



agesci lombardia



Per fare un albero ci
vuole un...
germoglio

Lo sviluppo associativo



Questo numero di Agesci Lombardia è per noi, lo confessiamo, un po' speciale ...
E' speciale perché non è solo "nostro", solo della nostra associazione e di questo nostro tempo: raccoglie storie di incontri, di territori, di relazioni e di pensiero che sono state seminate e hanno germogliato altrove, in un altro tempo e in tanti luoghi diversi ... e per questo hanno costruito la storia che qui è narrata.

Crediamo che sia un numero speciale perché entra nel cuore della nostra passione rilanciando la scelta educativa che abbiamo fatto come associazione in un contesto politico che ci vede come laici nella Chiesa, e quindi cittadini di questo nostro tempo, impegnati a costruire l'oggi per rendere più bello, vero e buono il tempo che consegneremo alle generazioni che abbiamo il privilegio di incontrare come "piccoli".

E' un numero speciale perché ci richiama alla capacità di guardare, capire e agire. Ci chiede di saperci conoscere, di saper immaginare tempi e cose nuove, di saper ascoltare per essere capaci di progettare e crescere. Ci chiede di non essere più autonomi, di riconoscere nella scelta associativa che viviamo un'esperienza, non solo un esperimento, di cittadinanza piena e attiva.

E' speciale perché è il punto della strada che insieme stiamo facendo, raccogliendo le nostre imprese riuscite e anche i nostri fallimenti, le difficoltà, le aspettative non realizzate ... e ci chiede di essere disincantati nel raccontarle e capirle, per avere il coraggio di sogni ancora più alti e solidi.

Da queste pagine capiamo che nessun gruppo, nessuna comunità capi, nessuna zona, e nemmeno la nostra regione, possono avere più l'alibi di credersi detentori del cuore e della progettazione del servizio educativo. L'educazione, anche la più intima relazione educativa, non è un fatto privato.

E' atto sociale e politico, e per questo si deve strutturare in un contesto comunitario: l'intuizione del nostro stile del progettare come atto concreto di speranza si colloca sempre nel contesto comunitario, in primo luogo riconosciuto nei Consigli. Vorremmo quindi pensare a questo numero come un nuovo strumento che aiuti in particolare i Consigli di zona ad assumersi pienamente la responsabilità di governare e fare strada nel territorio.

E' un numero speciale perché speciale è parlare di sviluppo.. la capacità di guardare lontano e sorridere qui e ora, perché qui e ora seminiamo il germoglio di quel lontano che abbiamo saputo guardare.

Elena Bonetti
responsabile regionale

Marco Pietripaoli
responsabile regionale

don Andrea Lotterio
assistente regionale

Elena Bonetti *Marco Pietripaoli* *don Andrea Lotterio*



Per fare un albero ci vuole un ... germoglio

*Introduzione al seminario
Leno (BS) - 14 novembre 2009*

Imerio Cortinovis

Incaricato Regionale allo Sviluppo

Perché siamo qui? Bella domanda... e oltre a questo, chi sono le persone presenti oggi, domanda che mi sembra altrettanto importante.

Quando abbiamo pensato a questo Seminario, ci siamo chiesti a chi indirizzarlo e chi invitare, ed è uscito forte il desiderio, e la volontà di provare a interloquire con tutti quegli appassionati che si stanno chiedendo cosa è lo Sviluppo e cosa è possibile fare.

Abbiamo invitato i quadri associativi, i capi, i capi gruppo, ma l'invito è stato esteso a tutte quelle persone, quegli adulti, quei genitori che stanno cercando di capire e di cogliere se dietro a questo germoglio c'è anche per loro la possibilità di fare qualcosa.

Ecco perché in sala ci sono persone che non hanno l'uniforme, non preoccupatevi...

Perché un Seminario? Sostanzialmente per tre motivi:

- Fare il punto della situazione
- Creare le condizioni per mettere le persone intorno ad un tavolo, facendole incontrare anche fisicamente
- Provare a rilanciare con vigore questo tema

1. Come si diceva all'inizio, ci troviamo a metà del nostro Progetto Regionale ed è abbastanza importante guardare quello che abbiamo fatto e quello che ci rimane da fare, con la possibilità di re-indirizzare il tiro e di completare il percorso. Ma anche e soprattutto perché in Lombardia sono ormai quattro anni che ci si scambiano esperienze, buone prassi, nuove idee... e si fanno degli incontri sul tema dello Sviluppo.

In cartellina trovate il Vademecum, giunto alla 3° edizione, che non è certamente il voler produrre continuamente carta, ma è il desiderio di aggiornare costantemente questo documento con cui ci siamo dotati di linee di riferimento a livello regionale lombardo su come portare avanti questo discorso, sulle le priorità da dare, sul coinvolgimento delle persone.

Ci è sembrato estremamente importante aver un linguaggio comune e una metodologia di lavoro che fosse la più ampiamente condivisa.

2. E' per questo che il secondo motivo per cui siamo qui oggi è un incontro tra 'appassionati'; questo termine è nato non appena abbiamo incominciato a parlare di questo Seminario, perché l'idea nostra, ampiamente condivisa dal Consiglio Regionale, era che non ci interessa-

va tanto fare un evento fine a se stesso, ma creare l'opportunità di far incontrare e far lavorare insieme persone che concretamente si stanno interrogando su questi temi, concretamente stanno facendo delle sperimentazioni di Sviluppo, concretamente si stanno chiedendo: "Io E' vero che tramite lo strumento del Vademecum circolano le buone prassi e le buone esperienze, ma ci rendiamo conto che l'incontro con l'altro, che è anche fisicità, presenza, persona, diventa estremamente importante perché noi riteniamo fondamentale che lo Scouting sia soprattutto un incontro di Persone.

3. L'ultimo motivo del perché questo Seminario sullo Sviluppo, è il rilanciare, dare nuovo vigore a questo tema; perché, se è vero che ci sono dei germogli di speranza (come anche l'intervento di don Carlo all'inizio ci ha rilanciato molto su speranza e futuro), è anche vero che questi germogli devono essere coltivati, annaffiati, accuditi; serve cura, disponibilità, amore per questi germogli!

Vogliamo prendere sempre più coscienza dei germogli sbocciati nelle nostre Zone e abbiamo il desiderio di dare, donare ancora più cura per la loro crescita.

Mi sembra che, se ci lasciamo interrogare dai mass-media e dalla realtà che viviamo, molti stanno parlando di emergenze educative, ecco allora che questo Seminario vuole essere anche un rinvigorire la speranza di lasciarsi interrogare dalle emergenze che intercettano la nostra Associazione e provare a capire quale può essere la nostra risposta su questo tema.

L'altra cosa importantissima che ne deriva è avere la capacità e il coraggio di guardare un po' 'oltre'; sappiamo perfettamente che per tutti quelli che vivono la dimensione della Zona, del Gruppo, le difficoltà sono molte, le emergenze sono tante; il fatto, per contro, di misurarci con la dimensione del guardare oltre –che è anche il titolo del Progetto Regionale "Guarda lontano e ancora più lontano", diventa un forte messaggio di speranza.

Per ultimo mi piace ricordare alcune parole dette dal vecchio saggio dello Scouting lombardo al Convegno Quadri a Colico l'anno scorso; diceva: "il capo scout ha in sé queste tre connotazioni: è un po' un pazzo, un po' un guerriero, un po' un santo".

Mi piacciono molto queste definizioni, rendono bene l'idea del Capo Scout e mi piace pensare che con questo Seminario si voglia sottolineare la necessità e la capacità di poterle coniugare all'unisono. Sono personalmente convinto che chi si occupa di Sviluppo debba avere nel proprio DNA questa pazzia, questa santità e questo desiderio di essere un po' più guerriero degli altri, quindi...buon lavoro a tutti!

Crescita e sviluppo: una prospettiva più ampia

La riflessione dello scoutismo e del guidismo europei

Claudio Gasponi

Formatore AGESCI

Claudio Gasponi è formatore AGESCI e collabora nella Regione Europea con i gruppi di volontari che supportano il lavoro di WAGGGS e WOSM nei diversi campi del sostegno alle singole Associazioni.

Grazie, innanzitutto, da parte di entrambe le Regioni europee per l'invito al Seminario AGESCI sullo Sviluppo. Si apprezza particolarmente per l'interesse che si ha sull'argomento, perché di solito questo tema coinvolge maggiormente Associazioni scout più piccole che hanno minori risorse e che trovano maggiore ricchezza nel far rete col livello europeo.

Questa presentazione vuole offrire un quadro di insieme della tematica "Sviluppo e Mantenimento" (traduzione dei termini inglesi "Growth and Retention" utilizzati in ambito internazionale) per quello che è la riflessione condivisa non solo a livello europeo, ma anche in AGESCI, senza la pretesa di dire alcunché di particolarmente nuovo, ma solo di evidenziare alcuni capisaldi su cui oggi in Europa e quindi anche in Italia, abbiamo fatto luce e che guidano il lavoro difficile, faticoso che in qualche modo deve superare gli ostacoli del quotidiano, capisaldi che però sono il punto di partenza per un lavoro sullo Sviluppo, tema che in Europa è abbastanza presente, più che in altre Regioni scout del mondo.

Questo perché l'Europa è l'area continentale dove lo scautismo è nato e si è sviluppato per primo ed è quella che negli ultimi quindici anni ha perso il maggior numero di associati. L'Italia in questo resta una testimonianza in controtendenza perché ha un numero di soci abbastanza stabile: di anno in anno registra il suo modesto aumento, anche se non ai ritmi esponenziali di qualche anno fa.

Niente di nuovo dunque, ma certamente cose da tenere a mente nel corso di questo Seminario, sulle quali poi si svilupperà una riflessione più concreta.

Allo stesso tempo, siamo in una condizione in cui le difficoltà del quotidiano che si vivono nei nostri gruppi ci impediscono di lavorare sullo Sviluppo in modo più progettuale, più articolato e a medio termine e anche di avere la consapevolezza del dovere tendere, senza peraltro la pretesa del dire che è così che si deve fare altrimenti si sbaglia tutto.

Il quadro di riferimento: alcuni capisaldi

A) Reperimento: Ha più a che fare con la promozione attiva e con la comunicazione

Mantenimento: Ha più a che fare con la qualità della nostra proposta.

La tematica dello Sviluppo e della Crescita poggia su due pilastri: il reperimento e il mantenimento. Il Mantenimento ha a che fare con la qualità della nostra proposta educativa e con il come ne manteniamo alto il livello. Il reperimento riguarda invece la promozione attiva, cioè la ricerca di nuovi ragazzi e la comunicazione.

Il mantenimento è qualcosa che ci dovrebbe già appartenere come scout e guide, soprattutto per noi in AGESCI che investiamo molto sulla proposta educativa, sulla Formazione Capi e sulla bontà di quello che facciamo.

Anche la struttura della Comunità Capi è chiaramente legata a questo aspetto: dovrebbe essere l'alveo in cui ognuno trova forza e sostegno per un'educazione qualitativamente più alta; dovrebbe esservi questo facilmente, invece sappiamo che non è sempre così. E questa cosa è a maggior ragione vera nella Regione europea, dove il livello dello Scautismo e del Guidismo è molto variegato, perchè molto variegati sono sia il livello di impegno dei capi che il livello di qualità della proposta.

Quindi quando parliamo di Sviluppo possiamo ragionare su come trovare nuovi membri accrescere la qualità di ragazzi e ragazze ai quali proponiamo lo Scautismo ed il Guidismo, d'altra parte, poi, bisogna capire come mantenere un livello adeguato di qualità: sono queste delle azioni di lavoro che si incrociano.

B) L'importanza della qualità verso la quantità : L'importanza di una analisi complessiva, ampia, articolata, prima di avviare delle azioni di reperimento. Quale è la nostra situazione attuale e quali sono i miei bisogni e quali le mie risorse.

L'altro elemento rilevante che appare oggi nella riflessione europea sul quale si è fatta abbastanza chiarezza e che ha marcato un punto rispetto all'incontro di tipologie di Guidismo e Scautismo molto diverse a livello europeo è l'aver identificato come lo Sviluppo e la Crescita hanno un loro caposaldo nella qualità piuttosto che nella quantità.

Questo anche per una ragione storica: all'inizio, tra le diverse Associazioni nazionali europee, che sono realtà molto ampie, molto composite e differenti tra loro (pensiamo per esempio alla diversità sia culturale che nello Scautismo – Guidismo che ci può essere tra la Francia e la Georgia o tra il Portogallo e la Lettonia), c'è stato molto dibattito e si è così compreso come la qualità sia la chiave di volta della quantità, in un periodo di tempo medio lungo. Questa è anche la riflessione principale per le nostre Comunità Capi: è una provocazione che possiamo raccogliere o è un tesoro che già abbiamo? In Co.Ca. il dibattito si svolge su: "Quanti lupetti-coccinelle abbiamo" o su "Come riesco a vivere un'esperienza di Branco-

Cerchio qualitativamente significativa?”

Sottolineo l'elemento della Comunità Capi perché questo non è solo un problema dei capi Branco-Cerchio, ma di chi fa scautismo nel territorio, che è poi chi si deve porre il problema della Sviluppo e della Crescita dell'AGESCI.

L'altro elemento importante, se vogliamo fare un'analisi complessiva, se vogliamo pianificare in termini strategici lo Sviluppo, è che non si sappia leggere la situazione sotto molti aspetti e sfaccettature. Anche questo non sembra banale, a noi che alla mentalità del lavorare per progetti siamo abituati: pensiamo al Progetto Educativo che nasce praticamente con la nostra Associazione.

Però, riflettendo in ambito europeo, questo è un elemento di non poco conto, cioè il tracciare una strada verso dove si vuole andare. Leggere quale è la nostra situazione attuale, quali sono i bisogni, di quali risorse abbiamo necessità è un elemento fondamentale per poi pianificare.

Questo per la Crescita e lo Sviluppo vuole dire, da un punto di vista interno, quanti capi ho, quale è la continuità educativa; da un punto di vista esterno in che territorio sto, quali sono i ragazzi e le ragazze che vengono e quali potrebbero venire.

Su un piano ancor più approfondito, in termini qualità educativa, possiamo scoprire dove sono le emergenze educative a cui noi possiamo dare un contributo, approfondendo il livello di riflessione della Comunità Capi.

Il lavoro da fare è la valutazione di quelli che nella riflessione dello Scouting e del Guidismo europei sono stati identificati come i 6 ambiti che concorrono a costruire una strategia di sviluppo.

Qui ho tenuto conto della scansione WAGGGS, perché l'Europa è un continente un po' curioso: da una parte è l'area in cui WAGGGS e WOSM maggiormente cooperano, all'avanguardia peraltro sotto questo punto di vista. Dall'altra c'è sempre questa attenzione a mantenere una certa identità individuale dei due Movimenti. Gli abiti di lavoro sono gli stessi, ho usato quelli WAGGGS perché in cartellina avete il documento WOSM in cui sono indicati 6 fattori di crescita: i nomi sono uguali salvo uno, ma la sostanza è la stessa.

Di seguito analizziamo i sei ambiti accoppiati a due a due.

C) Proposta educativa: La nostra proposta in gruppo, ma non solo è adeguata ai bisogni dei ragazzi? (Mantenimento)

Formazione Capi: I nostri Capi sono abbastanza formati e consapevoli, così da essere veicolo di una proposta educativa di qualità? (mantenimento)

La proposta educativa è l'elemento da valutare per primo, quella che facciamo nei nostri Gruppi, ma anche a livello più ampio. Se penso all'esperienza AGESCI, questa valutazione può essere ampliata a livello zonale, dove i Gruppi possono trovare elementi di coordinamento comune. E' una valutazione che va fatta in funzione dei bisogni dei ragazzi e delle ragazze,

questo mi sembra l'altro elemento importante, perché è fatta in relazione a quello che è il nostro specifico, cioè contribuire alla loro educazione.

Questa valutazione ha un risvolto importante anche nei confronti del Mantenimento: non è solo una strategia di crescita, cioè che tipo di proposta voglio offrire a chi non viene a me, ma anche che qualità mantengo per chi già ci viene e come consolido il lavoro faccio.

Altro aspetto, un po' contraltare del precedente, è la **Formazione Capi**: le persone che costruiscono questa proposta educativa, con quale consapevolezza, con quale livello di formazione sono il veicolo di una proposta educativa di qualità?

Anche questo ha l'ovvio riscontro rispetto al mantenimento: non solo sono capace di attirare nuove persone con una proposta qualitativamente alta per quelli che già ci sono, ma allo stesso tempo sono capace di mantenere alta la qualità per quelli che già ci sono e, allo stesso tempo, sono occasione di Sviluppo, che accresca l'offerta educativa del gruppo e che quindi tenga sia rispetto al numero sia nel tempo? A maggior ragione nella nostra esperienza italiana, laddove il percorso educativo è un elemento importantissimo. Quando noi diciamo "dalla Promessa alla Partenza", vogliamo sottolineare questo aspetto di continuità.

D) Rapporto con il territorio – società: Che immagine, percezione c'è nel territorio, nella società locale dell'associazione, del gruppo locale? L'associazione, il gruppo locale è "visibile nella comunità locale? E' visto, percepito positivamente?

Finanze: ho risorse finanziarie sufficienti per sostenere lo sviluppo? Posso, devo collegare delle azioni di autofinanziamento in parallelo?

Ci sono poi ambiti su cui siamo meno abituati a ragionare, ma che invece hanno importanza allo stesso modo e che si possono tradurre anche nella nostra esperienza, perché queste cose, a seconda dei contesti dei vari Paesi, possono essere diverse.

Il rapporto con il territorio e la società, cioè come sono percepiti lo Scouting ed il mio Gruppo, come sono visto, da una testimonianza positiva o meno? Con tutte le difficoltà che ci sono qui: in una realtà di paese, questo è probabilmente più facile. Nella realtà di una grande metropoli diventa probabilmente più difficile sia farsi vedere, sia percepire come gli altri mi vedono, sia raccogliere la positività o e la negatività del mio agire.

L'aspetto finanziario sui cui in particolar modo in AGESCI siamo abituati a ragionare, che potremmo anche intendere non come quanti soldi riesco a far girare, ma quanto sono disposto ad investire sullo Sviluppo e quindi qualche volta a ragionare sul denaro. Banalmente, se mi pongo il problema di aprire un nuovo Reparto dovrò comprare delle tende: può sembrare ovvio, però nella nostra esperienza sono queste le questioni di finanza.

In altri contesti europei, invece, ci sono contributi pubblici a cui si può accedere e si può considerare l'aspetto finanziario come supporto vero.

E) Struttura: Le decisioni della Comunità Capi sono adeguate? La comunicazione tra di noi è efficace? La continuità è pianificata? Ci sono delle verifiche regolari in itinere?

Crescita: chi vogliamo reperire: fasce d'età, tipologie di ragazzi, capi. Dove vogliamo andare a cercare: in quali paesi, in quali quartieri della nostra città, c'è potenziale, ci sono competitori?

C'è poi un tema di struttura che da noi è fondamentale, la Comunità Capi, che è quella che realizza lo Scouting e il Guidismo sul territorio e che quindi mi sembra la struttura più importante sulla quale porre l'attenzione. Ma ci sono anche quelle strutture di supporto quali la Zona, la Regione, il Nazionale.

Avendo chiare questa distinzione, cioè che questi altri livelli devono servire ad aiutare le Comunità Capi a progettare e a sostenere lo Sviluppo, mi pare che le domande siano queste: la Comunità Capi ed il resto sono adeguati? C'è una comunicazione efficace all'interno della Comunità Capi stessa, cioè si è consapevoli di quello che vogliamo realizzare? C'è una continuità: ci dicevamo che, nella nostra esperienza, è importante poter continuare nel tempo. Soprattutto, ci sono delle verifiche in itinere? I processi di lavoro non sono azioni episodiche, ma sono delle strade che percorriamo ed oggi questo seminario è uno di questi momenti di verifica e di ripartenza.

C'è poi l'aspetto della crescita vera e propria, laddove andiamo a cercare o a voler offrire lo Scouting, creando nuovi Gruppi, volendo sviluppare una nuova Unità, volendo far gemmare un Gruppo e così via. Bisogna domandarsi quali sono le fasce di età da cui cominciare, a quali tipologie di ragazzi vogliamo rivolgerci, dove sono le emergenze educative, per usare un linguaggio che ci è proprio e che ci viene dal nostro Patto Associativo che dice che vogliamo offrire lo Scouting dove c'è bisogno.

Allora definire questo bisogno nella nostra esperienza AGESCI, quindi non solo europea, è elemento cruciale per lavorare sulla qualità, insieme a tutto il resto. Per fare un esempio, non basta dire che in una certa parrocchia c'è tanto bisogno perché ci sono tanti ragazzi che la frequentano, il parroco li richiede e vuole un Gruppo scout essendo pienamente consapevole della validità dello strumento educativo. Allo stesso tempo, va letto il bisogno e va coniugato con le altre cose che siamo detti.

Non credo ci sia altro da dire sul quadro di riferimento, i cui capisaldi credo siano già nostri e su cui spesso non riusciamo a spendere il tempo che vorremmo, non credo per colpa, ma che allo stesso tempo non dobbiamo dimenticare se vogliamo condurre una strategia di Sviluppo che sia un po' pensata, ragionata e anche po' leggera. Mi permetto di sottolineare questo aspetto, perché, permettetemi la provocazione, spesso quando parliamo di progetti tendiamo a darci le bastonate da soli. Sembra che il fine diventi il progetto stesso, mentre è solo uno strumento. Voglio sottolineare questo elemento della leggerezza non perché il progetto non serva, ma perché deve rimanere qualcosa di agile e snello, il che non vuol dire semplice o semplicistico, vuol dire essere qualcosa che riesco a maneggiare bene.

F) Strategia di sviluppo: Con una possibilità di successo ... e leggerezza! Dalla lettura la realtà il desiderio, il sogno, al darsi delle priorità: discernimento, operare delle scelte, al tracciare un percorso: definire obiettivi e tempi necessari, alla verifica: quanto realizzato o meno, quanto raggiunto.

Mi sono permesso di rappresentare qui una sorta di ciclo di lavoro del progetto per evidenziare quelli che sono anche i capisaldi, senza complicarsi troppo la vita: leggere le cose, individuare quali sono le priorità alle quali pensiamo di poter dare risposta: noi in quel momento storico, con i nostri limiti, a livello di Gruppo o di Regione, tracciando magari percorsi diversi a seconda della nostra identità e di quello che siamo chiamati a fare; infine la verifica. La lettura è sia la realtà sia identificare il desiderio, il sogno. Fare strategia di sviluppo non è solo pragmatismo, se posso lanciare un'altra provocazione: è trovare l'equilibrio tra quello che possiamo fare, quello che praticamente riusciamo a realizzare, senza rinunciare tuttavia a sognare, a provare a capire quale sia il nostro desiderio, soprattutto come Comunità Capi. Però vorrei che questo potesse appartenere anche ad una Zona, laddove sogna di essere di aiuto alle Comunità Capi.

Questo equilibrio lo cercherei, perché altrimenti diventa un lavoro un po' ingegneristico, gestionale, arido: leggiamo i numeri, capiamo quanti ne perdiamo, quanti ne riprendiamo. Invece appartiene alla Guida e allo Scout un po' sognare la vetta! Poi, è vero, che si deve tracciare un sentiero, si deve capire quali sono i passi da fare, però si può avere l'obiettivo di arrivare in cima alla vetta, cosa che secondo me è e resta importante rispetto al gestire solo i numeri dell'Associazione o gestire la qualità secondo modelli che magari un ingegnere gestionale ci può raccontare, ma che ci fa perdere un po' del nostro sapore.

