tutte le genti il Vangelo di salvezza, non rimane indifferente ed estranea; cerca, al contrario, di avvalersi con rinnovato impegno creativo, ma anche con senso critico e attento discernimento, dei nuovi linguaggi e delle nuove modalità comunicative. L'incapacità del linguaggio di comunicare il senso profondo e la bellezza dell'esperienza di fede può contribuire all'indifferenza di tanti, soprattutto giovani; può diventare motivo di allontanamento”². Un mezzo di comunicazione infatti non è automaticamente un mezzo di relazione, di formazione e di educazione. E anche se lo sviluppo delle nuove tecnologie ha notevolmente ampliato le possibilità e le modalità di relazionarsi con gli altri, superando le limitazioni e i vincoli dello spazio e del tempo, “oggi non pochi giovani, storditi dalle infinite possibilità offerte dalle reti informatiche o da altre tecnologie, stabiliscono forme di comunicazione che non contribuiscono alla crescita in umanità, ma rischiano anzi di aumentare il senso di solitudine e di spaesamento. Dinanzi a tali fenomeni” occorre parlare di “emergenza educativa, una sfida a cui si può e si deve rispondere con intelligenza creativa, impegnandosi a promuovere una comunicazione umanizzante, che stimoli il senso critico e la capacità di valutazione e di discernimento”³.

¹ Benedetto XVI, Discorso ai partecipanti dell'assemblea plenaria del Pontificio Consiglio della Cultura: Linguaggi nuovi e creativi per dialogare con tutti, Osservatore Romano, 14 novembre 2010.

² Benedetto XVI, disc. cit.

³ cfr. Benedetto XVI, disc. cit.

“I moderni mezzi di comunicazione sono entrati da tempo a far parte degli strumenti ordinari, attraverso i quali le comunità ecclesiali si esprimono, entrando in contatto con il proprio territorio e instaurando, molto spesso, forme di dialogo a più vasto raggio, ma la loro recente e pervasiva diffusione e il loro notevole influsso ne rendono sempre più importante e utile l'uso”⁴.

“Tra educazione e comunicazione c'è uno stretto rapporto, un rapporto originario, poiché si educa comunicando. La relazione educativa avviene attraverso parole, gesti, azioni nella comunicazione interpersonale, ma si serve anche di linguaggi e canali comunicativi artificiali, a partire dalla scrittura fino ai moderni media audiovisivi e telematici. Al tempo, ci si educa a comunicare”⁵.

“L'incontro oggi non è più solo face to face, in compresenza spazio-temporale, ma anche mediato – ad esempio da un cellulare – così come virtuale – e-mail, chat, instant messaging – per non citare i luoghi di interazione virtuale, divenuti vere piattaforme di socializzazione: basti pensare al dilagante successo di alcuni socialnetwork come MySpace e Facebook. Gli adolescenti si muovono con elevata disinvoltura all'interno di questi universi paralleli⁶, mediando – spesso magistralmente – tra queste differenti forme di socialità”⁷.

Il web ormai ci circonda e ne siamo permeati in ogni momento della nostra vita, la modalità educativa rimane comunque quella diretta: “le tecnologie debbono essere percepite come ausiliari, strumentali e funzionali all'incontro face to face. Pensando all'uso che gli adolescenti fanno degli sms, così come di Messenger, o anche di Facebook: ci si mette d'accordo su dove incontrarsi, su cosa fare la sera o nel fine settimana. La città, il territorio, la sede rimangono lo spazio reale dell'incontro. I nostri ragazzi ripropongono, ricreano, simulano quello che già esiste nel reale”⁸.

“I media comunicativi (social media) in generale, e tra questi internet, coniugando comunicazione e tecnologie, permettono la creazione e lo sviluppo di “comunità relazionali” (comunity) in cui il legame è costituito da comuni interessi, gusti o riferimenti culturali. Attraverso internet si condividono emozioni, pensieri e riflessioni, esperienze e conoscenze”⁹. Una tradizionale “comunità territoriale” non può che trarre vantaggio da una aumentata “relazionalità”. I timori documentati dagli studi degli anni '90 che lasciavano intendere la possibilità della morte delle relazioni e delle amicizie reali sono ormai superati. Per quanto sia più strettamente applicabile ai socialnetworks, “la parola chiave che possiamo associare a internet è amicizia”¹⁰. Il sempre maggior numero di adolescenti in grado di sfruttare la tecnologia a loro disposizione

⁴ Benedetto XVI, Messaggio per la XLIV giornata mondiale delle comunicazioni sociali, Libreria Editrice Vaticana, 16 maggio 2010.

⁵ Comitato per il progetto culturale della Conferenza Episcopale Italiana (a cura del), La sfida educativa, Editori Laterza, Bari 2009, p. 144.

⁶ G. Gasparini, Interstizi e universi paralleli. Una lettura insolita della vita quotidiana, Apogeo, Milano, 2007.

⁷ Cristina Pasqualini, Le relazioni tra pari: amicizia, aggressività e bullismo, in Ambrosianum Fondazione Culturale (a cura di Eugenio Zucchetti), Milano 2009. Rapporto sulla città, Franco Angeli, Milano 2009, p. 44.

⁸ Cfr. C. Pasqualini, op. cit., p. 44.

⁹ Cfr. C. Pasqualini, op. cit., p. 45.

¹⁰ Cfr. Comitato per il progetto culturale della Conferenza Episcopale Italiana (a cura del), La sfida educativa, Editori Laterza, Bari 2009, p. 157.

ha trasformato Internet in uno strumento di socializzazione in rete¹¹. Dieci anni fa, un solo ragazzo su dieci poteva accedere a Internet, e i giovani erano quindi obbligati a scegliere tra contatti reali e contatti online: poteva essere difficile mantenere rapporti reali e contemporaneamente relazioni virtuali. Oggigiorno la maggior parte degli adolescenti occidentali può accedere a Internet e la tecnologia viene usata per consolidare le relazioni esistenti piuttosto che per crearne di nuove. Gli strumenti di comunicazione più sofisticati aiutano ad approfondire i rapporti già stabiliti e non li isola. Come hanno sottolineato Valkenburg e Peter, gli adolescenti che usavano Internet negli anni 90 comunicavano con sconosciuti via chat. L'influenza dei nuovi siti web di socializzazione in rete (ad esempio MySpace e Facebook) e di messaggistica istantanea, ha modificato la scena: secondo i dati più recenti, attualmente 8 giovani su 10 usano questi strumenti per collegarsi con persone che vedono quasi quotidianamente. "La reciprocità educativa non si determina solo nel rapporto tra genitore e figlio, maestro e allievo, lavoratore anziano e apprendista, ma anche nel rapporto tra pari, nel rapporto amicale. L'amicizia è educativa. Anche l'amicizia in rete può assumere questa valenza educativa. Il punto decisivo allora non è la semplice possibilità di relazione, ma la qualità della relazione che si crea tra le persone e la qualità della conversazione che esse trattengono"¹². Sempre più troviamo che sui blog e i social networks si affrontano argomenti personali (con tutta la questione aperta relativa alla privacy) con il risultato di avere meno inibizioni e maggiori discussioni più personali. Questo può contribuire a far nascere amicizie più solide. Le moderne tecnologie creano relazioni sempre più intense¹³. Se Aristotele avesse potuto parlare oggi di Internet, mettendo in evidenza una prospettiva diversa da Platone, avrebbe potuto forse dire che la storia descrive ciò che è accaduto a un determinato personaggio in un certo tempo e in un certo luogo; Internet invece racconta ciò che potrebbe accadere a tutti in ogni tempo, cioè a tutti coloro che si trovassero in determinate situazioni: Internet descrive personaggi, decisioni e scelte, pensieri esemplari – come un racconto simbolico. Posso usare Internet come uno storico descrivendo fatti realmente accaduti; posso usarlo come un poeta¹⁴ progettando un cambiamento, così come un artista che nel riprodurre gli oggetti imitati li rende migliori e più belli di quanto non siano nella realtà.

11 Cfr. l'analisi condotta da Patti Valkenburg e Jochen Peter, ricercatori olandesi dell'Amsterdam School of Communications Research (ASCoR) presso l'università di Amsterdam (Paesi Bassi) e pubblicata nella rivista *Current Directions in Psychological Science*, 2009.

12 Comitato per il progetto culturale della Conferenza Episcopale Italiana (a cura del), *La sfida educativa*, Editori Laterza, Bari 2009, p. 157.

13 Cfr. Benedetto XVI, *mes. cit.*

14 Aristotele nella *Poetica* afferma: "La vera differenza è questa, che lo storico descrive fatti realmente accaduti, il poeta fatti che possono accadere. Perciò la poesia è qualcosa di più filosofico e di più elevato della storia; la poesia tende piuttosto a rappresentare l'universale, la storia il particolare. Dell'universale possiamo dare un'idea in questo modo: a un individuo di tale o tale natura accade di dire o fare cose di tale o tale natura, in corrispondenza alle leggi della verosimiglianza o della necessità; e a ciò appunto mira la poesia, sebbene ai suoi personaggi dia nomi propri".

Spartito:

Saper educare tramite i nuovi strumenti informatici è sicuramente una sfida avvincente e particolarmente difficile. La tecnologia non deve essere pregiudizialmente vista come negativa e come "non scout": molto spesso noi capi non riusciamo a percepire il valore educativo del mezzo a nostra disposizione.

Occorre tener conto che i nostri attuali capi più giovani, i rover e le scolte, gli scout e le guide di questo momento appartengono alla "generazione Y" (definiti come i nati tra il 1981 e il 2000): detta anche "Millennials" è la generazione di riferimento perché più esperta nell'utilizzo dei media sociali. Sono: creativi e impazienti; usano le tecnologie da quando erano piccoli; sono collegati alla rete per molte ore al giorno (per lavoro, per studio, per altro); sono iscritti a social networks; tendono alla condivisione verso sconosciuti attraverso scambio di foto, video, mp3; conoscono le logiche del web e non hanno timori a utilizzare le forme di pagamento on-line.

I nostri lupetti e coccinelle appartengono alla "generazione Z" definita anche "Internet generation" e che contempla i soggetti nati tra il 2001 e il 2020.

Questi sono consumatori attivi, con un alto livello di influenza sulle decisioni d'acquisto dei genitori. Per dare risposte adeguate alle domande all'interno dei grandi cambiamenti culturali, particolarmente avvertiti nel mondo giovanile, le vie di comunicazione aperte dalle conquiste tecnologiche sono ormai uno strumento indispensabile. Infatti, il mondo digitale, ponendo a disposizione mezzi che consentono una capacità di espressione pressoché illimitata, apre notevoli prospettive¹⁵.

La relazione capo-ragazzo e la progressione personale "accadono" durante la dinamica dello scouting che si realizza nelle attività scout, rese esperienze dalla capacità simbolica che ognuno di noi possiede e usa anche senza grande consapevolezza.

L'uso della tecnologia applicata alla comunicazione è uno strumento di facilitazione e di amplificazione, ma come un buon amplificatore può dare maggior sonorità e intensità a un suono esistente, così i social media possono dare maggior spessore e intimità a una relazione esistente.

La diffusa multimedialità e la variegata "tastiera di funzioni" della medesima comunicazione possono comportare il rischio di un'utilizzazione dettata principalmente dalla mera esigenza di rendersi presente, e di considerare erroneamente il web solo come uno spazio da occupare¹⁶.

Tutti hanno un sito web allora anche noi dobbiamo averlo?, purché chiaro che rimane uno strumento di facilitazione: non sostituisce la relazione capo-ragazzo; è strumento utile all'attività ma da solo non è attività scout.

