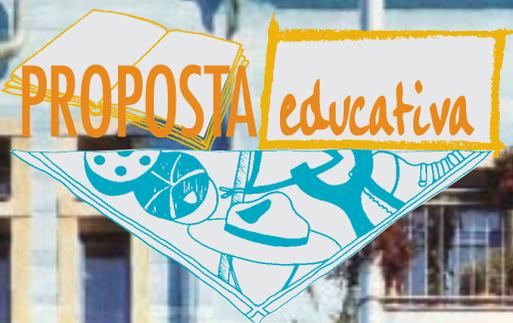


SCOUT

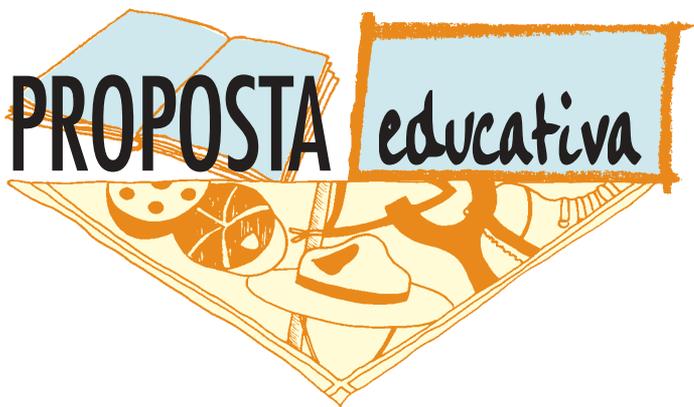


Vivibilità delle strutture

**PROPOSTA
EDUCATIVA**

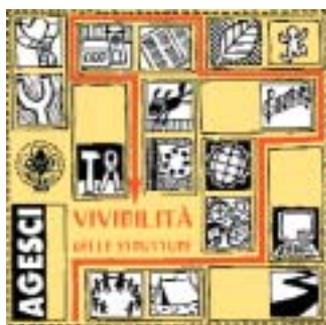


Anno XXIX - n. 14
22 aprile 2003 - Settimanale
Spedizione periodico in abbonamento postale legge 662/96 art. 2
comma 20/c - Poste Italiane
DCO/DC - BO



Sommario

| | | | |
|-------------------------------|---|--|----|
| EDITORIALE | Davanti a una birra | Stefano Costa | 3 |
| VIVIBILITÀ DELLE STRUTTURE | Settimana tipo | Paola Incerti | 4 |
| | Il "Capo Truman Show" | Federico Toth | 6 |
| | J'ACCUSE! Contro lo scoutismo burocratico | Paolo Natali | 7 |
| | Di' anche tu la tua | I lettori | 9 |
| | Uomini e limoni | Mario Moioli | 11 |
| | Giochiamo con le strutture | Betty Fraracci | 13 |
| | Zona, regione, Centrale | Graziella Landi | 14 |
| | Salvagente e salvacapi | Mattia Cecchini, Teto e Nat | 15 |
| | Un Rimedio: il Progetto del Capo | Graziella Landi | 17 |
| | Giano bifronte, la Zona | Anna Cremonesi | 18 |
| | Una Regione possibile | C. Sapigni, P. Zoffoli, d. D. Manduchi | 20 |
| | Strutture per l'educazione, il Nazionale | Nellina Rapisarda, Piero Gavinelli | 23 |
| | Proposte oscene | Mattia Cecchini | 25 |
| | Il mondo fuori dal gruppo | Paolo Martari | 27 |
| | Settore Nautico e vivibilità associativa | Marcella Siri | 28 |
| | Partecipazione associativa come fraternità | Lucia Quaglia, Marco Ghiberti | 29 |
| INSERTO | EVENTI DI PROGRESSIONE PERSONALE R/S | | 31 |
| | Formazione, spugne e paperette | Gabriele, Marco, Max | 35 |
| | Zone e sviluppo | Roberto D'Alessio | 37 |
| | La Zona si progetta | Paola Stroppiana | 39 |
| | Zona - formarsi | Marco Pietripaoli | 41 |
| | La Fo.Ca. dà i numeri | Daniela Ferrara, Stefano Pescatore | 43 |
| | Un impegno costante EPC e strutture | Arturo Laganà | 45 |
| BRANCA L/C | La branca L/C fa rifornimento | P. Lori, F. Silipo, T. Micale | 47 |
| BRANCA E/G | L'impresa | Cesare Perrotta | 49 |
| | Percorso verso il Campo 2003 | | 51 |
| BRANCA R/S | Quando lo scoutismo si incontra con la musica | Azzurra Ruggeri | 54 |
| NAUTICI | Jamboree? Un'esperienza fantastica! | Stefania Martiniello | 55 |
| INTERNAZIONALE | Route in Polonia | Clan "Soleluna" Riolo Terme 1 | 56 |
| UNO SGUARDO FUORI | L'anno dell'acqua | | 59 |
| | Don Tar | Paola Dal Toso | 61 |
| POSTA | | | 62 |
| ATTI UFFICIALI | | | 64 |



RUBRICHE

Comunicazioni, articoli, foto, disegni e materiali vanno inviati a: **Redazione SCOUT PROPOSTA EDUCATIVA**, c/o Agesci, via Rainaldi 2 - 40100 Bologna

Indirizzo e-mail: pe@agesci.it

Capo redattore: Stefano Costa

In redazione: Sergio Bottiglioni, Mattia Cecchini, Davide Dellai, Federica Fasciolo, Elisabetta Fraracci, Paola Incerti, Graziella Landi, Maria Manaresi, Paolo Martari, Mario Moioli, Paolo Natali, Francesco Silipo, Federico Toth, Marco Zampese.
Vignette liberamente elaborate da Altan a cura di Sergio Bottiglioni
Grafica: Giovanna Mathis e Gigi Marchitelli

Davanti a una birra

Stefano Costa

*Fosse per me questo numero sarebbe l'occasione per dare un po' una scossa. Per far discutere l'associazione su temi che ci scaldano davvero. Per far interagire quello che i capi si dicono davanti a una birra (facendo fuga da riunione di Coca), e quello che viene declamato alle sessioni del primo tempo. E per creare dibattito ci vorrebbe una tesi forte (le strutture sono invivibili, miglioriamole; troppe risorse ai livelli intermedi per mantenere l'apparato, ritorniamo ad investire sulla missione originaria dello scautismo), e domande chiare (spendiamo bene il nostro tempo? Ci formiamo a tutto tondo?), provocatorie (ma i quadri sono rappresentativi? siamo malati di riunionismo?), liberatorie (titolone: basta con le riunioni! oppure: Altro che democrazia associativa, l'Agesci è totalitaria)". **Un capo della base***

Che per il capo medio dell'Agesci le strutture, con le diverse riunioni ed incontri che da esse derivano, siano un peso, non c'è nessun dubbio; molti le considerano, oltre che pesanti, anche dannose, molti cercano semplicemente di evitarle il più possibile. Mai come su questo tema ci siamo scaldati in Redazione, divisi su due posizioni:

- I **critici**, portavoce dei capi giovani ed oppressi dai seimila impegni, senza quasi più una vita "normale" al di fuori dell'associazione
- Gli **ortodossi**, consapevoli dell'importanza di un lavoro di rilancio e coordinamento che solo dalle strutture può venire... guarda caso tutti capi con una esperienza vissuta di buon funzionamento della macchina associativa.

Abbiamo così creato un numero che, a partire da una analisi critica dei problemi più frequenti, arrivi ad offrire ai capi alcuni **spunti di soluzione pratica ed alcuni stimoli**, anche provocatori, per un rilancio del modo di vivere e di essere struttura in Agesci...

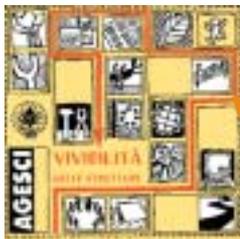
perché una cosa è certa: così le cose, in linea di massima, non vanno tanto bene e serve impegno e coraggio per qualificare l'offerta formativa, perché quello che dalle strutture è "offerto" ai capi sia davvero a loro utile, sia davvero di "sostegno", e non un appesantimento.

Per questo, oltre ad alcune idee pratiche, abbiamo raccolto esperienze di Zona e Regione ben funzionanti per offrirne a tutti l'esempio.

A questo numero ha poi contribuito in maniera consistente il **livello nazionale**: la Commissione nazionale "Partecipazione Associativa", la pattuglia nazionale PNS ed EPC, i nautici, con articoli che illustrano problemi e soluzioni, ed in particolare la Formazione Capi, con diversi articoli che trattano la situazione attuale ed ideale della Zona.

Ne è risultato un numero anche "fisicamente" robusto, come a simboleggiare che appena trattiamo il tema delle strutture, perdiamo leggerezza e diventiamo pesanti, forse però anche a testimoniare che questo tema, in fondo, ci sta a cuore, che, in fondo, capiamo l'utilità di un assetto democratico, di una formazione permanente, di un coordinamento che uniformi la proposta educativa a livello regionale e nazionale... solo vorremmo che tutto fosse più vivibile, più in stile scout: **breve, efficace, intenso, utile, che rende protagonisti, che lasci un segno...**

Speriamo che questo numero serva ai capi critici per impegnarsi a vedere gli aspetti utili, e ai capi ortodossi, soprattutto a chi ha responsabilità di quadro ai diversi livelli, per mettersi in discussione e cambiare in meglio le cose... davvero qui non rimane che augurarci tutti: Buona Strada! 🌞



Settimana **tipo**

Paola Incerti

L**ui:** *Cara ti amo tanto però... Lunedì pomeriggio non ci possiamo vedere perché faccio la verifica in Consiglio Capi... di sera no perché c'è Co.Ca... No, martedì pomeriggio c'è riunione di staff, come sempre del resto... di sera forse, no proprio questa volta non posso mancare al Consiglio pastorale... Mercoledì sai benissimo che il mercoledì non si tocca perché nel pomeriggio approfitto per fare un po' di sport con quelli del clan e la sera debbo andare a letto presto. Ti ricordi che mercoledì scorso sono stato alla riunione di Zona e poi come ero ridotto il giorno dopo? Giovedì potrebbe anche andare se non fosse che il pomeriggio c'è riunione di alta e la sera debbo assolutamente finire le visite alle famiglie... Venerdì, ecco venerdì pomeriggio dopo la riunione del Vangelo, però in pratica si fa sempre tardi, è meglio di no. Di sera c'è la circoscrizione, sono già mancato l'altra volta... Sabato pomeriggio se non preparo il programma del gioco nei dettagli va a rotoli, poi più tardi si parte con l'alta e domenica ci raggiunge il reparto.*

Lei: *(Se è una santa) – Va bene caro.*

(Se è un po' tonta) – Va bene caro.

(Se se ne frega) – Va bene caro.

(Se è normale) – Anch'io ti amo, ma va a fa...

Anche perché in quel mese dove c'erano solo quattro domeniche: in una, uscita di reparto – in una Assemblea regionale e in una, incontro Zonale delle alte sq. – in una, uscita di spiritualità delle Co.Ca. e in una, volendo, ci sarebbe stato un interessante convegno sulla stampa associativa, organizzato a Roma dal centrale.

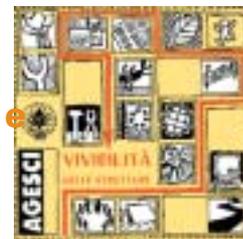
* * *

Si facciano manifestazioni in piazza! Vogliamo uno scautismo dal volto umano!

Note: Lo scautismo è un gioco semplice (B.-P.)

*(Attilio Favilla **Organizzarsi per sopravvivere, se no succede che...** in "Sei mai stato a Valdisteccoli")*





Come avrà fatto lui a trovare la morosa se le sue settimane hanno questi ritmi? A quanti anni ha finito l'Università? Ha degli amici? Qual è l'ultimo film che ha visto? Come fa ad essere ancora in Associazione?

A volte si ha davvero l'impressione che il servizio chiedi troppo ai capi, che sia a tempo pieno, che non conceda altri spazi. Ci sono altre forme di volontariato, anche in campo educativo, che non coinvolgono in modo così totalizzante la vita delle persone, pur offrendo un servizio di buon livello. Se un capo volesse accogliere tutte le proposte e tutte le sollecitazioni che gli arrivano, forse la sua agenda sarebbe ancora più piena di quella del capo di Valdistingoli.

Proprio per questo nelle Comunità Capi si assiste spesso ad una sorta di scontro fra chi sostiene la necessità e la validità di partecipare alle occasioni di incontro, di confronto, di formazione che l'Associazione ai suoi diversi livelli offre e chi pensa di non avere più tempo da spendere, con i ragazzi sì, ma poi non chiedetemi di partecipare agli incontri di branca, ai convegni metodologici, alle assemblee.

Duri e puri, si deve partecipare a qualsiasi costo, o piuttosto flessibili e possibilisti, qualcosa si può anche tralasciare. "Professionisti della partecipazione associativa" o accesi sostenitori de "l'importante è stare con i ragazzi"?

Consapevole che non esiste un unico modo di essere capo e che ogni storia è diversa dalle altre ecco alcune riflessioni in ordine sparso, senza la pretesa di poter "quadrare il cerchio".

I ragazzi sono la ragione ed il fine del nostro fare servizio, cerchiamo di lasciare il mondo un po' migliore di come l'abbiamo trovato occupandoci con cuore, cervello e coraggio dell'educazione delle nuove generazioni.

I ragazzi mettono a nudo le nostre debolezze, le nostre fragilità, con loro è molto difficile barare, mancare di autenticità.

I ragazzi chiedono il nostro tempo, la nostra presenza, non si accontentano di un capo a metà.

Anche il nostro io ha bisogno di tempo, di momenti di pausa, di riflessione, di approfondimento, di silenzio. È difficile dare se manca un momento in cui si riceve, si fa il pieno, ci si ricarica, si ritorna alle ragioni, al perché del nostro essere capi, si sta un po' con noi stessi.

L'adulto ha necessità di percepire l'utilità di ciò che sta facendo, che il suo essere lì in quel momento serve a qualcosa, a qualcuno. Alcune utilità sono più facili da percepire di altre, sono di più immediata soddisfazione.

È difficile e faticoso intraprendere strade nuove, abbandonare ciò che si è sempre fatto, mettersi in gioco in qualcosa che non si conosce. Il confronto con gli altri ci costringe a ripensare il nostro agire, a rimmetterlo in discussione, a cercare mediazioni, punti di contatto, ad esercitare la virtù della pazienza.

Ci sono stagioni della vita che ci rendono più inquieti, più fragili, in cui la precarietà rischia di abbatteci, la mancanza

di punti fermi ci spinge ad affannarci ancora di più. Si possono vivere questi momenti come vagabondi, che non hanno una meta verso la quale dirigersi, oppure si possono affrontare da nomadi, che sanno che ogni meta, pur essendo tale, è provvisoria, che il giorno dopo ci apre a nuovi orizzonti ancora da scoprire.

A volte può essere doloroso, ma è bene guardarsi in faccia con indulgente sincerità. Un "non ho tempo per..." quanto "tempo per..." nasconde? Se diamo delle priorità abbiamo l'onestà di riconoscerlo. In quel momento quella forse era la cosa che ci serviva di più, ma non neghiamo, non con noi stessi. Non ho trovato il tempo per la Zona, il convegno o quant'altro, ma il tempo per la partita, la birreria con gli amici, un sonnellino pomeridiano sì. Se quel tempo lo trovo, forse in un altro momento potrò decidere di riempirlo diversamente.

Dietro ad ogni sì ci sono sempre dei no da dire. Se scelgo una cosa è perché rinuncio ad un'altra. Chi pensa non sia così, rischia la dissociazione. Voglio vivere la vita, non rincorrerla, accetto qualche limite, so di non potere essere dappertutto, con serenità "scendo" da qualche occasione, vado piano.

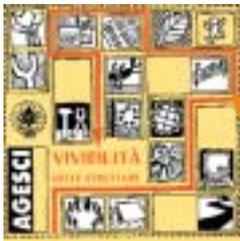
È possibile fare bene le cose se ci si sa organizzare. La prima forma di organizzazione è, a mio parere, essere nelle cose che si vivono con tutto se stessi, spendersi al meglio perché si percepisce l'unicità di quel momento.

Adesso sono qui e dedico a ciò che sto facendo le mie migliori energie. Credo sia questo il senso più pieno dell'ecomi, sono pronto.

C'è una pratica dell'educazione, un fare, ma c'è anche una riflessione sulla pratica, sull'agire educativo non meno importante e significativa. È così che è possibile fare tesoro dell'esperienza e trasmetterla ad altri.

Ed infine non innamoriamoci troppo del nostro ruolo, qualunque esso sia. C'è un Capo, il Signore di ognuno di noi, che ci chiederà conto del tempo che ci è stato donato. 🌞





Il “Capo Truman Show”



Federico Toth

Il modello ideale

Questo modello ideale è tale e quale il ‘Truman Show’: tutti sono cortesi e cooperativi, e vestono rigorosamente in stile Happy Days. Il capo Truman esce di casa sorridente e già sul vialetto incontra il Parroco pacioccone con la chierica da Fra Tac che con una pacca sulla spalla lo rassicura: “Non ti preoccupare della catechesi per la prossima riunione, ci ho già pensato io. Questa è la traccia. Buondi”. Al primo semaforo il capo Truman viene affiancato dallo scooter color rosa Barbie della sempre lieta aiuto capo reparto n. 8 (lo staff è naturalmente bello corposo: 4 capi brevettati, 5 aiuti, 2 tirocinanti, 2 AE - non si sa mai che uno vada in missione- e due rover in servizio, tremendamente in gamba): “Buongiorno Opossum Abulico – i totem nel Truman Show non sono meglio di quelli reali; anche nella fiction c’è del vero- ho già trovato il posto dell’uscita, ecco le chiavi e gli orari delle corriere. Smack”. La sera, alla riunione dei genitori non manca nessuno: i papà arrivano sorridenti tenendo per mano le rispettive consorti, fresche di parrucchiere. Mentre le mamme cotonate lanciano di loro iniziativa un paio di bans, i babbi si offrono per fare i maestri di specialità e per realizzare un filmino in costume sull’indimenticabile assedio di Mafeking.

Il modello reale

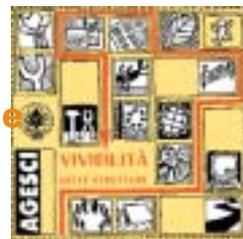
La vita reale non è poi tanto diversa. Anche qui il parroco ti aspetta di prima mattina sotto casa, e sfodera il sorriso maliardo che riserva per le prediche quaresimali: “le sedi come al solito le avete lasciate un porcile e all’adorazione eucaristica di ieri pomeriggio non ho scorto nessuno di voi camicie azzur-

I campi di formazione, i capi sempreverdi, gli incaricati di Zona, nonché la presente autorevole rivista concorrono a presentarci un modello ideale di capo Agesci.

re: potete trovarvi un’altra parrocchia”. Al semaforo affianchi il tuo unico, inossidabile, aiuto capo, ma lui fa finta di non riconoscerti affossandosi nel bavero della giacca e al verde sgomma via. Quando dopo lo chiami, spegne il telefonino. Quando infine si fa trovare, ricorre al suo celebre tono ‘lutto in famiglia’ (gli altri pezzi forti del suo repertorio sono: il raffreddato-tisico, ‘non sopravviverei all’uscita in tenda’; oppure la comunicazione disturbata con sottofondo di speaker della stazione, del tipo ‘ho vinto un viaggio a Londra e per due settimane mi faccio di nebbia’): ‘Uh, ti avrei chiamato io. Domani non ce la faccio proprio a venire a riunione. È che ho un esame tra tredici settimane e devo iniziare a ripassare. Attività? Davvero dovevo pensare a qualche attività? Io?’. La sera è prudente che Akela, munito di barba e occhiali finti, rincasi passando dalla porta sul retro: è l’unico modo per evitare l’imboscata del padre di Gigino, che in caccia si è rotto due denti mandando in frantumi la vetrata della stazione. Il padre imbufalito - l’assicurazione non si è ancora fatta viva - ha comunque provveduto ad intasare la segreteria telefonica di affettuosi messaggi: “Voglio parlare immediatamente col responsabile: sei tu o la ragazza cicciotta con cui ho parlato altre volte? E poi: chi diavolo è questo “La Chela”? Non avete dei nomi da cristiani? Voi scout siete una manica di idioti, altroché, questa è la volta buona che vi denuncio; comunque Gigino continuerà a venire ai vostri incontri, ma solo perché il sabato pomeriggio non lo voglio tra i piedi”.