Esempi di Sviluppo intraprese da Associazioni nazionali europee

L'obiettivo di questo non è quello di avere degli esempi da copiare, ma magari avere degli spunti da re interpretare: perché, a maggior ragione come scout, ogni quadro di riferimento va poi calato nella nostra realtà, va reso vero nella nostra esperienza. Le attività concrete che vedremo vanno lette nell'esperienza di quei Paesi. Possiamo coglierli come un esempio e possiamo trovarci degli spunti.

Potrebbe essere un bell'esercizio il provare a capire: magari alcune attività ci fanno ridere, ma prima di ridere pensate che, magari guardandole in un altro modo, nella propria realtà, questa cosa potrebbe essere fatta in un'altra maniera.

L'intento è quello di lasciarci colpire da cose molto diverse. Poi, magari, scopriamo qualcosa di nuovo o re inventiamo qualcosa.

L'Associazione delle Guide e degli Scout finlandesi nel porsi il problema dello sviluppo ha fatto un po' come noi: si sono posti il problema di come potessero dedicare delle risorse: e quindi una delle azioni intraprese è stata appunto individuare degli incaricati allo Sviluppo

che potessero essere un po' punto di riferimento e fornissero supporto ai Gruppi o ai livelli associativi.

In Slovenia questo è un lavoro rispetto alla struttura.

L'Associazione delle Guide e Scout Cattolici, pensando all'ambito della percezione della società, sulla radio nazionale ha mandato in onda un programma dedicato agli scout in cui chiamare i Gruppi a raccontare storie diffondendo il bello dell'esperienza. Sono Paesi più piccoli. Non è da sottovalutare che può essere più facile. E quindi forse in Italia a livello nazionale non è possibile fare lo stesso, anche se in Rai ad esempio lavorano tantissimi scout. Però a livello locale, soprattutto dove ci sono comunità locali forti o circoscritte, questo potrebbe essere anche un qualcosa di divertente, su cui magari chiamare a lavorare i ragazzi: penso ai Clan quanto volendo potrebbero divertirsi a fare cose del genere.

Le Guide Cattoliche del Belgio, pensando all'ambito della formazione, nell'intento di aiutare i loro capi, hanno strutturato un "Modulo di valutazione unico". Anche qui bisogna leggere il contesto: in Belgio si comincia a fare il capo molto giovani, più o meno quando da noi si entra in Branca R-S, c'è quindi il problema di aiutare gli animatori a rendersi più solidi, non c'è la Comunità Capi intesa nel nostro senso, ma ci sono delle Direzioni di Gruppo come strumenti di aiuto alla formazione e dunque la necessità di un modulo che potesse aiutare a valutare la qualità della Scautismo.

In modi diversi però anche noi italiani, a livello di Zona, potremmo capire come fare questa valutazione. Non nei termini di controllo, ma di unione, cioè di metterci insieme a conoscere la nostra realtà: potremmo trovare qualcosa che ci aiuta a valutare la qualità dello Scautismo nel nostro territorio, non solo nella nostra Parrocchia. Mi sembra una sfida interessante per le Zone, non tanto in termini di controllo, appunto, ma proprio sul lavoro del leggerci, sul chi siamo.

Le Guide d'Aragona, in Spagna ogni regione ha la sua Associazione scout, hanno lavorato in particolar modo sull'età dei passaggi, tema caro anche a noi. Hanno individuato in termini di proposta educativa e di qualità quello che era un nodo fragile e su questo hanno focalizzato la riflessione. Anche lì, trovare quali sono i passaggi forzati e i nodi su cui investire maggiormente appartiene al lavoro di lettura della qualità della proposta educativa.

I Finlandesi, ancora, hanno fatto un lavoro sul fenomeno delle liste di attesa, fenomeno che è presente anche in Italia in modo molto diverso: dipende dai contesti urbani o di paese. Credo anche in Lombardia sia un fenomeno variegato. Su questo tema, pensando a cose che non appartengono al livello del Gruppo, ma a strategie più ampie e complessive, potrebbero esserci riflessioni interessanti per i livelli di Zona rispetto alla comunicazione tra i Gruppi, al ragionamento sulle presenze, a come sono le dinamiche.

Le Guide e gli Scout Danesi, a livello nazionale, e quindi investendo delle risorse, hanno fatto una ricerca scientifica seria sullo sviluppo dello Scautismo. La Danimarca è un Paese che su 5 milioni di abitanti ha una percentuale di Scautismo altissima, come se in Italia, dove tutte

le Associazioni scout contano nel complesso 200.000 soci su 60 milioni di abitanti, ce ne fossero invece 5 milioni. Gli scout danesi volevano capire bene dove fossero le Associazioni sul territorio, come fosse percepito il movimento nonostante questa ampia diffusione.

In Grecia le Guide e gli Scout, sponsorizzati da una grande Compagnia, hanno fatto una attività di performance all'esterno, chiamando le unità a realizzare con delle tecniche di espressione una attività grossa, seria, raccogliendo anche fondi e pubblicizzandolo adeguatamente: lo scopo era anche quello che fosse un modo per raccontare il divertente dello Scautismo e del Guidismo, organizzato su un contesto nazionale, con degli appuntamenti diffusi su tutto il territorio. In buona sostanza, un grande evento di condivisione di forme espressive dello Scautismo per raccontare le Guide e gli Scout.

Gli Scout e le guide di Francia, rispetto alla formazione, sotto un aspetto che invece non ci appartiene troppo, ma che potenzialmente potrebbe esserlo, si sono dati molto da fare per far sì che il brevetto, cioè la nomina a capi, fosse riconosciuto in termini formali come percorso di accreditamento e di formazione rispetto ai contesti educativi. Non è solo la scuola, sappiamo che anche da noi ci sono luoghi di educazione diversi, pesiamo agli educatori professionali, alle comunità educanti e alla cooperazione sociale impegnata nel campo del supporto e del sostegno dei minori. In qualche modo far riconoscere come l'esperienza scout potesse essere un'esperienza anche degna di essere portata a compimento dai capi perché era cosa da riutilizzare oltre lo Scautismo ed il Guidismo. Tecniche e strumenti forse diversi per lavorare su queste cose.

Lo Scautismo olandese ha sviluppato un progetto per andare ad offrire specificatamente Scautismo e Guidismo nei luoghi dove invece maggiormente si concentrano minoranze etniche. L'Olanda è un Paese di forte immigrazione, quindi si sono confrontati da una parte con questa emergenza, dall'altra con il bisogno rispetto alla loro identità, attivando tutta l'Associazione nel progettare questo tipo di intervento.

Le Guide Cattoliche del Belgio, sempre relativamente a risorse e a strutture di supporto, hanno creato un osservatorio centrale. Potremmo dire che, in termini episodici, è quello che anche noi facemmo con la famosa analisi sul calo dei censiti, strutturandolo di più e dandogli continuità nel tempo. Credo che appartenga a quel tipo di azioni che anche noi facciamo: oggi per esempio, nel Seminario, ci vengono presentati dati e letture che appartengono a questo tipo di esperienze.

Conclusioni

Si possono trovare molte altre di queste esperienze che in fin dei conti sono prassi da condividere in questi due documenti: Action for Growth, composto di due parti: quella che avete in cartellina e una raccolta di schede (Factsheet), dove ci sono esperienze del tipo di quelle che vi ho presentato.

Vi ho raccontato quelle del Guidismo, sempre per quella ragione che vi dicevo prima: WAGGGS infatti ha uno strumento di lavoro sul reclutamento e la tenuta degli associati che potete scaricare agli indirizzi, in formato pdf, sia in inglese che in francese e spagnolo. Il documento è pieno di box e di racconti e di esperienze concrete:

Vi segnalo un'ultima cosa che penso possa essere interessante, a maggior ragione per il livello di approfondimento della Regione Lombardia sul tema dello Sviluppo. A livello europeo non c'è solo una riflessione, ma c'è un network dedicato alla crescita. Si è incontrato il 7/7 novembre 2009 a Firenze ed è il luogo dove i capi appassionati si trovano per scambiarsi prassi ed esperienze, per approfondire le cose fatte con l'occhio alla meta, ma allo stesso tempo con l'attenzione al percorrere le strade che stiamo facendo e a come potremmo farli meglio, tenendo presente la montagna, ma scambiandoci i nostri pensieri.

Se posso avanzare un suggerimento, sarebbe bello che in Regione Lombardia ci fossero un paio di appassionati che vogliono far aprte di questo network in modo più continuativo.

Oltre alla pagina web e alla parte congiunta di WAGGGS e WOSM dove trovate le informazioni sul network, c'è anche un gruppo su Facebook, abbastanza brillante e frizzante: è un altro modo per scambiarsi esperienze senza doversi muovere, creando rete.

Mi sembra che, come diceva BP, "guarda lontano e quando hai visto guarda ancora più lontano", sia la chiave del nostro lavoro sul tema dello Sviluppo: consapevoli di mettere un piede dopo l'altro, però guardando sempre avanti!



Action pour la Croissance

Lo sviluppo a livello internazionale

L'ultimo documento significativo sullo sviluppo a livello internazionale è stato redatto dal Comitato Europeo WOSM nel 2008.

Si intitola "Azione per la crescita" e vi sono riportate le prassi emerse come positive per lo sviluppo dello scautismo nei paesi europei, uscite dalla riflessione di 14 associazioni scout europee.

Si può trovare nella versione in inglese e in francese sul sito di WOSM Europa al link:

<http://growth.europak-online.net/wosm-resources>

In occasione del Seminario Sviluppo della Regione Lombardia è stato tradotto in italiano e lo potete trovare in questa versione al link:

<http://www.lombardia.agesci.it/dmdocuments/ActionCroissance.pdf>





Comprendere la crescita

Lo sviluppo in Italia

Linda Incorvaia

Incaricata Nazionale allo sviluppo

L'Associazione, relativamente al tema dello sviluppo, nel corso di questi anni, si è interrogata molto e continua a farlo. Considerato il valore del nostro metodo e della sua finalità e vista l'esperienza in campo educativo, è necessario che tutti si prenda maggiore consapevolezza del ruolo importante che abbiamo nei confronti dei nostri ragazzi e della società.

Gli studi fatti, l'esperienza acquisita e il dibattito associativo hanno reso possibile la nascita di una figura che aiutasse a considerare con più attenzione il tema, fondamentale per la vita futura dell'associazione.

Il compito è quello di "aiutare a comprendere il tema della crescita associativa" a comunicare le conoscenze acquisite, a mettere in circolo le tante esperienze interessanti e di valore che possono aiutare a capire come progettare lo sviluppo nello specifico territorio, con la consapevolezza di pensare a percorsi di sviluppo non senza una seria progettazione. Per la realizzazione di ciò, è necessario che tutto passi attraverso la formazione e la competenza, prima che per la logica dei numeri. Le zone hanno un ruolo rilevante e sono investite di una grande responsabilità. Viene attribuita ad esse l'autorevolezza/compito, "di coordinare i Gruppi esistenti e promuovere la costituzione di nuovi Gruppi, predisponendo un apposito progetto di sviluppo (art. 22 comma c Statuto)".

L'elaborazione di un progetto di sviluppo responsabilizza tutta l'associazione e in particolare la zona e la comunità capi, fino al singolo capo che assume in sé la responsabilità di sentirsi parte di una "grande famiglia" impegnata nell'educazione delle giovani generazioni.

"Comunicare il valore educativo dell'associazione" è un compito che, ognuno per le proprie responsabilità, ma in primo luogo la base, deve poter sentire come priorità tra i propri compiti ed è un lavoro su cui il settore si spenderà molto.

Il programma di questo anno, che si può definire di conoscenza e impostazione, attraverso una serie di interventi da realizzare, vuole partire da un lavoro di ricerca, contatto, passaggio di idee, progetti, in modo da condividere le esperienze positive e farne tesoro, ma anche la possibilità di imparare dagli errori, per fare un intervento di sviluppo concreto nel territorio di appartenenza. Parte del lavoro comprende il confronto, con metodi ed esperienze sia nazionali che internazionali. Lo scambio, la conoscenza, stimolano la ricerca e il cambiamento, inteso come "crescita".

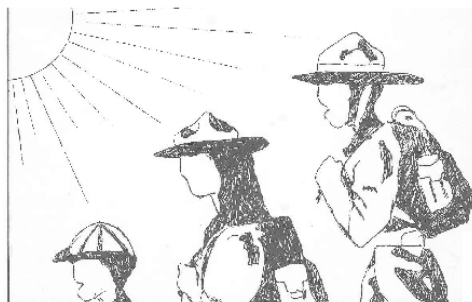
E' stato creato un indirizzo di posta elettronica per dare vita ad un contatto ed una comunicazione immediati, veloci e facili. Un apposito spazio sul sito consentirà di conoscere e fornire documentazione, esperienze, notizie, informazioni e quant'altro di interesse nell'ambito dello sviluppo.

Nel brevissimo tempo dell'incarico, così come previsto dalla mozione del Consiglio Generale, abbiamo avuto l'opportunità di partecipare al Seminario, organizzato congiuntamente da WOSM e WAGGGS a livello europeo. E' stata un'occasione per condividere le attività e le idee riguardanti il tema dello sviluppo e le relative strategie, gettare le basi per creare una rete. Inoltre è stata un'occasione per avere e fornire informazioni e formazione sulle diverse modalità di lavoro che ogni associazione utilizza per il raggiungimento degli obiettivi riguardanti il tema dello sviluppo. Si desidera che la partecipazione a questo tipo di eventi diventi una consuetudine, perché anche questo tipo di confronto e scambio riescono a far maturare nuove idee e possibili azioni ed aiutano a fare cultura.

Nello specifico, si sono condivise modalità riguardo l'area dello "sviluppo e crescita". Come associazione abbiamo ritenuto opportuno presentare un'esperienza di sviluppo progettata e concretizzatasi con successo e che oggi vive una bella realtà. Abbiamo raccontato la nostra realtà, il percorso che ha portato alla nascita del settore attraverso tecniche da condividere.

L'esperienza che ci vede protagonisti, a partire da oggi, è finalizzata anche alla nascita di linee guida e strumenti utili all'apertura di nuove unità e gruppi. L'impegno di questo anno, vuole creare le condizioni per dare origine ad una "piattaforma" su cui collegare i futuri passi, più ambiziosi perché sono, nel frattempo, maturate conoscenze, atteggiamenti, competenze utili al raggiungimento degli obiettivi.

Se lo scopo è quello aiutare i giovani a diventare uomini e donne responsabili, capaci di "progettare" la propria vita, l'associazione ha la responsabilità di "crescere" per rendere un servizio educativo corrispondente alle esigenze delle singole realtà territoriali.



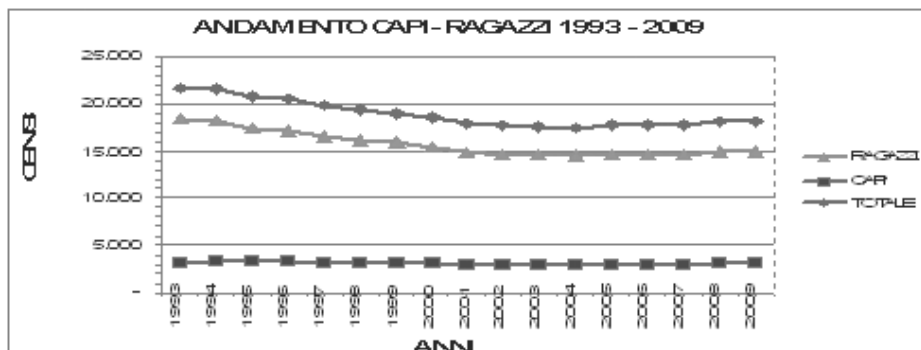
Alcune domande dai dati dei censimenti regionali

Novembre 2009

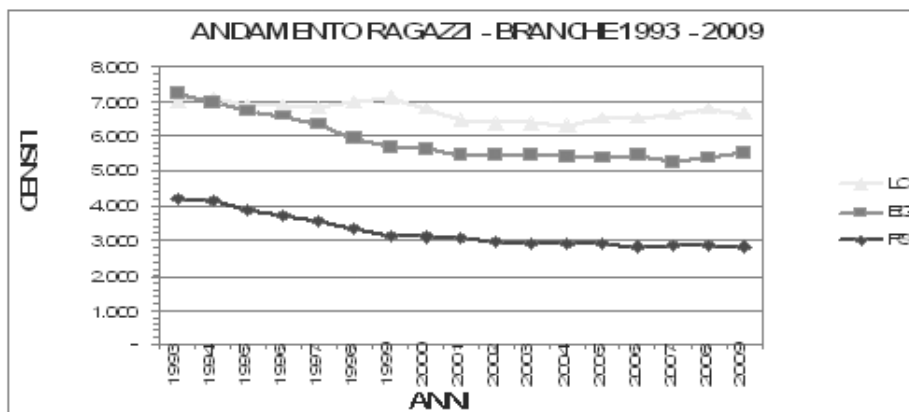
Considerazioni sull'andamento dei soci censiti

L'andamento dei soci censiti nell'AGESCI Regione Lombardia è stato in costante aumento dal 1974 (anno della fusione tra le associazioni scout cattoliche maschile e femminile, ASCI e AGI, nell'AGESCI) al 1993 (quando si è toccato il tetto massimo di 21.721 censiti (18.476 ragazzi e 3.245 capi), momento in cui è cominciato un significativo calo (in parte coincidente con il calo demografico) durato fino al 2004, complessivamente di circa il 19% (21% per i ragazzi, 9% per i capi educatori volontari).

Dal 2005 ad oggi si registra un lieve recupero di poco più del 2% (2% per i ragazzi, quasi il 3% per i capi). Nel 2009 i soci censiti sono 18.111 (15.029 ragazze/i e 3.082 capo/i).



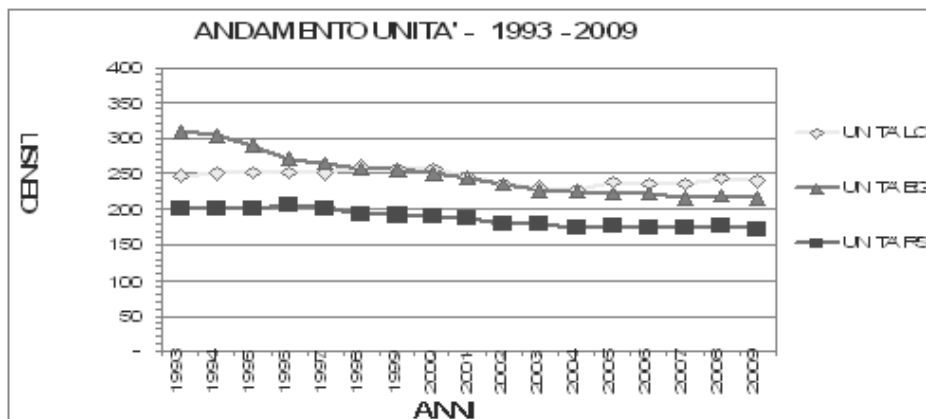
Distinguendo tra le branche nel 2009 si sono avuti 6.681 censiti in branca L-C con un calo di 107 rispetto l'anno prima, 5.499 censiti in Branca E-G con un aumento di 135 e 2.850 censiti in Branca R-S con un calo di 37.



Analogamente le Unità sono aumentate dal 1974 al 1993 (quando hanno toccato il tetto massimo di 755), quando è cominciato il calo fino al 2004 di circa il 19%, dal 2005 si registra una sostanziale tenuta con un paio di anni in crescita e altri in calo.

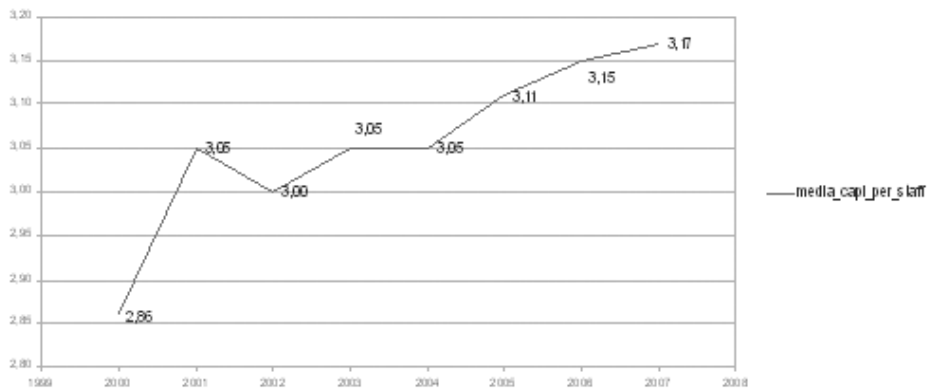
Nel 2009 sono censite 628 unità: da notare il calo di 12 unità proprio nel 2009, dopo il significativo aumento di 16 unità dell'anno precedente.

Sul 2008 si è fatto in Pattuglia Sviluppo un lavoro di analisi dei motivi delle aperture (vedi Considerazioni sui dati dei Censimenti in Lombardia – settembre 2008) individuando le varie tipologie di apertura e valutando positivamente l'applicazione di alcune strategie indicate nel Vademecum sullo Sviluppo sulle Aperture. Ci sarebbe da fare il medesimo lavoro, sempre con la collaborazione delle Zone, per capire le chiusure del 2009 e farci poi le relative considerazioni, che probabilmente permetterebbero di verificare le strategie indicate nel Vademecum Sviluppo sul Mantenimento.

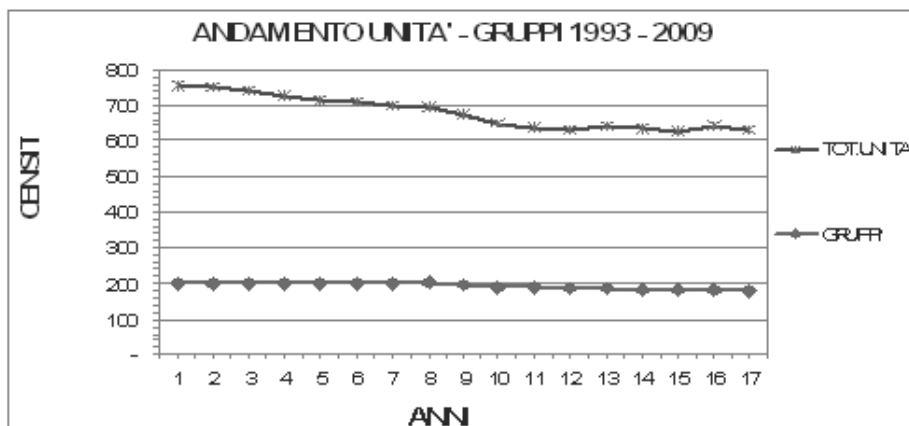


Pare che i ragazzi, soprattutto nelle branche L-C ed E-G, calino in proporzione al calo delle unità, anche se non è così vero in tutti gli anni e in tutte le Zone. In ogni caso la domanda che ci si pone è: perché le unità calano in presenza di una permanenza quasi costante dei capi ?

Si è già registrato negli ultimi anni un calo dei capi unità e un aumento degli Aiuti, quanto il fenomeno è presente in ogni Zona e da cosa dipende ? Una difficoltà ad assumersi responsabilità o una maggior difficoltà a seguire l'unità in 2 o 3 per problemi di tempo o di competenza ? O altro



I Gruppi hanno registrato un andamento più altalenante toccando la punta massima di 203 nel 2000 e registrando poi un forte calo nei 4 anni successivi di oltre l'8%, dal 2005 ad oggi si registra un andamento più stabile con un ulteriore calo di 6 Gruppi, per arrivare ai 180 Gruppi censiti nel 2009.



Ci sono ancora i Gruppi chiusi per fusione (uno nel 2009, due nel 2010). Dobbiamo ancora attrezzarci per favorire le collaborazioni in caso di crisi di uno o di due Gruppi o era proprio impossibile intervenire anche con questo strumento indicato dal Vademecum sullo Sviluppo? Sono in atto nelle Zone tutte le azioni preventive indicate nel Vademecum Sviluppo per sostenere un Gruppo in difficoltà ed evitare la chiusura di un Gruppo? Ne vanno individuate altre?