Tutti hanno un sito web allora anche noi dobbiamo averlo?, purché siano chiari gli obiettivi per cui usiamo questo strumento:

- comunicazione di un pensiero (educativo e valoriale);
- condivisione di emozioni, pensieri e riflessioni, esperienze e conoscenze;

15 Cfr. Benedetto XVI, *mes. cit.*

16 Cfr. Benedetto XVI, *mes. cit.*

- ripresa e consolidamento delle esperienze vissute dai ragazzi (alcune parti del sito potrebbero essere costruite dai ragazzi stessi, in un coinvolgimento progressivo e crescente a seconda dell'età – il reparto insieme ai capi e il clan in maniera più autonoma);
- “impresa”;
- luogo per i “materiali” utili per il capitolo e l'inchiesta;
- strumento per apprendere la «direzione del cercare»¹⁷ su internet;
- coinvolgimento dei genitori;
- luogo di allenamento e di addestramento dei capi: uno strumento è utile ed efficace nella misura in cui so usarlo. Evitiamo il rischio di lasciarsi investire da una attualità esistente perché non la conosciamo o ne abbiamo in qualche modo paura e timore (il gioco dello struzzo non si addice all'educatore);
- luogo di progetto (cfr. Aristotele): strumento al servizio del lavoro di Co.Ca, come metodo di condivisione e per imparare a condividere e a progettare (“saper progettare”);
- archivio e memoria storica del gruppo (cfr. Platone);
- luogo di formazione: “biblioteca” di gruppo e strumento utile per la formazione e l'auto-formazione;
- per il mantenimento e lo sviluppo del gruppo e come rete associativa;
- interazione con le altre agenzie del territorio: sguardo “politico” sul territorio e strumento per la rete sul territorio.

Sapremo usarlo?

E i ragazzi come lo useranno e per che cosa lo utilizzeranno?

I contenuti pubblicati sul web rimangono in “eterno”, soprattutto attraverso i motori di ricerca possono riaffiorare dopo anni: occorre ponderare bene i contenuti.

Il sito di gruppo può essere uno strumento valido per condividere le comunicazioni sulle prossime attività, sui campi e sulle esperienze dei singoli, la condivisione delle esperienze “emozionali”; occorre essere accorti che altri canali invece rendono la comunicazione superficiale e poco profonda e quindi sono sistemi da non usare proprio per la loro natura intrinseca.

Per questo motivo sicuramente è necessario “formarsi e formare” sull'uso dello strumento informatico in modo critico e non superficiale.

Ancora Platone e Aristotele ci possono aiutare a mettere in luce due aspetti di Internet (estrapolandoli dai loro pensieri sull'arte).

Seguendo uno schema di pensiero platonico, il web potrebbe essere visto come la storia, cioè riprodurrebbe ciò che è già stato, ciò che è avvenuto. Ed è questo l'uso che ne fanno i più giovani. Ma seguendo uno schema aristotelico, il web può essere il luogo in cui si immagina ciò che è verosimile, cioè ciò che essendo simile alla realtà può accadere nell'ordine del possibile, quindi il progetto e il futuro. E potrebbe essere questo un uso consapevole dei capi.

¹⁷ Cfr. Comitato per il progetto culturale della Conferenza Episcopale Italiana (a cura del), La sfida educativa, Editori Laterza, Bari 2009, p. 158.

Strumenti:

- La conoscenza. Ognuno di noi ha il suo bagaglio culturale, professionale, storico, associativo. Se però io mi chiudo dicendo : “io so, tu non sai”, non permetto la relazione! Se il punto di partenza è: io ho delle cose, ma non le tiro fuori perché non mi va di condividerle, la relazione non si fa perché, magari in maniera graduale, la conoscenza e la condivisione della conoscenza è fondamentale
- La consapevolezza dello strumento: Tenendo presente che lo strumento informatico è un ottimo e veloce mezzo di comunicazione si può ottenere una comunicazione efficace ma non abusando dello stesso
- La responsabilità nell'uso dello strumento: Se ognuno ha preso coscienza e consapevolezza dello strumento informatico e lo usa in maniera responsabile, cercando di non lasciare nulla al caso, ovvero utilizzandolo come mezzo di comunicazione e di facilitazione di una relazione già creata attraverso le attività scout allora potrà essere usato correttamente
- Essere protagonisti consapevoli e critici della comunicazione digitale.
- Precauzione e responsabilità: Precauzione perché è necessario utilizzare lo strumento con attenzione e consapevolezza, responsabilità per far prendere coscienza a chi ci rivolgiamo di quello che sta scrivendo/condividendo¹⁸
- Coinvolgimento dei ragazzi: Nella realizzazione e gestione del sito web di gruppo è sicuramente importante, sotto la supervisione di un capo formato, per dare uno stimolo critico agli stessi ragazzi

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

- Avvia la riflessione sull'uso di Internet, come strumento informativo, formativo, educativo, progettuale, assumendo il ruolo di chi esplicita il senso e l'intenzionalità:
- È il promotore dell'uso corretto degli strumenti informatici, vigilando sulla sicurezza

¹⁸ Se sapessi che il vicino di casa o il tuo professore potrebbero leggere quello che hai inserito on-line, scriveresti le stesse cose e nella stessa forma?

Sei sicuro che le foto e le informazioni che pubblichi ti piaceranno anche tra qualche anno?

Prima di caricare/postare la “foto ridicola” di un amico, ti sei chiesto se a te farebbe piacere trovarti nella stessa situazione?

I membri dei gruppi ai quali sei iscritto possono leggere le tue informazioni personali?

Sei sicuro che mostreresti “quella” foto anche al tuo nuovo ragazzo/a?

(cfr. Garante per la protezione dei dati personali, Social network: attenzione agli effetti collaterali).

za¹⁹ (in caso di minori è sempre preferibile usare dei nickname, anziché il loro nome effettivo, o il totem) e la privacy²⁰.

- È attento alle comunicazioni e alle informazioni che passano attraverso ai canali del gruppo (sito, forum, mailinglist ecc di gruppo)²¹ e vigila che la relazione – educativa, tra capi, con i genitori – non sia delegata al web o alla messaggistica (vale più un sms e una mail o una telefonata e un incontro diretto tra persone?).
- Si avvale della collaborazione di capi capaci di comunicare efficacemente con lo strumento informatico.
- Aiuta la formazione e sensibilizza tutti i capi all'uso corretto dello strumento informatico.
- Invita i capi a “scovare” le informazioni utili per la crescita della Co.Ca. e del Gruppo dai siti istituzionali (Zona, Regione, Nazionale).
- Mantiene le giuste comunicazioni con i livelli associativi.
- È il responsabile legale del gruppo: vigila che non si commettano reati; vigila sul possesso della “licenza d'uso”, le “royalty” e la proprietà intellettuale della documentazione, delle immagini o dei video inserite on-line

¹⁹ Internet permette di fare viaggi affascinanti, ma richiede consapevolezza e attenzione, perché può riservare anche sorprese spiacevoli. È allora fondamentale non perdere mai l'orientamento, per evitare che nell'esplorazione della rete da parte dei ragazzi si intromettano persone o soggetti che vogliono intromettersi nella vita privata o che non hanno intenzioni chiare.

Per navigare sicuri, è utile seguire questi semplici consigli.

Per i ragazzi:

- Non dare mai informazioni su te stesso o la tua famiglia senza chiedere prima il permesso ai tuoi genitori;
- Stai attento agli sconosciuti incontrati in rete: non tutte le persone che incontri sono sempre ciò che dicono di essere;
- Se ti arriva un messaggio che ti mette a disagio o, navigando, trovi qualcosa che ti causa imbarazzo o turbamento, non rispondere: annota il sito, lascialo subito e dillo ai tuoi genitori;
- Non accettare mai di incontrare una persona conosciuta in rete;
- Non accettare nulla che ti arrivi via Internet da persone che non conosci o di cui non ti fidi;
- Non dare mai la parola-chiave (password) a nessuno e non fidarti di chi dice di essere addetto ai servizi di Internet;
- Informa sempre i tuoi genitori di quello che fai e vedi in Internet e non dare mai ascolto a chi ti chiede di mantenere un segreto;

Per le famiglie:

- Scoprite e utilizzate Internet insieme ai vostri ragazzi, per conoscere insieme a loro la rete e per creare una base di fiducia e confidenza;
- Cercate di posizionare il computer in un ambiente condiviso e comunque “in vista” della casa, per poterne sorvegliare l'uso da parte dei ragazzi senza far loro pesare il controllo;
- Stabilite regole e limiti chiari per l'utilizzo di Internet;
- Non consentite mai ai ragazzi l'utilizzo di carte di credito durante la navigazione.
(cfr. http://www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/web_sicuro/navigare_sicuri.html)

²⁰ PE: quando si mettono on-line foto di persone, o si taggano, stiamo violando la loro privacy? Abbiamo il loro consenso esplicito? Occorre astenersi dal pubblicare informazioni personali e foto relative ad altri senza il loro consenso. Sono possibili anche sanzioni penali (cfr. Garante per la protezione dei dati personali, Social network: attenzione agli effetti collaterali).

²¹ Le foto pubblicate, i post inseriti, le notizie e le informazioni potranno danneggiare qualcuno nel presente e nel futuro nella ricerca del prossimo lavoro? (cfr. Garante per la protezione dei dati personali, Social network: attenzione agli effetti collaterali).

LA VITA DI FEDE IN CO.CA.

a cura di don Andrea Lotterio

“Il tempo dell'ascolto. È anzitutto tempo di silenzio. Proviamo a fare spazio nella nostra mente ad una musica che forse già conosciamo, ma che potrebbe anche risultarci nuova... Proviamo a far cadere per un attimo le nostre certezze, le nostre abitudini, i nostri preconcetti... e ad aprire il cuore a queste note che stanno arrivando... Domandiamoci se ci siamo mai preoccupati di leggere i capi della nostra Co.Ca.; se ci siamo mai riusciti; se ci sentiamo più i segretari del gruppo o coloro che aiutano chi fa educazione direttamente coi ragazzi. Silenzio ... arriva la musica...”

Musica di fondo:

Anche se,
in fondo io non ci credo,
penso che
amarti è l'immenso per me.
(“Amarti è l'immenso per me”, Ramazzotti-Cassano-Cogliati, 1990)

Non possiamo «eseguire» la musica di questo tema e «cantare» le parole della fede senza considerare l'«oggi» in cui viviamo, a partire da quella «mancanza di desiderio», di capacità di sognare, che secondo l'ultimo rapporto del Censis è uno dei dati più preoccupanti e dei sintomi più gravi di una disperata assenza di certezze, soprattutto fra i più giovani. Il tempo non è qualcosa che passa ma è qualcuno che viene. Una sintesi alla quale si arriva, nella prospettiva cristiana, partendo da un esame realistico delle condizioni attuali della vita dell'uomo. Oggi il vero problema non è l'ateismo ma l'idolatria. Privato di Dio, l'uomo ha bisogno di inginocchiarsi di fronte a qualcosa. E sempre più spesso si tratta, oltre che di «falsi dei», di idoli che non si presentano neanche più con una maschera divina ma si propongono esplicitamente nella loro disperata limitatezza.

Il desiderio è molto diverso dal bisogno. È la tensione di tutto l'essere verso l'oggetto amato mentre il bisogno è una tensione verso qualcosa che ci è necessario e che si esaurisce una volta ottenuta. Dio ci ha creato con molti bisogni ma, in quanto creatura fatta a sua immagine e somiglianza, abbiamo bisogno di qualcosa in più. E, forse senza saperlo, quello che desideriamo è Dio. Un desiderio che per manifestarsi forse ha bisogno di essere alimentato dalla consapevolezza che a sua volta è l'uomo stesso a essere desiderato da Dio. Un uomo realizzato nella sua piena unità. Le più grandi aberrazioni compiute nella storia partono dalla negazione di questa

unità. Non a caso la prima cosa che veniva tolta a chi veniva deportato nei campi di concentramento e di sterminio era il nome, sostituito da un numero.

Con la Bibbia le cose vanno diversamente. Ma va sempre ricordato che il credente non è al riparo dal dubbio. La fede è certezza ma non è sicurezza. Ma quando si legge la storia è incredibile constatare quanto il cristianesimo abbia fatto perché l'uomo scoprisse la sua unità. L'uomo biblico è sempre in relazione con gli altri: "Non è bene che l'uomo sia solo" (Gen 2). Anche la creazione della donna non è in vista e in funzione del perpetuarsi della specie ma appunto perché "non è bene che l'uomo sia solo". L'uomo biblico poi è sempre in adorazione: dobbiamo ricordare in ogni istante che siamo sempre dipendenti da Dio. La pretesa dell'uomo di essere autosufficiente è un'illusione. Un uomo senza adorazione è un uomo mutilato.