Davanti allo stridente contrasto tra modello ideale e vita reale, il capo può reagire in modo diverso:

- a) ritira il mandato triennale e si dà all’alcool;
- b) compra in anticipo i calendari del 2004 e del 2005 e conta i giorni che mancano al maestoso party che darà per il suo addio all’associazione;
- c) lo stress gli stampa in faccia un perenne sorrisino isterico: questo ghigno (a mo’ di parsi facciale) lo aiuta a superare ogni difficoltà, e procede come un tank; tempo due anni diventa capo campo nazionale. ☀



J'ACCUSE! Contro lo scautismo burocratico

A volte ci sono avvenimenti che fanno pensare; bene, aver ricevuto una certa lettera mi ha dato molto da riflettere, poiché scoprire l'umanità delle persone che ti hanno cresciuto è un'esperienza tra le più importanti. Convinto che tale missiva possa essere letta in chiave edificante, e con il consenso dell'autore, desidero metterla in campo.

Paolo Natali

Caro Paolo, sono mancato dal gruppo scout per molti anni, e questa volta che mi sono deciso a ricominciare è forse normale che io abbia alti e bassi. Però in questo momento sono in un bel basso, e così vorrei sapere la tua opinione su alcune delle questioni che non mi quadrano. So che l'ex cucciolo a cui Akela sta mostrando il fianco ferito saprà capire che i tempi cambiano per tutti; e che la vita è fatta anche di questo.

Abbiamo fior di letteratura a sostegno del nostro metodo, siamo pronti a sguainare la spada in difesa delle nostre scelte, si levano dovunque cori di osanna per il nostro fondatore. Ma è mai possibile che siamo così pieni di noi stessi da essere diventati tutti pazzi? Nella nostra associazione nazionale abbiamo prodotto un sistema che scimmietta se stesso a tre livelli. Non c'è male, siamo il movimento giovanile più forte del mondo, possiamo permetterci pure un certo dispendio amministrativo. Se non fosse che alla base delle nostre convinzioni c'è una filosofia assai pratica: e invece, **produciamo carta su carta**. Quanti dei capi che hai conosciuto hanno mai letto almeno una volta tutto il castello di progetti che li sovrasta, un empireo

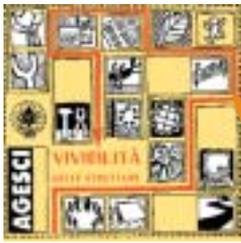


concentrico a sottendere l'universo cartaceo che dalla schedina di progressione personale di ciascun ragazzo arriva, cielo su cielo, al Progetto Nazionale redatto in diretta applicazione del Patto Associativo?

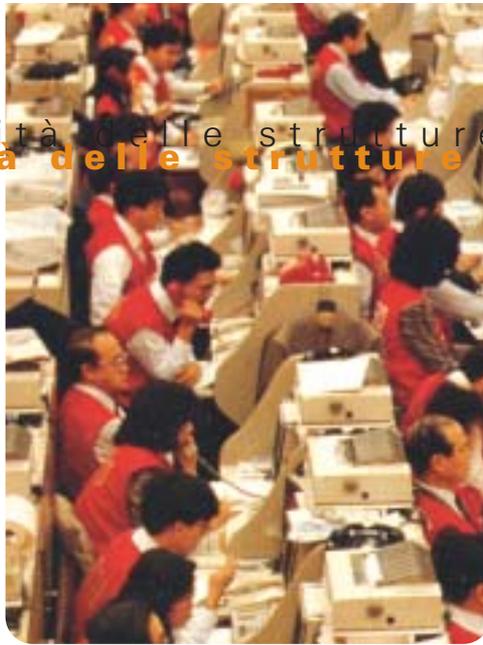
Io non mi sento pronto a sorreggere tutta questa struttura. Ogni giorno scopro l'esistenza di **almeno un progetto che avrei dovuto leggere, un convegno a cui avrei dovuto partecipare**, un termine educativo che mi è del tutto ignoto e che invece dovrebbe essere stato alla base della mia coscienza fin dai primordi.

E un povero capo, giovane o vecchio, sano o acciaccato, certamente proverà almeno per un po' a star dietro, con diligenza tendente all'assuefazione, al filo di Arianna nei labirinti di questo grande castello, fatto di incontri, assemblee, riunioni. Poi ti guardi allo specchio, la sera, e scopri di aver perso tempo. Invece di aver risolto i problemi, se ne sono aggiunti altri.

A Co.Ca. si chiacchiera e non si conclude nulla. Venti adulti che per la maggiore non hanno di meglio da fare che romperti l'anima rispetto a quello che cerchi di realizzare. Se tu fossi solo, ti muoveresti di più; in venti, è come fare il gioco delle



Vivibilità delle strutture



amebe, col risultato di essere più diseducativi della televisione. E poi si litiga, e ci si fa il sangue amaro. Trenta riunioni all'anno ti sei beccato: per parlare degli staff futuri, di impegni parrocchiali, dei problemi sentimentali di qualche tuo simile che si riversano nei suoi atteggiamenti invasivi, e chiaramente dei mille progetti da scrivere e non realizzare: serate mal investite.

Inoltre hai perso ben otto lunedì sera per andare a **riunione di Zona**, mangiare un po' di torta preparata a turno, **raccontare alla tua coscienza che questo è formativo**. E in più, **le assemblee e i convegni**: sono a due ore di macchina, non conosci nessuno, ti hanno fatto una testa così perché ci dovevi andare a pena di infiniti ricatti morali; quando arrivi trovi cinque grandi capi che fanno un lancio e due bans come se foste lupi e cocchi in uscita, poi siete in quattro gatti e per votare il bilancio si butta via una domenica di sole. Ancora una sera di fronte allo specchio: che hai fatto oggi? Con che faccia tosta racconti al tuo Signore di aver fatto buon uso del tempo che ti ha donato?

E ancora una volta, col viso mesto, ti rendi conto di esserti dimenticato un piccolo particolare: **i tuoi ragazzi**. Sono loro che devono crescere, non la pila di carta nell'armadietto di Co.Ca., né il volume del tuo quaderno scout (anzi dei tuoi quaderni scout, scommetto che ne hai almeno due e che i nomi dei tuoi ragazzi compaiono meno di una volta ogni due pagine, persi tra progetti, appunti di riunioni, attività anonime).

Ma non è tutto. Questa carta che produciamo costa. Costa a noi, perché le corse dietro ai censimenti annuali servono proprio a perpetuare lo spreco cartaceo, e costa all'ecosistema che tanto ci gloriamo di difendere. E non è solo la carta dei progetti che nessuno legge e qualcuno forse applica, ma solo nella periferia di un luogo sperduto: è perfino, beffa delle beffe, carta che ci mandano a casa come se noi avessimo voglia di leggerla. **E che noi magari leggiamo**, pensando perfino di far servizio anche così, di formarci. Ma una buona formazione presuppone che le persone sappiano a che cosa vengono formate. Quanti credi che conoscano il piano redazionale di Proposta Educativa? Poche mosche bianche. E ciò che scrivete - lo dico perché c'entri anche tu - i lettori potrebbero desumerlo da qualche testo scout di ben più alto livello. Poi permettimi un dubbio: a parte te, i capi che scrivono saranno più o meno tutti come me, cinquantenni con la pancia grossa e i pantaloni lunghi... **ma pensi che questi "formatori" parlino dello scoutismo attuale** o dei tempi delle Aquile Randagie? La realtà la conoscono davvero? Ma che formazione, leggi piuttosto i

giornali! Piero non verrà a chiederti del progetto regionale, e per lui la PP si fa contro gli alberi: piuttosto vorrà sapere dei no global, e delle posizioni degli scout in merito. Ti sembra che questo emerga chiaramente, dalla tanto lodata stampa associativa?

Piuttosto, **leggi testi scout**. E invece eccoli lì, in bella mostra alla cooperativa. All'università sei passato attraverso più di 20.000 pagine di studio, ma scommetto che non ne hai mai lette più di 500 sullo scoutismo, che non hai più di 3-4 testi scout in casa. Se li hai! E invece hai due quaderni e uno scaffale pieni di progetti belli, intensi, sudati... e forse mai letti.

Già, perché questa sera invece di leggere trenta pagine del *Libro dei Capi* devi andare a Co.Ca., lì sì che la tua formazione sarà preservata, lì davvero investirai il tuo tempo in discussioni utili... figurati che dobbiamo elaborare il punto "Io e il mondo" del *PEG nell'ambito della PPU, adattandolo ai nostri PU nell'ottica di gestire le singole PP in linea con il Progetto di Zona, il Progetto Regionale, il Progetto Nazionale che tanto bene riflettono gli obiettivi del Patto Associativo!* Senza dimenticare che in coda al discorso c'è un Piero che forse vuole anche giocare un po' con noi!

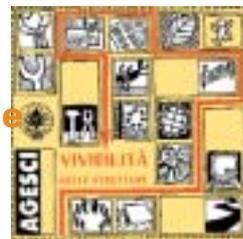
Parliamo poi della formazione non permanente, cioè quella dei **campi per capi**. Non li conosco per nome perché l'hanno cambiato già tre volte e non so se mi trovo più al passo coi tempi. Comunque sono ancora due, uno regionale e uno nazionale. Di una settimana! Sembrano fatti apposta per gli studenti fuori corso e i baby-pensionati: non si potrebbero fare più corti? Tu magari puoi sempre perché sei flessibile, io sono duro come il muro e non potrei mai per una settimana. Non si potrebbe dividerli in due o tre week-end? E poi non potrebbero essere più frequenti? Le liste d'attesa sono peggio che in Sanità, per far prendere Ugo ci ho messo un anno.

E ancora la nostra **coscienza politica**, di cui tanto sbandieriamo di avere una concezione innovativa e pratica: alla fine della fiera, risulta che non hai capito che posizioni abbia preso il Centrale, che diffidi di chiunque tu non conosca e faccia il quadro associativo nella tua Regione o peggio ancora al Consiglio Generale. Ma quando pronunciai la promessa, me lo ricordo bene, il mio capo reparto mi disse che ero entrato *nella grande famiglia degli scout*.

Spero che il Signore mi dia la forza di capire tutto ciò che non capisco.

Con affetto fraterno,

Giaguaro Penseroso ☀



DI' ANCHE TU LA TUA:

RISPOSTE DEI LETTORI AL DIBATTITO SUL TEMA DI QUESTO NUMERO

Riceviamo e pubblichiamo alcune opinioni sulle strutture arrivateci dai lettori sperando che la loro provocatorietà sia di stimolo per pensare e... ripensare... cose sempre migliori.

Zona - Credo che la Zona debba essere e sia ancora la più attuale tra le strutture Associative (nonostante tutto) per il supporto e la formazione del "capo medio", sia per la condivisione del territorio di riferimento, sia per la facilità di accesso da parte di tutti. È evidente come le altre strutture associative rappresentino dei limiti in tal senso. Detto questo, devo spiegare perchè non ritengo sia "utile" al "capo medio".

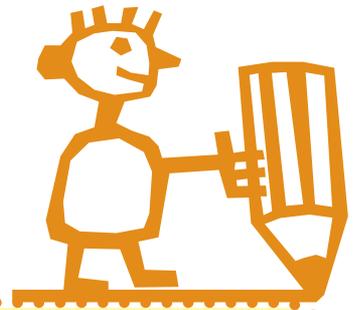
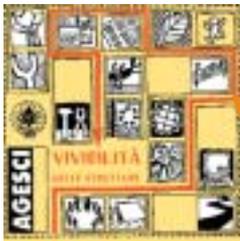
Un primo problema si potrebbe chiamare **Comitato di Zona**, e nello specifico credo non funzioni:

- sistema elettorale
- ruoli e incarichi
- comunicazioni interne/ unitarietà d'intenti

È fenomeno ricorrente e consolidato ormai nel corso degli anni che la disponibilità e la conseguente elezione dei quadri della Zona sia una farsa. Per un osservatore esterno si potrebbe definire come un evento che non ha assolutamente

te nulla a che fare con gli scout, con il loro stile e con il loro modo di fare. Dare la disponibilità in Zona è diventato ormai un accettare in modo rassegnato di andare a tap-pare un buco che nessun altro vuol chiudere, ma questo non è il modo in cui si parte per un'avventura o per una Route! Forse è il modo in cui il Lupetto parte non troppo volentieri per le Vacanze di Branco (anche se poi sappiamo che il Lupetto si diventerà!) Chi si propone come candidato non ha alcun avversario col quale confrontarsi, più che combattere; gli elettori non si pongono il problema di chi o cosa sia meglio (a fronte di 3 posti vacanti, c'è un'unica disponibilità!). Chi si candida non si presenta dicendo perchè vuol svolgere questo servizio (in Clan solitamente si fa!) e quali obiettivi si propone (l'importante è insegnare ai ragazzi a progettarsi!). Il gruppo stesso di persone che formano il Comitato di Zona non è minimamente amalgamato - troppo spesso si rischia di dover svolgere un servizio con qualcuno che ci sta pure antipatico, o addirittura non ci si candida proprio per questo motivo. Forse per qualcuno il discorso può suonare come "poco scout", ma io penso che l'empatia non sia una cosa poi così margina-





le, e sapere di buoni Capi che non danno la disponibilità al Servizio in Zona per poca sintonia con i membri del Comitato di Zona fa nascere delle perplessità sull'opportunità di pensare per esempio a creare Staff vere e proprie che si assumono l'incarico per un triennio, con tanto di progetto, programma, e armonia consolidata tra i membri. Altro problema/limite della Zona è legato **all'assegnazione delle cariche.**

Sicuramente conseguenza diretta del sistema elettivo sopra descritto, ha come risultato oltre alla poca sintonia tra i diversi membri, lo svolgimento di servizi senza le dovute competenze: Capi L/C che fanno gli Incaricati di Branca R/S, incaricati alla Formazione Capi che non hanno mai svolto esperienze in tal senso o comunque non hanno una specifica formazione, gestori della segreteria/cassa che fanno tutt'altro lavoro e di organizzazione/numeri/soldi /informatica non ci capiscono niente, Responsabili di Zona che fanno i Segretari della Zona, Assistenti sovversivi o anti-AGESCI Partendo con queste carte, cosa vogliamo offrire al "capo medio" della Zona?

Un ulteriore "bastone fra le ruote" per l'attività di Zona è dato dalla mancanza di comunicazione/stima/unitarietà di intenti tra i vari membri della Zona. Mi sembra comunque, oltre a tutto questo, che la Zona non sempre abbia chiara la sua funzione formativa, perdendo un sacco di tempo ed energie a risolvere problematiche logistiche/organizzative che forse sono solo di competenza.

Da evidenziare, secondo me, come **anche in seno alle Co.Ca. ci sia poca stima/valorizzazione del ruolo della**

Zona, forse perchè visti i problemi sopra descritti non svolge il suo servizio appieno. Certo è che sarebbe inutile riformare e riformulare la composizione e all'attività di Zona senza poi un supporto importante da parte degli Animatori di Co.Ca. e delle Co.Ca. stesse.

Regione: Struttura associativa di natura e scopo diversi, la Regione sta svolgendo un buon servizio ai capi della Lombardia. Mi sembra che la qualità della proposta di stampa associativa (AGESCILOMBARDIA) offra notevoli spunti e di buona qualità ad utilizzo del "capo medio". Anche la gestione degli eventi formativi, mi sembra valida ed efficiente. L'occasione del Convegno Regionale triennale è sempre molto arricchente e apprezzata, anche dal "capo medio". Potrebbe migliorare nella sua funzione politica a favore dello scautismo lombardo, trovando modi e strumenti per agevolare lo svolgimento delle attività (accordi con Regione Lombardia per utilizzo delle Zone Parco - Convezione per mezzi di trasporto regione lombardia etc...).

Ci sentiamo

Diego (un "capo medio") Brescia

Eventi regionali

Ricordo come noi, allora giovani Capo, affrontassimo con molta timidezza, un po' di timore e un po' di fatica (allora si andava a Milano) questi incontri dai quali ritornavamo cariche di entusiasmo, di idee nuove, di conferme nella scelta del nostro servizio. Ci sentivamo arricchite e privilegiate, ampiamente "ricompensate".

Ho visto spesso ripetersi questa mia esperienza nei giovani Capi con i quali sono ancora a contatto e so quale influenza hanno queste esperienze, quando sono positive, sulla qualità e sulla durata del loro servizio

Mi rattrista e preoccupa, invece, vedere Capi che ritornano da questi "eventi" annoiati, delusi, con la sensazione di aver compiuto un dovere senza averne ottenuto un "ritorno" utile per il loro servizio.

L'insoddisfazione, di solito riassunta nell'espressione: "troppe parole, solo parole" per dire la mancanza di idee forti, di concretezza, di proposte, non riguarda solo i contenuti. Spesso quello che delude di più è la **mancanza di stile scout** nel fare le cose e nel rapporto con le persone, Penso, allora, che **gli strumenti siano ancora attuali**, ma che qualcosa al loro interno vada cambiato.

L'efficacia del ruolo della Zona nei confronti del "capo medio" è strettamente legata alla presenza in Comitato di **persone significative**, motivate e "competenti", ma, in particolare, di un **Assistente** che sia prete e scout e che favorisca la crescita spirituale, essenziale sostegno per i Capi. (Meglio nessun Assistente che un cattivo Assistente) Buon lavoro e un cordialissimo Buona Strada!

Giovanna Materossi





Uomini e limoni

Utilità dei **progetti** e delle **riunioni**

V

Vi propongo una cosa. Per risparmiare tempo. Per evitarvi di uscire di casa, stasera fa pure freddo e piove... Vi leggo io la recensione dell'ultimo film di Almodòvar.

Mario Moioli

Così domani quando ne parlerete in Università farete la vostra solita figura, senza sforzi! Senza consumare la benzina o star lì a gonfiare le gomme della bicicletta per andare al cine. Senza star lì a vestirsi, magari alambiccandosi sull'abbinamento tra il colore del calzino e quello dei pantaloni. Evitando di incontrare gente che magari vi sta sulle scatoline, almeno il sabato sera. Evitando la fatica di accordarsi con gli amici sulla fila da scegliere, le poltrone da occupare. Evitando pure di vedere gli amici, tanto basta una telefonata per rimanere in contatto.

Vi propongo un'altra cosa. Litigate spesso con la vostra ragazza? Vedetela di meno, una volta a settimana. Magari per un gelato in centro dopo pranzo, alla domenica.

E poi... Avete problemi col vostro datore di lavoro?

Scegliete un contratto part-time! Stufi dei denti che si cariano per i troppi gelati della domenica pomeriggio? Fatevi

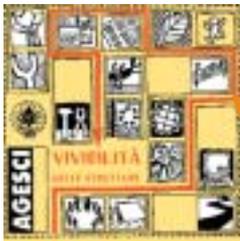
mettere una bella dentiera!

Ma che si ragiona così? Ditemi voi...

“Siamo uomini o limoni?”, chiedeva il mio Capo Reparto quando ci vedeva annaspere nella nostra insipienza, nel nostro scetticismo. Cercava di sottrarci dal torpore e dall'indifferenza, cercava di infondere il coraggio di fare e di sporcarsi le mani e pure i piedi, l'amore per le sfide e il piacere di fare scelte scomode, sì, ma che poi gratificano, illuminano.