Considerazioni sul rapporto tra censiti e popolazione giovanile

Rispetto alla popolazione giovanile lombarda si può rilevare che negli ultimi tre anni hanno vissuto l'esperienza scout poco meno dell' 1,5% dei ragazzi lombardi, che sale quasi al 2% per l'arco di età dagli 8 ai 12 anni, si attesta intorno all'1.6% dai 12 ai 16 anni e scende allo 0.9% per i giovani dai 16 ai 20 anni e che tali percentuali sono in leggera diminuzione rispetto a due anni fa e all'anno scorso.

Dati 2007

Provincia	Popolazione (8-20 anni)			Censiti Agesci			% su popolazione		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	Totale
BG	61.893	58.703	120.596	869	734	1.603	1,40‰	1,25‰	1,33‰
BS	68.932	64.383	133.315	1.182	1.058	2.240	1,71‰	1,64‰	1,68‰
VA	47.454	44.490	91.944	784	628	1.412	1,65‰	1,41‰	1,54‰
CO	32.300	30.189	62.489	342	318	660	1,06‰	1,05‰	1,06‰
LC	18.929	17.748	36.677	184	181	365	0,97‰	1,02‰	1,00‰
SO	10.751	10.050	20.801	75	65	140	0,70‰	0,65‰	0,67‰
MI città	58.759	54.981	113.740	1.351	1.155	2.506	2,30‰	2,10‰	2,20‰
MI provincia	101.608	95.195	196.803	1.079	945	2.024	1,06‰	0,99‰	1,03‰
MB (stima)	42.610	39.910	82.520	261	247	508	0,61‰	0,62‰	0,62‰
PV	25.297	23.776	49.073	314	278	592	1,24‰	1,17‰	1,21‰
CR	18.447	17.355	35.802	234	191	425	1,27‰	1,10‰	1,19‰
LO	11.766	11.286	23.052	238	211	449	2,02‰	1,87‰	1,95‰
MN	20.322	18.744	39.066	907	935	1.842	4,46‰	4,99‰	4,72‰
Totale Regione	519.068	486.810	1.005.878	7.820	6.946	14.766	1,51‰	1,43‰	1,47‰

Dati 2008 (solo dati regionali)

Provincia	Popolazione (8-20 anni)			Censiti Agesci			% su popolazione		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	Totale
Totale Regione	526.810	493.944	1.020.754	7.966	7.073	15.039	1,51‰	1,43‰	1,47‰

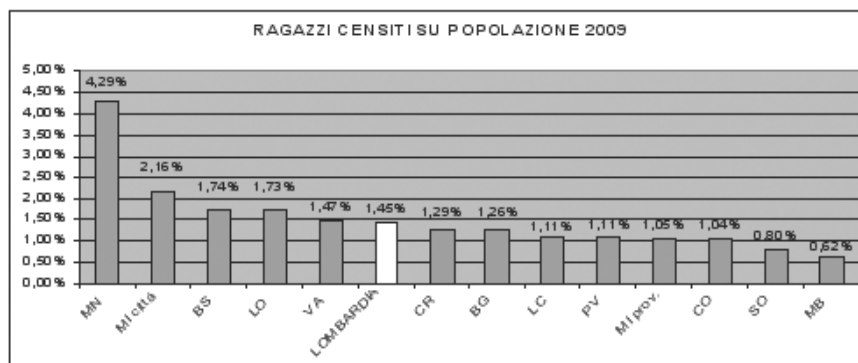
Si è coperto solo in parte l'aumento del 3,2% della popolazione giovanile avvenuto in Lombardia in questi due anni, con l'aumento dei nostri ragazzi censiti dell'1,8%. Da notare che nel 2009 c'è stato un arresto in questo adeguamento poiché l'1,8% in più è tutto del 2008 (quest'anno siamo a crescita dei ragazzi censiti zero), quando si era anche superato il livello di crescita della popolazione giovanile che era stato dell'1,5%.

Dati 2009

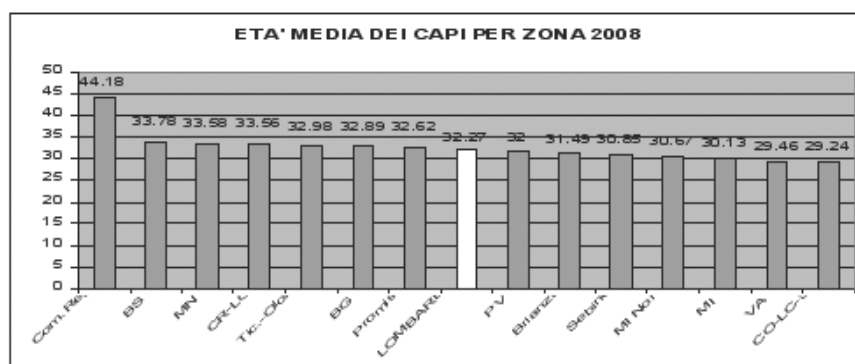
Provincia	Popolazione (8-20 anni)			Censiti Agesci			% su popolazione		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	Totale
BG	64.297	61.008	125.305	867	713	1.580	1,35‰	1,17‰	1,26‰
BS	71.807	66.890	138.697	1252	1156	2.408	1,74‰	1,73‰	1,74‰
VA	48.111	45.683	93.794	764	617	1.381	1,59‰	1,35‰	1,47‰
CO	33.138	30.963	64.101	350	315	665	1,06‰	1,02‰	1,04‰
LC	19.444	18.222	37.666	225	194	419	1,16‰	1,06‰	1,11‰
SO	10.843	10.183	21.026	91	78	169	0,84‰	0,77‰	0,80‰
MI città	60.168	56.219	116.387	1353	1164	2.517	2,25‰	2,07‰	2,16‰
MI prov.	104.042	97.360	201.402	1121	994	2.115	1,08‰	1,02‰	1,05‰
MB (stima)	44.000	41.200	85.200	284	246	530	0,65‰	0,60‰	0,62‰
PV	26.713	24.946	51.659	309	262	571	1,16‰	1,05‰	1,11‰
CR	19.295	18.124	37.419	252	230	482	1,31‰	1,27‰	1,29‰
LO	12.457	11.696	24.153	237	182	419	1,90‰	1,56‰	1,73‰
MN	21.549	19.771	41.320	874	900	1.774	4,06‰	4,55‰	4,29‰
Totale Regione	535.864	502.265	1.038.129	7.979	7.051	15.030	1,49‰	1,40‰	1,45‰

Balza subito all'occhio che ci sono province con una maggior copertura e altre con minore. Quali possono essere i motivi ?

Quello che capita a Milano, cioè densità scout più che doppia in città rispetto alla provincia, capita anche nelle altre città lombarde ? Sarebbe interessante rilevarlo e farci le conseguenti considerazioni.



Si può anche rilevare che, Milano a parte, c'è una certa corrispondenza tra Zone con maggior densità scout e Zone con maggior età media dei capi.



Si può dedurre che la maggior capacità di capi più adulti di tenere relazioni e ideare strategie di sviluppo aiuta il mantenimento dei Gruppi scout nella realtà locale ?

Vale la pena allora coltivare nuovi germogli e nuove forze anche in questo senso ?

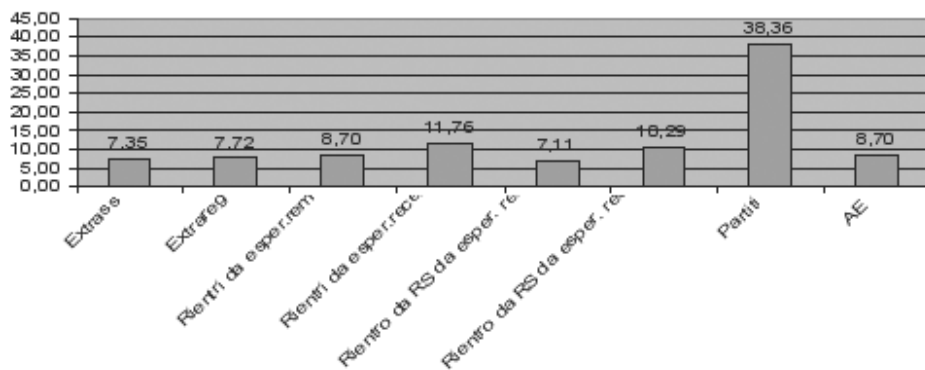
Infine sarebbe interessante rilevare la densità scout nelle nostre Zone, che come è noto con coincidono esattamente con le province, perché le Zone possano così fare una riflessione esattamente centrata sulla propria situazione ed elaborare conseguenti strategie di intervento.

Considerazioni sui nuovi capi censiti in Co.Ca.

Abbiamo rilevato che tra i nuovi capi censiti nelle Co.Ca. dal 2002 in poi i partiti dalla Branca R-S sono “soltanto” il 38% dei capi entrati. Oltre alla fascia fisiologia di AE (circa il 9%), compare una forte presenza di rientri nelle varie tipologie indicate, mentre gli extrassociativi sono intorno al 7,5%.

Forse le strategie individuate sui tirocinanti sono state pensate prevalentemente sui partiti e sugli extrassociativi, con qualcosa per gli arrivi da extraregione (anch'essi intorno al 7,5%) con le patuglie universitarie: occorre pensare qualcosa di diverso per la fascia dei rientri che globalmente arriva quasi al 40%?

TIPOLOGIE NUOVI CAPI CENSITI



Considerazioni sui capi usciti dalle Co.Ca.

Il numero dei capi usciti ogni anno è calato significativamente dal 2002 fino al 2005, dopodiché per un paio d'anni ha lievemente ripreso ad aumentare, tornando quasi al livello iniziale.

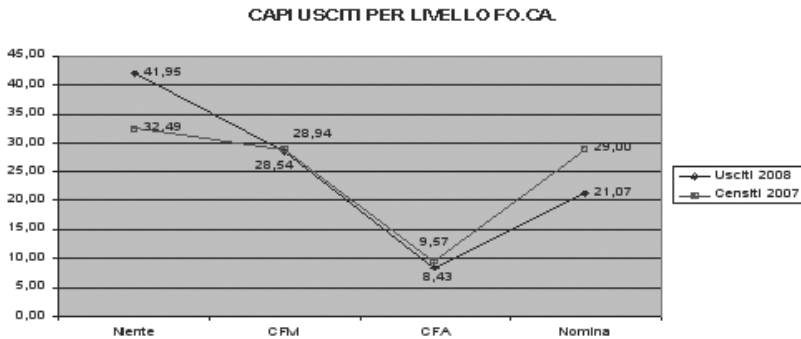
I capi usciti sono stati quasi tutti gli anni compensati quasi interamente o anche più dai nuovi capi entrati, lasciando il totale dei capi quasi costante durante tutti gli anni dal 2002 ad oggi, anzi in leggero aumento.

anno uscita	capi usciti	capi entrati	capi censiti
2002	589	514	2939
2003	552	574	2961
2004	502	498	2957
2005	492	567	3032
2006	519	525	3030
2007	535	537	3040
2008	522	556	3074
2009	550	557	3081

Capi usciti per livello di Fo.Ca.

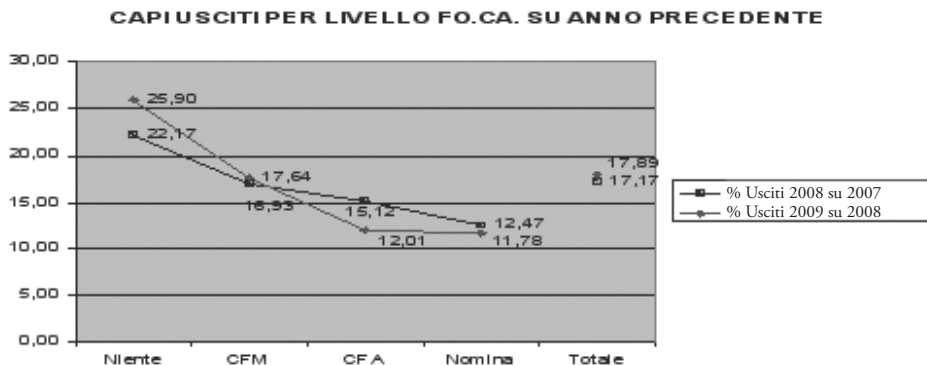
La percentuale degli usciti del 2008 sui censiti dell'anno precedente è molto superiore per chi non ha fatto alcun momento dei Percorsi formativi, quasi uguale per chi ha fatto il CFM, diventa inferiore col CFA e molto inferiore con la Nomina.

Perciò si esce di più con un livello inferiore di Fo.Ca.



Il secondo grafico conferma tale affermazione con la linea in continua discesa della percentuale degli usciti sui censiti dell'anno precedente dal livello di Fo.Ca. inferiore al superiore, che si ripete quasi analoga anche per l'anno successivo, accentuando i punti estremi (forse già un effetto delle nuove regole per le Autorizzazioni 2009 ?).

Come allora incentivare la partecipazione ai momenti formativi ?

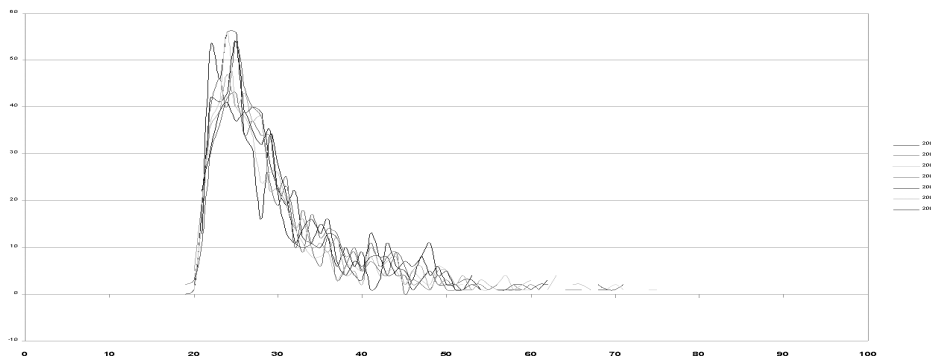


Capi usciti per età e permanenza

I capi usciti hanno un'età media tra i 30 e i 31 anni, con una tendenza ad avvicinarsi sempre più ai 31 e hanno una permanenza media in Co.Ca. tra i 5,5 e i 6,5 anni, anche qui con una tendenza negli anni ad avvicinarsi sempre più ai 6,5 anni.

Pare che la “diceria associativa” che un capo dura tre anni non sia così vera, anche se questo dato andrebbe incrociato con la permanenza in servizio attivo. Proviamo a verificarlo, anche nelle diverse Zone ?

Permane comunque la grossa punta di uscite tra i 20 e i 30 anni (circa il 70% del totale degli usciti) in tutti gli anni considerati, come si vede nel grafico seguente,



Viste anche la grossa mole di rientri associativi e il rialzo dell'età media dei capi, viene da pensare che è più difficile restare in associazione per i capi giovani (fino ai 30 anni) rispetto a quelli più maturi (oltre i 30 anni).

anno	eta_media
2000	30,38
2001	30,56
2002	30,74
2003	31,1
2004	31,19
2005	31,39
2006	31,58
2007	31,91

Pur rimarcando subito l'utilità di un'analisi macro più dettagliata sul rapporto di queste uscite sui censiti dell'anno precedente e su altri fattori incrociati, pare già possibile rilevare una certa difficoltà dei giovani capi a mantenere il servizio associativo, dovuto sicuramente a tanti fattori del contesto sociale e di vita personale.

Quali elementi conviene sottoporre a ricerca per comprendere meglio il fenomeno ?

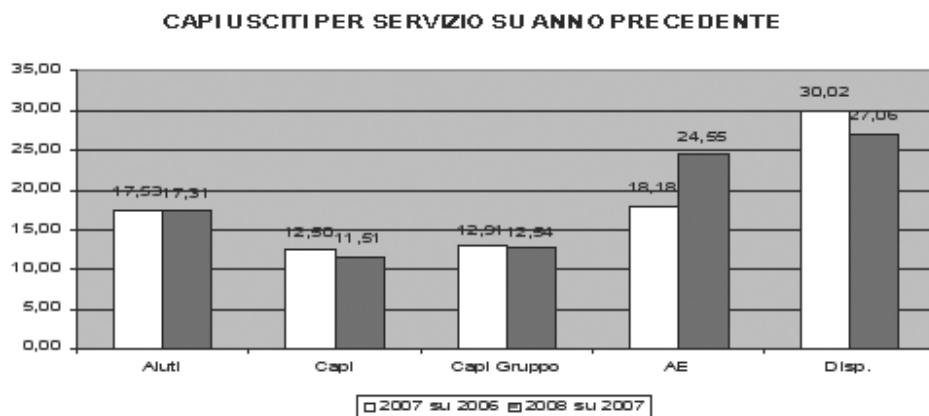
Ci sono già alcuni fattori associativi che possono incidere sulla questione ?

Capi usciti per servizio

La percentuale dei capi usciti sui censiti dell'anno precedente non varia moltissimo nei due anni considerati per le varie tipologie di servizio (a parte gli AE che però costituiscono una variabile a sé).

Si nota che escono di più gli Aiuti (più del 17% usciti all'inizio del nuovo anno) rispetto ai capi unità e ai Capi Gruppo (tra il 12 e il 13 %).

I capi a disposizione variano dal 30% di usciti al 27%, ma è un dato più incerto in quanto risente del cambio di considerazione nei vari anni nel censimento di questa tipologia di capi.



E' possibile pensare che i servizi con più responsabilità trattengono di più i capi in associazione ?

Come si può allora superare la difficoltà ad assumersi responsabilità di cui si parlava sopra ?

Due conclusioni per andare avanti

Perché leggere i dati ?

Si ritiene necessario il confronto sui dati riguardanti la vita associativa nei Comitati Regionale e delle Zona per capire quali strategie adottare per provare a gestire i fenomeni.

Come leggere i dati ?

Con il continuo incrocio tra analisi macro (Nazionale e Regione), prevalentemente quantitative, e analisi micro (Zone e Gruppi), prevalentemente qualitative.

Riportiamo qui un esempio pratico di questo incrocio macro – micro.

Tabella riassuntiva delle tipologie di unità nuove nel 2008

In Lombardia nel 2008 si è avuto un incremento di 16 unità, da 624 a 640.

Andando a vedere bene i dati delle unità nuove nelle varie Zone esse sono diventano almeno 19, con almeno 3 unità chiuse.

Le unità nuove sono di queste tipologie (limitandosi alle Zone esaminate):

	L-C	L-C	E-G	E-G	R-S	L-C e R-S	
	2° Branco nel Gruppo	3° Branco in Gruppo da fusione	Reparti paralleli da misto	Rep.nuovo in un paese vicino	Clan universitario	Gruppo nuovo	Totali
CO-LC-SO	1	1					2
MN	1		1	1			3
MI	1				1		2
Promise	2						2
Sebino						2	2
Totali	5	1	1	1	1	2	11



Esperienze significative di Sviluppo e Mantenimento

Ma cosa vi è venuto in mente? Aprire un nuovo gruppo scout?

La richiesta è arrivata dal territorio stesso, sotto forma di una mamma che da voce ad una esigenza educativa sul territorio: servirebbe una proposta da affiancare a quella dell'oratorio per fornire un'esperienza di crescita formativa ai ragazzi delle varie età. Lei era stata scout, quindi perché non percorrere quella strada?

Ma non c'erano abbastanza gruppi scout nelle vicinanze?

L'esigenza era di fornire una realtà educativa radicata sul territorio di Cusano Milanino. Già ci sono ragazzi della città che afferiscono ai due gruppi limitrofi (Cinisello Balsamo e Cormano), ma si spostano rispettivamente a Cinisello e a Cormano per fare attività, uscendo dal territorio, mentre l'idea di fondo era di radicare la proposta sul territorio ed in particolar modo presso le parrocchie e gli oratori.

In realtà i gruppi vicini sono stati interpellati per partire; Cinisello ha dato la disponibilità di due capi, che sono partiti con una proposta di Reparto.

Quindi questi due capi di Cinisello hanno cambiato fazzolettone e hanno creato il nuovo gruppo?

No, no. Le attività con i ragazzi sono partite a settembre, si è trattato di un percorso di avvicinamento allo scoutismo tramite attività di conoscenza e di gioco, fatte con stile e metodo scout; in Avvento si sono fatte delle attività parallele con i Reparti di Cinisello, per dare ai ragazzi del nuovo Reparto un esempio di unità già roduta. A Natale è stata lanciata la divisa, e in primavera con le Promesse è stato aperto ufficialmente il Reparto e le Squadriglie.

Il Reparto era in capo, sia educativamente che in termini di censimenti, a Cinisello Balsamo, i ragazzi indossavano i foulard di Cinisello e i Capi afferivano alla Comunità capi di Cinisello.

E il coordinamento con la zona com'è andato?

Inizialmente è stato difficoltoso, perché non c'era una persona preposta dalla zona a seguire la cosa. L'interazione è iniziata in maniera più proficua quando, verso fine anno, si è fatto il punto della situazione per progettare l'anno successivo e i passi successivi.

Ma l'attività di sviluppo consisteva solo nel Reparto, quindi?

Il piano iniziale prevedeva che in parallelo ci si muovesse anche per cercare risorse del territorio, capi

e giovani che potessero intraprendere un percorso di avvicinamento allo scoutismo. Il bacino identificato era quello della parrocchia dove operativamente risiedeva il Reparto, con l'ipotesi

in un secondo momento di estendere il campo della ricerca anche a Cusano, l'altra parrocchia della città.

Purtroppo durante il primo anno di vita del reparto, non è stato possibile portare avanti l'attività di scouting di nuovi capi in parallelo a quella del reparto: di fatto erano operativi i due capi reparto e la mamma di cui sopra, quindi le energie in campo erano convogliate quasi totalmente sul Reparto stesso. A fine anno ci siamo trovati senza giovani del territorio, con una difficoltà da parte della Co.Ca di Cinisello a fornire ancora 2 capi (la carenza di capi vale per tutti) e quindi in una situazione difficile.

Se siete qui a raccontarla, significa che c'è stata una svolta. Quale?

Beh, facendo il punto della situazione è emerso che serviva una risorsa della zona che si dedicasse a questo aspetto di sviluppo, mentre i capi reparto dovevano dedicarsi al reparto appunto. Di conseguenza l'anno nuovo è iniziato con la designazione di un Incaricato allo Sviluppo da parte della zona (che di fatto è uno dei capi reparto dell'anno precedente, che quindi aveva il polso della situazione) e con due capi messi ancora a disposizione dalla Co.Ca di Cinisello per fare i capi reparto per il secondo anno.

Quindi l'anno nuovo, questo in corso, è iniziato all'insegna della ricerca di risorse sul territorio, giusto?

Sì, assolutamente. Sono stati allacciati i rapporti anche con l'altra parrocchia, alla ricerca di persone da inserire in affiancamento ai capi reparto, per formarsi e portare avanti la crescita del gruppo. In realtà questo tema ha aperto un possibile sviluppo interessante.

Sarebbe?

Dalle chiacchierate con i direttori dei due oratori è emerso che probabilmente potrebbero essere interessati alla proposta dei ragazzi del triennio delle superiori; ad alcuni di loro la proposta in oratorio va stretta, cercano altri sbocchi ed occasioni formative, e potrebbero essere ben presi dalla proposta scout. Su sollecito dei parroci abbiamo steso un progetto che nei prossimi mesi, fino alla fine dell'anno, ci faccia camminare con loro: 3 o 4 incontri, all'interno del percorso di formazione che fanno come oratorio, in cui in qualche modo possano vivere alcuni passaggi della vita di clan in maniera introduttiva, e in parallelo noi possiamo conoscerli; a fine anno vedremo come rispondono e valuteremo se e come investire energie nella realizzazione di una branca R-S.