È questo il motivo per il quale il cristianesimo rifiuta le ideologie che privano l'uomo di Dio. Lo stesso ragionamento va applicato a quella scienza che non tiene conto di ciò e perciò diventa disumana. Il cristianesimo non è contrario alla scienza anzi fa parte di quelle attività umane concrete, quotidiane, come la cultura, che avvicinano al divino. Ma con un'avvertenza: se la maggior parte delle nostre attività ci allontana da Dio, allora abbiamo bisogno di conversione.

Certezza oggi è quasi una parola paradossale. Tutto appare incerto, e rischiamo di essere convinti non solo che la verità non esiste ma che addirittura non esiste alcuna strada per arrivare a questa verità. Tuttavia ci sono ancora segnali, attimi di speranza sui quali investire.

La proposta di un cammino di fede da fare insieme, nasce dal desiderio di un tempo nuovo, per nutrire la fede personale e delle Comunità Capi. Esse infatti, sono prima di tutto piccole comunità cristiane, chiamate ad accogliere, condividere ed alimentare insieme il dono della fede in Gesù Cristo risorto, per attingere in lui, il senso, l'energia e la realizzazione del loro servizio educativo, animate dall'unico Spirito che anima l'unica Chiesa.

Abbiamo infatti bisogno di sentirci "cristiani-scout" e non solo "scout-cristiani" È un cammino di discernimento, è la volontà di chiamare per nome i pericoli e le tentazioni che oggi possono inquinare la bellezza della vocazione di capo, ma è anche il tempo di alzare lo sguardo al cielo, di scrutare i segni dei tempi, per accorgersi dove soffia il vento dello Spirito, della profezia, quali sfide e quale scelte si fanno urgenti... per affrontare una nuova avventura interiore da non relegare, come spesso facciamo, dentro alla parola "catechesi", che a volte sembra evocare uno spazio di tempo limitato in cui sopportare qualche parola per poi tornare alle cose che ci "interessano"

Fino a che
amarti è l'immenso per me.

Spartito:

FEDE È POSSEDERE RAGIONI PER VIVERE

La maggior parte degli uomini vive di fede: affidano la loro esistenza a cose, persone, sogni, progetti. Chi crede in Cristo affida la sua vita a qualcosa che supera una realtà sensibile. La fede in genere è **un complesso di ideali capaci di guidare gli orientamenti** di una persona fino a sollecitare un comportamento coerente di vita nel senso religioso. La fede riferisce a Dio il fondamento e l'orizzonte ultimo della vita.

Gli ideali in cui una persona si riconosce e a cui ispira la sua esistenza, sono assunti attraverso un processo di **identificazione**, cioè riconosciamo che qualcuno è significativo e importante per noi, per quello che è, perché è un testimone. Decidiamo così di aprire a lui il santuario intimo della nostra vita, per affidargli la gestione delle ragioni decisive dell'esistenza. L'operazione è un po' rischiosa, ma non ci sono alternative. Gli ideali, quelli che danno ragioni per vivere, sgorgano sempre verso l'ignoto, non sono significativi perché pienamente verificati, lo diventano **solo perché sono resi significativi dalla testimonianza di alcune persone**.

Questo fatto ci introduce nel mistero della generazione della vita. Dare la vita sul piano fisico è un fatto grande e impegnativo, continua l'impresa della creazione. Non è però sufficiente: **dà la vita veramente solo chi dà ragioni per vivere**. Senza ragioni per vivere, la vita è una disperazione, meglio la morte. Nella fede che ci scambiamo, si realizza il livello più alto di generazione. Sostenendo la fede di una persona, noi le diamo la vita. **Vivere di fede è possedere ragioni per vivere**, donare la fede, suscitando ideali per cui vivere, è dare pienamente la vita.

La qualità di una **fede adulta**: quando posso considerarmi adulto nel processo di identificazione? Il bambino affida la sua speranza alla mano sicura della mamma. La qualità della fede, come la qualità della vita si misura dalla sfida della morte. **La fede è adulta quando sa possedere anche la morte**. Questa è la fede adulta, quella che viene dal silenzio dell'interiorità, dove tutte le voci risuonano interessanti, ma dove nessuna può pretendere di darci quella ragione per vivere e per sperare di cui abbiamo bisogno, trova forza e sostegno in sé stessa e non cerca l'appoggio del consenso e dell'applauso. Il cammino è lungo e impegnativo. **La fede che fa credere alla vita resta un atto personale accolto nella solitudine della propria interiorità**. Diventa fede adulta solo quando ciò che è stato ricevuto da una testimonianza, viene **riconquistato** personalmente. **Solo quando la fede raggiunge questa autenticità, diventa capace di generare vita attorno a sé, dando ad altri quelle ragioni per vivere e sperare, che sono state date a noi**. Se questa condizione viene disattesa, siamo costretti a disseminare di **idoli** i sentieri della nostra vita. Ci inquieta tanto la ricerca di ragioni per vivere che corriamo a spegnere la nostra sete alle cisterne piene di melma e diventiamo tanto affamati di speranza da affidarla alla prima situazione.

L'ESISTENZA NELLO SPIRITO

“Se è lo Spirito che ci dà la vita, lasciamoci guidare dallo Spirito” (Gal 5,25).

Il dono di Dio precede la nostra libertà, la sollecita in una decisione di accoglienza o di rifiuto. **Quale risposta** siamo chiamati a dare al dono dello Spirito di Dio? La risposta deve essere **piena, totale, convinta** anche se ha bisogno di crescere in consapevolezza e intensità. La fede cristiana sottolinea un punto fondamentale: **accogliamo Dio che ci chiama quando ci impegniamo a costruire vita attorno a noi**. La responsabilità per la costruzione o distruzione della vita è affidata a noi. In ogni momento operiamo scelte in cui è in gioco la qualità della vita. Questi gesti e gli atti interiori che li sostengono esprimono in concreto il nostro sì a Dio, oppure dicono il nostro rifiuto al suo invito. **Il confine tra accoglienza o rifiuto di Dio è determinato dall'impegno per la promozione della vita e dal perseguimento del bene morale, conosciuto in modo adeguato.**

Conoscere il senso della propria esistenza è cosa buona, ma non basta. L'impegno che ci mettiamo non decide la presenza di Dio nella nostra vita: **conoscenza e impegno sono il frutto di una presenza che ci trasforma, cioè dello Spirito che ci permette di compiere la novità di vita.**

Cosa ci assicura di agire alla luce di Dio? L'esperienza dello Spirito.

La riflessione teologica dà oggi questa risposta: la determinazione della **decisione esistenziale** è resa **possibile dalla sintesi**, realizzata nel profondo di ogni persona aperta e disponibile alla verità e alla autenticità, **tra l'esperienza trascendente dello Spirito e l'incontro con l'oggetto particolare presentato qui ora alla libertà.**

L'esperienza dello Spirito non è un influsso di Dio dall'esterno; consiste invece nel fatto che Dio si è comunicato tanto intensamente all'uomo da essere quella forza misteriosa che ci costruisce persone segnate dalla trascendenza.

L'esperienza dello Spirito è la vita stessa di Dio comunicata all'uomo, attraverso cui si realizza quasi una collaborazione operativa con Dio, in ogni gesto della nostra vita. Quando siamo chiamati a scegliere noi lo facciamo nella libertà e responsabilità personale; Dio sostiene la conoscenza e la libertà dell'uomo fino a orientare le nostre decisioni verso scelte alla luce di Dio.

La libertà personale non viene soffocata ma potenziata: questo è il bello di una presenza intima e profonda e misteriosa come è quella di Dio nella nostra vita. Proprio perché restiamo fondati nella libertà e nella responsabilità, abbiamo ogni giorno la possibilità triste del tradimento e del peccato. Questa presenza di Dio, intensa e misteriosa, è l'esperienza dello Spirito.

LA FEDE È VIVERE IL QUOTIDIANO DALLA PARTE DEL MISTERO

“La fede è un modo di possedere già le cose che si sperano, di conoscere già le cose che non si vedono” (Eb 11,1).

La fede non si interessa di alcuni problemi tutti suoi, non è l'adesione intellettuale ad alcune informazioni. **Oggetto della fede è l'esistenza quotidiana**, che è storia di tutti dove si affaccia l'avventura salvifica di Dio. **Una lettura di fede richiede il coraggio**

di leggere la realtà personale e collettiva, con uno sguardo che si fa sempre più penetrante, fino a toccare le soglie del mistero. Dal momento che il mistero si incontra solo dentro il visibile, per coglierlo è necessario prima di tutto **leggere bene questo visibile. Al riguardo, ci aiutano le molteplici scienze umane.**

Esse ci aprono **due livelli** di lettura: in un primo livello di lettura analizziamo quello che constatiamo con gli strumenti della **sapienza** che l'uomo ha accumulato nel lungo cammino della sua storia, cogliamo anche quella trama nascosta delle cose e avvenimenti che sfugge allo sguardo superficiale e distratto. Nel secondo livello di lettura andiamo alla **ricerca del mistero**, che resta collocato oltre la nostra scienza e sapienza. Il mistero è **l'amore di Dio** per noi e la sua passione per la vita di tutti. Ha un volto: **Gesù il Signore**, crocifisso e risorto. Lo **strumento** per accedere al mistero è **la Scrittura**, la Parola di Dio vissuta nella Chiesa.

Imparare a “leggere dentro” la vita quotidiana

Come possiamo dire a noi stessi di incontrare Dio nella vita quotidiana, senza incorrere nell'errore di scambiare come lettura di fede quello che è solo frutto dei nostri sogni e illusioni? Ecco alcune condizioni che ci aiutano a vivere di fede nel ritmo della vita quotidiana:

- saper ascoltare nel silenzio: il Signore ci parla nel silenzio, noi siamo abituati al frastuono la voce di Dio invece viene dal silenzio e dobbiamo imparare a rivestirci di silenzio.
- una ricerca mai interrotta: l'avventura di scoprire il mistero che la nostra vita si porta dentro non è mai conclusa. In presenza di un mistero che supera la capacità di comprensione sapiente, il credente si immerge nella fede. La decisione di fede è un salto coraggioso nel mistero che ci sovrasta. Questa decisione va sempre riconquistata e posseduta per tornare ogni giorno fresca e giovane.
- nel santuario intimo di ogni persona: il luogo in cui la parola di Dio risuona è l'esistenza di ogni persona, quel santuario intimo e sacro che chiamiamo “coscienza”. È uno spazio che va liberato dagli idoli che lo affollano, è un luogo di libertà per l'ascolto.
- la risonanza ecclesiale: ascolto, ricerca, contemplazione sono atti personali, non sono però un processo nell'isolamento, sono da vivere nella comunità. La comunità ecclesiale è come il grembo materno, come il bimbo è legato alla madre così ogni scelta di fede non si può mai separare dal nostro essere nella comunità ecclesiale. La comunità ecclesiale custodisce la fede dei figli che ha generato alla vita nuova.

IL RISCHIO DELLA FEDE

In ogni gesto della vita ci troviamo di fronte ad **una alternativa seria**: comprendere le cose solo alla luce di quello che riusciamo a decifrare o riconoscere che la loro verità è più profonda. **Vivere di fede è un rischio e una scommessa.** Una lettura di fede della realtà rappresenta sempre il coraggio di **abbandonare la propria presunzione nell'abbraccio di Dio**. Vivere nella fede non è accettare una formula magica, ma Qualcuno; rinunciare ad abitare noi stessi in un geloso possesso, per **lasciarci abitare da Dio**.