“Limoni!”, si rispondeva con un allegro coretto, ma non era una risposta da caserma, ovvia. La si pronunciava ridendo, perché la provocazione era intelligente, sottile, sarcastica. E la si pronunciava perché capivamo che quello sprono era una promessa di un qualcosa di difficile e faticoso, ma che conteneva una scoperta possibile, il piacere del fare e mettersi alla prova, un lieto fine garantito contrattualmente.

Ora che sono Capo scout, come voi, mi capita di chiedere ai



Vivibilità delle strutture

miei ragazzi: “siamo uomini o limoni?”. Ed oggi lo domando anche a voi.

Che piacere c'è nell'ovvietà, nel facile, nelle furbie, nel cibo precotto? Io non ne vedo. Io amo le cose semplici, non facili, amo la complessità, non l'ovvio. **Amo i miei ragazzi.** I miei ragazzi non sono facilmente definibili, incasellabili. Non sono facili, sono problematici, e spesso hanno grattacapi che nemmeno capisco. È molto difficile entrare nel loro universo, conoscerli a fondo. I miei ragazzi sono complessi e io, se aspiro ad educarli, questo lo devo sapere. **E allora non posso fare loro proposte facili, prepararmi ed attrezzarmi con approssimazione, in tutta fretta, senza interrogarmi continuamente, senza cercare di capirli sempre di più, senza rincorrere i loro sogni, i loro desideri. Non posso farlo da solo, in fondo li vedo un paio d'ore alla settimana. Devo confrontarmi con chi ha su di loro un'impressione, un'esperienza, una prospettiva diversa dalla mia. E devo fare proposte che hanno un quadro di riferimento solido, un progetto pensato per ogni ragazzo, che guardi lontano.**

Una delle qualità essenziali dell'uomo, costruito ad immagine e a somiglianza di Dio, è la complessità, e se vogliamo educare uomini e donne di qualità non possiamo banalizzare, affrettare le analisi, coprire con il correttore le sfumature, operare soltanto sottrazioni, ridurre le dimensioni. Dobbiamo aumentare le nostre percezioni e conoscenze; occorre riflettere, esplorare nuove possibilità, condividere percorsi e strategie con altre realtà educative e non, strutturare e dare tempo al corso delle nostre azioni, irrobustire il nostro senso critico, progettare e riprogettare con un respiro ed una visione oltre quella del nostro cortile fiorito...

Ed allora, cari capi, dobbiamo partecipare a molte riunioni, incontri, assemblee, infrasettimanali e non. Ci tocca. È faticoso, è vero. Ma per progettare serve tempo, bisogna riflettere a lungo, confrontarci con altri progetti.

Questo è il punto. Sforziamoci di dare senso alle riunioni, di renderle sempre interessanti, di non sprecare un minuto, di gestire *cum grano salis* i conflitti. Ma non sottraiamoci alla

fatica di pensare, di costruire insieme, di superare la ristrettezza della preoccupazione per l'attività del prossimo giovedì... Non ce lo possiamo permettere.

E poi, cari capi, occorre che ci formiamo, continuamente, da soli o frequentando gli incontri di Zona, i Campi di Formazione, i Campi bibbia, i convegni. Ciò è imprescindibile. Troppo poche o scomode le date proposte? **Difficile dedicare una settimana di ferie ad un ennesimo campo? Servono nuove soluzioni che aumentino l'accessibilità degli eventi formativi, non c'è dubbio. Cerchiamole. Ma non sprechiamo energie nel trovare vie di fuga, proporre giustificazioni improbabili sui ritardi, come studenti liceali...** Tutte le occasioni di formazione sono come oro nelle nostre mani. Quelle associative sono, in particolare, un indispensabile elemento di unificazione della proposta formativa e di controllo rispetto alla possibile deriva “personalistica” del metodo scout, interpretato dai diversi gruppi. E, al contrario, sono le uniche occasioni per sentire quanto di nuovo si muove in Associazione, conoscere il senso e lo svolgersi delle sperimentazioni, farle diventare miniera educativa per tutti i Capi.

Inoltre occorre servire l'Associazione nelle sue strutture, la Zona, la Regione e il Centrale. Questa articolazione non è una fastidiosa ingessatura, che genera futile burocrazia ma è forma necessaria per creare dialogo interno, moltiplicare le idee, motivare i Capi, formulare progetti più ampi di quello di gruppo, alzare lo sguardo, costruire reti più estese, prendere posizioni visibili. Non ne possiamo fare a meno. Dunque, se schiviamo questo scomodo servizio, se manco ci sforziamo di scrivere il Progetto Educativo sullo sfondo di quello di Zona, se nemmeno leggiamo il Progetto Regionale o Nazionale miniamo il nostro senso di appartenenza associativa, la costruzione di una storia comune.

Vi propongo un'ultima cosa. Può servire. Per superare le fatiche, per ritrovare lo slancio. Di tanto in tanto chiediamocelo. Siamo uomini o limoni? ☀



Giochiamo con le strutture...

Betty Fraracci

Il gelato è buono... ma senza cono...

Il gelato senza cono non sta in piedi, e i gusti non possono essere assaporati, ma i gusti vanno assaporati con entusiasmo e impegno, altrimenti si sciolgono...

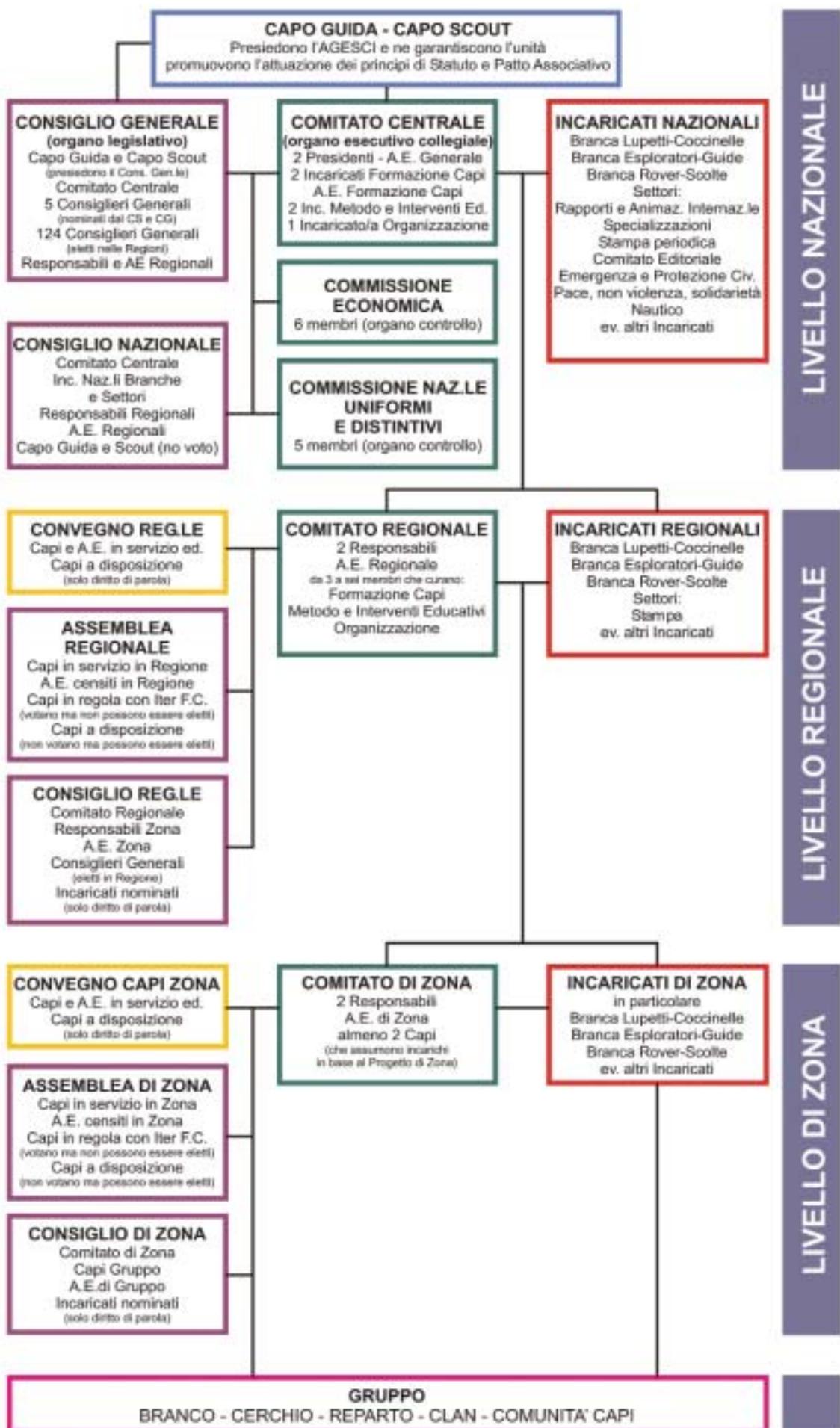
L'associazione è un po' come un gelato... il cono è la struttura portante, allora il Centrale, le Regioni, la Zona, ma poi ci sono i gusti, quelli saporiti, questi sono le nostre tre branche, le nostre unità, si appoggiano sulla struttura portante, ma sono loro quelle saporite di esperienza concreta con i ragazzi.

Il gioco da fare in Co.Ca. potrebbe essere quello di costruire un bel puzzle con un gelatone a tre gusti rappresentato e farlo ricomporre ai capi e poi ragionare sulla metafora appena descritta.

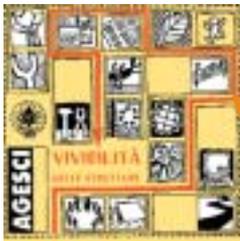
Aeroplani di carte e ponti e ponticelli

Progettare cosa significa?... Fare stare in piedi un ponte o fare volare un aereo di carta.

Due proposte di giochi per riflettere in Co.Ca. sul senso del progetto e su cosa significa progettare sono quello della costruzione di un ponte e quello della costruzione di un aereo di carta. Si tratta di progettare e costruire con materiale prestabilito (poco e povero) un ponte o un aeroplano... Klaus W. Vopel "Giochi di interazione per adolescenti e giovani" ed. Elledici Vol.4. Provare per capire e riflettere.



Ogni ruolo, elettivo o di nomina, è affidato congiuntamente ad una donna e ad un uomo (DIARCHIA). In ogni caso, viene comunque garantito un equilibrio numerico dei due sessi all'interno degli organi collegiali.



Zona, Regione, Centrale

Cosa sono, cosa fanno, quale funzione

Graziella Landi

ZONA

Struttura di coordinamento dei Gruppi esistenti ed operanti in un ambito territoriale contiguo. Compito primario della Zona è quello di **promuovere la formazione e la Crescita delle Comunità Capi**; a tal fine, in particolare la Zona stimola le Comunità Capi a confrontare e verificare la loro azione educativa, nonché a realizzare l'aggiornamento e la formazione degli adulti.

REGIONE

- a) **animazione e collegamento delle Zone**, identificando gli eventuali obiettivi comuni tra i progetti di Zona e promuovendo attività a loro supporto nonché momenti e modalità di scambio e circolazione delle esperienze;
- b) **assicurare i momenti di formazione capi**, predisporre ed attuare un programma di attività di aggiornamento e di formazione metodologica degli adulti in servizio educativo;
- c) **far conoscere a livello nazionale le esperienze della Regione**, concorrere alla formulazione della politica associativa e curarne la diffusione e l'attuazione nell'ambito della regione;
- d) **promuovere l'informazione** tra i Capi della Regione, anche a mezzo di propria stampa, e promuovere incontri per studiare e verificare specifici aspetti metodologici;
- e) **curare i rapporti con il Comitato Centrale**;
- f) curare a livello regionale i **rapporti con organismi civili ed ecclesiali**, con le altre associazioni educative, con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione;
- g) qualora previsti, nel progetto e nel programma regionali, promuovere attività e incontri per ragazzi.

Al **COMITATO CENTRALE**, quale organo esecutivo nazionale, sono affidati i seguenti compiti:

- a) **curare l'attuazione del programma** annuale e riferire in merito ad essa al Consiglio Nazionale e al Consiglio Generale;
- b) **predisporre**, in accordo con il Consiglio Nazionale, **documenti per la sessione del Consiglio Generale** che elabora il progetto nazionale triennale;
- c) **curare**, di intesa con il Consiglio Nazionale, **lo sviluppo qualitativo e quantitativo dell'Associazione**, in particolare:
 - promuovendo la Formazione Capi a tutti i livelli;
 - coordinando e divulgando il metodo delle Branche;
 - pubblicando riviste specializzate per Capi e di Brancha;
 - promuovendo a livello nazionale ed internazionale gli incontri per adulti in servizio educativo e per ragazzi e ragazze;
- d) **curare i rapporti istituzionali** nelle sedi internazionali dello Scouting e del Guidismo;
- e) proporre alla competente Autorità Ecclesiastica la **nomina dell'Assistente Ecclesiastico** Generale e degli Assistenti Ecclesiastici Centrali per le Branche e la Formazione Capi;
- f) **curare annualmente il censimento** dell'Associazione e l'anagrafe dei Capi ed Assistenti Ecclesiastici;
- g) **curare l'amministrazione centrale** dell'Associazione e predisporre i conti consuntivo e preventivo, previo esame della Commissione Economica;
- h) proporre alla Capo Guida ed al Capo Scout **la nomina dei Capi** secondo le modalità previste dall'iter di Formazione Capi

Io, tu e le deleghe

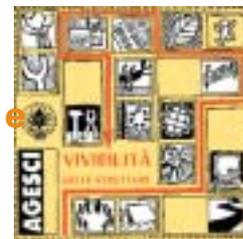
Abbiamo raggiunto il quorum



Scommettiamo sugli assenti?

A volte si ha l'impressione che la partecipazione anziché un valore del nostro stile si traduca in una sorta di presenzialismo per gli sfaccendati. Questo oltre a svilire lo sforzo di chi fra mille peripezie fa fronte a duemila impegni, crea uno squallido alibi per coloro che riducono il servizio in associazione alle attività con i ragazzi della propria unità. E se è vero che un capo non può dedicare tre fine settimana consecutivi all'Associazione (pena l'esaurimento delle risorse personali) va osservata anche la Co.Ca. che in anni luce non è mai riuscita a proporre un quadro associativo o non ha mai fornito ad un solo esploratore la possibilità di partecipare ad un campetto, oltre il proprio gruppo! Vi sono capi e Co.Ca.

che riconoscono l'Associazione solo nella partecipazione ai campi di formazione istituzionale, ignorando completamente che vi è dell'ALTRO, per la cui esistenza e per il cui funzionamento vi sono tanti altri capi che prestano il proprio Servizio! Questa mancanza di scambio di idee, esigenze e riflessioni fra i gruppi "arrocchiati" ed il resto delle strutture non garantisce confronto, cambiamento e crescita per tanti ragazzi e tanti capi, oltre a provocare un divario sempre più incolmabile fra base e strutture che fa cadere anche il senso della democrazia associativa. E se i perennemente assenti per una volta dicessero la loro? Chissà magari l'Associazione diventerebbe più vivibile! Scherzi a parte, tutti saranno sempre ascoltati ed accolti, purché presenti, però! ☀



Salvagente salvacapi

Mini-manuale per sopravvivere alle riunioni

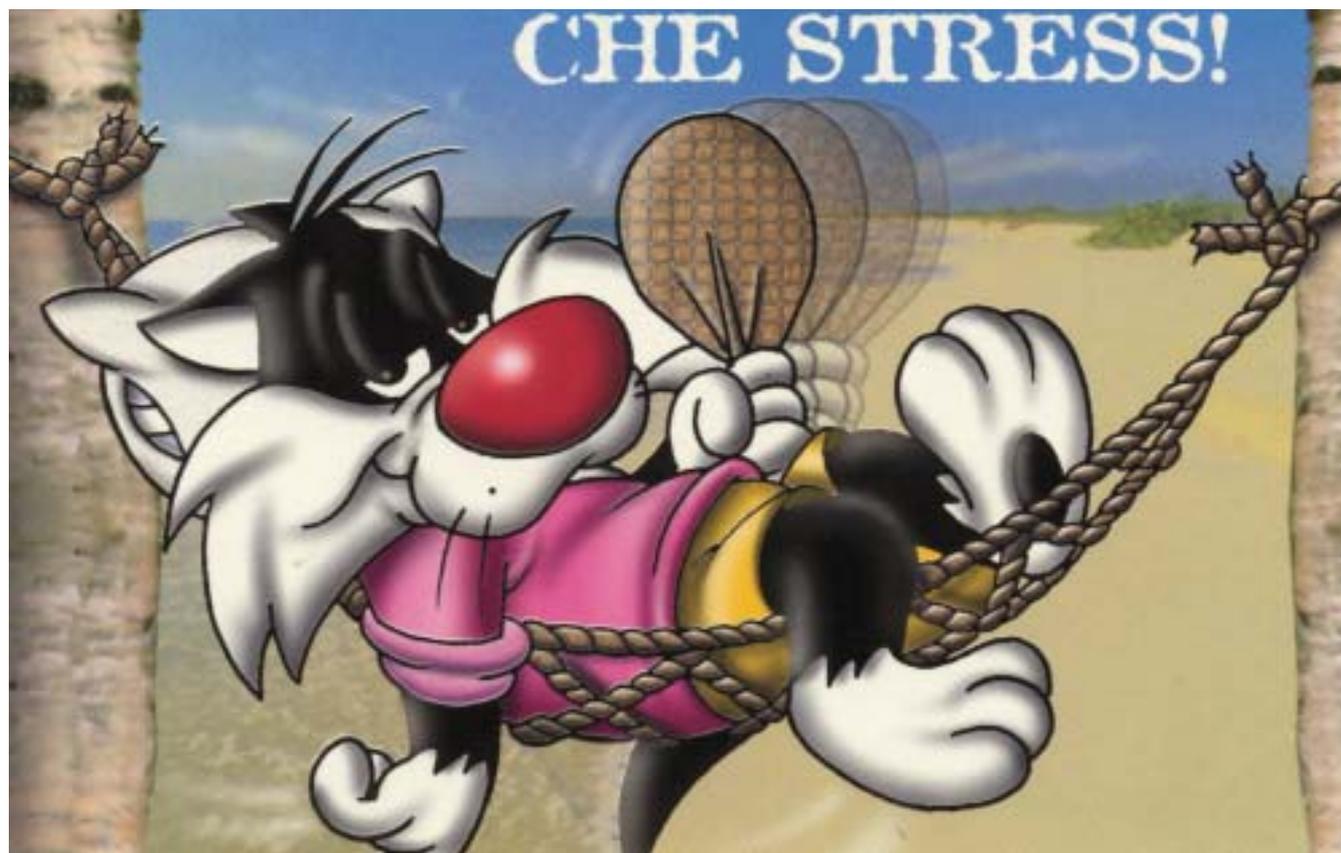
F*antasia al potere. Altra strada forse non c'è per smarcarsi dall'insopportabile peso delle troppe riunioni e non soccombere nelle lotte al coltello con le lancette sempre troppo veloci dell'orologio. Per sopravvivere non c'è una regola valida sempre: possono esserci astuzie, furbizie da tentare con spirito allegro e che, ovviamente, possono andare benissimo in alcuni casi e male in altre realtà. Ognuno poi avrà le sue tradizioni, meccanismi e abitudini consolidate. Ma ecco qualche idea.*

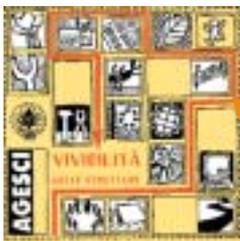
Mattia Cecchini, Teto e Nat

1. Il **“Buzz”**: ad ogni riunione viene eletto un guardiano-buzzatore. È armato di uno strumento/attrezzo che produce un qualche suono (“buzz”, ad esempio), non proprio gradevolissimo, da far vibrare nelle orecchie di chi, durante un dibattito, una discussione o un'attività, va fuori tema.
2. L'**e-mail**: circola tra i partecipanti della riunione e riassume gli orari, ma soprattutto le questioni in ballo, ribadendo eventuali cose da preparare o portare. È anche il modo

per evitare di scoprire all'ultimo minuto che si è in 4 gatti che non viene nessuno, quindi deve rimandare per mancanza di gente.