Quindi il piano per il futuro qual è?

Il piano a breve termine è di creare il gruppo di Cusano Milanino all'inizio del prossimo anno, gemmando definitivamente da Cinisello e rendendolo indipendente. Questa accelerazione (inizialmente era prevista la gemmazione dopo 3 anni, non dopo 2) è dovuta a diversi fattori, tra cui la necessità di non gravare in maniera troppo pesante sul gruppo di Cinisello,

lasciando il Reparto in gestione alla Co.Ca di Cinisello, e di rendere il gruppo autonomo dal punto di vista della progettazione, oltre a responsabilizzare in maniera forte gli elementi che andranno a costituire la nuova Co.Ca. Il gruppo partirebbe quindi come una Co.Ca ed un Reparto, con l'ipotesi di una branca R-S ancora da studiare.

E le risorse per questa nuova Co.Ca da dove vengono?

Sicuramente abbiamo bisogno di capi formati, che già conoscono lo scoutismo e che permettono di dare quantomeno continuità al Reparto: questi sono gli elementi chiave e devono venire dallo scoutismo, quindi stiamo sondando all'interno dei gruppi della zona e tra gli ex scout che hanno temporaneamente lasciato il servizio quali siano le disponibilità. Parallelamente abbiamo trovato alcune persone del territorio che sono interessate alla proposta, che andremmo ad affiancare a questi capi più esperti per formarli e dare continuità. Inoltre la sinergia con gli oratori, che si sta sviluppando bene, speriamo che ci porti ad interessare e coinvolgere anche alcuni adulti di formazione oratoriana che possano dare disponibilità per il neonato gruppo. Il percorso con loro è agli inizi, siamo in fase conoscitiva, ma qualche risorsa potrebbe esserci.

Quali sono gli elementi vincenti dello sviluppo di questo gruppo?

Sicuramente il rapporto con la chiesa locale: il continuo dialogo (non sempre facile, ma sempre fruttuoso) con i parroci e i direttori degli oratori, l'integrazione delle attività nella vita delle parrocchie, l'attenzione alla non sovrapposizione e alla sinergia delle attività ha permesso di unire le forze di due realtà in evoluzione e in cerca di risorse come l'oratorio e il gruppo nascente, per ottenere risultati migliori.

La seconda cosa è la gestione da parte della zona del progetto: il progetto non può ricadere sulle spalle di una Co.Ca, che rischia di rimanerne schiacciata o comunque in difficoltà, ma deve essere gestito e presidiato da una realtà dedicata di zona, che permette di avere anche una visione di più largo spettro.

Da ultimo, naturalmente, le energie messe in gioco da capi e da persone del territorio che sposano il progetto e che ci mettono davvero il cuore.

E le principali difficoltà incontrate fino ad ora e previste per il futuro?

Direi che la prima difficoltà è conciliare i modi ed i tempi di tutti gli attori in gioco: un progetto del genere coinvolge la zona, che ha suoi tempi tecnici, le parrocchie, che ne hanno di diversi, le comunità capi, e gli staff che lavorano direttamente con i ragazzi, che hanno tempi ancora diversi; mettere insieme tutto il puzzle non è facile, e richiede attenta programmazione e conoscenza degli ambienti in cui ci si muove.

L'altra difficoltà è la relazione con la Co.Ca da cui si gemma; il primo anno i capi da dare al nuovo progetto c'erano, poi con il tempo diventa difficile mantenere l'investimento, per cui si instaurano dinamiche di tensione che non sono positive per nessuno.

Da ultimo, esiste una difficoltà di rapporto con la chiesa locale, che è l'altra faccia della medaglia nel rapporto con essa; infatti se pure c'è la volontà da parte degli attori di lavorare insieme, spesso non è facile conciliare tutto e disegnare percorsi efficaci, la fatica di mettere insieme differenti modalità e di superare le diffidenze iniziali dei ragazzi e degli educatori esiste, se pure non insormontabile.

Un ultimo pensiero.

Guardando al cammino di questo anno e mezzo ci sono stati momenti di grande gioia ed esaltazione e momenti di difficoltà e di poca chiarezza; nessuno di noi ha esperienza diretta di Sviluppo ed apertura gruppi dunque stiamo imparando piano piano come muoverci, con le bellezze e le difficoltà del caso. La Provvidenza fino ad ora ha lavorato abbondantemente, per ogni strada che si è chiusa se ne sono aperte almeno due nuove. Andare avanti con l'atteggiamento degli umili servi ci aiuta a mantenere la giusta prospettiva delle cose: noi facciamo del nostro meglio, quello che manca per raggiungere l'obiettivo ce lo mette Chi di dovere, ed in abbondanza.

Zona MI Nord

Non sempre i sogni diventano realtà!!

IL SOGNO primavera 2008

Tutto ha inizio con un sogno. Il sogno di un rover ed una scolta del gruppo scout Como 1° di aprire un gruppo a Erba, paese dove sono nati, vivono e si sentono fortemente radicati. Entrambi sentono di potersi buttare in questa avventura che inseriscono tra le scelte della loro partenza. Ne parlano con il prete di Erba che, entusiasta della possibilità di portare lo scautismo nella propria realtà parrocchiale, contatta alcuni ex capi suoi amici appartenenti al gruppo scout della parrocchia dove ha svolto servizio fino a qualche tempo prima. Le premesse sono buone e si intuisce che il sogno è veramente realizzabile!

I PRIMI PASSI primavera-estate-autunno 2008

E' identificata la zona come principale interlocutore del progetto e proprio a Erba viene organizzato il primo di una serie di incontri a cui partecipano i RdZ, gli inc. svil., il prete, gli ex capi scout, il rover e la scolta, il loro capo clan e capo gruppo. E' importante la partecipazione di tutti gli "attori" del progetto!

Non manca ovviamente un incontro con il livello regionale per tramite dell'Assistente regionale.

Nel frattempo il rover e la scolta prendono la partenza e maturano sempre più la consapevolezza della loro scelta.

Al gruppo iniziale di adulti si aggiungono altre persone di Erba e dintorni, tutte accomunate

dall'esperienza scout e dal desiderio di dar vita al progetto che nel frattempo viene condiviso con il consiglio di zona.

NERO SU BIANCO autunno 2008

Si entra nel vivo del progetto individuando alcuni ragazzi del paese a cui fare la proposta di avvicinamento allo scautismo.

- In concreto si stendono degli obiettivi come guida del progetto: "verso una comunità capi": su questo sentiero ci si incammina tutti insieme. Si decide di chiedere alla zona di censire gli ex capi non censiti e si partecipa attivamente alle attività della zona stessa;
- "Verso un branco": su questo sentiero stanno camminando i due giovani capi facendo il loro tirocinio in branca L-C presso il Como 1°;
- "Verso un clan": su questo sentiero si stanno incamminando il prete e gli ex capi che studieranno un percorso di avvicinamento al clan da proporre ad un gruppo di ragazzi di provenienza extra associativa.

In contemporanea si avviano contatti con alcuni "vecchi" scout di Erba che dimostrano interesse ad accompagnare la rinascita del gruppo –a Erba infatti era presente in passato il gruppo scout-. Inoltre il prete contatta le insegnanti di religione delle scuole superiori di Erba per individuare alcuni ragazzi a cui fare la proposta scout.

PRONTI VIA! dicembre 2008

Si è entrati nella programmazione concreta delle attività da proporre al gruppo di ragazzi finalmente in via di definizione.

I CHIARIMENTI gennaio 2009

Prima criticità: da parte di tutti gli attori del progetto si evidenzia la necessità di una maggiore efficacia di comunicazione per definire chi tiene informato chi e attraverso quali strumenti. In particolare il gruppo di appartenenza dei due capi tirocinanti sottolinea l'importanza di chiarire il loro ruolo all'interno del progetto.

CONVEGNO CAPI

Erba è sede del convegno capi della zona Como Lecco Sondrio. Il progetto viene portato a conoscenza di tutti i capi della zona.

LE PRIME ATTIVITA'

Sono organizzati i primi incontri con i ragazzi presenti in numero di dieci-dodici. C'è molto entusiasmo sia in chi propone le attività sia in chi ha aderito alla proposta.

IL "BUCO" primavera 2009

Seconda criticità: pur essendo presente il gruppo di ragazzi, si percepisce come l'entusiasmo

degli attori del progetto, si stia raffreddando. Non viene organizzata alcuna attività per i ragazzi che nel frattempo sono diminuiti di numero –cinque o sei che comunque restano interessati alla proposta scout-.

LE PERPLESSITA' maggio 2009

Emerge un'incrinatura nel progetto: ci si rende conto delle difficoltà di alcuni capi a ricoprire il ruolo assegnato in fase di programmazione. In particolare da parte dei capi clan nel far servizio con ragazzi appartenenti ad una realtà territoriale completamente diversa dalla propria e non molto conosciuta e da parte dei due capi tirocinanti nell'appartenenza al gruppo di Como e al progetto di Erba contemporaneamente.

IL GUSTO DELL'AVVENTURA giugno 2009

Procedono le attività con il piccolo gruppo di R-S. I ragazzi si appassionano alla proposta scout e prende piede la sensazione che i più adatti a gestire questo gruppo siano i due capi tirocinanti sia per la vicinanza di età sia per l'entusiasmo che dimostrano.

LA DISCESA luglio-settembre 2009

Seconda incrinatura: inaspettatamente il gruppo di Como deve fare i conti con le future presenze in co.ca dei propri capi. Molti a settembre lasceranno il gruppo. I due capi tirocinanti che devono avviare il branco a Erba cosa faranno?

Terza incrinatura: al momento di essere operativi con la programmazione delle attività con il piccolo gruppo di R-S ad Erba, c'è il ritiro per vari e validi motivi, di alcune persone che avevano inizialmente aderito al progetto. Il numero di adulti diminuisce. Quella che deve essere la futura co.ca di Erba è ridotta all'osso.

Terza criticità: il progetto di Erba non è stato preso a cuore dal Consiglio di zona.

IL PUNTO DELLA SITUAZIONE

Il progetto di Erba subisce una battuta di arresto dovuta principalmente alla mancanza di capi che possono far servizio con una progettualità a medio-lungo termine.

Zona Como Lecco Sondrio

Quando il Parroco chiama

A ottobre ci è arrivata la richiesta di apertura di un nuovo gruppo da parte di un gruppo di adulti appoggiati dal Parroco. L'esigenza è nata da un'analisi, fatta in ambito parrocchiale, di un paese dormitorio, formato da villette a schiera, quindi in cui ogni famiglia è ripiegata su se stessa, senza contatti reciproci. Per i bambini non ci sono sbocchi, i ragazzini non hanno nulla

da fare e l'oratorio non riesce ad offrire esperienze di servizio o di aggregazione, nonostante abbia una buona potenzialità dal punto di vista della struttura. All'interno della comunità parrocchiale si è dunque evidenziato un gruppo di persone, alcune ex scout, col desiderio di offrire alternative, che rispondano ai valori cattolici, ai ragazzi.

Da questa richiesta è scaturita un'analisi del territorio. Landriano è una "ridente cittadina" sita a nord-est della provincia di Pavia. Quest'area non è servita da alcun gruppo della zona di Pavia, ed è invece vicina a gruppi della zona PROMISE quali il Melegnano, il Vizzolo Predabissi, il Borgo Lombardo e il gruppo di Opera. Conta all'incirca 5800 abitanti ed è circondato da una serie di paesi di dimensione medio-piccola che nel complesso ammontano a 18700 abitanti.

I passi successivi sono stati i seguenti:

- Invito al seminario di Leno al quale è riuscita a partecipare solo Graziella
- Riunione conoscitiva e di condivisione con il gruppo di adulti in questione, per capire quali erano le esigenze e le aspettative. Il gruppo è formato da una ex-capo con "primo tempo" L-C, il fratello ex-scout fino alla branca E-G, due adulti non scout e il parroco che ha avuto solo contatti sporadici con gruppo di Pavia. Questo è il gruppo di base, ma pare ci siano altri interessati al progetto.
- Contatto e condivisione di questo progetto con il responsabile della zona PROMISE per l'individuazione di un "gruppo forte" che potesse accompagnare questi adulti alla scoperta del servizio in associazione.
- Individuazione di una data (il 5 marzo) per un incontro fra le due zone (rispettivi responsabili e incaricati allo sviluppo) più i "landrianini" e i capi gruppo di Melegnano (gruppo individuato per lo scopo). Durante questo incontro si studierà in accordo la strada da intraprendere.

L'anno scorso è giunta un'ulteriore richiesta alla zona di Pavia per un nuovo gruppo a Binasco. Dal momento che questa richiesta è stata giudicata inadeguata, (si trattava di richiesta di un singolo senza esperienza scout, quindi mancavano le forze necessarie) si è pensato di coinvolgere questo volenteroso nell'apertura del gruppo di Landriano (che di fatto dista solo 14 km circa da Landriano) e poi, si vedrà, da cosa nasce cosa.

Il parroco di Landriano suggerisce inoltre il coinvolgimento del curato (ex assistente di gruppi di Pavia) del paese limitrofo Vidigulfo.

Martedì 9 marzo 2010, sotto una nevicata memorabile, sfidiamo tutti quanti le intemperie e ci troviamo a Landriano con due adulti, il parroco di Landriano, il parroco di Vidigulfo, i RdZ della zona Pavia e Promise, l'incaricata allo sviluppo di zona Pavia e i capi gruppo del gruppo di Melegnano.

I punti salienti della riunione sono la disponibilità del gruppo del Melegnano a partecipare a questo progetto e la stesura di un percorso che prevede i seguenti punti:

- Gli adulti di Landriano cercheranno di coinvolgere altri adulti di Landriano e Vidigulfo con l'aiuto dei rispettivi parroci. A questi adulti verrà proposta una serata di presentazione

dello scoutismo in generale e una giornata di attività pratica (pensata per il 15/16 o il 22/23 maggio), al fine di trovare altri adulti interessati a partecipare attivamente a questo progetto. Per l'organizzazione di questi due momenti ci si rivolgerà in regione ed eventualmente si coinvolgerà un gruppo Masci da definirsi. Seguirà agli adulti interessati, una proposta di caex da definirsi.

- Il gruppo di Melegnano presenterà il progetto nella propria Co.Ca. per capire le sensibilità e le esigenze.
- Nel frattempo sempre il gruppo di Melegnano metterà a conoscenza degli adulti di Landriano le eventuali date di eventi proposti in Melegnano per la cittadinanza ai quali poter invitare anche adulti e ragazzi di Landriano e Vidigulfo. Proporrà anche le date dei campi estivi per attività di cambusa, al fine di vivere momenti forti insieme prima della collaborazione effettiva.
- La Zona di Pavia sta organizzando la festa di Primavera a Landriano per incominciare a far conoscere lo scoutismo.
- All'inizio del prossimo anno scout si pensa già di affiancare gli adulti interessati, ed eventualmente ragazzi in età R/S, al gruppo di Melegnano, sia per iniziare a vivere la comunità capi, sia per iniziare esperienze di servizio e per poter incominciare con il cammino di formazione.

Zona Pavia

Quando il Parroco sogna

I contatti con Corteolona sono remoti. La storia si è svolta nel seguente modo:

L'allora RdZ, aveva ricevuto dal parroco di Corteolona la richiesta di aprire un gruppo scout, ma non c'erano i presupposti: nessuna risorsa in Zona e neanche a Corteolona; in breve, era un desiderio del prete.

Dopo qualche anno si sono ripresi i contatti, ci si è poi messa di mezzo, si fa per dire, anche una "Assessora" alla Sanità di Spessa Po; è stata fatta una riunione una riunione con lei e il parroco.

Poi il nuovo RdZ, l'incaricata allo sviluppo, la responsabile alla formazione ed un altro capo formatore sono andati alla riunione dei Piani di Zona, raccontando un po' di cose sullo scautismo e sul fatto che se era di interesse per il loro territorio, si dovevano trovare risorse in loco. Grande interesse da parte dei sindaci e degli assessori dei vari paesini presenti, ma niente altro.

Ancora i RdZ, l'assistente di zona e l'incaricata allo sviluppo sono andati alla riunione del Vicariato 2 della diocesi di PV; ancora una bella chiacchierata con i parroci, ma nessuno ha detto: bello! da me ci sono dei giovani che vorrebbero... oppure: vediamo più a fondo cosa fare, perché questa idea mi piace.

Poi è stato fatto il Convegno di zona a Corteolona, con l'intento di suscitare interesse; si è anche cercato di stimolare il sindaco e qualche assessore anche giovane, sperando di invogliarlo a impegnarsi.

Gli R-S hanno fatto più volte attività con i bambini, anche durante il convegno stesso; c'è stata lì persino un'uscita di tirocinio e una di branca RS di Zona, insomma chi più ne ha più ne metta...

L'ultimo passo è stato fatto dopo il seminario di Leno, con una riunione con il parroco, gli incaricati allo sviluppo di Pavia e Cremona e il RdZ di Cremona. Questa volta si è individuato un gruppetto di 5 ragazzi fra i 18 e 21 anni. Il parroco ha proposto loro, durante la settimana bianca questa nuova esperienza, anche supportata dal seminarista, molto attento e attivo, ma ancora una volta la risposta è stata fredda e non interessata.

Anche questa volta la richiesta si è rivelata come unico desiderio del parroco, quindi una richiesta a cui non riusciamo a dar seguito per mancanza di forze in campo.

Zona Pavia

1997/2009: Storia di una collaborazione

Le premesse

Verso la metà del 1997 ci sono i primi contatti informali tra le due Co.Ca.

Il motivo principale è una richiesta di "affiancamento" della branca R-S, a causa del numero esiguo di rover/scolte nel MI 2.

I due clan decidono di vivere la route estiva insieme.

La collaborazione ha inizio

Nel settembre del 1997 le due comunità capi elaborano un'ipotesi di lavoro comune, basata su alcuni obiettivi comuni e su due fondamentali capisaldi.

I numeri all'inizio dell'anno scout 1997/98:

- Milano 2: 10 capi e 5 R/S
- Milano 31: 8 capi e 16 R/S

Gli obiettivi

- Fornire una proposta di branca R/S significativa e forte ai rover e alle scolte dei due clan
- Rafforzare, in prospettiva, la presenza dei due gruppi nelle rispettive parrocchie
- Sfruttare l'opportunità di vivere alcuni momenti di Co.Ca. in una cerchia più allargata di persone

I capisaldi

- Branca R/S unita (a livello di unità e di staff, con capi di entrambi i gruppi)
- Comunità Capi separate (ciascuna con i suoi capigruppo) che si ritrovano insieme per:
 - il lavoro comune sulla branca R/S (es. con-divisione del Programma e Verifica di Unità)
 - la stesura delle linee prioritarie del P. E.
 - eventuali lavori metodologici e momenti formativi di interesse comune

In concreto

- Stesura di un calendario delle attività comune ai due gruppi (...ovvio!)
- Uscite di Comunità Capi (ogni Co.Ca. decide quante farne durante l'anno) nel lo stesso luogo, durante le quali prevedere momenti comuni per:
 - Revisioni/verifiche branca R/S
 - Momenti conviviali (cena, serata, etc.)
 - Eventuali lavori metodologici/formativi
 - Momenti di spiritualità
- Riunioni di Co.Ca. normalmente separate, con previsione di alcune riunioni in cui ritrovarsi insieme per verifiche branca R/S, lavori metodologici/formativi comuni, oltre che per momenti conviviali e di conoscenza reciproca (cene, etc.)
- Coordinamento costante e continuativo a livello di Capi Gruppo (Staff C.G. Intergruppi)

Nei primi anni i capi erano molto preoccupati di mantenere le abitudini, definite spesso "tradizioni", dei due Gruppi e considerate di notevole valore per ognuno di essi.

Ci sono state lunghe discussioni per unificare queste tradizioni / abitudini, ciascuno però non voleva rinunciare alle proprie, ritenendole ben motivate e costruite. I punti più controversi erano soprattutto le modalità con cui vivere i passaggi di unità all'Uscita di Apertura che era vissuta insieme e il modo di interpretare e vivere lo 'scouting' nelle attività che all'inizio dell'esperienza comune era abbastanza diverso tra i due Gruppi.

Dopo qualche tempo la diffidenza tra i capi provenienti dai due Gruppi è progressivamente diminuita, anche perché arrivavano man mano in Co.Ca. coloro che avevano vissuto insieme il Clan. Aumentava la stima reciproca tra i capi proveniente dai diversi Gruppi e cresceva il clima di amicizia e di buona convivialità tra di essi e l'accettazione delle idee di tutti indipendentemente dal Gruppo di provenienza. Si è riusciti così in pochi anni a "contaminarsi" positivamente nelle varie abitudini e nello stile con cui vivere lo scoutismo.

Dieci anni insieme: un bilancio

Comunità Capi:

- Almeno un Capo Gruppo per ciascun Gruppo
- Nella suddivisione dei servizi in unità c'è stato un progressivo "scambio" e rimescolamento dei capi nei due gruppi
- La Comunità Capi è di fatto unita, pur vivendo separatamente:
 - condivisione progr. e verifiche unità (tranne branca R/S)
 - momenti parrocchiali ed eventi del proprio territorio di appartenenza

Branca R/S:

- Il clan è sempre rimasto "unico", con una forte attenzione all'identità "di gruppo" degli R-S (es. Fazzolettone, nome del Clan, riunioni alternate nelle due sedi)
- Negli anni il numero dei membri e la "solidità" della branca R-S si è progressivamente e decisamente rafforzata
- In staff R-S: attenzione ad avere almeno un capo di ciascun gruppo (quando possibile)

Presenza nel territorio e nelle Parrocchie:

- L'identità parrocchiale e territoriale è rimasta molto forte e distinta tra i due gruppi:
 - Sedi separate
 - Partecipazione ai consigli d'oratorio e pastorali
 - Momenti di "Mandato" agli educatori
 - Partecipazione o organizzazione di eventi nel territorio di riferimento
- I rover e le scolte dei due gruppi sono chiamati a vivere nella loro parrocchia di appartenenza i momenti specifici

Fin dal 1998 il quadro capi del nuovo anno è stato costruito insieme tra le due Co.Ca., dal 2002 progressivamente e naturalmente è cominciato lo scambio di capi tra i Gruppi. I capi, ormai quasi tutti provenienti dal Clan comune, hanno cominciato a non avere problemi ad accettare il servizio in unità del Gruppo diverso da quello in cui avevano vissuto il cammino educativo scout. Alla base delle scelte di servizio educativo è prevalso presto il bisogno delle unità e non ci sono stati più problemi nello scambio di capi, tanto che in caso di divisione

completa futura tra i due Gruppi è molto probabile che il ritorno di ciascuno al proprio Gruppo di provenienza diventerà probabilmente un criterio di preferenza, ma non assoluto e tranquillamente superabile dal criterio di garantire alle unità di entrambi i Gruppi i capi più adatti.

Anche la vita di Clan ha visto progressivamente i rovers e le scolte unirsi e amalgamarsi, tanto che ora la auspicata ridivisione dei Clan, quando sarà possibile per la presenza di 4 Capi Clan, diventerà un momento di notevole dispiacere e sofferenza per tutti, anche se coscienti della necessità e opportunità di tale operazione.

Il futuro: dove vogliamo andare?