Strumenti:

1) Riflettere ed interrogarsi

Possiamo dedicare il tempo di una intera riunione di Comunità Capi ad **un tema particolare che nasca dalla domanda di fede dei capi stessi**. In preparazione all'incontro si consegnerà ad ogni capo il materiale utile che anticiperà il tema che verrà trattato e che provocherà una prima riflessione attraverso alcuni interrogativi. **Ogni capo potrà, partendo dalla sua esperienza, raccogliere un segno di ciò che il tema ha mosso dentro di lui** (l'appunto di una frase che esprima alcuni dubbi ed interrogativi, una poesia, un brano musicale, una immagine, un oggetto, un testo significativo). Questo servirà a stimolare la responsabilità personale, la curiosità e la partecipazione attiva alla riflessione, partendo dal proprio vissuto.

Probabilmente questo momento **non esaurirà** la tematica, ma certamente solleciterà un **lavoro personale di ricerca** o di **approfondimento comune** con l'aiuto di un "esperto". Possiamo approfittare di tante occasioni esistenti, esterne all'Associazione, per "studiare" la nostra fede!

2) Ascoltare e meditare la Parola

Possiamo dedicare parte del tempo di una riunione di Comunità Capi alla **Lectio divina** di un breve testo biblico, preferibilmente tratto dai Vangeli. **L'incontro inizierà con la lettura** del testo, si può avere una **introduzione** di senso, **condividere il frutto delle riflessioni** fatte a livello personale e concludere con un **intervento** dell'AE che aiuti a collocare la pagina ascoltata.

Una attenzione particolare per questi momenti è quella di accendere **un lume o una candela** che sottolinei **la presenza del Signore**.

Per aiutare la riflessione personale è bene lasciarsi aiutare da una **traccia concreta**:

1) Qual è il "problema"?

la questione che quella pagina suscita attraverso le situazioni e i personaggi?

2) Qual è la "perla"?

il messaggio centrale, che fa luce? Qual è il nucleo vivo e sapiente?

3) Qual è l'"oggi"?

ovvero l'applicazione alla mia vita? E al mio essere capo?

Possiamo approfittare di tante occasioni esistenti, esterne all'Associazione, in cui si propone la Lectio divina!

3) Scrivere sul cuore

Possiamo imparare a fare in modo che i momenti di **preghiera in Comunità Capi** non siano "formali", ma occasione di **"vivere alla presenza del Signore"**: fatti di ascolto, di silenzio, di canto, di interiorità che si comunica, attraverso la condivisione di pensieri. Alla luce di questi momenti comunitari nasce poi **l'invito ad incontrarsi**, per quanto

possibile, **con un sacerdote per un confronto** sulle tematiche svolte e i dubbi, o **per celebrare il sacramento della riconciliazione**.

4) Pregare - Celebrare - Professare la fede

Possiamo scoprire che un frutto di questa "vita di fede della Comunità Capi" sarà anche la presenza e la partecipazione, insieme, alle celebrazioni parrocchiali o diocesane significative, **segno di testimonianza e di unità con la Chiesa che rafforza il cammino proprio e comunitario**.

È la consapevolezza, come Comunità Capi, di essere Chiesa.

Il direttore d'orchestra:

Il capo gruppo:

• **L'esperienza di preghiera e di fede di una Comunità Capi** non può essere riconducibile soltanto al servizio che i capi svolgono: essa nel maturare è qualcosa che va al di là e che porta a sentire le persone con cui si è chiamati a fare comunità, non più soltanto educatori come te, ma dei veri e proprio fratelli in Cristo. Non è un passo troppo grande questo, per una Comunità Capi che seriamente intraprende un cammino di fede. Comprendere che ci si ritrova in una Comunità Capi non per bisogno di aggregazione, non per "fare servizio", ma in **quanto ci si trova fratelli nel Cristo per servire altri fratelli**, è alla base di tutte le scelte

• **Vivere in una comunità spirituale** significa ammettere coraggiosamente le immense difficoltà di relazione tra i componenti, la sua caratteristica è **nell'aver come centro la Parola di Dio**, intesa come punto di riferimento dell'essere e del servire. Vivere invece in una comunità psichica significa vivere nel costante desiderio di rapporto con l'altro in quanto tale. Qui chi è psichicamente più forte si sfoga ed attira l'ammirazione, l'amore o il timore del più debole

• **"Ma se non è necessario, a che serve?" Riconoscere Dio come Padre, riconoscere i fratelli in Cristo** non è che direttamente serve, è un'altra dimensione, ma **è la bellezza** di questa dimensione che dobbiamo cogliere. Tutto questo a volte non si riesce a fare. Prevala il senso di avere in mano uno strumento educativo, il metodo scout, che funziona anche da sé: allora si dà l'impressione che questo nostro essere cristiani sia tutto sommato un di più e quindi avviene che in un certo senso camminiamo su un doppio binario, cioè **portiamo avanti una educazione e una testimonianza cristiana separatamente. Ecco da dove viene il senso di distacco dalla Chiesa**; ci poniamo il problema se questo è un servizio, oppure non ce lo poniamo affatto, ma allora prescindiamo dall'essere noi comunità cristiana che presta servizio specifico nella Chiesa. Però cosa avviene? Se c'è questo scollamento dei termini la Comunità Capi facilmente diventa una comunità funzionale, cioè di persone che stanno insieme perché si riconoscono semplicemente nel dover fare educazione in un certo modo, ma in cui ciascuno tiene gelosamente per sé tutta quella che è la sfera della sua comunicazione umana,

la sfera della sua ricerca anche religiosa; e allora la religione ricade nel privato e finisce per non essere più un segno ed una crescita di comunità

• **Occorre la scoperta dei tipici aspetti dell'essere cristiano come le semplicità:** una cosa che andiamo tanto chiedendo ai ragazzi che noi educiamo e di cui le nostre comunità sono molto povere. Semplicità per cui si prega insieme, senza porsi diecimila problemi; si fanno dei gesti insieme senza dover sviscerare ciò che il gesto vuole significare. Semplicità in ciò che si fa e in ciò che si vuole essere come persone; quindi, se accettiamo come dono il nostro essere cristiani, non dobbiamo continuamente stare a cavillare e a domandarci fino a che punto lo siamo. **Cerchiamo di crescere in quello che noi siamo**

• *“Ogni giorno, tutti insieme, frequentavano il Tempio. Spezzavano il pane nelle loro case e mangiavano con gioia e semplicità di cuore. Lodavano Dio ed erano ben visti da tutta la gente”* (At 2, 46-47). Non sembri esagerato paragonare la Comunità Capi alle prime comunità cristiane. **Uomini e donne che faticosamente, ma con gioia e convinzione, cercavano un'identità, avevano voglia di confronto, si scoprivano fratelli, perché il messaggio era chiaro, la meta sicura: Gesù Cristo.** Anche loro si erano dotati di un “Patto” costituito da quattro punti: l'ascolto della Parola, ossia l'avventura di Dio dentro la Storia, la comunione fraterna, la frazione del pane, la preghiera. Qui essi si riconoscevano: una Comunità di capi che imparavano a diventare discepoli di Gesù

• **Il Progetto del Capo** è uno strumento indispensabile per chi voglia procedere nel sentiero più sicuro e più utile agli altri e al tempo stesso lo voglia percorrere con l'aiuto e la condivisione di una comunità di fratelli, ma, anche se insostituibile, non risponde appieno alle esigenze di crescita personale, di gruppo, di confronto, di ricerca di un'identità per un comune sentire. I nodi problematici sul versante fede vanno ricercati nelle scarse capacità di scelta, nella poca conoscenza dei “fondamentali” dell'esperienza di fede, nei percorsi ancora un po' troppo “infantili”

• La Comunità Capi deve condurre con convinzione e chiarezza di obiettivi i singoli verso **il recupero del senso religioso del servizio**, ma lo può fare unicamente se attua un cammino diretto con la Rivelazione. Perché non privilegiare un rapporto con il Vangelo che ci parla di Cristo? Perché è scomodo. Ma è sempre stato così. Ogni lettura storica della Parola di Dio è filtrata dalla pigrizia umana

• Gli Atti degli Apostoli ci pongono un **modello di comunione**. Dobbiamo inventare dei modelli di comunione anche in Comunità Capi, dove Dio possa certamente porre la sua tenda in mezzo alle nostre. Per compiere il passaggio da maestri, ammesso che lo siamo, a testimoni, come ci raccomanda B.P., è doveroso **progettare il cammino di fede** in Comunità Capi, **che non è la sommatoria di tutti gli auspicabili cammini**

di fede dei singoli, ma deve avere un suo percorso nel fare esperienza di Cristo.

Stiamo parlando di una cosa seria: progettare, che è l'essenza dell'educarci e dell'educare, superando l'occasionalità, anche per la fede, perché la fede non è teoria astratta, è conversione e vita

• La dinamica della fede è la stessa della dinamica umana, anela all'amore, alla carità, e **quando l'uomo trova ciò che gli riempie la vita, diventa sorgente**. È da qui che può nascere la dinamica delle Comunità Capi, che poi è quella della Chiesa: operiamo nel nome della Parola stessa e la Parola diviene il regno di questa comunione che anima il mondo. Diventati **testimoni**, dando ragione della propria scelta di fede, dobbiamo essere riconosciuti dalla Chiesa locale come “mandati”, che **vuol dire diventare comunicatori dello stile di Dio**, capaci di dotarci di una indispensabile conoscenza religiosa che permetta di diventare catechisti competenti, dal momento che possibilità di apprendimento e approfondimento catechetico, teologico e liturgico di base non mancano



SPARTITO 1

TEMA E VARIAZIONI:

LA SITUAZIONE DA AFFRONTARE E GLI SCENARI POSSIBILI

Le riunioni di Comunità Capi sono lunghe e inconcludenti.
Le riunioni terminano molto tardi e si litiga quasi sempre.
La Comunità Capi è luogo di discussione solo di aspetti logistici, non si riesce a trattare nessun argomento diverso.

IL DIRETTORE D'ORCHESTRA:

MOTIVAZIONI, RAGIONAMENTI, PENSIERI, STILE DI LAVORO

Il capo gruppo è responsabile dei tempi e dei ritmi, è coordinatore della riunione e degli interventi; è il direttore che sa porre fine ai momenti troppo lunghi e riesce ad arginare le perdite di tempo.

I contenuti e i temi da affrontare durante le riunioni vanno decisi in collaborazione con tutti i componenti delle Comunità Capi.

È importante tenere in considerazione e non dimenticare mai lo sguardo alto della Comunità Capi che riflette sui ragazzi e sugli obiettivi educativi.

STRUMENTI:

SOLUZIONE PROSPETTATA E CHIAVI PER REALIZZARLA

L'ordine del giorno delle riunioni deve essere condiviso e deve prevedere spazi per la formazione, la catechesi, la logistica, ecc. Non tutto va affrontato nella stessa riunione, ma con una buona programmazione è possibile realizzare riunioni non solo logistiche. Ci deve essere e deve essere chiarito sin dall'inizio un orario di inizio e di fine. È importante anche il luogo dove ci si trova: un ambiente accogliente aiuta a creare un buon clima tra le persone. Verbalizzare le decisioni emerse nella riunione è utile per fare memoria delle cose dette, aiuta a non perdersi e aiuta anche chi non ha potuto partecipare alla riunione. Fare redigere i verbali a membri diversi della Comunità Capi aiuta a rendersi attenti alle cose decise e compartecipi dell'intera riunione. Prevedere Uscite di Comunità Capi, condivisione di esperienze e altri momenti particolari: sono utili strumenti per aiutare la Comunità Capi a crescere; È utile la formazione del capo gruppo sulle gestione delle dinamiche di un gruppo di adulti (gestione dei conflitti, ascolto e spazi per tutti). Anche i capo gruppo come i singoli capi devono avere voglia, sentire la necessità di imparare, di aggiornarsi, di non fermarsi alle cose che già sanno. Il capo gruppo quale garante dei tempi deve fare il punto della discussione: è importante evitare di tornare su decisioni già prese.

SPARTITO 2

TEMA E VARIAZIONI:

LA SITUAZIONE DA AFFRONTARE E GLI SCENARI POSSIBILI

È tempo di sessione esami: i capi giovani sono in affanno e fanno saltare le attività.
È necessario prestare attenzione alle situazioni, per cogliere se è un problema reale o se è una scusa.