3. Può essere utile anche e soprattutto dopo le riunioni quando, ad esempio, gli animatori di Co.Ca. o i capi a disposizione diffondono una sorta di verbale dell'incontro con gli argomenti discussi, le varie posizioni emerse sui singoli temi e le decisioni adottate: questo consente di informare





gli assenti, ma soprattutto di evitare di dovere spesso ripartire da zero costringendo ad estenuanti riunioni-fotocopia. Allo stesso modo si deve stabilire per cosa va usata la mailing list in modo da evitare di intasarsi le caselle di posta.

4. **L'ODG e il Timer:** viene fissato un ordine del giorno con i temi da affrontare da presentare prima dell'inizio di ogni riunione. Così tutti sanno prima cosa c'è da fare. Grazie al TIMER, magari anche una divertente sveglia, per ogni argomento da trattare viene fissato (e fatto rispettare!) un tempo massimo di discussione e approfondimento, oltre il quale comunque ci si ferma (e al massimo si riprende all'incontro successivo). Il timer è ottimo anche per segnare eventualmente il tempo per parlare a disposizione di ciascuno.
5. **La Scopa:** chi arriva tardi a riunione, e quindi ultimo, se sprovvisto di solidissima giustificazione, dovrà riordinare e pulire la sede e portare le chiavi per aprirla al prossimo incontro, portando cioccolatini o caramelle in pegno.
6. **La Doppia:** una riunione doppia, cioè lunga in un unico pomeriggio invece di due normali.
7. **La Casa (del piccolo fratello):** semplicemente, ma solo se e quanto è possibile, si tiene la riunione a casa di uno dei capi della comunità, piuttosto che nella solita sede...
8. **Appalto e sub-appalto:** non occorre per forza discutere tutto tutti insieme. I momenti comuni possono servire per le questioni importanti o la formazione. Temi più tecnici (domanda di contributi al comune per attività, scelta del luogo per l'uscita dei passaggi) possono essere affidate a pattugliette che gestiscono la faccenda autonomamente e poi riferiscono agli altri. È importante dare fiducia alle persone incaricate perché, se il momento di riportare il lavoro svolto diventa occasione di rimettere tutto in discussione, non si guadagna nulla.
9. **I Rocchetti** (utile per le verifiche e contro le discussioni eterne): si usano due normali rocchetti di spago, uno rosso per sottolineare aspetti positivi e uno blu per evidenziare problemi e cose da migliorare. Parte uno chiunque, dice la sua cosa, e tira il rocchetto a un'altra persona del cerchio, tenendo in mano il filo (che quindi mano a mano che viene passato si srotola). Il destinatario prima di intervenire attende che parta l'altro rocchetto con la stessa procedura. Alla fine ognuno, anche se i momenti diversi, avrà avuto l'opportunità di intervenire due volte. Le varianti del gioco consentono anche di usare più rocchetti (ma non troppi). Bello il finale con l'effetto ragnatela.
10. **Il Bonus:** a ogni capo di un gruppo o una comunità non appena arriva a riunione vengono consegnati tre cartoncini di colore diverso. Sono dei bonus da tirare fuori al momento delle discussioni che rischiano di protrarsi all'infinito: per prendere la parola ognuno deve "spenderne" uno. Se li esaurisce o li chiede in prestito oppure ha

già parlato anche troppo. Si può far corrispondere a cartoncini di colore diverso un minutaggio più o meno lungo. Ognuno però è obbligato a usare almeno uno dei talloncini. Una variante curiosa è con i fiammiferi.

11. **Diplomazia preparatoria:** il capo che deve dibattere un particolare problema, o il capogruppo sensibilizzato sullo stesso dai capi interessati, hanno già dibattuto ampiamente la questione con i diretti interessati prima di portarla "in plenaria": con il duplice vantaggio di stringere notevolmente i tempi e poter portare proposte di soluzione più ragionevoli, essendosi già placati gli animi.
12. **Calendario ragionato:** all'inizio dell'anno viene distribuito il calendario di Co.Ca., poi da qualche parte (o tipo cartellone, o nella testa dei capigruppo) viene tenuto uno schema dei "posti" di ordine del giorno disponibili per ciascuna riunione. Fatto salvo uno spazio per le varie ed eventuali davvero urgenti, i temi da dibattere "scalano", per cui se non c'è più posto alla prossima Co.Ca., del mio problema se ne parlerà alla seguente. Spesso invece va a finire che si mette all'ordine del giorno tutto quello di cui si dovrebbe parlare come se fossimo il CdA della Fiat, non ci si riesce, chi voleva parlare della tal cosa si offende, e si fanno le 2 di notte. ☀

*Sono gli scout che riempiono
la mia vita?
O è la mia vita
che è vuota
a causa
degli scout?*



Un Rimedio: il Progetto del Capo

Ebbene si chi ha consapevolezza del proprio progetto riesce ad orientarsi con maggiore successo fra le mille occasioni formative che l'Associazione e la Vita mettono a disposizione.

Può sembrare questo un dato scontato, ma quando in Regione viene annullato il laboratorio di fede per mancanza di iscritti e poi nel progetto regionale, redatto appena l'anno successivo, viene votato palesemente "Eventi per educare alla Fede" la reazione più probabile che può avere un capo medio è quella di urlare a più non posso in pieno convegno od accettare con rassegnazione la frase di apertura di questo articolo! Come mai in un'Associazione di adulti di carattere (!) succede questo? Provo a dare - forse solo a me stessa - delle spiegazioni.

Circolazione delle informazioni

Come e quando ciò che la struttura superiore organizza viene comunicato alla inferiore, fino a giungere in tempo utile al Capo cui l'evento è rivolto?

Priorità formativa

Cosa succederebbe in uno staff se uno dei capi preferisse la partecipazione ad un evento formativo all'uscita con i ragazzi? O meglio che margine avrebbe di scelta?

Appartenenza associativa

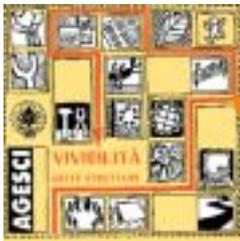
Coincide necessariamente con la partecipazione di TUTTI a TUTTO o potrebbe essere convertita nella filosofia che TUTTI non POSSIAMO fare TUTTO?

Ai vari interrogativi ciascun lettore potrà rispondere meglio aprendo un dibattito nella propria Comunità Capi di appartenenza. Non è questo il luogo delle ricette perfette, ovviamente. Vorrei soffermarmi su una considerazione: **molti eventi conferiscono degli STRUMENTI... vi può partecipare anche un solo capo per Co.Ca. con l'impegno e la gioia di "trasmettere" ad altri** quanto vissuto magari preparando - al momento giusto in Co.Ca. - un'attività in cui si possa informare/formare gli altri. Credo che ormai sia evidente che



Graziella Landi

dobbiamo acquisire una mentalità che sostituisca l'efficienza all'emozionalità, soprattutto quando parliamo di Capi e della loro formazione. Non possiamo venir meno a delle responsabilità educative (ad esempio educare alla Fede) perché non ne abbiamo la competenza. Nessuno credo sia nato competente, ma molti hanno capito la necessità di diventarlo (**PROGETTO**). **Come posso diventare competente e quindi svolgere un Servizio di qualità, è prioritario su qualunque altro impegno io abbia...** Talvolta si è impegnati in Associazione in tante strutture, commissioni, pattuglie per cui si perdono - per stanchezza o per mancanza di tempo - occasioni importanti di formazione personale. Questo oltre ad essere sleale verso i ragazzi, logora soprattutto chi ne è vittima: **la mancata cura alla propria formazione permanente, alla lunga inaridisce**. Si arriva al punto che ci si considera esauriti nelle proprie risorse per cui non si sa più cosa donare ai ragazzi: può venir meno proprio la motivazione al Servizio (altro che uscita mancata!). Inutile dire che le occasioni formative sono da cercare e ri-cercare anche fuori dell'Associazione e per chi ci riesce questo può risultare molto più arricchente e stimolante. **Il Progetto del Capo è lo strumento che meglio orienta fra tutte le aree che fanno di ciascuno di noi, una PERSONA UMANA, unica ed irripetibile**, per la quale vivere serenamente la propria scelta di Capo interessa tante aree, quella affettiva -familiare, della Fede, del lavoro o dello studio, quella dell'Associazione intera, del Territorio insomma tutto il Mondo! Per cui progettare una crescita fra tutti questi ambiti significa migliorare come Capo ma soprattutto come Persona. Felice orientamento a tutti! 🌞



Giano bifronte, la Zona

Anna Cremonesi
ex-responsabile Zona Bergamo

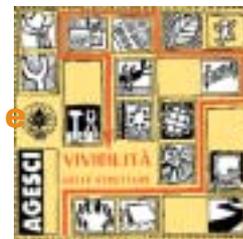
Sapete cos'è il "Giano bifronte?" Un salto nella mitologia latina e scopriamo la figura di una divinità prettamente latina, dio delle origini e, per antitesi, anche della fine, ravvisabile per questo motivo nella raffigurazione bifronte, con due facce contrapposte, chiamato a presiedere a tutte le azioni e a tutti i fenomeni nel loro duplice aspetto: dell'inizio e della fine. Perciò presiedeva al mattino e alla sera, all'inizio e alla fine dell'anno (ianuarius, gennaio) all'entrare e all'uscire, e per questo guardiano delle porte, che apre e chiude. Il doppio volto significa che sorveglia altrettanto bene sia le entrate che le uscite, che guarda all'esterno come all'interno, la destra e la sinistra, davanti e dietro, l'alto e il basso.

Questa brevissima e poco approfondita trattazione di mitologia latina rende bene l'immagine della **Zona** che ho maturato nella esperienza personale da responsabile di un livello associativo in cui oggi è difficile lavorare, che probabilmente segna una crisi sia per la poca partecipazione che per una difficoltà di fondo a capirne il senso pieno ed efficace.

Momento importantissimo per la possibilità di confronto e di formazione per i capi al di fuori della cerchia piccola, anche se ricca, dei singoli gruppi, penso che debba avere una capacità dinamica di osservare sia il proprio interno che l'esterno, che debba essere in grado di lavorare sul duplice fronte del dentro-fuori che la porti ad una dialettica di sincero confronto continuo. Significa capacità di leggere la propria realtà associativa e di proposta educativa di qualità a livello territoriale e saperla confrontare con la complessità del mondo di oggi, della società con i suoi costumi prevalenti.

Centrale allora diventa la questione della formazione e la scelta dei capi, perché anch'esse persone che vivono tutte le contraddizioni del nostro tempo e più importante diviene allora la responsabilità nell'assolvere al proprio ruolo, la propria serietà e i valori a cui ci si riferisce. In una dinamica in cui, sono fermamente convinta, **il centro siano i ragazzi: lo scoutismo esiste perché ci sono dei ragazzi e dei capi che servono alla crescita di questi ragazzi.** Allora la sfida gran-





de rispetto alla società di oggi si gioca tutta lì, nel saper promuovere, ed anche esaltare, il protagonismo dei ragazzi e mantenere fede al presupposto educativo dell'autoeducazione, che ci trova concordi nel Patto Associativo.

La Zona allora deve incontrarsi, riflettere, decidere, ma anche pregare, camminare insieme, e cercare di offrire ai capi opportunità rilevanti di crescita e di aiuto nel loro cammino, osare attraverso occasioni concrete e perseguibili di collaborazione tra i gruppi, di dialogo e confronto, di lavoro fertile per aumentare il livello di qualità dello scautismo: sono convinta che sia il compito principale a cui dedicarsi. Tutto questo porta sicuramente ad una crescita culturale dell'Associazione e motivazionale nei capi.

Quando si parla, e lo si fa spesso, di renderla più snella, sgravarla del peso che sembra la stia soffocando, penso che si debba agire in questa direzione; sicuramente rendere fruttuose le ore investite, armonizzare l'impegno competente e fedele del servizio di capi-educatori e lo spirito scout più originale, che non deve essere appesantito da una struttura più attenta alla propria sopravvivenza che non al supporto qualitativo e motivante al lavoro dei capi. Penso anche al tanto,



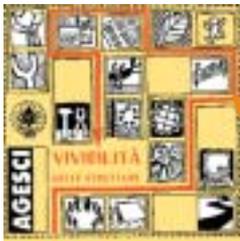
forse troppo, tempo richiesto e speso per assolvere al proprio ruolo; questo ormai sembra diventare garanzia di un buon servizio, mentre credo che non sia sufficiente, a fronte di un compito che leggo come una sfida lanciata al mondo di oggi.

Nella mia esperienza da responsabile di Zona ho sperimentato **una significativa facilitazione attraverso un progetto che fosse volutamente articolato, ma poco vincolante in senso strettamente operativo; importante è allora garantire pluralità di riflessioni, di ambiti di lavoro, di tematiche di approfondimento.**

In particolare, mi sento di sottolineare e suggerire di non abbandonare, anche in questo livello associativo, uno stile caratterizzante che si dimostra ancora valido e garante della qualità e della riuscita di un lavoro in Zona; dobbiamo continuare a dire che è sì importante ribadire uno stile e una modalità di approccio progettuale, con obiettivi prefissati e soprattutto condivisi, ma non possiamo nemmeno rinunciare allo spirito di avventura proprio dello spirito scout. **E così mi viene in mente quanto sia stato molto più ricco organizzare un'esperienza di servizio in Kosovo per la branca R/S della Zona, in cui abbiamo accolto l'invito a pensare una proposta per i giovani di Bergamo e, insieme a tante altre associazioni provinciali a contatto con il mondo giovanile, ci siamo trovati a condividere la formulazione di un progetto per campi di animazione rivolti ai bambini e ai ragazzi, parlando loro, ma anche ai loro formatori, molto più facilmente di relazioni, confronto, conoscenza, condizioni sociali e culturali diverse, pace e mondialità, nonché di intervento politico e di partecipazione sociale. Oppure provare a condividere insieme un cammino di educazione politica, chiedendo a tutti i gruppi della Zona di progettare insieme opportunità di cambiamento nel contesto sociale della propria città o paese, di organizzare opportunità per i ragazzi di lasciarvi un segno visibile della propria presenza e opinione.**

Non dico nulla di nuovo probabilmente, ma è in questi termini che intendo il supporto da offrire ai capi nel loro fare, di **occasioni sempre più riqualificanti che ci mettano in condizione di definire il nostro essere insieme e di operare nella società.**

Non voglio in modo assoluto negare quelle occasioni votate ad un'analisi più teorica, ma ci tengo ad affermare che **è sbagliato pensare che, una volta divenuti capi, si debba restare seduti ad ascoltare e parlare, e smettere tra educatori di provare il piacere e la passione di osare delle avventure e delle sfide nuove.** ☀



Una Regione possibile

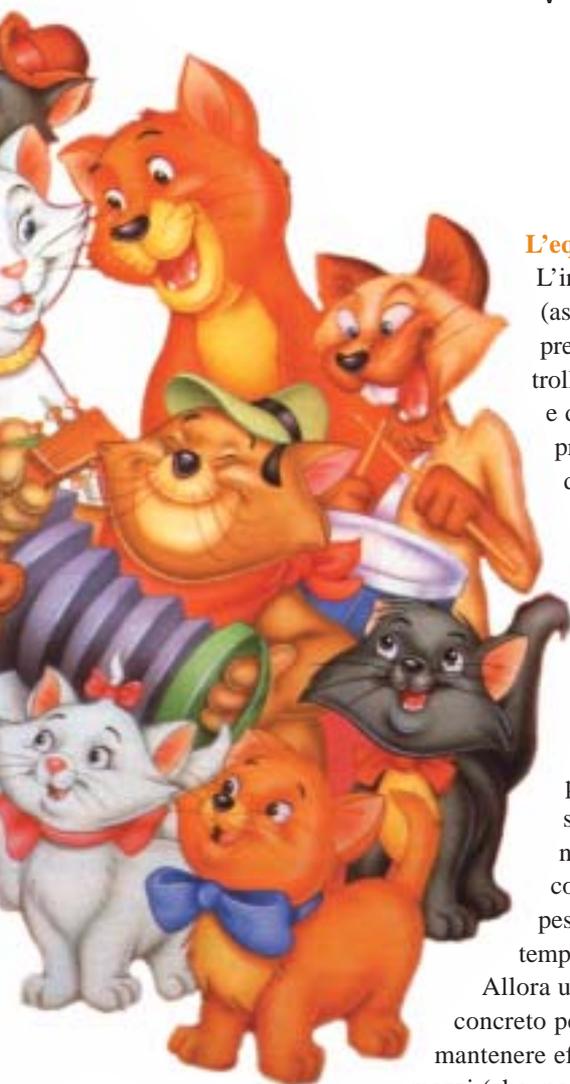
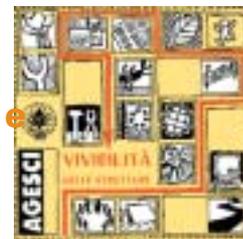
Chiara Sapigni, Paolo Zoffoli,
d. Danilo Manduchi
Responsabili Regionali
ed AE dell'Emilia Romagna

P Paolo e Chiara: al remake della (quasi) omonima e più scultante coppia canterina, i Capi della Regione Emilia-Romagna avevano affidato il compito di iniziare il nuovo millennio associativo... vabbè, diciamo più semplicemente di realizzare percorsi di “servizio al servizio” ai vari livelli associativi, nella presunzione che la dimensione comunitaria e l’attenzione alle persone non siano un optional sentimentale da relegare al rapporto con i ragazzi. Ed eccoci qui: sul versante canterino già i primi vagiti post-elettorali (tentativo di emulazione naufragato davanti all’Assemblea elettrica), avevano mostrato come fosse inutile insistere. La responsabilità della “compagnia” regionale ha invece messo in evidenza **l’importanza di alcuni stili ed attenzioni** che, a tre anni di inizio del mandato, è oggi possibile rileggere con maggiore chiarezza, in perfetta sintonia con l’Assistente, affettuoso compagno di viaggio e di responsabilità, indispensabile nei passaggi più difficili: quelli che riguardano le persone.

La compagnia. Tranne che in casi particolari (che non ci interessano), si è sempre considerato come da soli si vada poco lontano. **L’affiatamento, il sentire il bisogno del contributo** di chi fa servizio insieme a noi e di chi prende decisioni insieme a noi (comitato, branche, incaricati, consiglio regionale) **non solo “strategia”, ma stile, sono già un pezzo della mèta**, e certamente non il meno importante. E così nasce **l’attenzione a spiegare ciò che si fa e perché si fa, attenzione, tra l’altro, incalzata dal costante ricambio in consiglio regionale** (tra 11 zone c’è sempre qualche responsabile che cambia !) che impone di non dare mai per scontato il percorso ed i motivi di una certa elaborazione-argomento. Un altro particolare che ha fin qui “fatto la differenza” del

lavorare in squadra è stato dato dallo stile di lavoro e dai rapporti che la pattuglia metodo ha saputo costruire; infatti tra gli incaricati al metodo, gli incaricati di branca e gli incaricati di formazione capi c’è un lavoro che continua e approfondisce le occasioni di confronto che il comitato regionale ed il comitato allargato alle branche impostano per realizzare il programma regionale. Questo **stile di lavoro realizza lo scambio, il confronto, l’“intromissione” reciproca, il sentirsi complessivamente coinvolti, anche quando ognuno si occupa di aspetti specifici e “di competenza” particolare (dal bilancio, alle branche, all’EPC !): è il sentirsi interpellati da tutte le questioni**, non lasciarsi passare sopra la testa le idee solo perché “non sono cose che mi riguardano” !