L'obiettivo di medio periodo rimane quello di far rivivere autonomamente i due Gruppi, attraverso questi passi:

- 1) Divisione della branca R/S in due clan (scelta consentita dai numeri: attualmente ci sono circa 35 R/S abbastanza equamente suddivisi tra i due gruppi)
- 2) Uscite di apertura insieme, ma campi e Veglia di Pasqua, uscita di chiusura e altri momenti di gruppo separati
- 3) Ri-divisione progressiva della Comunità Capi, in prospettiva, fino ad arrivare a due Co.Ca. autonome (solo dopo la divisione della branca R/S)

L'acquisizione nel 2001 del Branco e dei ragazzi del Reparto di un Gruppo vicino che stava chiudendo ha consentito al Milano 31 di rafforzarsi anche numericamente e avere la struttura di Gruppo con doppio Branco che facilita la possibilità poi di avere una Branca E-G e una Branca R-S numericamente adeguate. Il Milano 2 è rimasto con l'unico Branco e numericamente più debole e finora la Co.Ca. unita non è riuscita ad avere le forze per aprire un secondo Branco anche per questo Gruppo. Il Clan, rimasto unito, dopo qualche anno è arrivato a numeri troppo grandi per una buona vita comunitaria, anche per l'arrivo dei ragazzi provenienti di fatto da tre Branchi e quindi si sta ora tentando di dividersi di nuovo nei due Clan, uno per Gruppo. Se si raggiungerà questo obiettivo, il successivo dovrebbe essere quello della completa divisione delle Co.Ca. e dei Gruppi, passando possibilmente per l'apertura del secondo Branco del Milano 2.

Continuità dei capi ed esperienze di studio e lavoro all'estero permettendo, ovviamente !!!

Zona Milano

Vale la pena “fondersi” ?

A Milano, negli ultimi 15 anni, ci sono state alcune esperienze di fusioni di gruppi, che non hanno avuto esiti incoraggianti e tutto sommato positivi.

E' questa consapevolezza che ci porta a essere scettici su questo tipo di operazione e dall'altro lato ci porta a spingere fortemente le situazioni di affiancamento, tutoring o quant'altro possa servire a mantenere aperto ogni singolo gruppo, con la sua unicità, la sua storia e le sue tradizioni.

L'obiettivo principale che stava alla base della fusione di due gruppi era quello di creare un gruppo solido, con 2 rami, un bel reparto numeroso e una dignitosa branca R-S. Ma così non è successo!

Riportiamo alcune riflessioni fatte con il Capo Gruppo del MI68, gruppo nato dalla fusione del MI21 e del MI28.

I due gruppi, affini nel modo di vivere lo scoutismo, avevano sede entrambi nella periferia NE di Milano, ma non insistevano su territori e realtà omogenee, ma assai diverse e lontane fra loro – legate cioè a due quartieri che non sono contigui nei flussi della città. La sottovalutazione di questo elemento e la scelta di concentrarsi su una sola parrocchia e un'unica sede – scelte peraltro fondamentali per rifondare un'identità di gruppo, hanno causato poi l'abbandono di molti ragazzi e la difficoltà a continuare a raccogliere dallo stesso bacino di utenza (tra l'altro il migliore...). Le conseguenze vengono tuttora vissute, a dieci anni di distanza.

Inoltre è stata in parte sottovalutata l'impatto che la fusione stessa avrebbe creato nello spirito del gruppo e non si è riusciti a controllare tutti gli elementi in gioco. Per fare una buona torta non basta mettere insieme gli ingredienti: bisogna cominciare con alcuni, lavorarli, e poi aggiungere gli altri. Diversamente, l'impasto “impazzisce” e la torta non lievita.

Ci chiediamo oggi quanto pesa la passione che viene dalle radici stesse del proprio gruppo nel motivare il capo: da un punto di vista emozionale, il “nuovo” gruppo non è il “mio” gruppo, ma è qualcosa di nuovo da costruire. Così, in definitiva, la mancanza di una consapevolezza vera e profonda dei capi nelle finalità educative della fusione genera i malintesi e le incomprensioni; l'attaccamento eccessivo alla propria vecchia “identità di gruppo” (perché non ci si riconosce nell'idea del gruppo nuovo) prevale sul lato razionale – il quale vuole ragionamento, pensiero, progetto ponderato e assimilato.

Infatti, diversamente dalla forte consapevolezza che i capi hanno quando aprono un nuovo gruppo, nel caso delle fusioni è un “continuare”, è un “lo faccio ancora per due anni e poi smetto”. Cioè: mi sbatto di più per il “mio” gruppo, nel quale magari io stesso sono cresciuto, ho preso la partenza, ecc. oppure mi sbatto di più per questo nuovo gruppo che io ho fondato e ho l'orgoglio di averlo messo in piedi, in rapporto a quanto mi sento di investire per questo gruppo che sento diversamente “mio”.

C'è inoltre un attaccamento a certe tradizioni, a certi modi d'uso, a certe prassi consolidate

che devono essere messe in discussione, cosa non facile, in un contesto “nuovo” ma che viene da storie pregresse.

E’ certamente mancata questa consapevolezza nelle scelte di fusione, prese troppo alla leggera, in modo sicuramente inconsapevole.

Vediamo il caso delle fusioni aziendali: in prima battuta si fanno delle “due diligence” molto attente, quei processi cioè di analisi del valore e delle condizioni delle aziende stesse, al fine di avere chiare le debolezze e i punti di forza sui quali basare possibili sinergie.

Forse da un processo di questo tipo potrebbe emergere più chiaramente lo stato di salute dei due gruppi e le conseguenti attenzioni da mettere in atto. Oppure l’evidenza che “il matrimonio non s’ha da fare!”.

Certamente il problema rimane aperto. Ma ad oggi, per lo meno in zona Milano, non possiamo dire che fondere due gruppi garantisce la nascita di un nuovo gruppo forte, ben strutturato e di sicuro successo.

Come testimonia il fatto che delle 5 fusioni avvenute a Milano tra gli ultimi anni ’90 e i primi 2000 due sono tornate ad avere 1 unità per branca, come i gruppi originari prima delle fusioni, un terzo ha chiuso da tempo il secondo Reparto e sta faticando a tenere il secondo branco, solo due conservano per ora i due rami e i due reparti. Questo mentre tutti i Gruppi che hanno attuato e stanno attuando collaborazioni (altre 7 esperienze) come Co.Ca. e branche R-S o solo tra le branche R-S, sono riusciti per il momento a mantenere o a far rinascere le proprie unità.

Zona Milano

10 anni volano!! (e danno i loro frutti!)

Da parecchio tempo il desiderio, il sogno di alcune persone di Rovato era di aprire una realtà scout nel paese, che 20 anni prima aveva già avuto un gruppo, ma che aveva vissuto per anni situazioni difficili a livello di oratorio e che aveva bisogno di una scossa, di un rinnovamento, di una marcia in più...non è presunzione, ma la ferma convinzione che niente come la nostra associazione possa aiutare davvero a tirare fuori da ogni ragazzo tutto il suo splendore e dare la possibilità a coloro che non la conoscono di capire la ricchezza di un metodo tanto fondamentale!!!

All’inizio si è dedicato tempo a pensare al fatto che si sarebbe potuto, al posto di aprire una realtà nuova, dare una mano ad altri gruppi limitrofi, che hanno sempre bisogno, come tutti, di capi. Non si è ritenuto questa, una scelta giusta, in quanto entrare in un gruppo significa far sì che altri capi si sentano autorizzati ad andarsene; in questo modo non si inseriscono nuove risorse, non si aiuta il gruppo a crescere, ma si va solo a sostituire qualcuno.

Grazie a monsignore, Don Gian Mario Chiari, che è stato per tanto tempo responsabile nazionale dell'Azione Cattolica, e che ha una forte dimensione associativa, e a don Gigi Moretti, che prima di venire a Rovato era AE del Quinzano, ci si è potuti inserire, senza grandi difficoltà, nella realtà del nostro oratorio. Come al solito, all'inizio si sono suscitate le risate ed i commenti per i pantaloncini corti e per alcuni elementi che ci caratterizzano meglio di altri gruppi, ma dall'altro lato anche invidia e gelosia per la nostra proposta, per il nostro stile e per la nostra preparazione, rispetto ad altre realtà associative e non.

A livello di Zona, che è quella Sebino, abbiamo sentito viva la stima dei responsabili Pietro e Sara che non ci hanno mai osteggiato, anzi hanno appoggiato e creduto nel nostro progetto. Prima di tutto hanno trovato un gruppo che affiancasse i capi, che avrebbero aperto il nuovo gruppo, per un cammino di Co.Ca di un anno e hanno accompagnato il loro cammino. Nonostante 3 su 4 capi avessero già la nomina capo, e anni di scoutismo sulle spalle, i responsabili hanno preferito che l'accompagnamento avvenisse nel migliore dei modi, con serietà, costanza e impegno. Sicuramente un anno senza servizio è stato impegnativo, ma questo li ha aiutati a rendere ancora più forte la scelta e il desiderio di continuare a essere scout e a lavorare perché altri imparassero a conoscere questo mondo.

A livello di paese, si è partecipato ad una serie di momenti che aiutassero a conoscere le dinamiche del paese e sono state create situazioni per far conoscere la proposta scout: un'uscita tra le vigne della Franciacorta, l'incontro con alcuni "grandi" dello scoutismo, la condivisione di momenti tipici, è stato il primo passo perché qualcuno, molto timidamente, si avvicinasse al mondo scout. I capi sono rimasti un po' spiazzati da quello che si sono trovati di fronte: le scarpe erano, nonostante fosse stato loro detto, assolutamente inadatte, visto che si è camminato per un bel pezzo sotto l'acqua...non avevano neanche un poncho o un k.way; i ragazzi pensavano che sarebbero potuti stare svegli tutta la notte, bevendo e facendo chiasso; hanno brontolato perché la domenica mattina ci si è recati alla S. Messa; non parliamo poi di quali sono state le loro reazioni di totale vergogna alla richiesta di cantare, giocare o ballare...La situazione era davvero spiazzante, ma pensiamo non sia molto diversa dalla realtà che viviamo nei nostri reparti o nei nostri clan.

Nel "reclutamento" di ragazzi, i capi sono stati molto facilitati dal ruolo di insegnante di una di loro che ha dato la possibilità di chiedere a ex allievi, che sapevano della sua esperienza di servizio, di affiancarli in un'ulteriore esperienza insieme, dopo quella scolastica.

L'idea dei capi era di cominciare a lavorare con la fascia dei ragazzi nell'età di clan per aver una possibile ricaduta nella comunità capi nel più breve tempo possibile. Si era pensato di partire contemporaneamente con le due branche più alte, ma oltre a trovare i ragazzi, si sarebbero

dovuti per forza trovare anche capi...e lì da desiderio si sarebbe mutato in miracolo. Essendo partiti in soli 4 capi, era fondamentale trovare altre persone che aiutassero ad aprire, questo era il nostro progetto, prima la branca L-C e poi quella E-G. Si desiderava intraprendere questa avventura ed erano perfettamente coscienti del fatto che il progetto sarebbe stato a lunga scadenza...si sono calcolati non meno di dieci anni, visto che gli imprevisti sono assolutamente da mettere in conto!!!!

Nell'estate del 2006, dopo aver creato e vissuto, quindi, altri momenti, si è lanciata la proposta di partecipare ad una route...che ha aiutato a presentare la nostra realtà e a vivere con alcuni ragazzi un momento molto intenso, faticoso, ma alquanto coinvolgente e indimenticabile...si è addirittura guardato insieme all'oratorio di Tavernole sul Mella la finale dei mondiali...!!!!

Un altro momento che qualcuno di loro ricorderà, e chi tuttora è in clan ricorda, è quando, durante un'uscita, si sono date loro carte colorate e forbici e sono stati invitati a creare il nuovo fazzolettone del Rovato I; successivamente sono stati realizzati tutti in stoffa e poi si è scelto quale sarebbe diventato quello ufficiale a tutti gli effetti. Forse per chi vive la propria realtà da anni, queste sembrano banalità, ma per i ragazzi è stato fondamentale costruire un gruppo dalle basi, dal fazzolettone, dalla prima carta di clan...sapendo che anche i capi stavano lavorando al loro primo Progetto educativo...

Con l'inizio dell'anno scout 2006-2007, si è chiesto ai ragazzi, che facevano attività con i capi da un anno, di dare la propria disponibilità ad incominciare un vero cammino scout: da 12 sono rimasti in 5, ma, nonostante queste fughe, si è potuto censire per la prima volta il Rovato I.

Si è potuto da subito constatare con mano la difficoltà a reclutare persone che desiderino impegnarsi e lavorare in modo costante e proficuo. In questa età sono disponibili a partecipare a momenti "mordi e fuggi", che li gasino e li motivino, purtroppo solo per poco, ma quando chiedi loro un certo tipo di impegno, ti accorgi della loro superficialità e del loro egoismo. anche si prendono l'impegno, ti accorgi ugualmente della loro superficialità e del loro egoismo. I giovani scout sono assolutamente uguali a tutti gli altri, ma da loro ti aspetteresti qualcosa di diverso perché a loro è stato chiesto in modo totalmente diverso, rispetto a quello che gli altri adulti chiedono a questi ragazzi...

E' molto difficile coinvolgerli nel servizio, trasmettere loro quanto il mondo abbia bisogno della loro bellezza, della loro gioia, della loro positività, soprattutto perché il mondo che hanno davanti insegna l'arrivismo, la realizzazione personale, la superficialità e la banalizzazione dei rapporti. Sono state mostrate loro tante situazioni di bisogno, in tanti campi diversi, ma solo quando si sono resi conto di quanto i bambini abbiano bisogno della loro presenza, della

loro vicinanza e del loro esempio, hanno cominciato a prendere in modo più serio “essere scout” e non più “fare lo scout”. Si devono rendere conto che gli adulti che hanno davanti sono davvero adulti e non lo fanno perché devono...

Nel 2007-2008 è stata aperta la branca L-C con ben 25 lupetti, grazie alla prima partenza di una scolta: altro momento emozionante!!!!

L'anno scorso si è lavorato per tutto un anno con alcuni ragazzi e ragazze nell'età di reparto e quest'anno il Rovato I si presenta con il censimento completo!!!! Finalmente!!!!

In tre anni è stato costruito un gruppo di 50 persone tra capi e ragazzi. Quello che si desidera sottolineare è che per aprire un gruppo bisogna davvero pensare ad un progetto di 10 anni per mettere in moto la ruota. Per esempio: il clan del Rovato I è orizzontale; questo vuol dire che quest'anno o l'anno prossimo, si avranno le altre partenze, se prenderanno la partenza!!! Il clan chiuderà e si dovrà aspettare che chi ora è in reparto arrivi in clan, prenda la partenza e accetti di aiutare altri ad essere scout: ecco perché 10 anni sono davvero il minimo perché tutto il gruppo sia partito e rodato!!!!

Zona Sebino

Quando la Zona è lungimirante

Nel settembre 2007 l'incaricato allo sviluppo venne avvicinato da un “vecchio capo” residente a San Benedetto Po che dopo venti e passa anni di lontananza dallo scoutismo aveva voglia di rimettersi in gioco, con spirito di servizio, guardando allo stato delle proposte giovanili fatte dalla parrocchia, alquanto asfittiche.

Il giovane cinquantenne (Massimo Bonfà) era determinato!

Gli venne prospettata la necessità di agire con gradualità, pensando prima alla formazione dei capi e poi al coinvolgimento delle famiglie e dei ragazzi, cercando fin da subito l'appoggio del parroco e del consiglio pastorale. E fu fissato un obiettivo: 6x6. Ovvero, trova sei adulti disposti a formarsi e a mettersi in gioco tutti i weekend per almeno sei anni.

Nel novembre 2007 gli incaricati allo sviluppo incontrarono una decina di adulti interessati al discorso. Questa decina di adulti venne poi incontrata dalla Co.Ca del Montanara1 strategicamente andata in uscita nel febbraio 2008 a San Benedetto. In questa occasione venne prospettato a Massimo un obiettivo ancora più ambizioso: 9x9. Minimo nove capi disposti a lavorare per almeno 9 anni senza ricambi!

Nel maggio 2008 il comitato di zona incontrò una dozzina di adulti interessati a San Benedetto a dare vita al gruppo scout. Nel frattempo sei di questi futuri capi si erano inseriti nelle unità del Montanara1, del MN1 e del MN4 per fare tirocinio, partecipando anche ai campi estivi. Nutrita anche la delegazione partecipante al CAEX regionale.

Venne quindi nell'autunno 2008 lanciato pubblicamente lo scoutismo a San Benedetto, con la presentazione della futura coca (una dozzina di nuovi capi!) alla presenza della Responsabile Regionale e di molti capi della zona di Mantova e raccolte le adesioni dei ragazzi per l'apertura della prima unità: il reparto. Aderirono una quindicina di ragazzi. Non molti, ma sufficienti per far partire l'esperienza. Nel corso del 2009 due capi branco continuarono il proprio tirocinio nelle unità del MN1.

Nel settembre 2009 è partito anche il branco.

...E nell'ottobre 2009 la Co.ca di San Benedetto ha accettato l'invito della zona di accogliere al suo interno i "resti" del Bagnolo San Vito, chiuso a fine 2008 per mancanza di capi.

Ora il gruppo di San Benedetto conta una quindicina di capi in coca, reparto e branco, nonché una "appendice" a Bagnolo S. Vito di una quarantina di ragazzi in età L-C ed E-G.

Cosa dire dell'esperienza San Benedetto Po:

- La zona ha saputo con lungimiranza proporre un cammino di avvicinamento allo scoutismo all'insegna della gradualità, dando priorità alla formazione, coinvolgendo i gruppi vicini con un ruolo di tutor.
- I capi a San Benedetto sono riusciti (vista anche la loro età media non più giovanissima!) prima a fare gruppo per conoscersi, poi a formarsi nello scoutismo, poi a trasmettere entusiasmo all'ambiente.
- Abbiamo avuto fortuna! tutto si è evoluto nel corso di due anni in modo positivo e i "tasselli" del mosaico sono andati a posto senza sforzi, senza intoppi e colpi di scena. Nessuno si è tirato indietro, tutti i soggetti coinvolti (parroco compreso) hanno lavorato perché l'obiettivo venisse raggiunto senza fughe in avanti e con la dovuta gradualità.
- E per il futuro? Adesso sta ai capi di San Benedetto Po lavorare con i ragazzi per dare un futuro al gruppo!!!

Zona Mantova

La confluenza di un Gruppo debole in un Gruppo più solido

La situazione di difficoltà del Varese 7 inizia diversi anni fa: già dal 2003 inizia ad avere difficoltà di continuità e inserimento di nuovi capi, con difficoltà anche in R_S (poche partenze). Inizia alcune collaborazioni sporadiche con i gruppi vicini (Varese 8 e Lago di Varese) comunicate in consiglio e anche discusse, ma in ogni caso decise dalla Co.Ca.

La Co.Ca. del Va 7 nel 2005 trovandosi in difficoltà con i capi disponibili concordò di condurre le attività R/S insieme al Lago di Varese (scelta guidata dal fatto che tra i gruppi vicini il Lago era quello con cui ultimamente avevano più contatti ed era più compatibile per le attività). Si discute in consiglio del possibile futuro del Va 7, ma la situazione dei gruppi della zona e la distribuzione territoriale non fanno intravedere possibili soluzioni di aiuto (l'unica possibilità poteva venire dal Va 1 ma difficoltà interne non hanno consentito di poter valutare delle possibilità).

Nel 2007 la Co.Ca. del Va7 comunica in consiglio di aver deciso di incrementare la collaborazione con il Lago di Varese, per arrivare a far confluire i ragazzi delle varie unità nell'alto gruppo poiché l'attuale Co.Ca. non vede a breve dei rimpiazzi. Inizia quindi a svolgere attività di Co.Ca. insieme.

L'anno successivo il branco e il clan confluiscono nelle unità del Lago, il reparto viene inserito nel Lago alla fine del 2009.

La Co.Ca. del Va 7 ha effettuato le sue scelte, spesso non coinvolgendo il consiglio e il comitato anche se la situazione era conosciuta e se ne discuteva. Sicuramente le situazioni degli altri gruppi ha fatto sì che fosse difficile pensare ad altre soluzioni (anche adesso abbiamo altri gruppi in sofferenza).

Zona Varese

Vecchi capi inesperti & giovani capi esperti o viceversa?

All'inizio dell'anno scout 2008/2009 la CoCa del gruppo scout "Cologno al Serio 1" ha grossi problemi: sono pochi e i Capi Gruppo, preoccupati, si rivolgono all'Incaricato Sviluppo di Zona, ex capo della stessa CoCa.

Ci sono un gruppo di genitori del Branco molto affiatati: quasi tutti hanno un passato di volontariato, lasciato per motivi familiari e di tempo e volentieri danno una mano sul piano logistico (cuochi al campo, accompagnare in uscita, ecc). Si chiede loro la disponibilità ad essere coinvolti anche sul piano educativo, coordinati dai Capi Gruppo, senza partecipare alla CoCa.

I genitori si affiatano ancora di più e cominciano a capire cosa vuol dire fare i Capi in AGESCI. Vengono così indirizzati a un CAEX nel maggio 2009 (dei 25 iscritti, 11 sono loro!). Vivono così un'esperienza molto forte e maturano la scelta di "starci".

Nel giugno 2009 vengono censiti e inizia il percorso verso la Promessa: la CoCa li ha aiutati nella comprensione del Patto Associativo e alcuni Capi esterni in un percorso simile a quello di un R/S verso la Partenza.

A marzo 2010 in 11 hanno preso la Promessa.

Ma torniamo al 2008

Un genitore che abita a Romano di Lombardia porta i suoi figli nel gruppo di Cologno al Serio (12 km di distanza). Questo genitore ha un sogno: aprire un gruppo scout a Romano! Ne parla con la CoCa di Cologno e tutti hanno questo sogno! Ma ci sono i problemi visti sopra

Così il genitore non si perde d'animo e, mentre i coraggiosi genitori del Cologno si preparano, lui insieme a un cugino con un passato scout raccoglie un gruppo di bambini e famiglie e inizia a fare attività simil-scout, promuovendo l'idea e iniziando a coltivare il terreno, in modo de-strutturato e "libero", con la supervisione della Zona. E' da sottolineare l'alta aspettativa da parte dei genitori di Romano e della Parrocchia.

Per farla breve: ora esiste un branco censito a Romano, all'interno del gruppo di Cologno per ora, il cui capo branco è un genitore.....!!!

Qualche riflessione

- Il mixing tra giovani capi con una lunga storia in AGESCI e vecchi capi (genitori) con nessuna storia in AGESCI ha imposto uno "scambio generazionale" potente: i vecchi sono educatori sul campo (con i figli day by day) e i giovani conoscono tecniche e strumenti nuovi, ma sono educatori in erba.
- Si insiste molto sulla formazione istituzionale, oltre che al supporto di chi già ha le tecniche e lo stile scout acquisito da anni
- I genitori sono dei "testimonial" fantastici e più persuasivi ed empatici rispetto a un qualsiasi capo scout (stanno pensando di coinvolgerli come testimoni per cercare di aprire un gruppo - sempre su questo modello - in un'altra zona della Bergamasca.....)

Zona Bergamo

Sintesi dei Lavori di Gruppo

1. “IN CONSIGLIO DI ZONA CORRESPONSABILI SIA NEL BENE SIA NEL MALE”

(Ruolo dei Consigli di Zona nello sviluppo associativo)

- Il consiglio è il luogo principe in cui le tematiche di sviluppo devono essere dibattute.
- Il Consiglio di Zona deve essere “Coraggioso”. Non ci si può fermare alle mezze parole.
- E’ necessaria la stesura di documenti di Zona sullo sviluppo.
- Collaborazioni, fusioni aperture e chiusure devono essere decise da tutti i capi gruppo permettendo a tutti di fare proposte ed avanzare disponibilità per sostenere gruppi in difficoltà con lo scopo di far uscire questi ultimi dalla situazione di emergenza.

2. “PROGETTARE IL RAFFORZAMENTO DI TUTTI I GRUPPI”

(Come e perchè collaborare senza fondersi)

E’ fondamentale l’impegno a rafforzare tutti i Gruppi esistenti tramite una vera Corresponsabilità tra Gruppi vicini per “creare” situazioni di forza, con il sostegno della Zona che condivide il progetto e affianca con un coordinatore esterno.