IL DIRETTORE D'ORCHESTRA:

MOTIVAZIONI, RAGIONAMENTI, PENSIERI, STILE DI LAVORO

È necessario acquisire uno stile nell'affrontare situazioni come quella prospettata; prima di tutto si deve prestare attenzione a non giudicare.

Il capo gruppo può essere di aiuto nella gestione del tempo anche attraverso le riunioni di Comunità Capi (un ordine del giorno chiaro, orari di inizio e fine definiti aiutano ad evitare le perdite di tempo).

Anche un calendario di Comunità Capi deciso e condiviso dai capi aiuta e insegna a progettarsi e gestire i propri tempi; allo stesso modo un calendario intelligente riesce a non pesare troppo sui capi e a consentire equilibrio e programmazione.

STRUMENTI:

SOLUZIONE PROSPETTATA E CHIAVI PER REALIZZARLA

Utilizzare la figura del tutor può essere positivo e costruttivo, ma è necessario capire cosa significa "Tutor" definirne funzioni e obiettivi; si deve chiarire e condividere che è figura di affiancamento e non sentinella o controllore.

Quando è possibile avere uno Staff eterogeneo (dove sono presenti età ed esperienze diverse, capi studenti e capi lavoratori) è senza dubbio utile perché si impara a lavorare insieme, a coordinare i tempi di ciascuno e a suddividersi i compiti senza delegare o agire irresponsabilmente.

Si deve sempre ribadire l'importanza della progettualità.

Il progetto del capo fatto (e verificato!!) è e deve diventare reale strumento di progettazione.

SPARTITO 3

TEMA E VARIAZIONI:

LA SITUAZIONE DA AFFRONTARE E GLI SCENARI POSSIBILI

Il numero di richieste di iscrizione di cuccioli \ cocchi è superiore alle disponibilità.

IL DIRETTORE D'ORCHESTRA:

MOTIVAZIONI, RAGIONAMENTI, PENSIERI, STILE DI LAVORO

Il capo gruppo deve saper coordinare le branche e saperle coinvolgere nella decisione. Si deve giungere alla consapevolezza che la decisione nella scelta è dell'intero gruppo e non solo dello staff di branco/cerchio.

STRUMENTI:

SOLUZIONE PROSPETTATA E CHIAVI PER REALIZZARLA

Si possono definire in Gruppo (o anche in Zona se il territorio lo consente) criteri di selezione (residenze, genere, verticalità nelle branche); criteri volti a mantenere il più possibile equilibrata la branca e a dare priorità nella scelta dei bambini da inserire per l'anno nuovo.

È opportuno condividere con i genitori i criteri adottati (trasparenza).

Si possono condividere in Zona le liste d'attesa dei gruppi, riuscendo a rispondere alle esigenze dei genitori e arrivare a collaborare tra gruppi vicini.

Serve un buon lavoro dell'incaricato o della pattuglia sviluppo, laddove presente, che sappia fare un'analisi seria della situazione.

Si deve arrivare a costruire un pensiero comune e una cultura di Zona, perché in questo modo si possono creare condizioni per indirizzare le richieste nei vari gruppi della Zona e magari arrivare ad aprire nuove unità in grado di assorbire le richieste di iscrizione.

La Regione dovrebbe valorizzare e dare rilievo alle diverse esperienze scelte e vissute nelle Zone, facendo circolare informazioni e materiale.

SPARTITO 4

TEMA E VARIAZIONI:

LA SITUAZIONE DA AFFRONTARE E GLI SCENARI POSSIBILI

Il clan si assottiglia perdendo entusiasmo,
Mancano proposte forti, "gasanti"
Sembra esistere una difficoltà nella proposta, dubbi ed incertezze su chi la deve fare e in quali modi fare proposte e scelte.
È difficile cercare di venire incontro al linguaggio dei ragazzi.
Ci si chiede come trasmettere una dimensione progettuale nell'attività di clan.

IL DIRETTORE D'ORCHESTRA:

MOTIVAZIONI, RAGIONAMENTI, PENSIERI, STILE DI LAVORO

Il capo gruppo deve prestare attenzione al processo di costruzione dei programmi di unità e poi stare attento ai processi di verifica.

Non si deve avere paura dei piccoli numeri; in branca R/S essere in numero non elevato può essere una risorsa, bisogna avere equilibrio, saper creare un gruppo che sa lavorare bene insieme, essere comunità.

STRUMENTI:

SOLUZIONE PROSPETTATA E CHIAVI PER REALIZZARLA

La soluzione parte da una buona Formazione dei capi R/S, formazione di base, aggiornamento e competenza sono imprescindibili per tutti e quindi anche in branca R/S. È opportuno fare un'attenta analisi della formazione degli staff R/S. Il capo gruppo e l'intera Comunità Capi devono stimolare il singolo capo alla formazione continua e anche creare occasioni di formazione all'interno del gruppo. La zona crea e realizza momenti di formazioni di branca: Il capo gruppo deve saperli proporre e presentare. La Regione offre CAM/WAM di buon livello; è importante promuovere la partecipazione e poi chiedere un ritorno di quanto vissuto nei vari incontri o eventi, favorire in Comunità Capi il confronto e la discussione su vari temi metodologici. Proposta azzardata: se ai CFM R/S ci sono pochi partecipanti si possono sfruttare i formatori coinvolti nei CFM e fare più CAM/WAM? A volte l'unione o la separazione tra clan\fuoco può essere un elemento da valutare, può rappresentare uno stimolo e un fattore di crescita; la valutazione dell'intenzionalità educativa di tale scelta e la decisione devono essere fatte all'interno della Comunità Capi. Attenzione a non fare scelte unicamente in base alla tradizione. Attenzione sempre alla progettualità, nulla va fatto per caso.

SPARTITO 5

TEMA E VARIAZIONI:

LA SITUAZIONE DA AFFRONTARE E GLI SCENARI POSSIBILI

Nel fare il quadro capi non c'è diarchia in L/C, E/G e R/S

IL DIRETTORE D'ORCHESTRA:

MOTIVAZIONI, RAGIONAMENTI, PENSIERI, STILE DI LAVORO

È opportuno coltivare risorse sia all'interno della Comunità Capi sia all'esterno.

STRUMENTI:

SOLUZIONE PROSPETTATA E CHIAVI PER REALIZZARLA

Oltre le esigenze autorizzative si ipotizzano alcune soluzioni concrete:

• All'interno del gruppo:

Il doppio incarico è vera risposta? Non è la strategia migliore, ma in certi casi è l'unica soluzione praticabile. In questo caso si dovrebbe prestare attenzione a creare uno staff che possa crescere un po' alla volta.

L'affiancamento ai capi da parte di altri capi che hanno maggiore esperienza, ma che non possono dare disponibilità continuativa (ad esempio: solo per un'uscita o un campo ecc....) può essere utilizzato nelle emergenze, ma non può rappresentare la risoluzione del problema. Non si deve dimenticare la dimensione educativa con i ragazzi e la relazione che non può passare in secondo piano rispetto alla riuscita di una singola attività.

• All'esterno del gruppo:

Si può ricorrere all'aiuto di ex capi, ovvero far "rientrare in servizio" capi che hanno smesso l'attività (sicuramente c'è passione e esperienza, ma si corre il rischio di alzare l'età media della Comunità Capi, a volte di non essere aggiornati con la realtà e talvolta di proporre scoutismo "vecchio")

Coinvolgere ragazzi e ragazze usciti prima della partenza, ex rover o scolte che hanno abbandonato (ma anche qui attenzione al rischio di perdere di vista lo scoutismo e la formazione)

Progetti in Zona di affiancamento di capi di altri gruppi è risorsa che richiede visione ampia della Zona e capacità dei singoli capi di superare la dimensione "stretta" del proprio gruppo – sembra più praticabile in città, più difficile nei paesi.

SPARTITO 6

TEMA E VARIAZIONI:

LA SITUAZIONE DA AFFRONTARE E GLI SCENARI POSSIBILI

I capi sono in affanno, saltano le attività e manca in generale la motivazione nel fare le cose, si lavora solo nella contingenza.

IL DIRETTORE D'ORCHESTRA:

MOTIVAZIONI, RAGIONAMENTI, PENSIERI, STILE DI LAVORO

Il capo gruppo è un garante della risoluzione dei problemi, ma la Comunità Capi è corresponsabile. Si deve arrivare a far crescere la comunità, a renderla responsabile dei problemi e capace di una più ampia visione del gruppo.

Il capo gruppo deve saper monitorare e prestare attenzione durante tutto l'anno agli stati d'animo, guardare oltre le parole, leggere il clima in staff e in Comunità Capi e saper osservare le attività e la vita delle singole unità. Cercare il contatto anche con i singoli staff (fare un salto a riunione) non per controllare, ma per partecipare.

Cercare di aumentare l'intensità delle attività: non confondere qualità e quantità.

Per non sovraccaricare i capi con troppe riunioni ci vuole attenzione alla programmazione. Può essere importante valorizzare la dimensione vocazionale e promuovere catechesi / condivisioni che aiutino a capire e approfondire la propria scelta di essere capo.

STRUMENTI:

SOLUZIONE PROSPETTATA E CHIAVI PER REALIZZARLA

Ci vuole attenzione nell'intervenire, serve discrezione per evitare il sorgere di conflitti, poi difficilmente gestibili e anche per evitare che ci sia deresponsabilizzazione dei singoli.

Nella contingenza, il capo gruppo:

- 1) chiama il capo in difficoltà e insieme fanno una valutazione dell'affanno, individuando possibili cause e soluzioni;
- 2) aiuta ed invita a riprogettare l'attività rendendo protagonisti i ragazzi utilizzando gli strumenti del metodo (E/G e R/S)
- 3) chiama un capo a disposizione a tamponare l'emergenza, ma questo richiede che lo staff esista e che il capo sia competente e dia garanzia di prestare servizio per almeno un tempo ragionevole
- 4) provvede ad informare i genitori della situazione (con una telefonata oppure con un incontro o una riunione)

A medio-lungo termine, Il capo gruppo:

- è garante delle soluzioni
- deve lavorare sulla motivazione
- deve monitorare l'affanno e capire cosa sta cambiando
- può coordinare riunioni di Comunità Capi a tema
- può utilizzare insieme all'AE percorsi di catechesi per far capire meglio la situazione, insegnare a pregare insieme
- deve far maturare la Comunità Capi nell'ottica di una responsabilità comune
- deve aver piani di riserva
- può attingere alla cassetta degli attrezzi (sia in Zona sia in Regione)
- deve saper realizzare e utilizzare un calendario ben programmato
- non ha timore di condividere la situazione con gli altri capi gruppo; i momenti critici possono essere risolti anche con l'aiuto di altri gruppi e della Zona.

SPARTITO 7

TEMA E VARIAZIONI:

LA SITUAZIONE DA AFFRONTARE E GLI SCENARI POSSIBILI

I ragazzi saltano le attività, la partecipazione è discontinua, spesso viene giustificata l'assenza con i troppi compiti.

IL DIRETTORE D'ORCHESTRA:

MOTIVAZIONI, RAGIONAMENTI, PENSIERI, STILE DI LAVORO

Il capo gruppo deve saper aiutare i capi a leggere la realtà e la sua frammentazione. Deve passare nei capi la consapevolezza della globalità della proposta: ciò che accade fuori dalle attività e i problemi scolastici riguardano i ragazzi e sono parte integrante della loro vita e del loro essere, non sono cosa che non "ci riguarda". Ogni aspetto della vita dei ragazzi chiama in causa i capi.

Ci deve essere consapevolezza che la famiglia è la prima agenzia educativa e quindi occorre dedicare attenzione alla condivisione e collaborazione: la famiglia è da considerare una risorsa e non un ostacolo, anche quando non è facile il dialogo

È importante che Il capo gruppo preli attenzione a leggere la motivazione di capi e genitori nella scelta scout.