L'equipaggiamento.

L'inizio di una *route* (associativa e no) presuppone il controllo degli scarponi, e dello zaino (sempre più "vissuti"), dell'abbigliamento (spesso inesorabilmente più stretto) etc., perché avere o non avere a disposizione quello che serve al momento giusto può cambiare le sorti di un cammino o quanto meno condizionarne pesantemente i tempi.

Allora un primo elemento concreto per costruire e mantenere efficienti questi mezzi (che, non dimentichiamolo, sono fatti dalle persone e non

viceversa) è stato quello di **cercare di inviare sempre materiale preparatorio per le riunioni, e mandarlo in anticipo** (qualcuno non usa le mail? Come si sarà mai potuto fare scautismo negli anni '70-'80?) in modo che ognuno riesca a sapere, oltre ai punti all'ordine del giorno, anche il contenuto più preciso delle cose di cui si deve ragionare, soprattutto se su queste si deve prendere una decisione. E portare le proprie idee! È importante sottolineare che l'invio da parte di qualcuno di materiale preparatorio, per il consiglio regionale o per il comitato, non risulta un'imposizione ma un primo spunto da cui iniziare a discutere, sempre suscettibile di essere modificato ed anche cassato in pieno! **Il risultato è però che dalle riunioni si esce con qualcosa che è stato costruito attraverso il contributo di tutti**, con la diversità e la specificità di ognuno, di ogni realtà di Zona; si va a casa stanchi sì, ma non raramente soddisfatti dell'aver concluso insieme qualcosa di cui è valsa la pena.

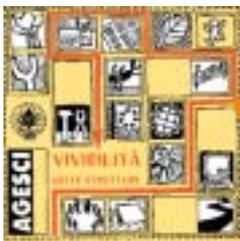
La metà. All'inizio di un servizio si è un po' alla ricerca delle cose più importanti. Avere un progetto comune aiuta però a convogliare le energie: l'attenzione principale deve essere sempre rivolta a cercare di attuarlo fedelmente rispetto

alle esigenze emerse in sede di convegno capi, non perdendo tuttavia le occasioni di aggiornare il progetto e di modificarlo nelle cose concrete se ci si accorge e se si condivide che le esigenze sono modificate. Proprio nel **preparare il nuovo progetto regionale** (era il lontano settembre del 2000!!!) abbiamo sentito e vissuto un coinvolgimento pieno di tutte le Zone nel contribuire alla sua formazione, al suo progressivo miglioramento; durante i mesi successivi all'approvazione del progetto, al convegno capi dell'aprile 2001, abbiamo colto un po' più di "rilassatezza" e di minore attenzione alle attività da concretizzare per realizzare il progetto e quindi per l'individuazione dei vari programmi annuali. Fare verifica è utile anche per questo: riconoscere che ci si deve nuovamente mettere in movimento con brio, con nuove domande, con rinnovata disponibilità ad interpellare fatti, persone, problemi e a farsi coinvolgere direttamente.

La strada. Ogni preparazione vive della sua finalizzazione: ad ogni progettazione segue perciò la strada, che va però oltre lo svolgimento di quanto pianificato, che diventa sensata e determinante proprio in questo suo "andare oltre", nell'offrire l'autenticità del dubbio, della fatica, il desiderio dell'inatteso, la vitalità delle esperienze e degli incontri. E allora ecco la **soddisfazione di incontrare persone che "ci hanno dato dentro"** che abbiamo percepito più volte nel nostro cammino e che ha moltiplicato la nostra speranza. Per tutti è stato un lasciarsi interpellare con passione, con vivacità, con dubbi e critiche, non rimanendo passivi ma contribuendo a integrare e migliorare le idee e le proposte (anche a livello nazionale).

Un altro aspetto di grande impegno è stato un lavoro continuo di **collegamento della base con i vari livelli associativi** per rappresentarne correttamente voce, pensiero, esigenze, difficoltà del fare oggi il capo, con un occhio particolare, all'attuazione del metodo nelle nostre realtà locali.

Ci siamo sforzati, pur con errori ed occasioni meglio utilizzabili, di aver attenzione specie alla valorizzazione di tutti i livelli associativi (incaricati di branca regionali e di Zona, pattuglie regionali e di Zona, singoli capi, ecc.) così che le proposte della regione fossero uno stimolo all'elaborazione progettuale, al lavoro per gruppi, al confronto e alla formazione permanente del singolo. È stato il nostro tentativo per far sentire anche la regione un po' più vicina ai capi ed ai ragazzi; in questi tre anni ci sembra siano state numerose le occasioni positive e che **sia cresciuto un più profondo rapporto tra capi e "struttura"**. Siamo convinti che la partecipazione sia aumentata (anche al di là dei numeri) grazie soprattutto alle zone, per la generosità e il lavoro degli incaricati di branca e dei responsabili.



Vivibilità delle strutture Vivibilità delle strutture

In sintesi

Uno stile che intende essere efficace

- arrivo dell'odg e di tutti i documenti di lavoro ALMENO 15 gg prima, a casa
- indicazione, nell'odg, anche degli obiettivi della discussione/approfondimento/informazione di ogni punto all'odg
- indicazione, nell'odg, della scansione temporale per ogni argomento (occorre aver attenzione a non riempire troppo le ore oltre i... "70 minuti")
- formalizzare le decisioni convenute possibilmente entro 15 gg (almeno per sintesi) e formalizzare il verbale entro 30 gg
- evitare di relazionare quanto può essere con ugual efficacia passata informazione tempestiva anche per stampa o, meglio, per mail già da prima
- è utile una sintesi "ragionata" dei problemi e dei documenti, specie se molto ampi, per facilitarne la comprensione già fin da casa.

È lo stile di chi concretamente richiede collaborazione, confronto di idee, sollecita suggerimenti, dibattito dai propri interlocutori; li informa per tempo e offre loro il modo di riflettere e confrontarsi con il proprio livello (comitato di Zona ed inc di branca di Zona); consente di far conoscere a tutti gli altri eventuali loro considerazioni o proposte anche prima dell'incontro comune così che tutte le idee in gioco siano ugualmente ponderate e valutate da ciascuno.

Dal Programma Regionale 2002/2003:

Lo strumento più efficace per accrescere l' *appartenenza associativa* NON SONO incontri o convegni (ai vari livelli) sul tema; È IL FARE LE COSE CHE GIÀ STIAMO FACENDO con uno stile di

- offrire per tempo le ragioni della proposta e gli strumenti (idee, informazioni, spazi di confronto)
- essere fedeli negli impegni prospettati (tempi, costi, modalità di lavoro...)
- "essere preparati" e competenti nel gestire i momenti tra i capi (non improvvisare, non banalizzare, non trascendere nel troppo serio nè nello sciatto, SPENDERE PROFICUAMENTE il tempo che si chiede di impegnare nella propria formazione)
- coordinarci tutti (regione, zone, branche) perchè ognuno percepisca un intento ed un obiettivo comune che si sta perseguendo ora con una modalità, ora con un'altra; una volta nella dimensione di Zona, una volta nella dinamica regionale, un'altra nell'ambito della branca.

È meglio scegliere meno appuntamenti, ma che siano qualificati e su questo impegnarci a sostenere una partecipazione interessata e numerosa in tutte le Zone.

Progetto nazionale...
Progetto regionale...
Progetto di Zona...
Proetto educativo...

Sì, in caso ci fossimo scordati qualcosa!



Alcuni numeri Alcuni numeri

La regione ha **11** zone (da 650 a 3000 censiti) per un totale di **16400** ragazzi/e e **3750** capi.

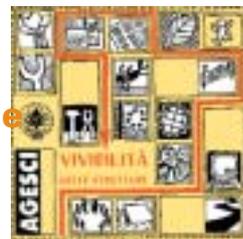
L'Assemblea regionale,

1 all'anno, è in forma delegata.

Ogni anno le principali proposte di formazione attuate sono:

- 8 ROSS; 13 CFM (5 L/C, 6E/G, 2 R/S); 1 CAM R/S
- 1 Convegno metodologico, coordinato da Imie e pattuglia metodo, rivolto a tutti i capi e ai Capi Gruppo che raccoglie mediamente 900/1000 presenti.

- 1 Convegno Capi Gruppo, in autunno, di formazione e supporto al servizio in Co.Ca. (circa 100/120 presenti)
- 1 Convegno regionale Assistenti (30-40 presenti)
- 2 Cantieri L/C per capi e 2 proposte di Piccole Orme per lupetti/lupette-coccinelle
- 2/3 Week end metodologici R/S a tema aperti a tutti i capi della branca



Strutture per l'educazione, il Nazionale

Premessa

“In Agesci le strutture esistono in quanto permettono ai capi e alle Comunità capi di realizzare un migliore servizio educativo e garantiscono la partecipazione di tutti i capi alla maturazione ed alla definizione delle linee dell'Associazione”.

Questa affermazione, contenuta nel “Documento di Sintesi del Consiglio Generale 1988”, definisce quali sono le finalità primarie di ogni struttura associativa e la loro ragion d'essere:

- **sostegno dell'azione educativa** (l'educazione strutturata);
- **momento di partecipazione e rappresentatività** (le strutture per l'educazione) nei momenti decisionali per la costruzione del pensiero associativo e delle conseguenti scelte operative.

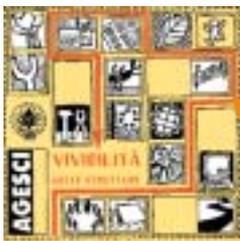
Qualsiasi riflessione, qualsiasi proposta di modifica ha senso solo se orientata e funzionale al raggiungimento di questi scopi, che si realizzano solo se

- il sostegno all'azione educativa si concretizza promuovendo la competenza dei capi, competenza che è metodologica, associativa, culturale ed educativa. E ciò avviene innanzitutto attraverso la formazione, istituzionale ai livelli regionali e nazionali, permanente e ricorrente a livello di Comunità capi e di Zona;
- le strutture, ai vari livelli, diventano il luogo di interazione tra le esigenze provenienti dai capi e dalle Comunità capi e gli orientamenti scaturiti dalla storia e dalla tradizione associativa e scout, dalle innovazioni pedagogiche e metodologiche, dalle sollecitazioni esterne. Da questa interazione originano i progetti dei vari livelli. È ovvio che i progetti dei vari livelli di struttura devono avere “... obiettivi e programmi coerenti, capaci di realizzare i compiti sia che siano istituzionalmente legati alla struttura di quel livello (la Zona, la Regione, il nazionale) sia che vengano dal vivere in un particolare contesto territoriale, ecclesiale, sociale” (Documento del C.N. presentato al C.G. del 1995).

Per realizzare tutto ciò ci si serve dei Consigli, delle Assemblee e dei Convegni, ognuno dei quali favorisce un diverso grado di partecipazione e di decisionalità, che dovranno poi essere rese operative dai Comitati (organi collegiali). La **partecipazione alle scelte** è infatti una delle condizioni essenziali per la costruzione e la condivisione dell'**identità associativa**.



**Nellina Rapisarda,
Piero Gavilnelli**
Capo Guida e Capo Scout



Vivibilità delle strutture

Funzione delle strutture

Se quanto evidenziato è vero, possiamo affermare che le strutture della nostra associazione - in una prospettiva che deve essere di continuo sviluppo - assolvono essenzialmente a quattro funzioni: *sintesi, elaborazione, formazione, supporto organizzativo*.

Si fa **sintesi** quando accanto alla CUSTODIA INTELLIGENTE DELLA TRADIZIONE SCOUT si riescono a valutare i CONTRIBUTI E LE PROPOSTE DI INNOVAZIONE educativa tenendo ben presenti le risorse e la SITUAZIONE REALE DEI CAPI.

Si fa **elaborazione** quando vengono ISTRUITE E PREPARATE PROPOSTE EDUCATIVE che possono consentire una reale attuazione del metodo scout.

Si fa **formazione** quando si PROMUOVE LA COMPETENZA DEI CAPI in vista di una migliore QUALITA' DEL RAPPORTO CAPO/RAGAZZO.

Nessuna di queste funzioni può pienamente esprimersi senza il necessario sostegno di un **supporto organizzativo** valido ed efficiente, la cui presenza ha tanto più peso quanto maggiori sono le dimensioni dell'associazione.

Non è possibile stabilire una gerarchia tra queste funzioni, né attribuire ad ognuna delle strutture associative una univoca funzione specifica, in quanto ciascun livello di struttura è contemporaneamente o in momenti diversi sede di più funzioni distinte. Ciò premesso, ci sono alcune competenze specifiche dei vari livelli di struttura:

LIVELLO DI GRUPPO

- l'**attuazione** del Progetto Educativo;
- la **cura dei rapporti**, associativi e non, nell'ambito del territorio di competenza;
- la **gestione** organizzativa.

LIVELLO DI ZONA

- la **promozione della formazione** e della crescita delle Comunità capi;
- la **valorizzazione delle esperienze** delle realtà locali;
- la **cura dei rapporti** con le realtà civili ed ecclesiali nell'ambito del territorio di competenza.

LIVELLO REGIONALE

- il **coordinamento** tra le Zone;
- la **valorizzazione** delle esperienze delle Zone;
- la **cura dei rapporti** con le realtà civili ed ecclesiali nell'ambito del territorio di competenza;
- la **formazione istituzionale** dei capi.

LIVELLO NAZIONALE

Una Associazione come la nostra, a diffusione nazionale decentrata sul territorio e con ampi margini di autonomia gestionale, richiede un orientamento programmatico forte a livello centrale sia di carattere culturale che organizzativo ampiamente condiviso. **Una struttura che garantisca l'unità associativa** ma anche **l'unitarietà della proposta educativa e formativa**, oltre che l'unitarietà di indirizzo nei collegamenti di rete, è **essenziale per evitare il pericolo di uno scoutismo federativo in cui ogni livello diventa l'unico referente di se stesso**. Rende inoltre possibile una lettura più organica dei bisogni dei ragazzi e dei capi con una migliore interpretazione dei fenomeni che sono ad essi correlati.

La **rappresentanza dell'unità associativa** è affidata alla figura della Capo Guida e del Capo Scout, che hanno il compito di vigilare perché i principi e le norme contenuti nello Statuto e nei Regolamenti vengano correttamente attuati.

L'**unitarietà** della proposta formativa e metodologica è garantita dal Consiglio generale (esecutivamente poi dal Comitato centrale) che delibera in merito alle elaborazioni pedagogiche del metodo e ai temi di indirizzo politico dell'Associazione.

Il **collegamento** delle varie realtà regionali e tra queste e il Comitato centrale è affidato al Consiglio nazionale.

La **cura dei rapporti** con le altre realtà ecclesiali, scout, istituzioni pubbliche, espressioni della società civile è affidata al Comitato centrale.

Come rendere più vicino e comprensibile ciò che si fa?

Innanzitutto è essenziale curare l'**informazione** su tutto ciò che riguarda scelte, orientamenti, posizioni. Spesso i capi sentono lontane le strutture proprio perché non ne conoscono funzioni, compiti, orientamenti.

Anche il **linguaggio** necessita di particolare attenzione: deve essere essenziale, chiaro, semplice e comprensibile anche se non semplicistico.

Un altro aspetto fondamentale per rendere comprensibile ciò che si fa è la **trasparenza**. Solo con una estrema chiarezza nel rapporto personale e istituzionale è possibile dare credibilità e peso ai nostri comportamenti, perché risulteranno fondati sull'elemento di base del nostro essere insieme: la fiducia data e ricevuta.

A tal riguardo, ci sembra fondamentale, anche a livello di Quadri (a partire dai Capi Gruppo), **l'accoglienza e l'accompagnamento** nel ruolo perché si possa rispondere sempre meglio ai compiti affidati. Infine, come per ogni ruolo, quello che veramente conta sono "le persone", il loro essere, la consapevolezza del ruolo che rivestono e le motivazioni al servizio richiesto.

Per rendere possibile tutto ciò abbiamo bisogno di vivere pienamente i vari livelli associativi:

1° livello Gruppo: dove si scopre il **sapore** del lavorare bene

2° livello Zona: dove si scopre il **gusto** di confrontarsi

3° livello Regione/Nazionale: dove si scopre il **piacere** di essere appartenenti

Favorire questo modo di vivere "dentro" l'associazione, riteniamo sia più una questione di stile nel fare le cose che di tempo.

Questo stile, se ben vissuto, diventa poi lo **stile dell'essere**

Capo e quindi, riverberandosi nel lavoro di tutti i giorni con i ragazzi nell'aiutarli a crescere, diventa il loro stile e quindi lo stile e la "tradizione" dell'Associazione.

Se tutto ciò è vero, questo **stile nel vivere lo scoutismo**, nell'essere Capo e nell'essere Comunità di Capi crea un'aspettativa rispetto al confronto - che non può essere soddisfatta solo all'interno del Gruppo - che spinge al trovare occasioni che lo possano favorire.

Queste occasioni sono il collante del sentirsi parte di un qualcosa di più grande, di più completo e che permette di scoprire comunanze che portano alla dimensione di **appartenenza associativa**, che vive anche attraverso le sue strutture. ☀

Proposte oscene

Le strutture a **SCAFFALE APERTO**, per la libera consultazione: uno stimolo alla qualificazione delle proposte e all'ascolto dei veri bisogni della base.

Mattia Cecchini

In camera sua balza agli occhi il poster di un Lupo Alberto che, con la camicia azzurra dell'uniforme tinta dai colori dei fiori hawaiani, inforca occhiali a specchio e scivola agile su un surf domando le onde di qualche mare esotico.

L'immane nuvoletta-fumetto recita: "le riunioni di Co.Ca. mi inseguono, ma io sono più veloce". Siamo nel mondo immaginario di un'intervista immaginaria con un capo scout diverso dal solito: un mix shakerato bene tra uno spirito libero un po' rivoluzionario e un vecchio saggio con alle spalle parecchi anni di servizio; uno che abita una dimensione spazio-tempo tutta sua e ha un'idea tutta sua - un po' provocatoria - della sopravvivenza associativa. Scovarlo non è stato facile, ma eccolo per voi, in esclusiva.

Allora qual è la tua verità?

Io ho visto cose che voi umani scout...

Alt, frena, stop, time out: non abbiamo tutta la vita, partiamo dal poster di Lupo Alberto. Irriverente e irrispettoso...

Ecco un primo problema: io temo un po' un'Agesci totalitaria, che ti ammanetta, che quasi non ti permette di fare altro, che impone di partecipare. Un'Associazione-mamma. Alla fine è come dover fare la spesa solo in un supermarket: ti infili sempre lì, perchè di dicono che lì ti danno tutto: dalla formazione capi, al corso per fidanzati, agli incontri-bibbia.

E tu che fai scappi alla Barbados note per la loro valenza coeducativa?

Hai visto il Signore degli Anelli? A un certo punto Frodo dice: "possiamo solo decidere come usare il tempo che ci viene concesso". Riparto da lì perchè mi piacerebbe un'Agesci fatta come uno scaffale aperto. Più libertà e più responsabilità.

Vivi proprio su un altro pianeta!

Ma scusa sarebbe così brutto? O meglio, così come funziona adesso, va tutto bene? Il sistema genera un sacco di sensi di

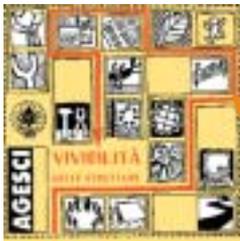


colpa che non fanno buon sangue nei capi. Se uno salta Co.Ca., Zona, o l'Assemblea Regionale lo riempiono di complimenti? Mi pare, invece, che spesso si creino attriti, invidie, malcontento, sensi di colpa, appunto. Non sto elogiando il replay del "marinare" la scuola, ma certe volte tutto andrebbe rovesciato: le strutture dei piani alti si dovrebbero attivare e rispondere a seconda dei bisogni e delle richieste dei capi. Oggi, invece, più spesso i capi inseguono con il fiatone e la lingua di fuori tutto ciò che si somma al servizio diretto coi ragazzi. Oppure si potrebbe ipotizzare i capi possono attingere altrove, a livello locale e cittadino, fonti e occasioni di crescita, formazione e riflessione. Insomma, chi l'ha detto che per saper leggere la Bibbia vanno bene solo i campi-bibbia? Uno scaffale aperto è un posto dove uno si sceglie i libri che gli interessano.