3. “L’INCARICATO ALLO SVILUPPO: UN PO’ PIÙ PAZZO, UN PO’ PIÙ GUERRIERO DECISAMENTE DESTRUTTURATO !”

(Ruolo dell’Incaricato allo Sviluppo)

- Non ha una funzione definita, ma è meglio così.
- Non è solo per le emergenze, ma le previene guardando oltre il presente.
- Non deve essere ingabbiato ma avere libertà di movimento.
- Sa guardarsi attorno e ha tempo per farlo.
- Conosce la zona ed ha esperienza.
- Non dovrebbe essere il R.D.Z, né un capo gruppo, ma che magari lo è stato.
- Fa sorgere le domande in consiglio.

4. **“UN GERMOGLIO CRESCE SANO SOLO SE SEGUITO CON PASSIONE E AMATOE SE ANNAFFIATO E CONCIMATO !!”**

(Come e perché aprire un Gruppo facendo emergere e valorizzando i germogli esistenti)

In natura, con un germoglio dobbiamo:

Cercarlo
Osservarlo (capirlo)
Conoscerlo
Conoscere il terreno in cui dimora
Preparare il terreno
Creare il clima giusto

Amarlo e sostenerlo

Concimarlo e annaffiarlo (nutrirlo)
Creare condizioni per proteggerlo
Potarlo
Lasciargli il giusto spazio di crescita
Avere operatori competenti

In associazione, con un germoglio dobbiamo:

Avere contatti con il territorio
Conoscere le persone (valorizzarle)
Conoscere il contesto sociale
Conoscere il contesto territoriale
Analizzare le emergenze educative
Progettare e programmare l'intervento (“il sogno”)
Avere consapevolezza del servizio con passione, pazienza e gratuità (“missionarietà”)
Dedicare tempo e risorse (soldi e persone)
Fare una verifica preventiva costante
Fare una verifica consuntiva costante (regole)
Dare autonomia e responsabilità
Dare formazione associativa permanente alle persone coinvolte

5. **“FAR BENE IL CLAN FA BENE AL GRUPPO E ... A TUTTO !!”**

(Andamento e ruolo della Branch R-S per lo sviluppo del Gruppo)

I capi in Branch R/S devono essere più motivati e formati, in modo da aiutare i ragazzi a conoscere la realtà che li circonda, a capire e a crescere sulle proprie ricchezze, proponendo esperienze forti e formative. Senza esperienze forti i ragazzi si demotivano, non sono incentivati e mollano.

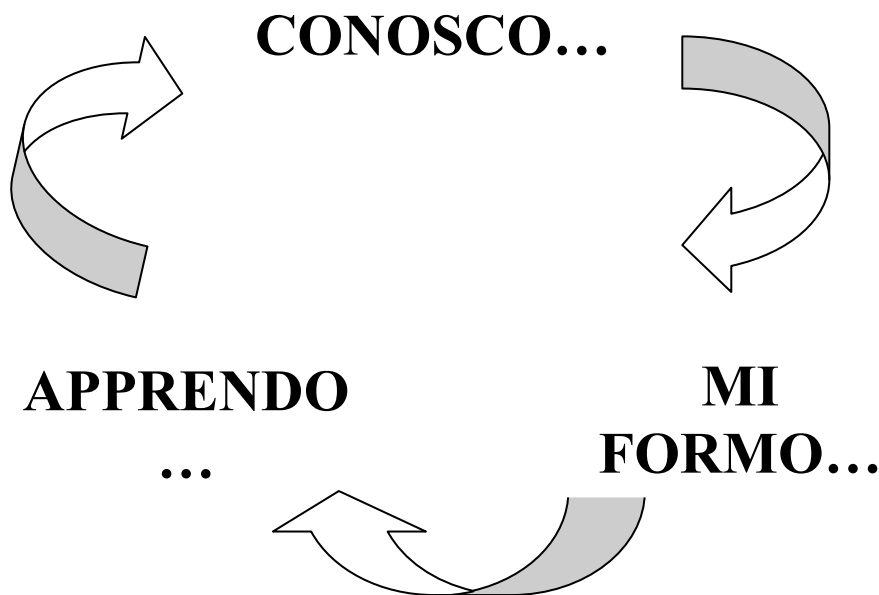
6. **“A PICCOLE DOSI” - “LEGGERE ATTENTAMENTE LE ISTRUZIONI” - “ATTENZIONE AGLI EFFETTI COLLATERALI”**

(Come e perché inserire e valorizzare i rientri e gli inserimenti extrassociativi)

Gli “extra-associativi” arricchiscono la proposta educativa, aumentano il grado di continuità

e stabilità/sicurezza della proposta educativa (importanza di avere età diverse) e rinforzano il legame con l'ambiente – territorio. Ma attenzione ai possibili rischi e difficoltà.

7. **LO ZAINO E' PRONTO... POSSO RESTARE!**
(Valenza della formazione istituzionale e permanente nella qualità e nella durata dei capi)



8. **“OGM? NO GRAZIE! SI ALLA BIODIVERSITÀ”**
(Possibilità di sviluppo nelle aree disagiate e di periferia)

La nostra “missione” è quella di andare a cercare i ragazzi nelle strade, nelle piazzette, ai giardinetti....

La nostra metodologia, la nostra cultura, la nostra tradizione sono basi importanti e fondamentali sulle quali costruire ogni nostro intervento: nel Patto Associativo, nei documenti emessi negli anni ci sono tutte le risposte, le interpretazioni, il modus operandi.

Dunque il nostro patrimonio genetico non deve essere modificato con tecniche sofisticate di ingegneria genetica (NO OGM!) ma dobbiamo valorizzare la nostra varietà, molteplicità, la nostra capacità di adattarci a contesti diversi e saper costruire nuovi germogli in terreni sconosciuti (SI ALLA BIODIVERSITA').

9. **“CHIESA & SCOUTISMO: UN MATRIMONIO POSSIBILE”**

(Incidenza del contesto ecclesiale e territoriale nella nascita e mantenimento di un Gruppo scout)

La proposta nasce dall'incontro... L'anello deve essere l'AE e la relazione parrocchia-scoutismo deve diventare dono per la comunità intera, fermento anche per le parrocchie di origine, opportunità per tutti. Occorre riprendere l'esperienza di presentare lo scoutismo nei seminari.

Lo sviluppo associativo: strategie non per pochi impallinati ma condivise nelle zone

Elena Bonetti e Marco Pietripaoli

Responsabili Regionali Lombardia

La ricchezza del lavoro raccontato in queste pagine consiste nel fatto che è il frutto dei 4 anni di impegno che lo hanno costruito e reso possibile e che crediamo meritino qualche pensiero e qualche considerazione, da un lato di senso, dall'altro di prospettive.

Sul senso osserviamo che il mondo del volontariato, a cui apparteniamo, oggi vive un problema di identità e di grande frammentarietà. Mauro Magatti * al Convegno Quadri a Brescia nel gennaio 2008 ci ricordava come il modello imperante sia quello della società tecno-nichilista (come lo ha chiamato anche in un libro che ha pubblicato recentemente), cioè quello di una società che da un lato si appoggia sulle potenzialità della tecnologia, dall'altro pensa che questo sia sufficiente per andare avanti senza guidare la nave che è in mezzo ai flutti dove ciascuno si muove dal pensiero che "qualcosa succederà se non ci rovesceremo".

In questa condizione, ci diceva Magatti, la società ha creato una situazione di globalizzazione massificante, in cui tutto è diventato una marmellata, in forza della libertà assoluta che comunque ci permette di fare tutto e il contrario di tutto.

Da allora ad oggi continuiamo a vederne i risultati tutti i giorni nella vita quotidiana: la crisi sociale, economica, finanziaria ma anche la crisi dei valori che stiamo vivendo.

Per reagire a questo fenomeno, Magatti ci suggeriva di ri-umanizzare la società, di stare attenti alla dimensione della coesione sociale e della sussidiarietà, di tenere insieme il benessere sociale con il benessere personale, e non spezzando queste due dimensioni.

Crediamo che questi pensieri siano alla base di chi sceglie di avere un'esperienza di volontariato e, perché no, di chi sceglie di viverla nella dimensione dello Scautismo.

Sempre Magatti ci diceva di cercare il fine di unitarietà, di cercare il senso, l'inutile sensato, l'interdipendenza tra le questioni e quindi la responsabilità.

Ci accorgiamo sempre più che l'indispensabile responsabilità individuale non basta, serve la corresponsabilità. Allora noi abbiamo il compito di aiutare i nostri capi - tutti quelli che vivono la dimensione dello Sviluppo più consapevolmente, ma anche quelli che la vivono meno consapevolmente - a capire che il loro impegno nello Scautismo è la scommessa di vivere questa meravigliosa avventura (un'avventura di crescita che è contemporaneamente per sé, per gli altri e per la comunità in cui sono inseriti) e di dare questa spinta di umanizzazione.

*(professore di Istituzioni di Sociologia dei fenomeni collettivi di Analisi e istituzioni del capitalismo contemporaneo. Dal 2005 è preside della Facoltà di Sociologia dell'Università Cattolica di Milano)

Vivere lo scoutismo e grazie a questo l'avventura educativa, quindi (lo sappiamo ma forse ce lo dobbiamo ricordare) è un'esperienza bella, che vale la pena di essere vissuta, che sarebbe bello far vivere al maggior numero di persone possibile.

Noi crediamo che questo sia il senso ultimo da dare all'azione di Sviluppo, perché o è questo, o non è!

Naturalmente da vivere con quello spirito di servizio, di volontariato, di cittadinanza attiva che ci è proprio.

Attenzione però che a vivere questa dimensione non siamo da soli; le ultime ricerche affermano che in Lombardia il mondo del volontariato, che nella nostra regione conta 5.000 associazioni, evidenzia alcuni problemi prioritari:

- . avere delle risorse economiche per far funzionare le micro-organizzazioni;

- . il reclutamento dei volontari;

- . i rapporti con l'esterno, col territorio, il fare rete con le Istituzioni e con le altre organizzazioni.

Per quanto riguarda le risorse economiche, come scout abbiamo fatto la scelta di autofinanziarci in tutto e per tutto, però con grandi sforzi e grossi sacrifici. Abbiamo solo pochi e rari contributi per realizzare progetti speciali.

Il problema del reclutamento di volontari lo viviamo fortemente e il rapporto con l'esterno e il territorio, ce lo diciamo spesso, facciamo fatica a viverlo anche noi.

Appare così evidente che non siamo soli, siamo con altri che stanno vivendo le nostre stesse difficoltà e fatiche nelle nostre stesse esigenze.

Forse dovremmo aiutarci a ricostruire una dimensione di senso ascoltando e costruendo dimensioni di corresponsabilità tra noi e anche con altre organizzazioni simili a noi.

Allora quali impegni per sostenere la dimensione dello Sviluppo associativo qualitativo e quantitativo?

1. La proposta educativa – Innanzitutto ci sembra che abbiamo un problema di linguaggio, di flessibilità sul nostro Metodo. Bisogna fare attenzione che nel momento in cui andiamo a proporre lo Scouting in altri luoghi, in altri contesti, il Metodo non va pensato come rigido, va utilizzato a seconda di dove serve, di come serve e va reso anche flessibile. Questo vuol dire leggere la condizione giovanile, come abbiamo fatto durante questo ultimo anno di Consiglio Regionale con le Branche, e da questo ripartire per cercare di attualizzare, di incarnare nel nostro tempo, nella nostra storia sulla strada che stiamo percorrendo e costruendo in nostro Metodo che è il nostro attuale, ma che non è un moloch, va utilizzato con intelligenza e flessibilità.

Anni fa c'erano alcuni giovani capi che a Milano avevano scelto di andare in periferia ad aprire un gruppo e si sono ben presto resi conto che in quel quartiere di edilizia popolare fare scoutismo poneva problemi su come e quante attività fare, sull'uniforme, sui linguaggi, ...

in queste situazioni bisogna andarci con intelligenza, sapendo che non si va a invadere, ma a vivere insieme ad altri.

2. La Formazione Capi - Crediamo, e questo è un impegno che abbiamo preso come Comitato Regionale, che attuare i nuovi percorsi formativi, personalizzati, così come deliberati dal Consiglio Generale, oggi implichi assumere una scommessa cruciale: i percorsi formativi debbono essere principalmente vissuti nelle Comunità Capi e nelle Zone.

Occorre riuscire tutti insieme a passare lentamente dall'idea di avere "un iter di formazione" a quella di avere "30.000 percorsi formativi personalizzati", tanti quanti sono i capi in Associazione. Questo passaggio culturale non sarà facile, però su questo ci impegniamo a continuare a lavorare, avendo le Zone come protagoniste perché sono loro che sono più vicine ai capi.

3. Il rapporto col territorio - Dalle esperienze vissute in questi anni abbiamo capito che le azioni di sviluppo devono essere costruite e portate avanti con la Chiesa e nella Chiesa, con le Istituzioni locali e nel territorio; non possono essere un'azione privata ma comunitaria, grazie anche al riconoscimento sociale della popolazione e delle istituzioni che la rappresentano.

Questo è un passaggio indispensabile: dobbiamo imparare ad uscire dalle nostre sedi e stare con gli altri e le altre organizzazioni del territorio, pubbliche e private.

Su questo stiamo per iniziare un esperimento, e quando si parla di esperimenti non si sa se andranno bene o male.

Come Regione ci siamo assunti un pezzo di rischio: a Milano città c'è stata la possibilità di realizzare dei progetti sul territorio, in accordo con l'amministrazione comunale. La Zona Milano ha deciso di presentare un progetto in base alla L. 285/97 per il Piano infanzia e adolescenza del Comune di Milano. Questo progetto, elaborato in collaborazione con CNGEI e ACLI milanesi è stato selezionato e finanziato. L'idea forte è che insieme con le altre due Associazioni si vada in 8 quartieri di Milano a promuovere aggregazione, socialità, sviluppo, coesione sociale, e soprattutto il protagonismo dei bambini, dei ragazzi e dei giovani, a partire dallo stile proprio delle nostre tre associazioni

Funzionerà? Riusciremo a gestire questa avventura? Promuoverà sviluppo associativo? Nessuno ha la sfera di cristallo! Quello che vogliamo credere (con quella certezza che risiede nella speranza ovviamente ...) è che possa essere per tutti, anche per noi, una bella e nuova avventura per fare esperienza di quell'atto politico alto che è l'educare: il modo migliore che ci è dato per rendere il mondo un po' migliore.

4. La comunicazione e la finanza - Un grosso problema che abbiamo è quello che non sappiamo comunicare, non sappiamo entrare in relazione con altri soggetti e anche con le famiglie.

Quindi l'impegno è di provare strade nuove:

- in questi anni stiamo facendo un percorso per sviluppare il Bilancio Sociale regionale, avendo l'obiettivo anche di poterci raccontare agli altri interlocutori sociali;

- in modo un po' provocatorio, speriamo profetico, abbiamo deciso di stanziare alcune risorse economiche a favore dello Sviluppo, per sostenere i gruppi locali nella loro azione di sviluppo. Siamo certi che una reale azione di Sviluppo necessita di energie volontarie, di fantasia, di coesione, di capacità progettuale ma anche di risorse.

- vorremmo ideare e realizzare spazi di comunicazione (ad esempio un dépliant semplice), rivolti ai genitori e alle famiglie, a supporto dei singoli gruppi che possano personalizzarli per attività di comunicazione all'esterno.

5. Crescita e reclutamento – Uno dei cantieri del Progetto Regionale è l'Educazione dei bambini, dei ragazzi e dei giovani di diverse nazionalità, religioni, culture e condizione sociale.

Dai dati che abbiamo emerso che in due anni la Lombardia ha visto crescere la popolazione dagli 8 ai 20 anni di circa il 3%; lo Scautismo nello stesso periodo cresceva di circa l'1,8%. Quello che ci ha colpito però è che a Milano città (i dati regionali saranno un poco più bassi) il 25% dei bambini che nascono hanno almeno un genitore straniero e un dato di fatto certo è che nei nostri gruppi non sono censiti il 25% di bimbi stranieri.

Dobbiamo capire che questo sviluppo, questa crescita associativa la stiamo facendo con Italiani, e tutta l'altra parte di popolazione residente per noi non esiste ! E' chiaro che non è facile, che è un gran problema anche legato in parte alla dimensione religiosa e culturale, però crediamo che su questo dobbiamo aprire una riflessione. Accanto a questo rimane il dubbio che non sappiamo ascoltare e incontrare quelle famiglie, anche italiane, che vivono processi di impoverimento ed esclusione sociale, purtroppo sempre più numerose. Il rischio di essere un'associazione di élite è alto mentre la nostra vocazione all'educare dovrebbe invitarci a scendere davvero sulla strada, facendoci prossimi a chi viene tagliato fuori dalle nostre comunità. Il Cantiere potrà probabilmente essere un percorso su cui come Regione ci impegniamo a ragionare per capire come affrontare questa dimensione.

6. La struttura – Su questo vorremmo essere abbastanza chiari: il sistema associativo deve sostenere senza sovrapporsi. Ogni livello deve fare il proprio mestiere, ma chi fa veramente lo Sviluppo è un solo soggetto, e questo è la Zona, non ve ne sono altri; la Zona con le Comunità Capi, il Consiglio di Zona come luogo di lavoro congiunto delle CoCa.

Le Comunità Capi non possono più pensare di bastare a se stesse, la gestione dello Sviluppo è del Consiglio di Zona, con due attenzioni:

a. lo Statuto su questo punto è chiaro, dice che ogni Comitato di Zona si struttura a seconda dei propri bisogni in termini di Incaricati e di ruoli. Se una Zona decide che il tema dello Sviluppo è per sé importante e vuole dedicare una persona che abbia questo compito specifico, lo faccia, al di là del fatto che sia eletto o nominato. Questo Incaricato fa parte del Comitato di Zona e quindi del Consiglio; se l'Incaricato allo Sviluppo non partecipa alle riunioni del Consiglio di Zona, che ci sta a fare? Il rischio è che diventi una scheggia impazzita, isolata, autoreferenziale

b. Il nuovo passo in avanti che dobbiamo provare a fare è quello di costruire gradatamente dei progetti di sviluppo di Zona connessi e collegati ai Progetti di Zona, e non disgiunti. Per aiutare questo lavoro come Regione offriremo un supporto continuativo sulla elaborazione periodica dei dati e dei grafici da consegnare ai Consigli di Zona che possano così analizzarli, vedere i propri trends, le proprie difficoltà e le proprie potenzialità, le problematiche e le risorse; saper leggere i dati è un passaggio cruciale per poi definire Progetti di sviluppo locale.

In conclusione la domanda è se le persone che in questi anni si sono occupate di sviluppo associativo, gli 80 partecipanti al seminario sullo sviluppo di Leno debbono fare sviluppo?

La nostra risposta è no, la proposta-provocazione che vi lanciamo è che questi non debbano fare sviluppo. Insieme dobbiamo innescare processi culturali all'interno dei nostri Consigli di Zona, che poi produrranno azioni di sviluppo quantitativo e qualitativo. Il nostro compito principale è mettere in moto dei pensieri, delle riflessioni, una dimensione di voglia di fare percorsi virtuosi; in seguito verranno le azioni, ma non perché ci sarà qualche impallinato, ma perché sarà un processo condiviso nei Consigli di Zona.

Questo è cruciale perché abbiamo grandi generosità e grandi passioni, però da sole non sono sufficienti: abbiamo bisogno di un supplemento di intelligenza, di condivisione, di pensiero e di strategia, e proprio a questo serve il lavoro di questi anni, del Seminario e nei Consigli di Zona.

Per innescare questi processi culturali potrebbe essere utile condividere tre indicazioni finali, piccole ma secondo noi importanti:

- come Responsabili Regionali aderiamo alla proposta/richiesta della Incaricata Nazionale allo Sviluppo di mettere a disposizione una persona che entri a far parte del network scout nazionale ed europeo sul tema sviluppo;
- ci daremo delle linee operative per continuare il lavoro futuro che discuteremo e confronteremo in Consiglio Regionale, a partire dalla realizzazione di questo numero di Agesci Lombardia;
- chiediamo a Responsabili di Zona di innescare questo processo culturale nei singoli Consigli di Zona.



Prospettive di lavoro futuro per le zone emergenti dal Seminario Sviluppo

Il Consiglio di Zona è il luogo della “corresponsabilità” e deve diventarlo sempre più per le questioni riguardanti lo sviluppo. In diversi casi, questo avviene ancora con difficoltà e spesso le problematiche dei Gruppi in difficoltà vengono alla luce quando ormai le Co.Ca. coinvolte hanno preso decisioni quasi definitive.

Occorre evitare che il Consiglio di Zona sia solo ratificatore di decisioni di collaborazioni, fusioni, sdoppiamenti, aperture o chiusure già quasi definite e consentire a tutti di fare proposte ed avanzare disponibilità per tempo per sostenere Gruppi in difficoltà con lo scopo di far uscire quest’ultimi dalle situazioni di emergenza.

O, meglio, occorre progettare il rafforzamento di tutti i Gruppi, tramite la creazione di una corresponsabilità tra Gruppi vicini per “creare” situazioni di forza per tutti i Gruppi. Il Consiglio di Zona dovrebbe programmare per tutto l’anno (2-3 volte oltre al momento topico di settembre-ottobre) incontri in cui si parla della situazione di tutti i Gruppi per l’anno a venire con le loro possibilità di mantenimento, aperture, necessità di collaborazione tra Gruppi, con l’obiettivo di rafforzare appunto tutti i Gruppi, prendere per tempo situazioni di difficoltà, ragionare anche sulle necessità / possibilità di aperture di nuove unità e Gruppi scout. In una parola i Gruppi vicini devono diventare corresponsabili presenza scout complessiva nel loro territorio.

E’ utile che la Zona segua da vicino tale lavoro tra i Gruppi vicini (che non dovrebbero essere più di 5-6) condividendo in Consiglio le soluzioni e le prospettive via via emergenti e affiancando i Capi Gruppo con un coordinatore esterno ad essi (in primis dovrebbero impegnarsi in questo compito i Responsabili di Zona e gli Incaricati allo Sviluppo) che possa favorire lo scambio, l’analisi del territorio e delle forze disponibili e coinvolgibili, la ricerca di soluzioni alle situazioni difficili e l’individuazione di prospettive coraggiose di sviluppo.

Occorre quindi lavorare sugli Incaricati allo Sviluppo, che dovrebbero stimolare e coordinare tutto questo: dovrebbero essere individuati seriamente e con attenzione, possibilmente eletti, inseriti attivamente in Comitato e in Consiglio, persone esperte di vita di Gruppo e di Zona, coordinati e formati dalla Regione.

In prospettiva leggermente più lunga questi Gruppi vicini possono interagire e attivare scambi e sinergie su:

- la vita di Co.Ca.,
- i Progetti Educativi,
- la presenza e i rapporti nel territorio.

Aspetti che, se ben funzionanti, favoriscono il mantenimento e lo sviluppo dei Gruppi.

In questa dinamica di interazione tra Gruppi vicini

- l'attivazione dell'impegno di extrassociativi (in primis genitori) e di ex scout,
- la coltivazione dei germogli di scautismoesistenti,
- l'attenzione alle modalità di sviluppo nelle aree disagiate e di periferia,

(vedi sintesi dei rispettivi gruppi di lavoro) trovano la loro migliore sede, non disdegnando anche contatti e sinergie con le Zone adiacenti per interventi in territori di confine vicini a Gruppi della Zona limitrofa.