STRUMENTI:

SOLUZIONE PROSPETTATA E CHIAVI PER REALIZZARLA

Si deve arrivare a instaurare un rapporto continuativo con i genitori, fondato sul rispetto, sulla fiducia, la sincerità e la chiarezza. Nelle riunioni con i genitori è importante curare la parte contenutistica, dare spiegazioni, illustrare le finalità educative e dedicarsi meno alla parte meramente tecnica. È utile convocare riunioni di genitori di tutto il gruppo con l'intera Comunità Capi e non solo quelle divisi per unità. È utile far percepire al genitore che esiste una Comunità Capi garante e corresponsabile. Presentare la Comunità Capi nella sua interezza a tutti i genitori trasmette senso di unitarietà e di responsabilità del gruppo Il capo gruppo deve ricordare ai capi l'importanza di coinvolgere i genitori nella stesura del Progetto Educativo (parte di analisi) Deve diventare buona abitudine presentare i ragazzi (e le specifiche situazioni familiari) in Comunità Capi e non solo fra le unità I ragazzi che passano, i casi problematici, devono essere conosciuti dall'intera Comunità Capi. È opportuno portare in Comunità Capi i problemi, le esigenze e le potenzialità dei ragazzi.

SPARTITO 8

TEMA E VARIAZIONI:

LA SITUAZIONE DA AFFRONTARE E GLI SCENARI POSSIBILI

Nella programmazione del quadro capi viene mancare la diarchia.

IL DIRETTORE D'ORCHESTRA:

MOTIVAZIONI, RAGIONAMENTI, PENSIERI, STILE DI LAVORO

- Porre attenzione alla progettazione dei capi
- Progettare a lungo termine rende sensibile il capo e lo invita a lavorare per risolvere la situazione
- Ipotizzare una collaborazione tra gruppi vicini; attenzione però a progettare in tempi congrui e non "all'ultimo minuto"
- Prestare attenzione perché la programmazione spesso è difficile, perché le reali difficoltà e precarietà si dimostrano a volte alibi

STRUMENTI:

SOLUZIONE PROSPETTATA E CHIAVI PER REALIZZARLA

Nella contingenza:

- Portare a conoscenza del problema la Comunità Capi e la Zona
- Prendere contatti diretti con gruppi vicini
- Provare a "ripescare" vecchi capi che abbiano voglia di ricominciare e collaborare
- Pensare al doppio ruolo del capo unità che si presta anche come capo gruppo
- Chiedere una deroga (soluzione solo per le autorizzazioni, ma che lascia inalterato il problema)
- Rinforzare l'attività R/S in servizio e staff
- Supplire la mancanza con l'aiuto di capi a disposizione

A medio e lungo termine:

La soluzione è data dalla programmazione e progettazione:

- 1) di Comunità Capi
- 2) di Zona
- 3) dei capi gruppo
- 4) del singolo capo

È poi necessario prestare attenzione alle esigenze dei capi, a programmare in anticipo (primavera), a curare la formazione dei capi, a lavorare anche per facilitare l'ingresso in Comunità Capi di adulti o genitori interessati e di buona volontà.

SPARTITO 9

TEMA E VARIAZIONI:

LA SITUAZIONE DA AFFRONTARE E GLI SCENARI POSSIBILI

I genitori non mandano i figli alle attività scout perché devono studiare
Il ragazzo non studia (fanno troppe cose)
La scuola chiede tante cose, è realtà frammentaria
Le famiglie non capiscono, non riconoscono il valore della proposta scout o forse la Comunità Capi non è in grado di comunicarla
La proposta che offriamo è carente

IL DIRETTORE D'ORCHESTRA:

MOTIVAZIONI, RAGIONAMENTI, PENSIERI, STILE DI LAVORO

STRUMENTI:

SOLUZIONE PROSPETTATA E CHIAVI PER REALIZZARLA

QUESTIONI APERTE (domande che vale la pena farsi in Comunità Capi)

- Quanto i genitori percepiscono che esiste la Comunità Capi? Che esiste una responsabilità educativa?
- In Comunità Capi si condivide la vita delle unità? Quando? Come?
- Come ci si rapporta con i genitori? In particolare con i genitori dei Rovere/Scolte?
- Quali sono gli obiettivi che ci si prefigge per la riunione genitori?
- Valutare opportunità (tenendo anche conto dei rischi) di inserire in Comunità Capi qualche capo che è anche genitore può essere utile per accorciare le distanze tra capi e genitori?

SPARTITO 10

TEMA E VARIAZIONI

LA SITUAZIONE DA AFFRONTARE E GLI SCENARI POSSIBILI

Situazione: un capo che non vuole fare il CFA

IL DIRETTORE D'ORCHESTRA

MOTIVAZIONI, RAGIONAMENTI, PENSIERI, STILE DI LAVORO

Necessario cambio di mentalità: la formazione non è solamente per il capo, è la condizione per migliorare il proprio servizio
Essere parte di un'associazione implica adeguarsi alle sue regole

STRUMENTI

SOLUZIONE PROSPETTATA E CHIAVI PER REALIZZARLA

Presentare l'importanza della formazione nel momento di ingresso in Comunità Capi
Valorizzare il ritorno dai campi di formazione attraverso momenti di condivisione in Comunità Capi

Inserire la formazione come punto prioritario del progetto del capo
Il capo gruppo sappia "scandire" (comprendere e stimolare) correttamente i tempi della formazione dei capi della propria Comunità Capi; i tempi non devono essere né troppo serrati né troppo lunghi ma devono rispettare i tempi di crescita di ciascun capo mantenendo, tuttavia, come punto fermo le esigenze che derivano dal progetto educativo.

SPARTITO 11

TEMA E VARIAZIONI:

LA SITUAZIONE DA AFFRONTARE E GLI SCENARI POSSIBILI

Un capo non vuole assolutamente partecipare al CFA. Si fa fatica a rinunciare a un tempo diretto coi ragazzi per formarsi perché è visto per loro come una perdita di tempo perché quello che so mi basta già: mi basta la conoscenza del metodo, mi basta quello che ho sempre fatto. C'è paura a mettersi in gioco sul piano personale
Non si attribuisce valore al CFA anche perché costa una settimana di ferie o costringe a saltare un campo coi ragazzi.

Necessario cambio di mentalità: la formazione non è solamente per il capo, è la condizione per migliorare il proprio servizio.
Essere parte di un'associazione implica adeguarsi alle sue regole.

IL DIRETTORE D'ORCHESTRA:

MOTIVAZIONI, RAGIONAMENTI, PENSIERI, STILE DI LAVORO

Il capo gruppo è colui che cerca e vuole capire il perché che sta dietro alle risposte che sente, che sa valorizzare i singoli e sa aiutarli a osare e "buttarsi nel gioco". Il capo gruppo è colui che riesce a far superare i pregiudizi e cerca di scalfire e rompere le prese di posizione forti, gli arroccamenti. È colui che incarna e presenta l'associazione, ed allo stesso tempo sa correttamente presentare il CFA fin dall'ingresso in Comunità Capi.

STRUMENTI

SOLUZIONE PROSPETTATA E CHIAVI PER REALIZZARLA

Presentare l'importanza della formazione nel momento di ingresso in Comunità Capi. Valorizzare i ritorni dei campi e dagli eventi formativi di chi c'è stato attraverso momenti di condivisione in Comunità Capi per cercare di contagiare gli altri. Dare l'esempio di una formazione capi continua anche al di là delle quattro mura della sede. Lavorare sul progetto del capo: inserire la formazione come punto prioritario. Capire e far percepire che è un diritto dei bambini/ragazzi avere degli educatori formati, non è solo un requisito per le autorizzazioni. Il capo gruppo sappia "scandire" (comprendere e stimolare) correttamente i tempi della formazione dei capi della propria Comunità Capi; i tempi non devono essere né troppo serrati né troppo lunghi ma devono rispettare i tempi di crescita di ciascun capo mantenendo, tuttavia, come punto fermo le esigenze che derivano dal progetto educativo.

SPARTITO 12

TEMA E VARIAZIONI

LA SITUAZIONE DA AFFRONTARE E GLI SCENARI POSSIBILI

In Comunità Capi è poco sentita la corresponsabilità educativa; ognuno pensa solo all'orticello della propria unità.

IL DIRETTORE D'ORCHESTRA

MOTIVAZIONI, RAGIONAMENTI, PENSIERI, STILE DI LAVORO

La corresponsabilità non è solo raccontarsi chi sono e come stanno i ragazzi ma capire come stanno gli staff e aiutarli quando ci sono problemi o difficoltà. Si fa fatica a vedere il ragazzo in un unico cammino dalla Promessa alla Partenza. È difficile superare il timore del giudizio personale dell'altro e al contempo riuscire ad astenersi dal cadere in tentazione del mascherarlo come una sbagliata correzione fraterna. Aiutare i capi a scegliere gli obiettivi del programma di unità dell'anno tra gli obiettivi del progetto educativo; avere cura che il PE sia attuale e profetico. Aiutare i capi a sentirsi educatori di tutti i ragazzi (anche per esempio i Rover/Scolte che possono avere quasi l'età dei capi). Aiutare i capi a cogliere cosa è prioritario e da condividere e cosa non lo è. Discernimento tra folklore e vera corresponsabilità.

STRUMENTI

SOLUZIONE PROSPETTATA E CHIAVI PER REALIZZARLA

I capi devono arrivare ad aiutarsi realmente e reciprocamente. Usare lo strumento della verifica in modo costruttivo. Discussione in Comunità Capi su programmi e obiettivi di unità. Condivisione nei momenti dei passaggi tra staff L/C e staff E/G. Il capo gruppo cerca di partecipare a qualche riunione di staff e va a visitare i campi estivi (con rispetto e moderazione, è un lavoro da costruire perché non venga visto come controllo). Il capo gruppo ha a cuore la creazione di un clima di accoglienza e di rispetto reciproco ed è il primo a contribuire per realizzarlo. Valorizza i momenti di vita comunitaria come per es. l'uscita di Comunità Capi, i momenti di strada, la preghiera comune. Può utilizzare un'Impresa di Comunità Capi per rafforzare le relazioni e le conoscenze. Valorizza il momento del mandato all'inizio dell'anno e l'accoglienza dei nuovi capi che entrano in Comunità Capi. Sa coinvolgere e lavorare con gli AE.

SPARTITO 13

TEMA E VARIAZIONI

LA SITUAZIONE DA AFFRONTARE E GLI SCENARI POSSIBILI

Poco sentita la corresponsabilità tra i capi.

IL DIRETTORE D'ORCHESTRA

MOTIVAZIONI, RAGIONAMENTI, PENSIERI, STILE DI LAVORO

Sottolineare l'importanza dei momenti di verifica periodici.
Richiamare al progetto educativo.
Dare Importanza e significato al mandato.
Richiamare alla progressione personale Unitaria.

STRUMENTI:

SOLUZIONE PROSPETTATA E CHIAVI PER REALIZZARLA

Valorizzare il ritorno dai campi scuola (come crescita del gruppo). Presentarsi ai genitori come Comunità Capi e non solo come branche. Raccontarsi in Comunità Capi anche gli avvenimenti positivi successi in branca e non solo i casi problematici, imparare a raccontarsi anche il bello, le situazioni da valorizzare. Raccontarsi la vita di unità deve diventare abitudine, va fatto periodicamente. Programmi di branca condivisi e verificati. Fare Comunità Capi a rotazione nelle sedi di branca per vedere alcuni lavori fatti dai ragazzi e per conoscere la situazione dei singoli luoghi. Fare arrivare ai capigruppo i programmi di branca prima della riunioni di Comunità Capi in modo da individuare gli obiettivi comuni. Organizzare e realizzare Uscite di Comunità Capi.



© Matteo Costa

CAPI GIOVANI O GIOVANI CAPI?

Sono giovani, sono un'onda.

Chi li guida è come un surfista: tutti vedono il suo bel numero, ma è l'onda che lo spinge. Sono giovani, sono una corrente. Chi la prende giusta va lontano senza faticare. È da loro che vengono le idee, le proposte, le intuizioni migliori. E a chi mi dice che sono incostanti e mutevoli dico che questo è tipico di ogni liquido. E però aggiungo che i liquidi hanno una proprietà magica: non li puoi comprimere. La pressione che esercitano è enorme, spostano montagne. Sono giovani e ti fanno pressione inventandone sempre una in più. Chi li ascolta è fortunato e cammina sull'acqua.