Insomma, ogni tanto l'organizzazione a piramide va ribaltata?

Perchè no? Perchè talvolta non si può provare a non far calare tutto dall'alto? Lo sapevate che in alcune Zone si fanno programmi e progetti belli, ma poi alle Co.Ca. arrivano tra capo e collo e quindi restano sulla carta?

Perchè non si può tentare un patto per cui la Zona, ad esempio, arriva dove la Co.Ca. non riesce? Quindi la aiuta, la



Vivibilità delle strutture

sostiene, le offre “a domicilio” sussidi e pacchetti di attività già strutturate a suo uso e consumo per bisogni specifici. È una forma di sussidiarietà che punta di più su un ruolo centrale della Co.Ca., più sul partire dal basso e andare verso l'alto.

Un po' come la pizza a casa? Chiami e ti servono la pappa pronta. Però, è anche vero che spesso c'è il pericolo che certe attività o proposte dell'Associazione non combacino con le esigenze dei capi.

Io penso che contro l'overdose di impegni e contro il sentimento problematico, e un po' incosciente, che si aleggia tra i capi e li spinge a sentirsi obbligati ma non convinti di certi momenti della vita scout, bisogna rilanciare e accalappiare l'interesse e la voglia sul piano delle proposte e della responsabilità. Bisogna che chi guarda dall'alto piombi sui capi con opere concrete. Occorre poi stare attenti a un sistema che riempie la vita di linguaggi scoutesi per cui la settimana ti si riempie di riunioni Agesci e poi non si cerca nient'altro. E quando si finisce il servizio ci si siede a dire “e mo' che faccio?”. Quando il Mercante incontra il Piccolo Principe e gli spiega che vende le pillole per dissetare così si ottiene una “grossa economia di tempo”, ben 53 minuti alla settimana, il Piccolo Principe ribatte che se lui avesse tutto quel tempo a disposizione lo userebbe per andare “adagio adagio verso una fontana”. Forse nessuno dei due ha ragione, ma è un punto di vista da tenere presente.

Così però si legittima chi dice “me ne frego” e non partecipo alla vita dell'Associazione? E il trapasso di nozioni e responsabilità tra capi anziani e giovani capi? Alla fine il Consiglio Generale diventa buono per un torneino di briscola a coppie per Over 40...

Il rischio c'è. Però io ribalto la frittata e rilancio. Ci fa bene un'idea di democrazia associativa in cui si percepisce che è solo dal numero di partecipanti agli eventi che si misura il suo grado di salute e di vitalità? **Ma lo sapete che in certe regioni si è arrivati a un alibi: le assemblee regionali funzionano per delega: si accetta che tanto tutti lì non ci vanno... Ma è davvero così impensabile e rivoluzionario ipo-**

tizzare che partecipa alla vita associativa chi è interessato? Ma in Clan uno che non viene a tre riunioni di fila, lo sbattete fuori?

Ma le domande le devo fare io...

Stavo solo arrivando a dire che il sentirsi stretti e costretti tra mille responsabilità non premia il senso di responsabilità e la chiarezza. Più spesso si sente “si deve andare”: occhio alla demotivazione. Certo che è indispensabile insistere contro il rischio dell'apparente inutilità di certi momenti di democrazia associativa: votare, scrutinare, eleggere, scopare, mozionare, politicare... Certo che va coltivata l'importanza di esserci nelle decisioni. **Però...**

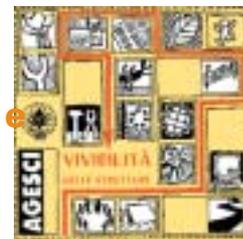
Però occhio anche a quelli - e ci sono - che la pensano così: “mi sono stufato di andare a Zona a sentirmi chiedere di inventare gli stessi giochi o attività che mi devo far venire in mente a riunione di staff...”. Quindi o a Zona si fanno cose interessanti altrimenti non firmo per 10 incontri all'anno che mi clonano i problemi o gli sforzi mentali. Insomma è anche un problema di avere confini più chiari, di evitare sovrapposizioni e semplicistici scambi di esperienze. Si ritorna alla teoria dello scaffale: ci sono dei libri, ma uno non deve prenderli per forza, l'importante è sapere che lì puoi cercare risposte alle tue curiosità e sapere che c'è qualcuno pronto a segnalarti le ultime novità appena pubblicate.

Un discorso duro da digerire, non ti pare? Tu poi la fai facile sei un personaggio di fantasia...

Qualcuno storcerà il naso, dirà che devo che faccio il polemico riempiendomi la bocca di belle parole. Ma sottotraccia il malcontento c'è, l'esigenza di avere più risposte e proposte pratiche, invece di richieste, c'è. Chi è interessato prenda nota. ☀

Sono finite le vacanze, domani parto per il campo estivo





Non ho un minuto libero...



Il mondo **fuori** dal gruppo

Ogni uomo, ogni donna ha una propria identità. Se la forma, poco a poco, attrverso le scelte che fa. Ma, mi chiedo: quanto questa identità è voluta e quanto, invece, è subita, determinata da altri fattori? Nel pormi questa domanda immagina un'identità positiva: un modello in cui una persona si trova bene. Qualcosa, insomma, che gli/le piace.

Paolo Martari

Il capo scout non sfugge a questa logica. Anzi, l'adesione associativa (ed ai valori che lo scoutismo incarna) è uno dei tasselli che qualificano l'identità personale.

La gente dice: "È un bravo ragazzo, è uno scout!".

D'altronde è antico come il mondo il problema di rimanere in equilibrio tra ciò che vogliamo fare e ciò che gli altri si aspettano da noi. Spesso però, per la difficoltà/paura di affrontare in profondità la scelta che vorremmo, lasciamo che siano delle forze esterne a telecomandare i nostri passi. Anche l'educatore scout è invischiato in questo dilemma. Da un lato è attratto dall'idea di essere un buon cittadino (a 360°), in continua formazione, disponibile al servizio, in linea con la Chiesa, dall'altro è conscio (o intuisce) che così facendo sta dalla parte "giusta", che gli altri lo vedranno sotto una luce migliore.

Ecco il rischio, a mio avviso, sempre più frequente (specie per i capi giovani): il gruppo diventa una cerchia protetta, una casa comune che mi tutela, che mi isola dal mondo esterno. Il gruppo ha le sue regole (riunioni, preghiera, incontri di formazione, ecc.), ma dà i suoi vantaggi. **Ci sentiamo sicuri all'interno del gruppo.** Anche se ci sono grandi discussioni, sono fatte in un linguaggio che tutti conoscono (quasi un codice: lo scoutese), con amici che la pensano (più o meno) come me, con un certo rispetto di fondo che spesso inibisce dal dire esattamente tutto ciò che si pensa (non è forse buona regola quella di vivere la così detta "correzione fraterna"?).

All'interno di questo contesto **io mi sento protagonista.**

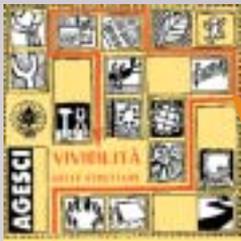
Costruisco la mia identità positiva. Approfondisco alcune tematiche, pur senza esaurire la mia curiosità.

E il mondo esterno al gruppo? Nel frattempo va avanti, cammina con altre regole, diverse e più crudeli.

Di qui la necessità, anzi **l'obbligo di "essere nel mondo"**, di scontrarsi con esso, di integrarsi con le sue dinamiche e le sue incoerenze. Con la politica, con l'immigrazione, con le situazioni di ingiustizia, con la Chiesa locale, con un servizio diverso e meno protetto (quanti capi, ad esempio, dopo aver terminato il loro servizio educativo attivo portano avanti le loro scelte in altri ambienti/settori?).

Fuori non c'è la Co.Ca. a far da parafulmine. Fuori scegliamo (o non scegliamo) di spenderci singolarmente. Ciascuno per suo conto, ciascuno col proprio bagaglio di convinzioni e di valori, ciascuno con le proprie coerenze ed incoerenze. Ma è il mondo fuori dal gruppo a definire, nell'arco dell'intera vita, quell'identità che non possiamo limitarci a formare all'interno di un ambiente amico.

È una provocazione e, al tempo stesso, una sfida. Certo, ci vuole coraggio, ma il "buon cittadino" di B.-P. non coincide esclusivamente col "bravo educatore" che investe settimanalmente il suo prezioso tempo con i ragazzi. L'orizzonte è più ampio. E più complesso. Ma è su questo terreno – incerto ed insidioso – che siamo chiamati a spendere la nostra identità. È qui che misureremo le nostre scelte e la nostra coerenza. Buona strada a tutti! ☀



Marcella Siri
Settore Nautico

Settore Nautico e **vivibilità** associativa

Vivibilità associativa? Apparentemente si tratta di termini innocui. Nonostante esprimano un concetto corretto, hanno però originato discussioni in alcuni dei nostri settori, assumendo dubbio significato. Si andava argomentando infatti ...

“In funzione della vivibilità associativa ridimensioniamo il settore nautico alleggerendone la struttura. Bla, bla, bla ...

Ma allora cancelliamo i Dipartimenti nautici!” A questo punto gli animi si scaldavano e la già scarsa vivibilità associativa del momento subiva un ulteriore duro colpo !

Non possiamo negare che in nome della vivibilità associativa, pretesto e alibi, sono state poste in atto strategie per risolvere annose situazioni accantonate che, utilizzando una particolare formula ascoltata, “non avevano nulla di ergonomico.”

Tutti i nodi che ci hanno imbrigliato, impedendoci maggiore sviluppo, si sciolgono con interventi mirati, centrati a riportare vivibilità associativa nel nostro programmare.

Cercheremo di dare alle solite cose nomi e significati diversi, immaginando un nuovo volto del settore. Ecco che la bacchetta magica della vivibilità associativa punta a cancellare i Capi Dipartimento per valorizzare gli Incaricati Regionali, definisce il ruolo dei Capi Centro Nautico e tende a semplificare lo scenario in cui abbiamo convissuto sino ad oggi, tra una fraterna baruffa e l'altra.

Liberata parte del nostro tempo, ci dedicheremo a nuove imprese e ne godranno i ragazzi... A questo punto ognuno si sente autorizzato a fantasticare sperando per il meglio.

Finalmente si riacquista il piacere del servizio, fiduciosi nei cambiamenti, alleggeriti e partecipi di disegni inseriti in una realtà associativa articolata, in continua evoluzione.

Anni or sono, ascoltai casualmente un discorso in TV, uno dei personaggi della nostra scena culturale e politica, colle-

gava la sua precoce autonomia di bambino e la conseguente intraprendenza di giovane adulto al comportamento “egoistico” di sua madre. Rimasi così colpita dalla lucidità di questa affermazioni che cercai rispondenza in tal senso nelle azioni compiute da me o da altri, sino a quando, prendendo coraggio maggiore, ho sperimentato consapevolmente.

Sicuramente non vale la pena di sentirsi in colpa, per aver cercato a denti stretti di dire no a chi ci chiedeva di fare più cose pretendendo da noi l'impossibile. Ognuno ha una propria misura ed impegni pregressi da non disattendere. Basta mettere in atto con consapevolezza la formula della buona madre e permettere, con sano egoismo, di accelerare processi di autonomia ed intraprendenza.

Ben venga allora l'alleggerimento delle strutture nell'ottica della vivibilità associativa!

Per un certo settore, il nautico, nulla è più opportuno a sollecitare processi di crescita ed autonomia, finalizzati a facilitare l'intraprendenza nelle Regioni e nei Comitati.

Nessun senso di colpa o di disagio offuschi il nostro agire, nel momento in cui, come Associazione, inneschiamo nuovi processi consapevoli per diventare artefici di uno sviluppo e un equilibrio lungamente ricercato. ☀



Partecipazione associativa come fraternità

ovvero una commissione al lavoro

“**F**ratelli noi siamo per i nostri ragazzi, fratelli dobbiamo essere gli uni con gli altri se intendiamo fare del bene. Ciò che ci occorre nel nostro movimento è uno spirito non solo di benevola tolleranza, ma di attenta simpatia e disponibilità nell'aiutarsi a vicenda. Siamo non tanto un'organizzazione quanto una fraternità, mossa dallo spirito e dalla legge non scritta della lealtà, piuttosto che da norme e da regolamenti stampati”. (Taccuino, novembre 1917-marzo 1926)

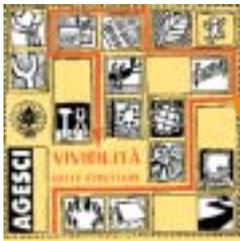
Lucia Quaglia e Marco Ghiberti
Presidenti della commissione
“partecipazione associativa”

...Pare che non vada sempre così. Se ne discute da un po' a diversi livelli e pare proprio che la partecipazione associativa non sia sempre percepita come ricchezza, occasione d'incontro e arricchimento, aiuto reciproco, momento in cui realizzare e sperimentare la fraternità scout. Appare piuttosto come un dovere per testimoniare la nostra fedeltà all'associazione: non tanto una risorsa per il nostro essere capi, quanto piuttosto un impegno in più, un fare altro rispetto al fare con e per i ragazzi.

Partecipazione associativa è vivere la dimensione di gruppo, Zona, regione, nazionale e mondiale nella stessa ottica in cui svolgiamo il servizio in unità. Spesso, però, le regole che ci

siamo dati per gestire la vita dei diversi livelli associativi finiscono con l'incatenare noi, la nostra fantasia ed il nostro gioioso, fraterno e franco stile scout, creando stridenti contraddizioni con la semplicità e l'essenzialità che dovrebbero sempre caratterizzare i nostri incontri. Così succede che quando i capi s'incontrano se non è una noia mortale è un sottile gioco diplomatico, oppure scatta la sindrome *assemblea di condominio* o vien fuori un sapiente slalom per evitare eventi ed incarichi che rischiano di distoglierci dal nostro amato impegno in unità.

Al di là di quello che dovrebbe essere e di quanto codificato nel Patto Associativo e nello Statuto, questo *mal d'associa-*



Vivibilità delle strutture

zione ha contagiato parecchi capi e nel Consiglio Generale del 2001, prendendone atto, si è cominciato a studiarne la *patologia*, definendo un percorso che avrebbe consentito di unificare e raccordare le analisi e le prospettive su una serie di aspetti fin lì valutati singolarmente.

L'occasione fu fornita dalle mozioni presentate da alcune regioni relativamente all'allargamento del diritto di voto nelle assemblee regionali*. A partire da quest'aspetto, in una specifica commissione si discusse di molteplici aspetti della partecipazione associativa e ne derivò la formulazione ed approvazione della seguente mozione (7.2001).

Le mozioni delle regioni Lombardia, Piemonte e Toscana sono state l'occasione per affrontare una serie di problemi che sono riconducibili al tema generale dell'appartenenza-partecipazione.

La commissione ritiene importante che vengano attuati a tutti i livelli associativi processi che portino a riaffermare i criteri che stanno alla base della partecipazione (istruzione, elaborazione, decisione, azione).

In particolare, i nodi individuati dalla commissione sembrano essere i seguenti:

1. Porre molta attenzione alle **relazioni interpersonali** ed al trapasso delle nozioni in tutte le attività e gli incontri associativi;
2. Ripensare al contenuto delle assemblee;
3. Prendere in considerazione e valutare le problematiche aperte dal meccanismo della **delega** in associazione, tenendo conto delle esperienze in corso;
4. Istruire un dibattito che porti a definire i **ruoli di Regioni e Zone** nell'ottica di evitare sovrapposizioni di compiti, dispendio di energie ed eccessive richieste di impegno ai capi;
5. Rivalutare la **"Comunità Capi"** come primo luogo di reale esperienza di partecipazione;
6. Riflettere in modo ampio sui **processi decisionali** interni all'Associazione nell'ottica di favorire la partecipazione sia in senso qualitativo che in senso quantitativo;
7. Ripensare al **collegamento** tra iter di formazione capi, diritto di voto ed autorizzazione alla conduzione delle unità. Rilevando che i nodi individuati sono temi vitali per la nostra associazione, la commissione dà mandato alla Capo Guida e al Capo Scout di istituire una commissione del Consiglio Generale con l'obiettivo di approfondire i problemi emersi, elaborando al tempo stesso ipotesi di soluzione da presentare **entro il Consiglio Generale del 2003**. La commissione nominata avrà la facoltà di avvalersi dei dati che riterrà opportuni per lo svolgimento dell'incarico assegnato.

Ai *nodi* elencati nella mozione, Capo Guida e Capo Scout aggiunsero quelli relativi alla funzionalità del Consiglio Generale ed al ruolo dei consiglieri generali. Infatti, nella loro lettera di nomina dei componenti la commissione, Capo Guida e Capo Scout valutarono che, *anche se la mozione 7/2001 non lo esplicita formalmente, il tema del **Consiglio generale**, come luogo di rappresentanza e partecipazione, come momento di elaborazione e decisione della volontà associativa, rientra a pieno titolo negli approfondimenti di competenza della vostra commissione e nell'elaborazione da parte vostra di eventuali ipotesi di soluzione, che dovranno rispondere necessariamente ad una visione globale ed ad una logica unitaria.*

La commissione, composta da alcuni Consiglieri Generali ed alcuni Responsabili Regionali, avviò i suoi lavori in vista dei Consigli Generali 2002 e 2003, per i quali erano previsti dei passaggi intermedi, e per istruire il percorso da seguire per giungere ad una conclusione maturata e condivisa in tutta l'associazione entro il Consiglio Generale 2004. L'obiettivo è quello **d'individuare e distinguere con precisione cause e conseguenze dei malesseri evidenziati, al fine di delineare i possibili correttivi**, sui quali si dovrà esprimere il Consiglio Generale.

Per cominciare è stato opportuno individuare, a partire dai nodi elencati nella mozione, numerosi e diversi per importanza, complessità e conseguenze, alcune priorità su cui cominciare a ragionare. Si è scelto di partire dai Consigli di Zona, regionali e nazionale, Progetti regionali e Zone.

Su questi aspetti, come già indicato nella mozione istitutiva, per procedere in modo oggettivo e per valorizzare intuizioni ed esperienze positive già in atto qua e là, la commissione ha scelto di compiere diversi sondaggi rivolgendosi, di volta in volta, ai Consiglieri Generali, ai Responsabili Regionali, ai Consigli di Zona. Comincia a delinearsi una fotografia dell'Associazione, non ancora correttamente e fuoco, con alcune diversificazioni ed alcuni aspetti comuni a tutti i livelli associativi ed a tutte le realtà locali.

Rispetto ai problemi in discussione ed alle possibili soluzioni, è emersa l'opportunità di distinguere tra eventuali modifiche di Statuto e/o Regolamenti, che, ovviamente, richiederanno una valutazione da parte di tutti i capi, e semplici correttivi in relazione allo stile dei nostri incontri, alla qualità delle relazioni interpersonali ed al trapasso delle nozioni, indispensabile anche nell'apprendimento dell'arte del capo e del quadro associativo. ☀

*Il travagliato iter di quella mozione si è poi concluso nel Consiglio Generale successivo con il riconoscimento del diritto di voto a tutti i capi unità, indipendentemente dal compimento dell'iter formativo (vedi mozione 19.2002).



Y



AGESCI Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani



Eventi di Progressione Personale in branca R/S



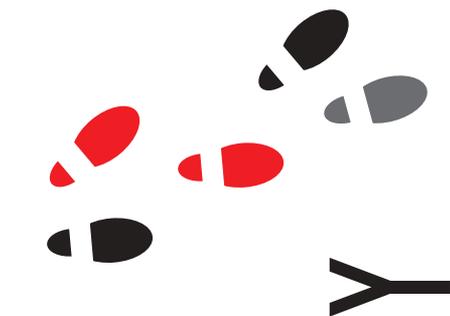
La Progressione Personale in branca R/S: tema delicato e dibattuto, per la particolare età dei giovani e per la peculiarità degli strumenti del metodo. Tema tra l'altro della riflessione metodologica, che si concluderà con un Forum, aperto a quadri e capi, in settembre.