La Zona dovrebbe però avere piena **autonomia nel definire le unità e i Gruppi autorizzabili** (con supporto, supervisione e monitoraggio della Regione), con il Comitato e il Consiglio garanti e responsabili di tutte le situazioni, più o meno adeguate rispetto ai parametri formativi e gestionali ritenuti ottimali, verso i quali andrebbero attivati veri e realistici progetti di avvicinamento.

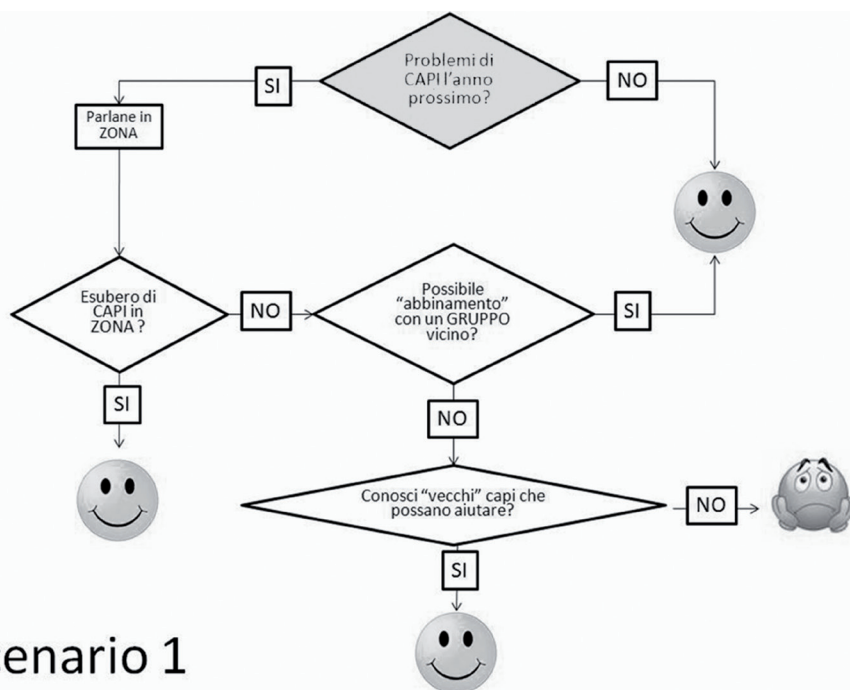
Da ultimo un accenno alla necessità di **qualificare notevolmente la Branca R-S** sulla quale è emersa una visione molto critica (vedi sintesi del gruppo di lavoro).

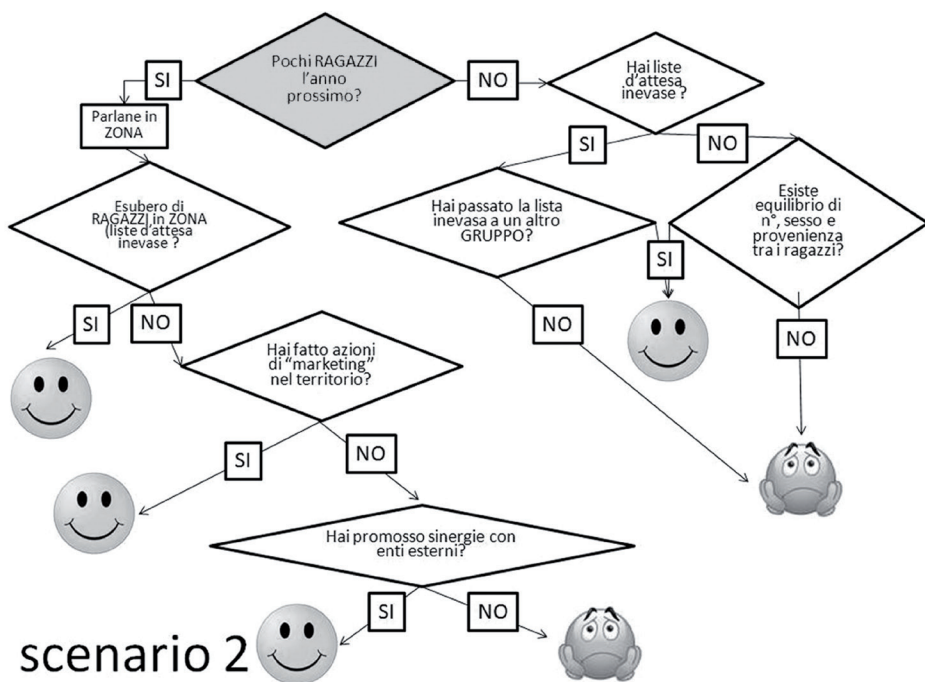
Ricettario

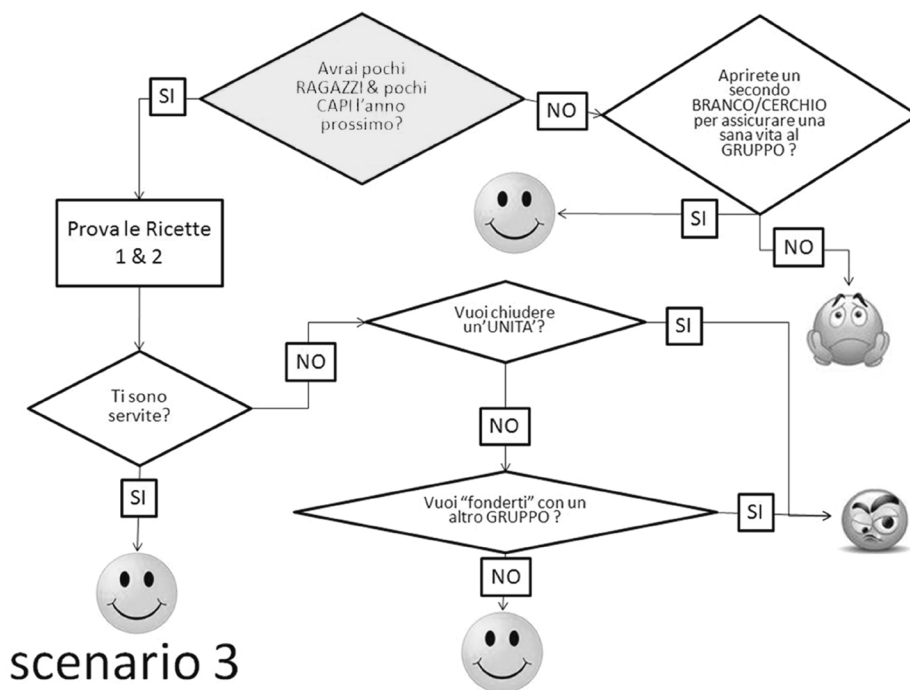


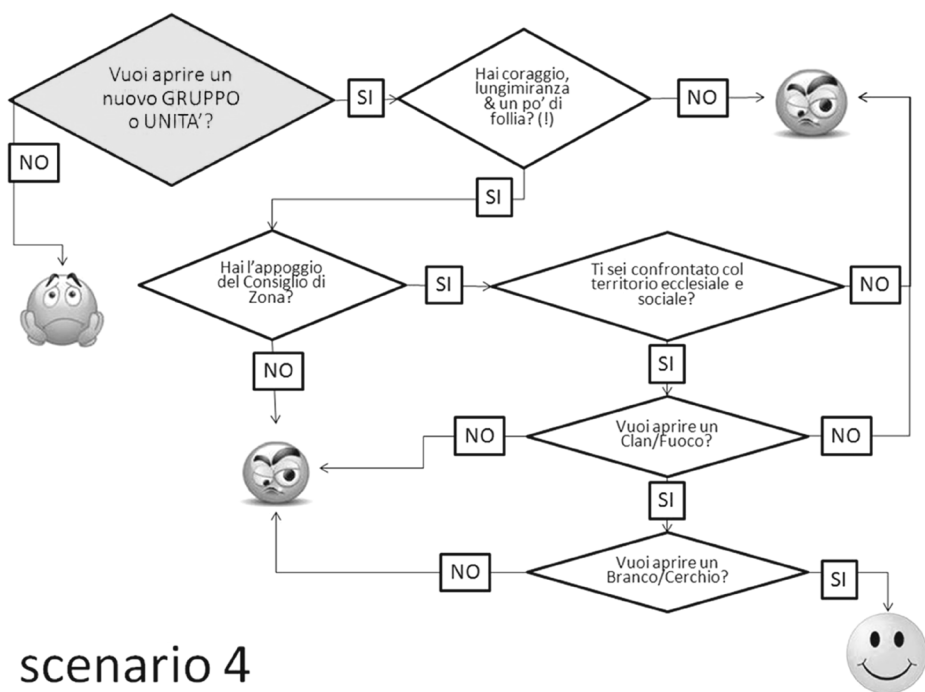
Vi proponiamo ora un gioco, che potreste fare in CoCa, oppure in Consiglio di Zona.....
Vince (perchè, come sempre, si gioca per vincere!!) chi arriva alla “faccina sorridente” ; chi invece incappa nella “faccina triste” , ha qualche problemino
E se invece incontrate la “faccina strana” , dovete fare un po’ più di attenzione, ma ce la si può fare!!

Si parte dal rombo su sfondo sfumato e si seguono le freccine a seconda della risposta data alla domanda (“SI”/”NO”) e così via fino alla fine. Buon divertimento! e buon “sviluppo & mantenimento”!!!!









scenario 4





REGIONE LOMBARDIA

LINEE GUIDA

Vademecum per un sostenibile,
oltre che indispensabile,
SVILUPPO ASSOCIATIVO

mantenimento e aperture: tertium non datur

Documento approvato dal Consiglio Regionale il 20 -21 giugno 2009
3° Edizione

Introduzione

A tre anni dalla prima edizione del Vademecum Sviluppo si è provato a fare il punto della situazione con le Zone, circa la messa in atto delle indicazioni ivi inserite, provando a monitorare i processi in atto sulle tematiche del Vademecum, attraverso una griglia fatta compilare a ogni Zona.

Ne è uscito un quadro di maggior consapevolezza della dimensione dello sviluppo nei suoi tre aspetti principali (mantenimento delle unità esistenti, apertura di nuovi Gruppi o unità, inserimento dei ragazzi nei Gruppi). E' inoltre maturata nelle Zone la consapevolezza che il lavoro su sviluppo e mantenimento deve essere progettato e condiviso con il Consiglio di Zona, al fine di evitare derive autonomiste o gestire schegge impazzite. Anche se il cammino è ancora all'inizio e occorre ancora fare molta strada per arrivare a un livello soddisfacente e davvero utile di sviluppo associativo.

Sono comunque uscite alcune nuove modalità di intervento nelle varie situazioni riguardanti lo sviluppo associativo che sono state inserite nel Vademecum.

Ulteriori passaggi significativi sono stati i due momenti di condivisione in Consiglio Regionale: a gennaio 2009 l'esame della griglia di monitoraggio dei processi nelle Zone e di alcuni fenomeni associativi, a giugno 2009 la discussione ed approvazione di questa nuova edizione del Vademecum Sviluppo e l'approfondimento dell'analisi su alcuni fenomeni associativi individuati come nodali.

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

Premessa

Lo sviluppo come atteggiamento costante in Associazione parte dal dato culturale che lo scautismo è utile alla crescita delle singole persone e della società. Occorre 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.

Per un inquadramento storico dell'attenzione allo sviluppo a livello associativo vedi i primi capitoli del documento presentato all'ultimo Consiglio Generale 2006 dalla Pattuglia Sviluppo nazionale (vedi allegato 1.).

Occorre risottolineare il fondamentale ruolo della Zona, come livello in cui si trattano tutte le problematiche relative al mantenimento dei Gruppi, con mentalità progettuale. Le Co.Ca. tendono ancora 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, lavorando in un buon clima fraterno e sereno.

Il lavoro sul mantenimento e sviluppo è tanto più facile e possibile, quanto più il clima e il lavoro della Zona - e in particolare del Consiglio - è sereno e fruttuoso, anche se le situazioni di emergenza vanno comunque affrontate e risolte con chiarezza e lealtà.

Siamo in un tempo in cui necessita investimento sul tema dello sviluppo da parte di ogni Zona: investimento sull'Incaricato e sulla Pattuglia Sviluppo, ma anche investimento di risorse economiche, ove necessarie per favorire il mantenimento e l'apertura di nuove realtà scout.

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

La Pattuglia Sviluppo, alla quale è necessaria la partecipazione dei Responsabili di Zona, può essere integrata anche con "vecchi" capi, che hanno la memoria storica dello scautismo in quel territorio.

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

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 (vedi "Atti Convegno Zone – La promozione dello sviluppo quantitativo e qualitativo", pag. 10 – allegato 2.).

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

Rimane importante per le Zone il supporto della Regione, nella modalità costante del confronto e approfondimento di queste tematiche e dell'eventuale intervento sinergico in situazioni particolarmente problematiche.

Mantenimento delle unità scout esistenti

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 – allegato 3.).

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.

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

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

In particolare si potrebbero distinguere supporti:

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

Questi supporti potrebbero essere per la situazione ordinaria:

- Reti di persone disponibili intorno ai Gruppi.
- Coordinamenti di Gruppi vicini.
- Reclutamento adulti disponibili a diventare capi.
- Apertura di un secondo Branco - Cerchio.

E per la situazione di criticità:

- Coordinamento di Zona sugli abbinamenti nelle unità e nelle Co.Ca. che vengono attivati dai Gruppi.
- Incontri coi Capi Gruppo di Gruppi in difficoltà.
- Superamento delle fusioni di Gruppi.

Supporti per interventi in situazione ordinaria

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

Sono risultati utili e apprezzati i primi esperimenti di lavoro in piccoli "coordinamenti" di pochi (3-5) Gruppi vicini e in un territorio analogo, portati avanti da alcune Zone. Positivo il coordinamento di un membro della Pattuglia Sviluppo di Zona esterno ai Gruppi interessati. Si sono affrontati stabilmente insieme gli aspetti legati allo sviluppo di quei Gruppi (reclutamento ragazzi ed equilibrio numerico delle unità, continuità dei capi, mantenimento delle unità, individuazione di possibili nuove realtà e persone disponibili per apertura unità, promozione dello scautismo nella realtà locale, presenza e visibilità nel territorio locale, ...) e, in alcuni casi, anche alcuni aspetti relativi al sostegno delle relative Co.Ca. Tutto ciò per individuare e attuare le strategie e gli interventi più utili, in "fattiva, serena e condivisa collaborazione dei gruppi vicini" (dal progetto Sviluppo di Zona Mantova).

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.

Sebbene siano state le Zone grandi ad avviare questo tipo di lavoro, si continua a pensare che questa modalità dovrebbe essere utile non solo nelle Zone grandi, ma in tutte le Zone, perché consente lo scambio in entità più piccole della Zona stessa e permette a Gruppi che vivono un contesto sociale più omogeneo di formulare una proposta più appropriata e coordinata.

Utile anche il reclutamento intorno a un Gruppo e la relativa formazione di adulti disponibili ad iniziare l'attività di capo scout. Nelle esperienze già avvenute gli adulti sono stati coinvolti mediante richieste ai genitori del Gruppo o ai giovani e adulti della parrocchia o a ex capi abitanti nel territorio del Gruppo ad impegnarsi nel servizio coi ragazzi. Coloro che hanno risposto positivamente sono stati poi seguiti dai Capi Gruppo per avvicinarli alla conoscenza dello scoutismo 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.

Anche l'apertura di un secondo Branco - Cerchio (spiegata più ampiamente nel successivo capitolo sulle Aperture) è utile per garantire una permanenza stabile del Gruppo scout, poiché consente di ampliare la base numerica del Gruppo e di avere in pochi anni dei Clan e delle Co.Ca. più numerose di quelle esistenti nei Gruppi con una sola unità mista per branca.

Si può risolvere così il problema dei Clan e delle Co.Ca. troppo piccoli che induce a collaborare (e in qualche caso addirittura a fondersi) a due a due tanti Gruppi, soprattutto nelle città, ridotti a una sola unità per branca dopo l'avvento delle unità miste. Si può passare infatti da un modello numerico 30-20-10-7 (dalla branca L-C alla Co.Ca.) a quello più ampio 60-40-20-15, che consente di avere un Clan e una Co.Ca. sufficientemente grandi, in grado di garantire un adeguato scambio tra le persone e di generare nuova energia per portare avanti serenamente il servizio educativo.

Supporti per interventi in situazione di criticità

Sono sempre da attivare incontri coi Capi Gruppo dei Gruppi in difficoltà, con l'obiettivo di capire con l'aiuto di un occhio esterno, la situazione problematica e le sue cause, e di cercare di definire insieme a loro quali potrebbero essere le linee da seguire per recuperare e consolidare eventuali punti / elementi forti del Gruppo.

E' opportuno attivare un coordinamento di Zona sugli abbinamenti nelle unità e nelle Co.Ca. che i Gruppi cercano o realizzano (a volte da soli, senza sentire la Zona) per supportare momenti di eccessiva debolezza di uno o di entrambi i Gruppi. Non sempre questi abbinamenti sono ben studiati, in modo da assicurare loro una certa continuità, almeno fino

al superamento della situazione di difficoltà: il ruolo della Zona è quindi quello di conoscere tali ipotesi di abbinamento o anche solo desiderio di esso, aiutare le Co.Ca. a capirne i veri motivi, cercare di attivare le risorse per superarli ed eventualmente ove necessario favorire l'avvio della miglior collaborazione possibile tra due o più Gruppi (vedi sotto capitolo sulle collaborazioni).

Va sottolineato che l'abbinamento tra unità va considerato temporaneo e in vista di un rientro nelle unità originarie, rafforzate dall'attività comune, da attuare appena possibile. In particolare per i Noviziati, si ribadisce che il riferimento di ciascun Noviziato deve restare, anche per tutto il periodo dell'abbinamento, alla comunità R-S del proprio Gruppo.

In considerazione di queste attenzioni è consigliabile che il censimento dei ragazzi coinvolti in tali abbinamenti resti sempre nelle unità originarie, facenti capo ciascuna al proprio Gruppo.

Occorre poi molta attenzione alle fusioni: i Gruppi che hanno vissuto la fusione, individuata come soluzione all'eccessiva debolezza di uno o entrambi i Gruppi, considerano negativa l'esperienza: i capi si demotivano e se ne vanno, spesso si sono chiuse dopo pochi anni le seconde unità delle branche L-C ed E-G, rasserenati dal fatto che la branca rimaneva comunque presente in Gruppo.

Collaborare senza fondersi, sempre per supportare momenti di eccessiva debolezza di uno o di entrambi i Gruppi, permette invece di mantenere un'identità forte per il presente e per il futuro (che comprende anche la tensione a tenere aperte le unità del proprio Gruppo), pur avendo i vantaggi del lavorare con altri. In questo modo si evitano anche quelle tensioni derivanti dell'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. Necessari sono i momenti di condivisione e verifica pianificati e svolti con la Zona.

All'inizio della collaborazione può risultare difficile scambiarsi i capi tra Gruppi che pur collaborano generosamente in Co.Ca. e Clan; si può quindi cominciare scambiandosi i cambusieri e gli R-S di servizio. Dopo qualche tempo di fattiva collaborazione e conoscenza, vissuta in spirito di mutualità e corresponsabilità, vivendo insieme il Clan come in genere succede nelle collaborazioni, in genere diventa più facile il passaggio dei capi da un gruppo all'altro sulla base delle reali e concrete necessità evidenziate.

Aperture di nuovi Gruppi o unità

Perché nasce un Gruppo scout ?

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

Bisogna ribadire che nelle aperture occorre avere coraggio e lungimiranza, senza i quali diventa difficile buttarsi in una nuova avventura, di cui in un primo momento si vedono molto i rischi

e le incertezze, e in cui può apparire più saggio e prudente fermarsi o attendere ancora per avere più garanzie. Molte avventure che ora ben conosciamo e lo scautismo stesso non sarebbero cominciati senza un pizzico di follia, seppure ponderata, da parte di chi le ha avviate.

Soprattutto coi capi giovani dei Gruppi della Zona va chiarito il fatto che al momento della nascita di un Gruppo possono non esserci tutte le garanzie di formazione e di metodo che vengono normalmente chieste ai capi in Associazione. In avvio possono esserci capi non ancora pienamente formati, ma che si impegnano a farlo durante il percorso di crescita della nuova realtà, pienamente consapevoli delle indicazioni e delle proposte formative della Zona e inseriti nei percorsi formativi dell'associazione.

Risulta dalle esperienze in atto che nell'avvio di un Gruppo nuovo sia preferibile iniziare contemporaneamente con ragazze/i in età di Clan e bambine/i in età di Branco / Cerchio, perché così si costituirebbe un buon numero di bambine/i in crescita che rappresenta la base del Gruppo e una piccola comunità di giovani che può creare in tempi ragionevoli la continuità ai capi che aprono il Gruppo.

Da rilevare infine l'opportunità del coinvolgimento del Consiglio di Zona nel processo di formazione del nuovo Gruppo e il confronto con il territorio ecclesiale e sociale in cui esso andrà ad inserirsi e la sua strutturazione.

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

- Ex capi o persone extrassociative che si propongono come capi di una nuova realtà.
- Gemmazione pianificata.
- Gemmazione per dissidi in Co.Ca.
- Secondo Branco – Cerchio del Gruppo.

Le persone che intendono avviare nuovi Gruppi scout provenienti dall'esterno dell'AGESCI (ex capi o persone extrassociative) devono essere messe in contatto con la Zona.

Questa troverà le soluzioni migliori per offrire loro un sostegno nell'operazione, verificando la possibilità di un affiancamento a una Co.Ca. o a capi della Zona, con lo scopo di raccogliere, se possibile, forze in più e, comunque, di seguire l'avvio e l'evoluzione della nuova realtà.

Occorre attrezzarsi per avere disponibile nelle Zone una struttura di supporto per rispondere alle richieste di apertura di nuove realtà scout, non derivanti da Gruppi già esistenti.

Bisogna essere capaci di cogliere le richieste di persone che, con passione e disponibilità, richiedono nuove aperture allo scautismo con una struttura che possa sostenerli e affiancarli fino alla formazione del nuovo Gruppo scout.

Il volontariato nasce anche senza essere programmato, di solito sorge per rispondere ad un bisogno, occorre far sapere che chi vuole fare qualcosa ha una struttura di supporto.

Questa "struttura" può essere composta da una o più persone che interagiscono con i Responsabili di Zona e/o con l'Incaricato allo Sviluppo, ai quali viene richiesta la disponibilità a prestare

un servizio sul territorio di pertinenza della zona, laddove si identifichi un “germoglio” di sviluppo ritenuto sostenibile da parte del Consiglio di Zona.

I capi che compongono questa struttura di pronto intervento, non devono coincidere (secondo le possibilità) con quelli che lavorano sul fronte del mantenimento in quanto le strategie da mettere in atto per garantire l'esperienza esistente dello scautismo e quelle per promuovere nuove realtà sono diverse. Per entrambi i ruoli sono anche richiesti disponibilità, slancio di creatività e tempo, tali che difficilmente possono essere svolte contemporaneamente dalle stesse persone.

E' diventata difficile la gemmazione di una Co.Ca. già esistente, che dovrebbe essere pianificata: un Gruppo che ha limitati abbandoni di capi per più anni si trova con capi in più rispetto alle proprie unità, può quindi programmare l'apertura di nuove unità, cominciando ad analizzare il luogo, nelle ragionevoli vicinanze, dove potrebbe essere più utile la presenza scout. Quindi prepara l'apertura delle unità con propri capi, iniziando dalle branche L-C e/o E-G, poiché la branca R-S può essere vissuta nel Clan già esistente nel Gruppo, almeno per i primi anni. Quando escono i primi novizi R-S dal Reparto può essere creata la nuova Comunità R-S e programmato il definitivo distacco dal Gruppo originario, staccando progressivamente dalla Co.Ca. originaria i capi che prestano servizio nelle unità del nuovo territorio, capi che comporranno la Co.Ca. del nuovo Gruppo ormai completo.