Don Pietro Raimondi (Cappellano carcere San Vittore – Milano, 22 dicembre 2011)

Introduzione

Questo testo rappresenta un momento di sintesi del cantiere A del progetto regionale 2007-2011. Oltre ad un breve lavoro iniziale della commissione costituitasi dopo il convegno regionale, la presente riflessione si avvale dell'osservatorio condotto dai capi campo durante i CFT e dei CFM svoltasi nella nostra regione negli ultimi tre anni ed inoltre riporta alcune riflessioni riferite alla Co.Ca. ed in particolare al capo gruppo prese dal campo capi gruppo e che in parte sono inserite anche nei documenti relativi al Progetto Beethoven e non da ultimo le attività formative che la Regione Lombardia ha condotto in questi anni a favore degli IABZ e Responsabili di Zona.

CHI SONO I GIOVANI CAPI?

Obiettivo del Cantiere:

È necessario capire chi sono oggi i giovani capi delle nostre Comunità Capi. Per potere fare un'efficace attività di Co.Ca. occorre smettere di pensare che siano un "prodotto finito" uscito dalla branca R/S, con scelte chiare già definitive. Le scelte in realtà sono state fatte, perché se un capo è in Co.Ca. questo aspetto dobbiamo darlo per scontato, ma non sono definitive e vanno sempre sostenute ed adeguate al cambiare delle condizioni di vita.

Innanzitutto si devono capire quali sono le età da considerare: ovvero fino a quando una persona è da considerarsi "giovane capo"?

Dei giovani si devono conoscere le difficoltà, le aspirazioni, le potenzialità per potere dare risposte concrete adeguate ai loro bisogni. Non si tratta di fare la 4° branca, poiché la situazione di questi giovani capi è ben diversa da quella dei rover e delle scorte. Questi capi si sono realmente assunti una responsabilità poiché stanno già

facendo i capi. Non si tratta di una responsabilità qualunque, ma di una responsabilità educativa che ha molte implicazioni specifiche di cui occorre fare prendere coscienza. Di un giovane capo, in particolare, interessa capire come usa il suo tempo, che difficoltà incontra nei rapporti con le famiglie, come può maturare una visione più ampia (più progettuale), come può preoccuparsi di meno degli aspetti organizzativi per lasciare più spazio a quelli educativi, quale itinerario di base proporre per rafforzare la scelta di fede, mantenerla viva nel tempo, quale grado di adesione ha verso lo scoutismo e più in generale verso la Chiesa (problema dell'appartenenza debole che coinvolge non solo i ragazzi delle unità ma anche i capi).

La lettura della realtà

Prima di leggere come i giovani capi della nostra associazione si presentano e quali bisogni esprimono, credo sia importante una premessa iniziale. Questa numerosa schiera di capi giovani della nostra associazione è una realtà che dovrebbe inorgogliarci; è una grande ricchezza della nostra associazione. Nessuna associazione, movimento annovera tra le sue schiere un numero così elevato di giovani che dedicano gran parte, se non la totalità del proprio tempo libero all'educazione. Vedere giovani capi che passano i loro sabati e domeniche accompagnando bambini, ragazzi e giovani ci dovrebbe far sentire fieri, tuttavia mi chiedo anche perché non si riesce a sfruttare a pieno questa ricchezza. Perché dopo pochi anni vissuti in associazione, o meglio perché dopo pochi anni di Co.Ca. i giovani capi lasciano? L'educazione è vero che è pienamente adsorbente, che richiede numerosi sforzi e tanto tempo ma perché non si riesce a incanalare questa forza dirompente che caratterizza questi giovani capi? È facile ricondurre tutto alla difficile situazione in cui si vive, in questa società dove prevale il tutto e subito, dove si deve convivere con l'incertezza prima ancora che con la progettazione, dove prevale la realizzazione personale rispetto alla condivisione. Inoltre troppo spesso si riconduce all'im maturità dei giovani capi, alle loro scelte non mature, ad una branca R/S che non forma pienamente alla partenza. Ma siamo sicuri di tutto questo? È vero che tutti questi aspetti possono influire ma siamo sicuri che l'associazione sia in grado di accettare e valorizzare a pieno questi giovani capi? Quanto si è in grado di lasciar loro spazio? Lasciar loro il tempo di maturare anche attraverso sbagli? Quanto siamo in grado di responsabilizzarli senza colpevolizzarli? Quanto è fondamentale un ambiente accogliente e valorizzante, un insieme di persone in grado di accettarsi e capaci di crescere insieme. È necessaria una associazione che chiede tanto sia in termini di tempo che di contenuti ma che allo stesso tempo sia in grado di offrire un clima sereno e costruttivo, occasioni di crescita personale, di confronto sui principi, una associazione che sia in grado di far sentire protagonisti tutti, indistintamente. Oggi più che mai è necessaria una associazione (quadri associativi) che aiuti i giovani capi a farsi le domande fondamentali della vita e li accompagni nel trovare delle risposte..

In questi tre anni (2008-2011) in cui si sono svolti 50 CFT e 28 CFM che hanno coinvolto rispettivamente circa 900 e 700 giovani capi si è potuto osservare come questi capi carichi di aspettative e con voglia di apprendere rappresentano davvero una profonda ricchezza. Ovviamente i nostri giovani capi non sono sicuramente avulsi dal contesto sociale in cui viviamo e di conseguenza ne sono sicuramente toccati e segnati. Nonostante queste difficoltà relative al vivere quotidiano e alle prospettive del futuro, il loro entusiasmo per il servizio che hanno scelto è chiaramente palpabile. Questo è sicuramente più evidente durante i CFT; purtroppo possiamo notare che dopo l'anno del tirocinio e quindi alla partecipazione del CFM l'entusiasmo non è più quello iniziale. Si osserva già una stanchezza, un'insofferenza che trova numerose cause. Tra le prime cause i problemi relazionali all'interno della Co.Ca., gli scontri generazionali, che non facilitano sicuramente un clima collaborativo e di crescita tra adulti. Non tra le ultime cause sicuramente viene riportato lo scarso accompagnamento in Co.Ca., il sentirsi soli di fronte alle problematiche educative e di relazione con il territorio (in primis con le famiglie dei ragazzi).

Si riporta nei CFT l'osservazione di capi che hanno ancora vive e vicine le dinamiche del Clan/Fuoco ed inoltre da parte di molti si è osservata una scarsa se non nulla conoscenza del Patto Associativo e del Progetto Educativo così come l'utilizzo di strumenti utili per la propria formazione come il Progetto del Capo. Ancora durante i CFT, oltre alla relazione con lo staff formativo, si è osservata una profonda necessità di confronto tra pari.

Poco chiara la scelta di essere capo e questa porta inevitabilmente ad esprimere una naturale paura per la responsabilità che è affidata loro e per l'impegno che richiede essere capi. D'altro canto, questa paura crediamo possa essere interpretata anche in un senso di profonda responsabilità ed interesse verso una cosa che è ritenuta importante. Se fosse ritenuta banale non si manifesterebbe sicuramente paura, timore. Altra osservazione che nasce più dai CFM è la generale attenzione ad una formazione per obbligo piuttosto che per esigenza e molte volte viene riportata come un pensiero non tanto personale quanto della Co.Ca. di appartenenza. È chiaro comunque l'interesse per la conoscenza metodologica ma vissuta più come la possibilità di ottenere ricette da applicare per i propri bisogni piuttosto che come un bagaglio utile per una rielaborazione ed attuazione nelle proprie realtà di appartenenza. Si nota ancora una mancanza di confronto ed elaborazione metodologica all'interno delle staff e delle Co.Ca.. Si riporta una difficoltà nel vedere la Zona come una risorsa per la propria formazione metodologica; si riportano infatti difficoltà di partecipazione per proposte non sempre ritenute all'altezza.

Altra osservazione generale deve essere riservata al tema della vita di fede. Si nota da una parte una grande difficoltà ma dall'altra una profonda richiesta di sapere, di occasioni per la riflessione che crediamo debbano essere maggiormente sfruttate.

Quali sono i loro bisogni:

Bisogno di chiarezza

I giovani capi hanno bisogno di chiarire, a se stessi prima che agli altri, le motivazioni che li hanno spinti a “buttare il cuore oltre l’ostacolo” e scegliere l’associazione come ambito di servizio alla Chiesa e alla società, di andare oltre il concetto della restituzione di ciò che si è ricevuto (per altro esca legittima e positiva) di fondare la propria riflessione sulla ricerca personale della propria vocazione.

Bisogno di sentirsi rassicurati

I giovani capi hanno bisogno di sentirsi accettati anche a fronte di sbagli, non colpevolizzandoli ma rassicurandoli che alcuni errori sono solo errori di inesperienza. Non hanno bisogno di essere ripresi perché in tempi antichi queste cose non si facevano, va fatto osservare loro che gli errori fanno parte necessaria del bagaglio esperienziale di un capo. I giovani capi vanno aiutati a rileggere quanto fatto perché questo diventi esperienza ragionata e non solo vissuta.

Bisogno di essere accompagnati

I giovani capi in questo cammino esperienziale hanno bisogno di capi con esperienza che li accompagnino che facciano esperienza con loro; non hanno bisogno né di essere spinti né tanto meno di essere tirati, hanno solo bisogno di una mano tesa nel momento della difficoltà, che li aiuti a capire e superare il momento, non una mano che li spinga nel baratro dello sconforto, del sentirsi incapaci..

Bisogno di sentirsi accolti e valorizzati

I giovani capi hanno bisogno di capi con esperienza che li accolgano fino in fondo valorizzandone ogni aspetto della loro personalità. Vanno considerati uomini e donne che pur non avendo esperienza educativa, sono persone che hanno voglia di fare e soprattutto hanno una testa, un pensiero, delle opinioni che vanno accolte e valorizzate.

Bisogno di un tempo necessario per crescere

I giovani capi hanno bisogno del loro tempo, ciascuno ha il proprio tempo per raggiungere la consapevolezza della propria scelta, la competenza e la responsabilità. Non è possibile standardizzare i percorsi formativi senza tenere in considerazione. Vanno sicuramente aiutati nella gestione del loro tempo, vanno condotti a capire la necessità di un tempo per ciascuna cosa. Capaci di rinunciare a delle cose a favore di altre sapendo che queste scelte sono state fatte nell’ottica della propria crescita. Va dato loro del tempo e fanno favorite delle occasioni per poter crescere.

Bisogno di ascolto

- Ascoltare ed essere ascoltati
- Ascoltare cose interessanti, che interessano me che sono appena entrato in Comu-

nità Capi e sono curioso, entusiasta, desideroso di scoprire cosa mi aspetta.

- Ascoltare non è un’azione fine a se stessa: è l’atteggiamento fondamentale per intraprendere una relazione, è l’atteggiamento base per il rapporto capo - ragazzo; per essere attivato deve essere sperimentato direttamente e il nuovo capo deve scoprirne la reciprocità. Dare ascolto vuol dire donare del proprio tempo all’altro, con la consapevolezza che l’ascolto diventa ricchezza.

Ciò può significare anche:

- serenità nell’esporre i miei dubbi e le mie perplessità;
- non temere il giudizio per quello che posso dire;
- esprimere tutto anche le stupidate e le banalità

Ciò non significa non mettere in atto la correzione fraterna o astenersi dalla riflessione e dal confronto, ma bensì il contrario.

Bisogno di dare significato al tempo

Come gestirlo, come viverlo, come valorizzarlo?

I giovani capi hanno bisogno di qualità e non quantità, di sperimentare l’utilità delle esperienze che con la Comunità Capi e la zona si vivono, di percepire che anche per i capi più navigati ed esperti quello che si sta facendo, elaborando, pensando, non è routine o ripetizione, ma ogni volta è una bella avventura.

“Ai capi manca il tempo quasi per fare il minimo sindacabile per le attività con le branche, quindi ogni altro impegno o incarico spaventa, perché non ci sta dentro”.