Vogliamo sottolinearne la concretezza: la Progressione Personale non è una serie di concetti o di indicazioni astratte, ma è fortemente legata alle esperienze. Accanto all'idea base di gradualità nel cammino di P.P., si inserisce con l'esperienza l'idea di momenti che segnano delle soluzioni della continuità, dei veri trampolini da cui è facile spiccare un tuffo più lontano.

La riflessione della Pattuglia R/S condivisa con gli Incaricati Regionali, si è concentrata su questo "trampolino" verso l'autonomia, fatto di eventi offerti dall'Associazione, a completamento e supporto della proposta di P.P. vissuta nelle singole comunità R/S, che trova i suoi momenti caratteristici nel Noviziato, nella firma dell'Impegno e nella Partenza, e si esprime nel Punto della Strada del rover e della scelta.

Grazie all'impegno di Giacomo Cabri, referente nazionale, proponiamo oggi ai capi delle comunità R/S una "guida" che sintetizza la proposta degli eventi di P.P. per rover e scelte, una sintesi che crediamo possa aiutare i capi a orientarsi tra le diverse possibilità per utilizzarle al meglio con i propri ragazzi.

Laura Galimberti e Mimmo De Rosa
IINN alla Branca R/S



1 Eventi e PP

L'esperienza educativa si costruisce nell'acquisizione di valori e comportamenti nel vissuto quotidiano, ma anche, in maniera significativa, attraverso esperienze brevi e intense di rottura rispetto ai ritmi consolidati. In queste occasioni infatti si catalizza l'attenzione insieme all'emozione e diventa particolarmente efficace l'azione educativa. Come è poi facile constatare l'esperienza per portare frutti duraturi deve essere frequentemente richiamata nel vissuto successivo della comunità di provenienza.

Esistono diversi tipi di eventi per i giovani in età R/S. Ogni evento ha le sue peculiarità, non solo in termini di tema trattato, ma anche di attenzioni educative e di livello del confronto proposto.

Se è vero che sono i ragazzi che devono scegliere a quali eventi partecipare, il ruolo del capo clan è quello di saper consigliare e guidare nella scelta: così l'evento potrà essere il più utile nel punto del cammino a cui è arrivato.

Sarebbe bene che durante la sua vita in Branca R/S ogni ragazzo partecipasse a più eventi, aumentando di volta in volta l'impegno in modo adeguato al suo cammino. I Campi di Specializzazione possono essere più adatti all'età del Noviziato, mentre una Route d'Orientamento è senz'altro da programmare prima dell'ultimo anno di Clan. Questo significa semplicemente che l'acquisizione di competenze nuove o il consolidamento di tecniche apprese in reparto è un primo passo verso un servizio competente e autonomo (campo di specializzazione). La consapevolezza che le abilità acquisite possono essere messe a disposizione degli altri è un secondo passo (cantiere). Infine la scoperta della propria vocazione nell'ambito del servizio: nel territorio, nell'educazione dei giovani, nel mondo è il passo decisivo nella scelta della partenza (ROSS). Ecco poi che questi tempi, questi "passi", possono rimescolarsi e completarsi a vicenda tra loro per essere inseriti in sequenza o singolarmente nella progressione personale del ragazzo.

2 Le caratteristiche comuni a tutti gli eventi

Gli Eventi di Progressione Personale a Partecipazione Individuale sono quegli eventi promossi dall'Associazione a cui i rover e le scolte sono chiamati a partecipare individualmente.

L'articolo 34 del regolamento metodologico di Branca R/S dice "... sono occasioni che servono a riflettere, ad acquisire competenze, a migliorare il livello sia della consapevolezza delle scelte sia delle attività su cui concretamente poggia quotidianamente ogni itinerario di progressione personale."

Si tratta di campi fissi o mobili che hanno come obiettivo la crescita di ognuno dei partecipanti. Esistono diversi tipi di eventi, che si distinguono in base ai temi proposti e alle finalità specifiche. Possiamo menzionare:

Campi di specializzazione

Cantieri

Eventi di spiritualità

ROSS

(Route d'Orientamento alle Scelte di Servizio)

Esistono inoltre altri tipi di eventi che non possono essere inquadrati nella classificazione precedente, ma che sono a pieno titolo eventi di progressione personale. Si tratta spesso di momenti proposti dalle Regioni o dalle Zone che assumono perciò diversità di denominazioni a seconda dei luoghi: workshop, botteghe, laboratori, atelier etc. Sono occasioni che privilegiano l'acquisizione di competenze o la scelta di servizio o ancora la relazione con il territorio. In genere hanno una durata più breve (una giornata o un week end) rispetto ai campi nazionali e pertanto una possibilità più circoscritta e mirata di essere incisivi nella crescita della persona.

I punti di forza degli eventi di progressione personale a partecipazione individuale sono:
> l'acquisizione e l'approfondimento di nuove competenze in un ambito ben determinato, mantenendo comunque e sempre l'attenzione sulla globalità della persona;

> l'instaurarsi di un clima che mette in condizione tutti di giocare al meglio; questo viene ottenuto tramite l'applicazione, di volta in volta, dei tre elementi del metodo R/S: strada, comunità e servizio, oltre a strumenti specifici come veglie, giochi, imprese, deserti, ecc.; ogni evento definisce un numero minimo e massimo di partecipanti affinché strada, servizio e soprattutto comunità possano essere applicati correttamente.

> il confronto, all'interno di una nuova comunità RS di formazione, su valori in linea con gli itinerari educativi proposti dalla Branca R/S, arricchito dalla presenza di ragazzi provenienti da realtà spesso molto diverse tra loro;

> l'intenzionalità nel proporre spunti di crescita da concretizzare nel cammino di progressione personale all'interno della propria Comunità una volta tornati a casa;

> non è da dimenticare il fatto che tutti gli eventi di progressione personale a partecipazione individuale, non solo quelli di spiritualità, propongono un cammino di fede intenso e significativo; inoltre, la presenza di un assistente ecclesiastico è condizione necessaria per ogni evento R/S.

Per far sì che gli eventi siano un importante momento di P.P., assumono particolare importanza il momento di verifica di fine campo (che dovrebbe divenire un momento di auto valutazione della qualità della partecipazione individuale di ciascuno) e la conseguente valutazione di ciascun partecipante, che dovrebbe prendere la forma di suggerimenti concreti per il completamento del suo Punto della strada, inviato sia ai singoli R/S sia ai loro capi clan.

3 Le caratteristiche specifiche dei vari tipi di eventi

3.1 Campi di specializzazione

I campi di specializzazione sono i "fratelli maggiori" dei campi di competenza della Branca E/G. Lo scopo dei campi di specializzazione è infatti quello di sviluppare la competenza per poterla mettere poi al servizio degli altri. Si tratta di una tappa verso l'autonomia e l'assunzione consapevole di responsabilità. Tendono a privilegiare l'attività manuale, a stimolare la capacità di produrre e non di consumare, a sollecitare l'abitudine di riflettere sul proprio agire. Si rivolgono soprattutto ai ragazzi e alle ragazze in noviziato o al primo anno di clan.

I campi di specializzazione vengono tenuti nello stile proprio della Branca R/S. I partecipanti al campo pertanto costituiscono a tutti gli effetti un noviziato (se campo per novizi/e) o un clan/ fuoco (se campo per scolte e rover) di formazione; viene sempre privilegiata la distinzione fra eventi per novizi e per rover e scolte, proprio in considerazione della diversità dell'approccio metodologico a questi distinti momenti della proposta metodologica R/S.

L'utilizzo della metodologia tipica della Branca è elemento essenziale alla base di ogni evento. Inoltre, viene sfruttata durante l'evento ogni occasione per utilizzare i diversi strumenti previsti dal metodo r/s (la route, il capitolo, la veglia, il deserto, il challenge, ecc.) sia pure nella relativa brevità di durata dei campi.

3.2 Cantieri

I cantieri hanno lo scopo di approfondire le motivazioni alla scelta di servizio all'uomo e di scoprire le valenze politiche di un servizio nel territorio, attraverso sia un'intensa vita di fede, sia la concreta condivisione della vita nelle realtà preesistenti e qualificate presso cui si svolgono. Ai partecipanti al cantiere vengono proposte delle riflessioni sulle radici e sulle motivazioni di una personale scelta di servizio, che devono servire da stimolo per il servizio di tutti i giorni. Viene anche dato spazio al confronto.

Un cantiere dura all'incirca una settimana e viene proposto uno stile R/S, facendo vivere ai partecipanti gli strumenti del metodo tipici della branca. I vari campi potranno di volta in volta privilegiare l'utilizzo di uno o più strumenti tipici del metodo. Gli staff dei cantieri sono costituiti da capi brevetati di comprovata esperienza, coadiuvati spesso da

persone esterne all'associazione motivate alla proposta (operatori di volontariato, educatori, ecc.). Possiamo individuare due tematiche principali: cantieri di servizio e cantieri di impegno sociale.

3.2.1 Cantieri di servizio

I cantieri di servizio offrono un'esperienza in un ambito di servizio ben preciso (ad esempio handicap, emarginazione, bambini, ...) in cui il rover e la scolta sono chiamati a giocare in prima persona, spesso affiancati da personale competente. Sono un'occasione per vivere la relazione con il nostro "prossimo" come un arricchimento personale e di confrontarsi con la realtà del volontariato sociale. Propongono anche la possibilità di incontrare testimoni convinti e credibili nel mondo della sofferenza.

3.2.2 Cantieri sul sociale

I cantieri di impegno sociale affrontano tematiche di attualità e i valori ad esse associati, (es. pace e non violenza, accoglienza e territorio, legalità o dimensione internazionale) offrendo ai rover e alle scolte spunti di riflessione per il proprio cammino e le proprie scelte. Spesso vengono coinvolte persone esperte e viene stimolato un confronto culturale sulle tematiche proposte. Il servizio viene vissuto in una dimensione più "mediata" e politica pur rimanendo come costante punto di riferimento.

3.3 Eventi di spiritualità

Sono eventi che riguardano la sfera spirituale della persona, e propongono una riflessione sulla propria vita di fede che prende spunto da esperienze forti, che possono riguardare la Parola o il servizio concreto. L'uso degli strumenti tipici del metodo R/S fa sì che i ragazzi siano sempre attivi e protagonisti dell'evento, e viene garantita l'interdipendenza fra pensiero e azione, proponendo riflessioni che si basano sulle esperienze vissute durante l'evento. **Questo tipo di eventi può essere l'occasione per scoprire aspetti nuovi della vita di fede e avvicinare quei ragazzi che vivono una fase critica della loro vita di fede. La presenza di "esperti" o di persone che vivono una spiritualità profonda arricchisce il confronto durante l'evento.**

Gli eventi di spiritualità comprendono oggi le route dello Spirito e campi ora et labora.

3.3.1 Route dello Spirito

La route dello spirito (RdS) è nata come campo Bibbia rivolto a rover e scolte prossimi alla partenza. Si propone di fornire loro degli strumenti concreti e semplici per leggere e vivere la Bibbia nella quotidianità. La possibilità di ripercorrere la Parola come protagonisti e non da spettatori permette ai giovani di sentire proprio il Libro e di maturare una maggiore esigenza e disinvoltura nel "consultarlo". **Il cammino RdS è proposto utilizzando gli strumenti tipici della PP in Branca R/S: Strada, Comunità, Servizio.**

> strada: intesa sia come fatica del marciare che come strada di incontro con Dio.

> comunità: momento di condivisione dove ognuno è parte importante della comunità. Si riducono

i ruoli prestabiliti e si valorizza la condivisione.

> servizio: atteggiamento che accomuna capi e ragazzi sia nei rapporti all'interno della comunità di formazione che nei confronti della realtà territoriale di cui si è ospiti.

Diviene fondamentale in questo campo il ruolo dell'adulto testimone. I capi quindi diventano non più semplici ripetitori di eventi, ma strumenti nelle mani dei ragazzi.

3.3.2 Campi Ora et Labora

Il campo Ora et Labora è un'esperienza di Spiritualità che coinvolge tutti gli aspetti esistenziali della persona. Si basa sul metodo di educazione alla fede attenta alla globalità della persona ed alle sue esigenze. È particolarmente adatto al percorso di fede proposto dalla Branca R/S, per i contenuti, per gli strumenti educativi utilizzati, e per il tipo di spiritualità proposta, caratterizzata da concretezza ed essenzialità. **La proposta racchiude in sé i principi pratici fondamentali che animano la metodologia della Branca: strada, comunità e servizio. Il campo ha una struttura basata su alcuni momenti fondamentali, particolarmente adatti all'età ed alle esigenze dei ragazzi che partecipano (novizi, rover e scolte, soprattutto 1° e 2° anno di clan).**

3.4 ROSS

La Route d'Orientamento alle Scelte di Servizio offre al rover ed alla scolta una forte esperienza di sintesi del cammino scout percorso, nonché un momento di riflessione e verifica sulle scelte di servizio future, nell'ottica della Partenza, con particolare riferimento al Servizio Educativo in AGESCI (inteso anche come esempio di "stile di servizio" in altre realtà).

La ROSS offre infatti da un lato una rilettura personale ed un confronto con la proposta educativa dell'AGESCI, raccontata e svelata ai giovani come progetto globale di educazione e di realtà associativa; dall'altro accompagna il rover e la scolta sul percorso che, nelle scelte di servizio, porta dalla "chiamata di Dio" all'impegno concreto, attraverso le seguenti tappe:

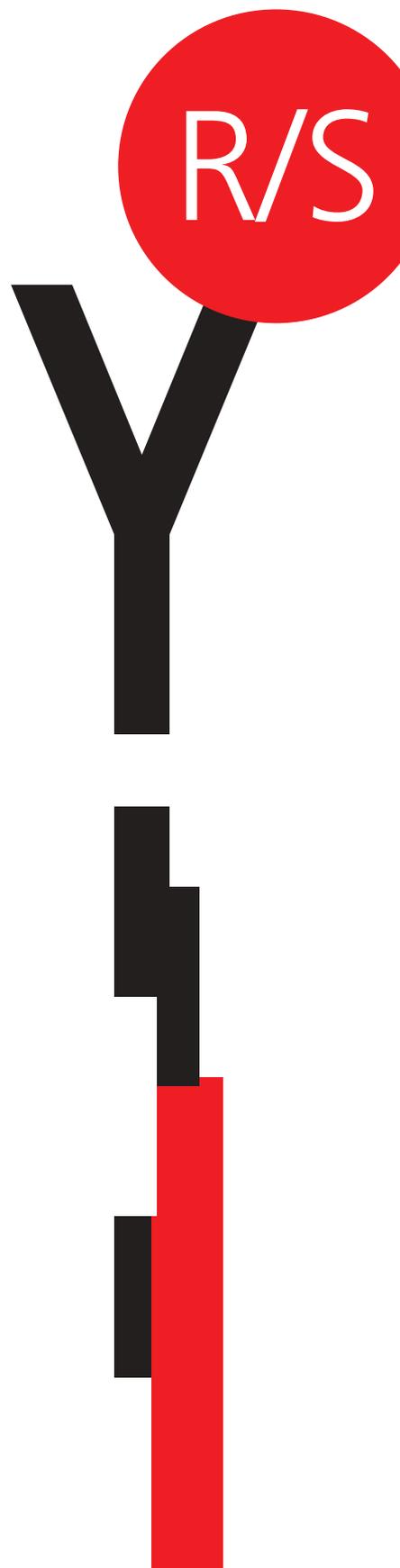
- > la Scelta di Servizio come risposta alla Chiamata di Dio ed ai bisogni della realtà
- > Servizio educativo e valenza politica dell'educazione
- > Educazione come strumento di intervento nel territorio
- > Figura del "buon cittadino" come espressione dell'uomo/donna della Partenza;
- > Dimensione progettuale e metodologica del servizio
- > Formazione permanente e gruppo di riferimento

La proposta di catechesi nella ROSS si inserisce armonicamente nel tutto, ripercorrendo con i R/S un cammino di approfondimento delle motivazioni di servizio che sia contemporaneamente invito alla ricerca personale della propria vocazione cristiana e della scelta di fede di cui il servizio è manifestazione.

La ROSS, la cui durata è compresa tra i 5 e i 7 giorni, è vissuta in stile R/S, quindi i ragazzi, riuniti in un clan di formazione, sperimentano durante la

route gli elementi del metodo tipici della branca: strada, deserto, hike, veglia, tecniche di apprendimento attivo, ecc.

Lo staff è costituito da capi campo esperti di Branca R/S in modo da garantire una corretta applicazione del metodo, ma può comprendere anche capi delle altre branche. La presenza dell'Assistente Ecclesiastico è infine essenziale perché la ROSS rappresenti un momento di forte esperienza religiosa.



4 Riprendere gli stimoli nella comunità di origine

Una attenzione fondamentale del capo clan deve essere quella di riprendere tutti gli stimoli che l'evento ha saputo dare al ragazzo. Solo così infatti si possono trasformare in concreti passi nella crescita personale e risultano efficaci. Inoltre, molte idee raccolte durante l'evento possono essere suggerite dall'emozione e devono essere quindi razionalizzate.

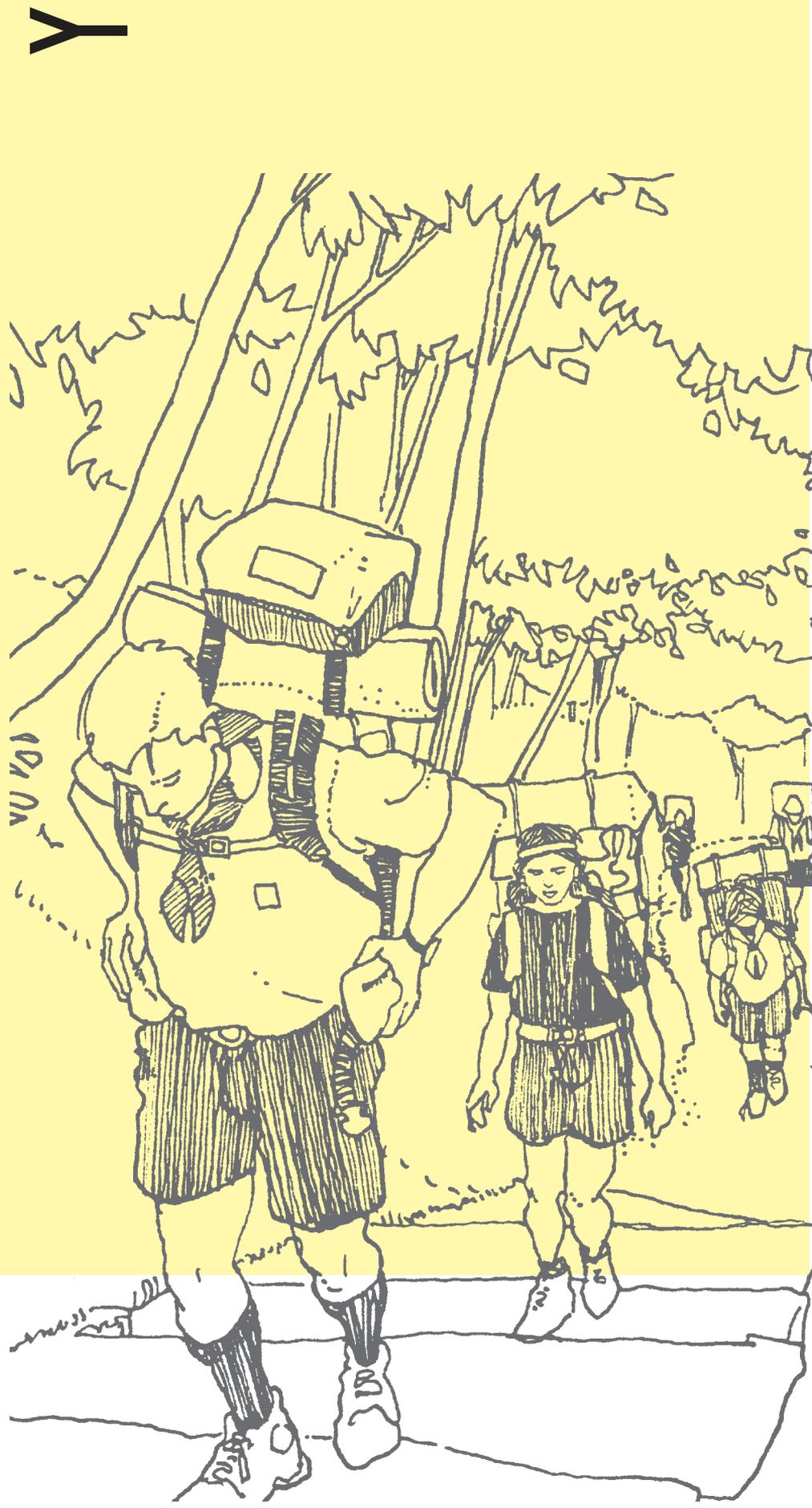
Alla fine dell'evento, lo staff scrive una lettera per ogni partecipante, da mandare ai capi delle comunità di appartenenza. Anche se a volte questa lettera viene chiamata "giudizio", deve essere vista come un modo per creare continuità tra l'evento e la vita "quotidiana" in Clan o in Noviziato. Infatti, in questa lettera viene descritta la partecipazione del rover o della scolta al campo, ma soprattutto si cerca di dare dei suggerimenti utili per la continuazione del cammino. Lungi da voler essere un "giudizio assoluto", presenta un punto di vista che, seppur limitato a una settimana, è esterno e a volte esente da pregiudizi che possono nascere quando si conosce una persona da tempo.