Nelle eventuali divisioni dei ragazzi per formare la nuova unità, occorre molta attenzione alla loro capacità di vivere in una nuova realtà, ai loro legami con gli altri ragazzi, alla loro disponibilità e a quella delle famiglie. Non è così scontato che un ragazzo considerato molto in gamba riesca a vivere bene una nuova situazione, staccato da alcuni dei precedenti compagni di avventura.

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

C'è da sottolineare che un buon lavoro in Consiglio di Zona, e in generale nella Zona, riesce probabilmente a evitare o ridurre di molto i rischi di gemmazioni per dissidi interni.

Una possibilità più semplice e già sperimentata è quella di aprire una nuova unità (non un nuovo Gruppo) che faccia riferimento a un Gruppo già esistente. La modalità più facile è l'apertura di un secondo Branco – Cerchio, cioè nell'età dove è più facile avere ragazzi da inserire e che permette di ampliare la base numerica del Gruppo (come meglio illustrato nel capitolo sul Mantenimento delle unità).

Questa scelta può essere valida anche nei piccoli centri, che non possono fare facilmente un collegamento con altri Gruppi per la branca R-S e la Co.Ca., aprendo il secondo Branco in un paese vicino, con l'inserimento poi degli L-C nel Reparto del paese originario del Gruppo. Può emergere una problematica in branca E-G per l'elevato numero di ragazzi/e per un'unica unità mista, risolvibile con due Reparti monosessuati paralleli se si vuole fare questa scelta coeducativa oppure con due Reparti misti piccoli.

Se l'apertura del secondo Branco-Cerchio avviene in un'altra parrocchia (per i Gruppi di città) o in altro paese (per i Gruppi di paese) si può anche avviare un processo che negli anni potrebbe portare alla nascita di un nuovo Gruppo.

Possibili nuove idee per la nascita di nuove realtà scout sono le seguenti:

- Aperture di unità collegate a più Gruppi.
- Ipotesi di aperture in realtà territoriali senza scoutismo, ragionate insieme tra i Gruppi vicini.

Ci sono zone di possibile espansione, si potrebbe non andare lì ad aprire solo con l'idea di rispondere a un bisogno del territorio perché questo metterebbe in crisi e a disagio i capi, ... c'è una disponibilità della parrocchia, ... perciò come Gruppi vicini si può cercare capi oggi non in servizio che si possono rendere disponibili e aprire un branco che ha più di un Gruppo come riferimento, .. così si va lì a rispondere ad un bisogno e si fa anche un servizio indiretto ai Gruppi, ... non si apre il gruppo ma si apre l'unità.

Per sviluppare lo scoutismo nelle grosse aree (quartieri cittadini o paesi) dove non c'è o per rompere l'isolamento di alcuni Gruppi (in periferia di città o di montagna), quando al momento non ci sono possibilità concrete per impostare progetti di apertura, si può comunque stimolare il desiderio di ragionare insieme tra i Gruppi Scout territorialmente più vicini, in vista di azioni per il futuro.

Inserimento dei ragazzi nei Gruppi

Gestione delle liste di attesa

Pare utile allargare l'esperienza già avviata da alcuni Gruppi – e valutata molto positivamente – che consiste nell'invitare a una riunione i genitori che chiedono l'inserimento dei ragazzi nel gruppo scout, da tenersi qualche mese prima dell'inizio attività.

In quell'occasione, i Capi del Gruppo possono presentare le attività e la proposta educativa dello scoutismo alle famiglie – soprattutto a quelle che non sono di provenienza scout –, chiarendo il tipo di impegno richiesto e aiutando quindi i genitori stessi, ad una scelta consapevole sull'attività extra-scolastica che può contribuire alla crescita dei propri figli.

Gli incontri potrebbero essere organizzati unitariamente tra Gruppi vicini territorialmente, in

modo da facilitare la raccolta delle richieste di iscrizione all'interno di una zona omogenea. Tale operazione consentirebbe anche di "dirottare" più facilmente le iscrizioni da un Gruppo all'altro, nel caso di liste d'attesa troppo lunghe e di un'indisponibilità, da parte di alcuni Gruppi, ad accogliere tutte le iscrizioni.

Questo sistema di raccolta delle adesioni avrebbe anche lo scopo di eliminare le liste d'attesa pluriennali (ove esistono). Ogni anno verrebbero convocati alla riunione solo i genitori che hanno fatto richiesta per l'ingresso dei propri figli nell'anno successivo.

La scelta andrebbe fatta solo tra i ragazzi i cui genitori hanno partecipato a quella riunione.

L'anno dopo, i richiedenti non ammessi possono essere interpellati per sapere se intendono ancora domandare l'iscrizione per il nuovo anno, pur non avendo la precedenza sui nuovi richiedenti, se non a parità di condizione riguardo ai criteri generali.

Le liste d'attesa potrebbero essere gestite unitariamente tra Gruppi vicini (con il coordinamento della Zona), così da favorire comunque l'inserimento dei ragazzi in un Gruppo Scout anche se non corrispondente a quello scelto inizialmente dalla famiglia.

In questo modo, si evita che i genitori dei ragazzi non ammessi – soprattutto quelli che non provengono dal mondo dello scoutismo – si sentano abbandonati nella ricerca di un nuovo Gruppo.

Criteri generali per l'accettazione della richiesta di iscrizione

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

Equilibrio di età e sesso nelle Unità

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

Azioni di promozione per l'inserimento dei ragazzi

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

In alcuni Gruppi sono già state attivate alcune modalità:

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

Situazioni svantaggiate

Le richieste da parte di ragazzi disabili (che di solito arrivano ai Gruppi senza ricerche particolari) sono da accettare nella misura in cui sono realmente gestibili da parte delle staff di Unità e del Gruppo.

È da verificare la tendenza a “mandarli agli scout” senza reali motivazioni.

C'è anche il problema delle situazioni svantaggiate non dichiarate: il cucciolato è un momento di prova importante, soprattutto per queste situazioni, ma poi è necessaria un monitoraggio continuo per verificare se la permanenza di certi ragazzi è davvero vantaggiosa per loro stessi, oltre che per l'Unità.

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

Analisi quantitative e qualitative per la comprensione dei fenomeni di sviluppo associativo

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

Si ritiene opportuno sottolineare che in qualsiasi momento è utile e necessario affiancare all'analisi dei dati quantitativi, che possono essere estratti dai censimenti e forniti già elaborati dal Nazionale e dalla Regione, l'analisi dei dati qualitativi, che possono solo in parte essere desunti dai censimenti e possono essere integrati solo dalle Zone e dai Gruppi, conoscendo questi meglio la realtà locale e le scelte fatte nei vari anni dalle Co.Ca. e dalle Zone stesse.

Questa integrazione appare indispensabile per interpretare correttamente i fenomeni intervenuti negli anni e per valutare la positività o meno delle prassi attuate e la diffusione di quelle positive tra esse.

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

Un esempio di tali strumenti può essere quello qui riportato da ripetersi per ogni singola branca e per anni o periodi di anni a piacimento, inserendo gli eventi significativi accaduti tra un anno e l'altro o nel periodo indicato.

Eventi significativi	CAPI		unità	cens. 2008			Eventi significativi
	Gruppo			censiti	var.cens.	% variaz.	
Riacquista la diarchia	XX 102	M		5	-	-	Si sposta nella Parrocchia xy
		F	1	5	- 1	- 16,7	
		AE		1	-	-	
		N		11	- 1	- 8,3	

					CAPI		
unità	cens. censiti	2009 var.cens.	% variaz.		Gruppo	93- 2005 var.cens.	% variaz.
	4	- 1	-	20,0	XX 102	M - 3	- 42,9
	5	-	-			F -	-
	1	-	-			AE -	-
1	10	- 1	-	9,1		N - 3	- 23,1

(Allegato 1)

Da “Documento per il Consiglio Generale 2006” della Commissione Sviluppo dell’AGESCI Nazionale

1.1 Premessa storico politica sul tema (dalla stampa associativa)

Volgendo lo sguardo al passato, attraverso la lettura dei documenti generosamente raccolti dal Centro Documentazione, emerge come il tema dello “Sviluppo” non sia mai stato affrontato in Associazione in maniera analitica e completa dal 1974 ad oggi.

Nella stampa associativa si possono ritrovare, infatti, articoli che affrontano singoli aspetti legati alla problematica dello sviluppo, ma per ritrovare una seria, globale e cosciente analisi della stessa bisogna andare indietro fino a documenti ASCI degli anni ’60.

È dell’ottobre del 1964 una raccolta di esperienze relative ad un “piano di sviluppo cittadino sullo scautismo”.

In questo documento si prospetta un progetto per l’apertura di nuovi Gruppi cominciando dall’apertura di “squadriglie aperte”.

Si tratta di un piano analitico che da ottobre ad aprile prevede prima il coinvolgimento di capi esperti ma lontani dal servizio, quindi una serie di incontri con genitori, enti pubblici, parrocchie e scuole, la formazione di capi nuovi, la presentazione dell’iniziativa sulla stampa locale e per finire l’apertura delle nuove unità.

Si tratta, sostanzialmente, di un piano datato, forse difficilmente applicabile alla realtà di oggi ma dal quale si può prendere qualcosa di buono, quantomeno, nella sua unitarietà, lo spirito di iniziativa, il coraggio, la progettazione ed il coinvolgimento del territorio, temi che ritornano, però separatamente, in Associazione fino ai giorni nostri.

A Reggio Emilia, nel 1969, l’ASCI organizza un convegno dal titolo “Presupposti, possibilità e condizioni per la penetrazione e lo sviluppo dello scautismo nelle periferie, nelle zone di recente inurbamento e nei piccoli e medi centri italiani”.

In questo caso è curioso riscontrare alcune similitudini tra i dati emersi nel Convegno e quelli emersi dall’intervista promossa dall’odierna Commissione sviluppo.

A distanza di quasi quaranta anni, tra le difficoltà / ostacoli allo sviluppo dello scautismo vi si può ritrovare il turn-over e l’insufficienza dei capi ed il dare troppo peso, nell’apertura dei Gruppi, a fattori tecnici e formali (oggi parliamo di “burocrazia associativa”) a discapito dei fattori sostanziali; tra gli strumenti da valorizzare, ancora una volta, emerge la cura delle relazioni con il territorio, le istituzioni e le parrocchie.

Curioso appare anche uno sguardo sull’esperienza delle “squadriglie libere” provata in quegli stessi anni nella provincia di Padova.

Anche in questo caso si possono trovare somiglianze con quanto emerge oggi dalle aperture di nuovi Gruppi.

Dal 1966 al 1968 sono state aperte 21 squadriglie, prevalentemente nelle zone cittadine di nuova costruzione o in piccoli paesi.

Nella maggior parte dei casi l'iniziativa appare nata da un "invito" e non dall'iniziativa di Gruppi o Zone esistenti, non c'è stata alcuna progettazione ma i risultati finali sono stati buoni ed hanno portato all'apertura di nuovi Gruppi.

Tornando all'AGESCI e alle varie riflessioni associative succedutesi fino ad oggi, vanno segnalati alcuni punti che sembrano ritornare di continuo e costituire quindi luoghi, modalità ed atteggiamenti imprescindibili per affrontare la problematica dello sviluppo.

Tra le altre appaiono maggiormente importanti la PROGETTUALITÀ e la "PRESENZA NEL TERRITORIO" intesa come cura delle relazioni con le varie entità territoriali (da quelle istituzionali a quelle ecclesiastiche, da quelle associative a quelle sociali) ma anche come "azione – attivismo politico" (essere più vicini alla gente, prestare più attenzione ai bisogni ed all'emarginazione).

In altre parole sembra emergere, un po' come nell'ASCI del 1964, la necessità di progettare interventi di sviluppo, instaurando relazioni privilegiate con i protagonisti del territorio, per rispondere alle esigenze dei giovani e della società che ci circonda.

Dalla stessa documentazione emerge, però, anche come la suddetta azione di sviluppo rischia di non funzionare se non si tiene conto di uno degli ostacoli più grossi che spesso si incontra, quello dell'"autoreferenzialismo" associativo (di Zona, di Gruppo) cioè quella forte tentazione di vivere solo sulle proprie certezze, guardando a quanto coltivato, difendendo quanto ottenuto, di fatto perdendo quel coraggio e quella lungimiranza che insegniamo ai nostri ragazzi e che costituisce un ingrediente importante per andare avanti.

In sintesi :

Il tema dello sviluppo, inteso in senso "demografico" e di diffusione dello scautismo nel territorio è legato principalmente agli anni '65/'70 (due lavori ASCI dedicati espressamente all'argomento), un contributo di G.Lombardi e anche attenzioni di Consiglio generale sfociate in due mozioni/allegati.

In Agesci questo tema si è poi declinato nel tempo in più "filoni" aggregati (cerco anche di mantenere un ordine cronologico...) come :

- la presenza nel territorio, come primo germe di una presenza sociale e pertanto di significato "politico"
- il servizio extrassociativo, OdC/AVS come concretizzazione e testimonianza a R/S
- la presenza nelle emergenze (epc), dal terremoto del Friuli...ai Balcani (non solo EPC!!)
- l'educazione alla politica, tema ripreso con costanza e coniugazioni aderenti alla realtà del paese e dell'Associazione (documento 1988 e seguenti...)
- i compiti e le funzioni della struttura "Zona", inventata negli anni '80 e seguita "a distanza" fino al Convegno del settembre 2005 vedrà negli Atti in pubblicazione il

- tema riletto a oggi..., e infine
- le “nuove frontiere” che hanno animato due progetti nazionali e che inglobavano al contempo le nuove marginalità ma anche il discorso del Sud (v. Istanze e Meridione)
 - a riflessione pedagogica (es calo dei censiti) che negli ultimi sei anni si è interrogata sulla validità del Metodo per attrarre ragazzi in età E/G ed R/S.

1.2 Nuovi iscritti e nuovi gruppi nell'Agesci

I dati quantitativi sullo sviluppo 'Agesci sono noti (vedi per tutti M.Crippa in “Analisi della consistenza associativa dal 1994 al 2003 in 30 anni di Agesci - Servire 2/2004: Nell'arco dei trent'anni di vita dell'Agesci, lo scautismo italiano è cresciuto quasi una volta intera la sua consistenza di base. Durante questo periodo tuttavia il numero delle componenti associative ha raggiunto livelli anche superiori a quelli attuali, disegnando una parabola, la cui fase discendente si registra a partire dai primi anni novanta.....Nei trent'anni l'Agesci ha raggiunto un equilibrio di generi (maschi e femmine) che nessuna altra organizzazione sociale, né tantomeno giovanile, può vantare in Italia: un rapporto quasi pari a tutti i livelli che ...pure, è stato perseguito con una politica associativa più attenta agli aspetti educativi e pedagogici e meno a quelli numerici. L'altro aspetto qualificante è rappresentato dalla crescita continua e diffusa dello scautismo al sud, in tutte le Branche ma in particolare in branca R/S, dove la proposta associativa „getta le basi per la continuità associativa. Un grande successo numerico dello scautismo in tutto il Paese per quasi vent'anni, poi la svolta con i primi segnali di calo dei ragazzi e delle unità. I Gruppi diventano più piccoli ed incompleti...specie in tre Regioni: Lombardia, Lazio, Liguria..., specie nelle aree metropolitane ...I ragazzi stanno in unità che calano di numero...mentre le cm, unità capi diventano più numerose....Il rapporto del numero di ragazzi per ogni capo continua a diminuire e la quota totale dei capi sul totale dei soci continua a crescere. Il calo più sensibile in valore assoluto riguarda la Branca E/G mentre in percentuale è la Branca R/S a pagare....” Tale scenario, analizzato in varie occasioni (per tutti l'indagine del 1998 del Comitato centrale), sembra trovare una inversione di tendenza negli ultimissimi anni in particolare relativamente alla branca L/C ma non crediamo si possa parlare di tendenza consolidata. L'indagine del 98 focalizzava le ragioni degli abbandoni in due principali categorie: “la concorrenza di altre attività” e la attività “noiosa o ripetitiva o troppo chiacchierata”. Partendo da considerazioni di questo tipo c'è chi trova la causa in una sorta di mancanza di motivazione forte da parte dei giovani capi o dei capi in genere, aumentata proprio dalla necessità di “non poter dire di no” alla pressante richiesta delle famiglie italiane. I dati di ricerca naturalmente non ci permettono di arrivare a queste considerazioni; ma a noi pare che non si debba né possa tener conto né delle cause individuali (es il calo della motivazione) né di quelle troppo generali (es il calo delle nascite in una situazione in cui lo scautismo mediamente non copre più del 2- 3% della popolazione potenziale di riferimento). Ci sembra più utile concentrarsi su due cause: una di tipo strutturale (che riguarda tutto il volontariato e l'associazionismo e che non può essere modificata da noi) che risiede sostanzialmente nel

cambiamento del rapporto di lavoro e di studio; l'altra di tipo culturale ed educativo e che riguarda sintesi pedagogico-antropologica con cui lo scautismo si esprime e si racconta; quel modo, storicamente determinato e fatto di parole e fatti, atteggiamenti e comportamenti con cui lo scautismo viene percepito, presentato e vissuto. La sintesi attuale (nata con i grandi dibattiti della fusione AGI-ASCI) dopo vent'anni merita forse qualche aggiornamento; se la nostra offerta di valori resta intatta, cambiano però le modalità con cui quei valori vengono proposti e percepiti dai nostri interlocutori: questo lavoro, costantemente in fieri, merita periodicamente sforzi di ridefinizione rigorosa, collettiva e possibilmente originale specie nella fase di grande cambiamento.

Facciamo queste considerazioni (riprese sinteticamente dall'articolo "30 anni di scautismo" di D. Brasca, R. D'Alessio, S. Blanco nel suddetto numero di Servire) per sottolineare la finalità di lungo periodo e la necessità oggi di una riflessione sullo sviluppo associativo: lo sviluppo è infatti la cartina al tornasole del successo di una proposta o di una sua difficoltà.

Ma le considerazioni sulle cause che facciamo hanno un riflesso anche di tipo strategico: i fatti strutturali richiedono solo capacità adattiva; le altre, di tipo pedagogico ed educativo richiedono un forte investimento ed un atteggiamento proattivo, dipendendo in gran parte da noi stessi.

(Allegato 2)

Da "Atti Convegno Zone" settembre 2007, pag. 10.

LA PROMOZIONE DELLO SVILUPPO QUANTITATIVO E QUALITATIVO

Le politiche territoriali e i rapporti di rete

Parlare di promozione dello sviluppo quantitativo e qualitativo può trarre in inganno, riconducendo il tema principalmente alla politica di ampliamento, con apertura di nuovi gruppi o unità. In realtà il tema è molto più ampio e complesso, poiché significa anche andare alla ricerca di nuove forme per poter incidere sia sul piano educativo e formativo che su quello dell'essere protagonisti nella costruzione della società in cui viviamo.

Va da sé che con questa visione la nostra attenzione non solo si deve concentrare sull'interno della associazione ma anche sul versante esterno alla ricerca di modi di coinvolgimento, individuando regole per poter lavorare insieme.

Il convegno quadri del 1985 diceva, già in modo inequivocabile, come la presenza e l'azione nel territorio secondo la nostra specifica missione educativa, facesse parte della natura e del modo di essere della nostra associazione. Tale presenza non era qualcosa di facoltativo ma un elemento specifico della nostra identità e della nostra azione, una presenza non per "chiedere", non per "dire" ma per "essere".

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

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

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

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

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

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

rapporto sia sul piano politico, sociale, che ecclesiale.

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

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

Lo sviluppo quantitativo è una specifica competenza della Zona e non va inteso come una moltiplicazione a tutti i costi e nemmeno come modo per contare di più in quanto siamo di più. Lo sviluppo va inteso come servizio, come una offerta di educazione che dia aiuto per crescere alla realtà territoriale in cui si opera. Abbiamo sperimentato un’esperienza educativa affascinante e siamo desiderosi di offrirla a quanti più ragazzi possibile.

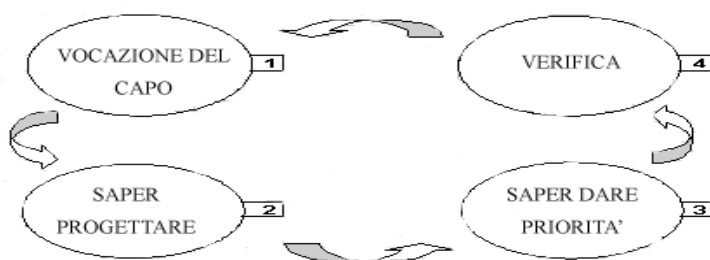
Con questa visione è indispensabile che la Zona abbia un progetto specifico nel quale identificare come e dove si vuole muovere: in quale contesto del territorio, verso chi (gli ultimi, gli emarginati...), ascoltando le esigenze delle Comunità Capi e del territorio, avendo l’attenzione che oggi viviamo in una realtà multietnica e multireligiosa, ...

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

(Allegato 3)

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

Stile di fondo della vita di Co.Ca.



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

1 – Per vocazione del Capo si intende la capacità del singolo di scoprire il proprio progetto di vita, di persona e di Capo. Questa consapevolezza permette di partire da un clima amicale con i Capi della propria comunità per capire, in seguito, che l'agire crea un legame di responsabilità nei confronti di coloro con i quali si sta camminando. Questo vale per i capi unità rispetto ai loro ragazzi; per i componenti della Co.Ca. in senso reciproco; per il Capo Gruppo rispetto ai 'suoi' Capi.

Insomma il Capo si assume una responsabilità nei confronti di chi educa, sia esso ragazzo o capo; affronta questa relazione non solo in modo entusiasta ma anche consapevole e competente (intenzionalità educativa); allo stesso tempo cresce e la crescita di ciascuno è ricchezza per tutti.

2 - Saper progettare consiste nel definire pochi obiettivi chiari e concreti; nell'individuare i tempi e i modi necessari per realizzarli.

Il progetto è sia individuale (Progetto del Capo) sia comunitario (Progetto Educativo). Questa modalità di procedere dovrebbe diventare abituale anche per le attività di unità; uno stile nel fare le cose che servono, per evitare perdite inutili di energie e di tempo; per lavorare in sintonia con gli altri (staff, gruppo, Co.Ca.) senza disperdersi.

3 – A questo punto diventa fondamentale saper dare priorità, distinguere quello che è necessario per realizzare il progetto da quello che è accessorio, meno importante.

Le scelte da operare dovrebbero essere chiare e semplici, non semplicistiche; così pure il modo di proporsi come Capi e come gruppo.

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

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

Effettuare questo “giro”, cioè usare questa modalità di lavoro consapevole, permette di affrontare una nuova situazione ad un livello di maturità, personale e comunitaria, maggiore; rimotivare il cammino che resta da fare.

Questo “stile di fondo” vale anche per la vita di staff e, fatte le debite proporzioni, per gli altri livelli associativi, primo fra tutti la Zona!

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





agesci lombardia

Sommario

Per fare un albero ci vuole...un germoglio

pag. 3

Crescita e sviluppo

pag. 5

Action pour la Croissance

pag. 15

Sviluppo in Italia

pag. 17

*Domande dai dati dei
censimenti regionali*

pag. 19

Esperienze significative

di sviluppo e mantenimento

pag. 33

Sintesi di lavori di gruppo

pag. 53

Lo sviluppo associativo

pag. 57

*Prospettive di lavoro
futuro per le zone emergenti*

pag. 63

Ricettario

pag. 65

Vademecum sviluppo

3° edizione

pag. 71



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

Progetto grafico e videoimpaginazione
Beatrice Moraschi
Foto Matteo Bergamini

Stampa
Graphic World snc, Fizzonasco MI

Rivista di cultura ed educazione scout
periodico mensile
anno XXXI - numero 1 - luglio 2010
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