Il tempo non va riempito, ma vissuto e quello che dedico ai ragazzi non è più bello di quello che dedico alla mia formazione.

Bisogno di avventura

I giovani capi esprimono il bisogno di provare sulla pelle che la vita di Comunità Capi è vita scout dove si gioca, e attraverso il gioco si impara, si canta, si danza, si fa strada, dove non si vive solo attorno ad un tavolo e non si è legati alle comodità, dove la competenza anche tecnica non è una chiacchiera, ma una realtà. Hanno bisogno di constatare che i capi sono degli “specialisti” dell’arte di imparare e dedurre e che questa capacità non si impara una volta per tutte, ma è sempre in crescendo.

Bisogno di dinamiche adulte

I giovani capi hanno bisogno di percepire che si sta lavorando in un gruppo di adulti, dove il conflitto non è negato o trascurato, ma è affrontato, dove la capacità di affrontare le difficoltà che si incontrano si manifesta quotidianamente, dove si sperimenta la fatica del pensare, del progettare e del programmare, che fa parte del gioco e lo rende concreto, vivibile, “toccabile”; una Comunità Capi, una zona, un’associazione che mi dice chiaramente che devo coltivare il coraggio e la pazienza se voglio educare, che posso farlo con serietà usando degli strumenti specifici ed adeguati che sono il progetto educativo ed i programmi di unità.

Bisogno di punti di riferimento

- La “robusta tenerezza”
- Sapere che posso contare su qualcuno.
- Avere persone a mia disposizione che mi accompagneranno in questo percorso, che sapranno indicarmi testi da leggere, luoghi da visitare, esperienze da fare, che potrò trovare quando ne sento la necessità, che sapranno insegnarmi l’arte del capo.
- Avere persone che verranno incontro al mio bisogno di rassicurazione soprattutto nel dopo campo invernale, quando si comincia a capire quali sono le regole del gioco.

Bisogno di competenza metodologica

I giovani capi manifestano in maniera forte esigenze di competenza metodologica:

- hanno bisogno di riempire di significato i gesti che compiono con i ragazzi;
- di trovare un nesso, un filo conduttore che lega le esperienze e le fa diventare esperienze educative, di lasciarsi interrogare;
- hanno bisogno di esprimere curiosità ed entusiasmo;
- di confronto soprattutto in staff, ma anche Comunità Capi e in zona;
- di non sentirsi “gli ultimi arrivati”.

SPORCARSİ LE MANI*Obiettivo del Cantiere:***Preparare i capi gruppo, gli incaricati alle branche e responsabili di Zona al tema dell’accompagnamento dei capi giovani nel loro servizio.**

In generale, si è osservata poca capacità da parte di queste figure a “sporcarsi le mani”. Accompagnare significa fare alcune cose concrete vicine ai capi. Ad esempio, un capo gruppo dovrebbe prima essere capace di costruire una relazione con i capi e poi può accompagnarli nelle attività concrete. L’autorevolezza gli deriva dall’aver costruito prima la relazione.

Solo dopo può e deve dedicarsi a fare il sopralluogo del campo estivo, preparare la riunione con i genitori, verificare come vengono gestite le riunioni di staff (dove si perde molto tempo), capire come vengono fatte le scelte educative concrete nell’unità ecc.. In modo analogo, si può delineare il ruolo degli IABZ o dei Responsabili di Zona. In generale, ci si tiene troppo distanti dai capi, con la scusa del rispetto.

In realtà sapere accompagnare è un’arte: è una presenza rassicurante (il bisogno di sicurezza di cui sopra) che sa allontanarsi al momento giusto, sa fidarsi, sa lasciare ai capi giovani la prima linea ed il giusto protagonismo.

Particolare importanza riveste il tema della **scuola capi**, ovvero la capacità di pensare **alla Co.Ca. come luogo di trapasso delle nozioni**: per un giovane capo deve essere possibile crescere alla scuola di qualcuno.

Il tirocinio forse non è più sufficiente o forse è uno strumento che va rivisto.

Preparare i capi gruppo, gli incaricati alle branche e responsabili di Zona al tema dell’accompagnamento dei capi giovani nel loro servizio.

In generale, si è osservata poca capacità da parte di queste figure a “sporcarsi le mani”. Accompagnare significa fare alcune cose concrete vicine ai capi. Ad esempio, un capo gruppo dovrebbe prima essere capace di costruire una relazione con i capi e poi può accompagnarli nelle attività concrete. L’autorevolezza gli deriva dall’aver costruito prima la relazione. Solo dopo può e deve dedicarsi a fare il sopralluogo del campo estivo, preparare la riunione con i genitori, verificare come vengono gestite le riunioni di staff (dove si perde molto tempo), capire come vengono fatte le scelte educative concrete nell’unità ecc.. In modo analogo, si può delineare il ruolo degli IABZ o dei Responsabili di Zona. In generale, ci si tiene troppo distanti dai capi, con la scusa del rispetto. In realtà sapere accompagnare è un’arte: è una presenza rassicurante (il bisogno di sicurezza di cui sopra) che sa allontanarsi al momento giusto, sa fidarsi, sa lasciare ai capi giovani la prima linea ed il giusto protagonismo.

Particolare importanza riveste il tema della **scuola capi**, ovvero la capacità di pensare **alla Co.Ca. come luogo di trapasso delle nozioni**: per un giovane capo deve essere possibile crescere alla scuola di qualcuno. Il tirocinio forse non è più sufficiente o forse è uno strumento che va rivisto.

Come possiamo aiutarli?

In queste anni come ragione abbiamo investito sulla formazione di alcune figure di quadro associativo che crediamo strategiche e necessarie di particolare attenzione. Ci riferiamo agli IABZ, ai neo Responsabili di Zona, ai Capi Gruppo. Abbiamo cercato in questi anni di trasmettere loro che l’accompagnamento dei giovani capi è un dovere dei quadri. Sono loro che insieme ai capi unità devono trasmettere l’arte del capo. Sono loro che devono stimolare i giovani capi alla curiosità del sapere educativo, spingerli alla continua ricerca del perché delle scelte su se stessi e delle scelte degli strumenti metodologici per rispondere ai bisogni dei bambini, ragazzi e giovani. Sono loro che devono aiutarli a capire la differenza tra la risposta ad un bisogno e il soddisfare un desiderio; sono loro che li devono aiutare a capire la differenza tra un problema di un bambino, ragazzo, giovane e la sua manifestazione. E, non da ultimo, aiutarli a trovare nel metodo le possibili risposte al problema e non alla sua manifestazione. Sono loro che per primi sporcandosi le mani con la partecipazione stimolano i giovani capi alla formazione continua, facendola sentire un bisogno che deve essere soddisfatto piuttosto che un obbligo che deve essere portato a compimento.

In questi anni abbiamo puntato tutto sulla relazione; crediamo la relazione sia uno strumento di fondamentale importanza non solo per educare, ma anche per formare. Sporcarsi le mani allora crediamo voglia dire dedicare del tempo alle relazioni autentiche, leali, costruttive, di profonda fiducia. Vuol dire mettersi in gioco per primi di fronte alle attività, agli impegni, alla formazione, alla partecipazione associativa.

Sappiamo che non siamo riusciti completamente a trasmettere tutto questo e che la partecipazione di questi quadri non è stata sicuramente come avremmo voluto, tuttavia crediamo che la strada che abbiamo intrapreso è quella giusta. Forse lo diciamo con un po' di presunzione, ma ci crediamo davvero.

IL RISVEGLIO DELLA PASSIONE

Obiettivo del Cantiere:

Uno degli aspetti fondamentali che è emerso consiste nel concentrare l'azione sul fatto che il servizio scelto è di tipo educativo. Non è un servizio qualunque. Quindi diventa importante delinearne gli aspetti tipici, ovvero la passione di stare con i ragazzi, di vederli crescere, ... :se manca questo non è possibile fare i capi. In altre parole si può liberamente parlare di vocazione all'educazione. Allora, per aiutare un capo a chiarire meglio dentro di sé questo aspetto, si propone di individuare alcuni luoghi in Lombardia in cui incontrare persone che possano presentare la propria esperienza educativa. Si tratta di luoghi, riconosciuti, con cui la regione dovrebbe stabilire una specie di contratto formativo duraturo, luoghi in cui sente parlare di educazione e la si vive in modo concreto, non necessariamente legato al metodo, per riscoprire gli aspetti più autentici ed essenziali del rapporto educativo tra adulti e ragazzi.

Cosa dobbiamo trasmettere loro?

Crediamo che la cosa più importante che come quadri possiamo trasmettere prima ancora della competenza tecnica sia la passione per l'uomo, la passione educativa, la passione per il metodo scout, la passione per essere sequela di Cristo. Essere capi vuol dire avere passione di stare con i ragazzi, aver passione per loro, fare scoutismo vuol dire esser appassionati del metodo scout e essere cristiani vuol dire essere appassionati di Cristo.

La passione è un'inquietudine che infiamma, è l'espressione più viva di ognuno, ha qualcosa a che vedere con l'entusiasmo, è il senso profondo della natura umana. È la vita. Le passioni, sono l'essenza della nostra vita. Il colore e la luce. Una vita senza passioni capaci di scuotere e turbare, ma anche di illuminare di entusiasmo e di speranza, è una vita spenta. Per questo le passioni, vanno sapute godere e gestire. Devono essere commisurate alla nostra natura, alle inclinazioni, alle attitudini. Anche la passione del servizio educativo come la passione di un amore può trasformarsi in una sofferenza acuta e distruttiva, se, per esempio, non si riesce a raggiungere o si perde l'oggetto del proprio desiderio. Ma se, un giorno, ripensando a quel servizio, a quell'amore, si ricordasse il senso profondo che ha rivestito nella propria vita e quanto è stato capace di cambiarla e di costruirla, forse sarebbe benedetta anche

la sofferenza che ha provocato. Perché, alla fine, si penserebbe che la propria vita aveva bisogno di quella scelta e che il prezzo pagato non sottrae la felicità e il senso di rinascita che ha generato.

Come quadri, come adulti dobbiamo trasmettere questo, dobbiamo trasmettere che la regola della felicità è conoscersi, sapere cosa ci aspettiamo dalla vita e provare a realizzarlo, ad essere il meglio di qualsiasi cosa siamo, senza perdere di vista, lungo il percorso che può condurci verso la nostra aspirazione, tutte le cose belle che vediamo intorno. Perché il senso di ogni viaggio non consiste nel raggiungere la meta, ma nel viaggio stesso. Magari la meta non viene raggiunta, ma se abbiamo continuato ad esprimere la nostra capacità di appassionarci, di godere di tutte le sorprese della vita, e di tutti i momenti in cui possiamo sentirci vivi, il viaggio non è andato sprecato, anzi, è stato un viaggio felice!

IL RISVEGLIO DELLA PASSIONE

Obiettivo del Cantiere:

Esperienza di responsabilità e democrazia. Spesso il capo gruppo viene scelto solo per esclusione, come la persona che si dedica a svolgere solo le mansioni burocratiche. Invece è necessario che tutti i capi, soprattutto quelli giovani, sappiano quali sono i compiti ed il ruolo del capo gruppo. Questo porterebbe ad avere maggiore responsabilità nella scelta e favorirebbe anche la crescita di vocazioni fare il capo gruppo, pensando che in futuro potrebbe anche essere una cosa che riguarda alcuni dei capi giovani.



Per questo obiettivo si rimanda alle schede del Progetto Beethoven.

I MIEI APPUNTI:

I MIEI APPUNTI:

Hanno contribuito alla stesura delle schede tematiche:

Don Alberto Marsiglio

Don Andrea Lotterio

Don Andrea Meregalli

Anna Boccardi

Claudio Cristiani

Claudio Rivolta

Daniele Tentori

Elena Bonetti

Elena Terziotti

Elio Meloni

Elisabetta Pedrazzi

Graziella Bisin

Imerio Cortinovis

Marco Caruso

Marco Pietripaoli

Massimo Breda

Matteo Costa

Paola Gatti

Rolando Colombo

Saula Sironi

Stefano Chiesa