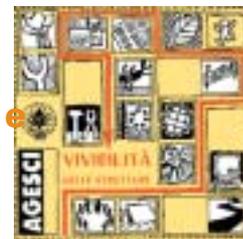
È sicuramente utile che i capi clan discutano personalmente con i ragazzi degli stimoli ricevuti, valutino con loro l'esperienza del campo in modo critico e aiutino a progettare il cammino futuro.

Allo stesso tempo può essere utile coinvolgere tutta la comunità di appartenenza. La cosa più semplice è quella di far raccontare l'esperienza che, oltre a favorire la condivisione, può spronare gli altri a partecipare agli eventi. Ma è anche possibile intavolare confronti o attività da spunti nati durante l'evento, sia su tematiche sociali o riguardanti le scelte del ragazzo che sul discorso della spiritualità.

5 Organizzazione degli eventi

La gestione degli eventi è affidata a capi esperti di Branca R/S. Per campi di specializzazione, cantieri ed eventi di spiritualità, i capi evento vengono individuati dai referenti nazionali di ciascun evento tra i capi esperti di Branca R/S, avvalendosi eventualmente della collaborazione di referenti regionali o altri collaboratori a livello locale, e vengono nominati dagli Incaricati nazionali al metodo. In modo analogo se l'evento è regionale.





Formazione, spugne e paperette

Creatività, accoglienza, umiltà, tempo sostenibile

Gli impegni sono tanti, il tempo è poco. Questo sembra il punto dolente di ogni capo, costretto a correre da una riunione a un'altra: riunione di Comunità Capi, staff, Zona, pattuglia, consiglio, comitato, assemblea, eventi per ragazzi, uscite, eventi di formazione... senza considerare tutto quello che non è associativo. E senza dimenticare il tempo della propria vita privata.

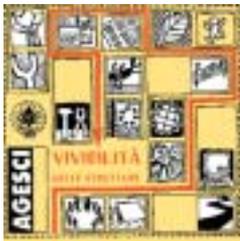
Gabriele, Marco, Max
Pattuglia Nazionale PNS

Le funzioni delle varie strutture a volte non sembrano essere ben comprese, a volte sembrano sovrapporsi o agire in competizione; i rispettivi programmi contrastano; l'iter di formazione sembra un obbligo che i capi giovani devono assolvere per poter tenere buoni i propri capi gruppo, e i capi brevettonati possono considerare ormai concluso.

Il rischio è che tutto scivoli via, che diventi un ostacolo da

superare, che si viva ogni cosa come un peso, una costrizione: un errore di prospettiva che crea problemi a noi e soprattutto ai ragazzi che ci sono stati affidati. Cerchiamo allora di vivere e far vivere le strutture in modo costruttivo, **creativamente** (parola ricca di contenuti educativi), ricordando che sono nate per facilitare il servizio dei capi; e che la formazione è ciò che ci permette di rispondere meglio alle esigen-





Vivibilità delle strutture

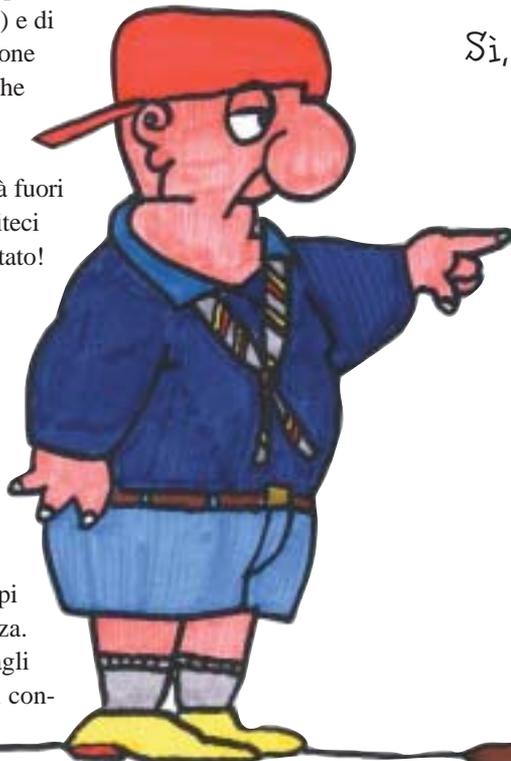
ze dei ragazzi, perché nessuno di noi (nemmeno o soprattutto un capo con tanti anni di esperienza) può considerare concluso il proprio iter formativo.

La partecipazione alle strutture è attività di formazione (perché l'umiltà ci insegna a incontrare gli altri trasformandosi in spugne, pronti a cogliere la ricchezza della diversità di cui sono portatori), democrazia associativa (quale migliore occasione per saggiare con la proprie papille la realtà delle decisioni, certo, c'è il lato amaro, ma la partecipazione è il pane e il vino della responsabilità, è gioia, perché rende protagonisti), trapasso delle nozioni (il mondo cambia alla velocità di un SMS: come potremmo pretendere che quello che abbiamo imparato ieri sia comunque valido anche oggi, una disponibilità al confronto e la ricerca di occasioni per mettere alla prova le proprie idee potrebbe essere un valido esercizio per "trapassare" in modo significativo). La formazione è una necessità, proprio perché il servizio educativo si svolge in una realtà in evoluzione, ed è importante essere pronti a rispondere alle richieste dei ragazzi. Proviamo a pensare a tre elementi per migliorare la vivibilità delle strutture.

Accoglienza: è l'ingrediente fondamentale per far vivere bene l'ingresso nelle varie strutture alle persone che vi partecipano per la prima volta. Specialmente nelle assemblee è utile dedicare all'accoglienza un momento specifico, per creare un clima di fraternità condivisa ("siamo qui per fare qualcosa di bello tutti insieme") e di benvenuto per le persone nuove. Una persona che si sente protagonista e considerato portatore di ricchezza tirerà fuori il meglio di sé, non diteci che non vi è mai capitato!

Umiltà: è ciò che permette di guardare gli eventi di formazione come qualcosa di necessario per svolgere un servizio migliore. Certamente il buon esempio viene dai capi di maggiore esperienza. Partecipare insieme agli eventi di formazione, condividere e

Voi siete solo
dei burocrati!



far condividere le esperienze, preparare insieme la partecipazione alle assemblee e agli incontri.

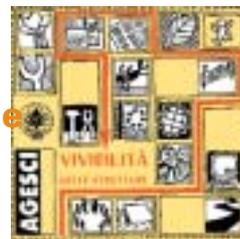
Tempo sostenibile:

la nostra concezione del tempo sembra essere molto elastica... pensiamo che un'ora sia composta da 90 minuti, e tentiamo (fatalmente senza riuscirci) di ficcarci dentro mille cose, due o tre appuntamenti. Occorre pianificare gli impegni con un margine di sicurezza, cioè non "riempire il bicchiere fino all'orlo". Occorre essere fedeli ai propri programmi (salvo imprevisti), perché i programmi li decidiamo insieme e abbiamo fiducia che ciascuno li tenga presenti. Soprattutto abbiamo progettato a mente fredda, potendo avere tutto sott'occhio, l'improvvisazione a volte e il continuo cambiamento rischiano di annebbiare questa visione d'insieme e fanno perdere di vista le cose importanti. Dobbiamo pensare che non sempre tutti devono partecipare a tutto, o che nessuno può partecipare, ma che a volte è possibile far partecipare una persona che poi condivide con gli altri la propria esperienza. Perché poi non far scatenare la creatività e risolvere la questione con nuove forme di partecipazione o di riunione ("facci

Sì, ma con stile!



avere la tua idea..." "ci confrontiamo prima via mail, SMS o piccione", "questa volta la riunione la si farà al parco con il gelato... tutti al lago e si vota con le paperette...")? Pensiamo anche a rendere più partecipabili le assemblee: meglio più momenti di lavoro in piccoli gruppi che lunghe tirate in plenaria, dove parlano solo i "soliti noti". *Dulcis in fundo:* la Comunità Capi è il punto di partenza, dove si impara a partecipare e a formarsi. Ricordiamoci di questa priorità. ☀



Zone e sviluppo

LLa Zona si presenta nell'attuale organizzazione associativa lo snodo fondamentale sia come canale di comunicazione e partecipazione alle decisioni (funzioni di democrazia associativa) sia come sostegno alla attività educativa delle Comunità Capi e dei Capi (funzione di aiuto).

Roberto D'Alessio
Pattuglia Nazionale Fo.Ca.

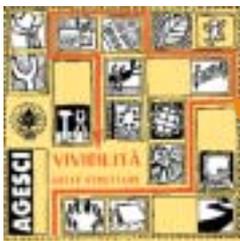
Se però chiediamo ad un capo qualunque, o ad un campione rappresentativo di capi, cosa pensa della sua Zona ci accorgiamo che essa non sfugge all'opinione generale sulle strutture associative: **percepita come lontane e poco utili** a sostenere il proprio servizio. Nell'immaginario di un capo c'è una gerarchia degli ambiti associativi in ordine alla loro utilità: l'unità, lo staff, la comunità dei capi, la Zona.

Indubbiamente ci sono eccezioni... che confermano però la regola generale; è anche certo che questa graduatoria non ha

causa solo nel modo con cui questi organismi lavorano ma in una debolezza dei capi di vedere l'utilità delle dimensioni politico-organizzative e istituzionali... però... il prodotto finale non cambia: così è!

Ciò pone un problema importante: i "clienti" della Zona amano trovarsi insieme agli eventi ma non amano altrettanto l'attività ordinaria; usando la terminologia di un ex responsabile nazionale (Ermanno Ripamonti) potrei dire che va ridefinito il rapporto fra **strutture di supporto (educazionali)**





Vivibilità delle strutture

e quelle di prima linea (educative) ed è ovvio che ciò che conta di più per tutti è ciò che succede in prima linea.

La prima causa del problema che abbiamo descritto sta nel fatto che l'organizzazione associativa si pensa prima di tutto come una occasione di partecipazione più che come una fornitrice di servizi. Delle due grandi finalità che le sono attribuite privilegia la prima: ora non c'è dubbio che la democrazia implichi la partecipazione e non c'è dubbio che dobbiamo a tutti i costi mantenere il più alto livello di democraticità associativa... ma questo è solo una parte del problema! Quando guardo alle attività di sostegno e alle modalità di svolgimento delle stesse il discorso deve cambiare: la "mission" di queste attività, il loro "per cosa si fanno" è diverso dalla democrazia e non presuppone necessariamente una base partecipativa; in questo caso la partecipazione è un mezzo: resta una bellissima cosa serve a raggiungere lo scopo; è molto meno bella se non serve; democrazia sì, partecipazione fine a se stessa, no!

La mission della Zona è (per quanto riguarda le attività di sostegno) un'altra: "facilitare il lavoro dei capi." Questa finalità si raggiunge con due strategie:

1. ascoltare, aiutare, sostenere, orientare ed anche controllare ricordando che sempre il controllo senza aiuto è rifiutato. È una strategia che si svolge andando incontro agli altri, fornendo consigli, offrendo appoggi materiali e culturali (formazione), proponendo attività coi ragazzi di altissima qualità che servano di esempio...
2. creare le condizioni per la permanenza e il diffondersi delle esperienze educative scout, specie le migliori. È una strategia di promozione culturale, di sensibilizzazione della società ai problemi educativi, di ricerca di persone competenti e disponibili, di aiuto ai gruppi in difficoltà, di stimolo e supporto a chi vuole aprire nuovi gruppi.

Non c'è dubbio che oggi questa seconda strategia sia meno praticata della prima... per molti motivi: la struttura orientata al far partecipare aspetta che i capi...partecipino sempre e comunque; il fatto che i quadri responsabili siano stati o siano tuttora capi in servizio porta a privilegiare il lavoro strettamente interno; il fatto che fino a ieri non avevamo problemi di sviluppo non ha creato tradizione e competenze in questo campo e così via.

Ora tutto ciò poteva funzionare finché la spinta culturale della partecipazione avesse tenuto e il contesto intorno non fosse cambiato granchè, ma ora non è più così: tutto il volontariato organizzato soffre di diminuite disponibilità per i cambiamenti nella struttura del lavoro specie quello dipendente; periodi di studio e lavoro sono diventati la norma; la necessità di promuovere e comunicare la nostra specificità si è fatta urgente perché non basta più quel tam tam interno su cui ci siamo sempre basati.

Pensare al mantenimento quali e quantitativo; promuovere lo sviluppo di scoutismo in aree scoperte; aiutare la nascita (o la trasformazione) di gruppi scout; creare dei serbatoi di competenza facilmente utilizzabile... sono i primi obiettivi della Zona. Si tratta di obiettivi di sviluppo e promozione da fissare preventivamente con grande fermezza (quanti capi in più a fine mandato?) e qualitativo (quante riunioni e attività di successo?). Per raggiungerli occorrerà probabilmente organizzarsi in maniera diversa da oggi favorendo in tutti i modi l'attività educativa e cercando risorse e competenze anche esterne. Ricapitolando: la democrazia associativa implica che le persone (i capi e le comunità capi) si sforzino di partecipare cioè lascino le loro attività e vadano (nel nome dell'interesse generale) a discutere e votare; la strategia numero 1, relativa alla facilitazione, implica che il quadro (e la struttura associativa) vadano incontro fisicamente e culturalmente ai bisogni dei capi e delle comunità fornendo loro l'appoggio di cui hanno bisogno; la strategia di sostegno n. 2, implica che i quadri (e le strutture associative) vadano verso gli interlocutori esterni ecclesiali e civili, parlino all'opinione pubblica,

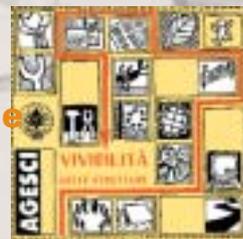
cerchino le risorse tecniche, organizzative, culturali, economiche che possono essere utili nelle diverse situazioni.

L'importanza della attività educativa verso e con i giovani è evidente a tutti; questa evidenza però non basta a farne oggetto di attenzione da parte di una società distratta, molto sensibile ai valori economici, poco incline ad approfondire le dimensioni etiche e perciò educative. Noi siamo indubbiamente tra gli esperti di questa attività: sviluppare questa attenzione e sensibilità, creare nuovi luoghi di senso oltre che di aggregazione è uno scopo che merita qualche cambiamento. ☀

Ma no, basta
sapersi organizzare!

È faticoso fare il capo?





La Zona si progetta

Aiutare e sostenere i capi e le comunità capi nel loro servizio educativo: questa è la funzione delle nostre strutture associative e in particolare della Zona, che di tutte è la più vicina alla realtà e al territorio dei singoli gruppi. “Vicina”, “territorio” e “gruppi” sono le parole chiave per la Zona che, come dice lo Statuto all’art. 18, “è la struttura di coordinamento dei gruppi esistenti ed operanti in un ambito territoriale contiguo”. La Zona ha quindi un ruolo speciale di vicinanza che deve giocare al meglio per essere davvero utile, evitando di prendersi ruoli e compiti non suoi o, a volte, di delegarli alla regione.

Paola Stroppiana
Pattuglia Nazionale Fo.Ca.

Quali sono allora questi compiti? Primariamente “promuovere la formazione e la crescita delle Comunità Capi stimolando e offrendo strumenti per realizzare il Progetto Educativo, per confrontare e verificare la loro azione educativa, per realizzare l’aggiornamento e la formazione degli adulti in servizio educativo”. Canale preferenziale sono i Consigli di Zona per sostenere i Capi Gruppo nel loro compito. Ma è anche compito della Zona “valorizzare le esperienze realizzate dai gruppi; progettare e promuovere lo sviluppo e l’apertura di nuovi gruppi nel proprio territorio; curare le relazioni con

organismi civili ed ecclesiali e con le altre associazioni educative; promuovere, se previsti dal programma, attività e incontri fra le unità; contribuire alla formazione ricorrente dei capi attraverso incontri di approfondimento su temi metodologici, attività di formazione per tirocinanti e per adulti in servizio educativo” (art. 19). Solo se queste cose si fanno davvero l’incontro fra capi in Zona diventa prezioso, utile, ricco, interessante.

La Zona riesce a creare una rete fra i gruppi per far circolare esperienze ed elaborazioni e, talvolta, anche capi o R/S



in servizio; può rispondere meglio a richieste di scautismo nel territorio, individuando i tempi e i modi più opportuni; può aiutare i gruppi a farsi carico di realtà territoriali, attraverso un coordinamento dei servizi extrassociazivi; può essere linfa vitale per gruppi in difficoltà; può garantire occasioni di formazione per Comunità Capi che, per fatica a trovare le risorse, per inesperienza, per stanchezza, non realizzerrebbero da sole.

La Zona è dunque una struttura tesa a migliorare la qualità dell'educazione; in questo senso è al servizio dei capi e con questa finalità organizza anche attività per ragazzi, che divengono occasione di confronto sul metodo, terreno di prova per collaborazioni ampie tra capi, per verifiche del proprio operato e scambio di esperienze significative.

La rete si allarga poi all'esterno, attraverso interrelazioni con Diocesi, Comune, altre realtà di volontariato ed educative presenti sul territorio considerate irraggiungibili dai più per motivi di tempo o di distanza, anche culturale, con le quali invece la Zona può parlare a nome di tutti. La rete è pronta, la struttura è organizzata per farla funzionare, ma **che cosa "passa" sulla rete? Che cosa ci interessa scambiare, quali argomenti vogliamo approfondire? Con chi vogliamo collaborare e come? È il Progetto di Zona che ci dà queste risposte**, ci dice quali sono

*Mussulmani...
omosessuali...
conviventi...
siamo impreparati
a risolvere i problemi
che abbiamo di
fronte!*

le priorità su cui lavorare nei prossimi anni, quali fili della rete dobbiamo attivare, quali nodi creare e quali sciogliere. E il bello del progetto è che sono i capi stessi a fare queste scelte. I capi, riuniti periodicamente (ogni 3-4 anni) in Convegno, ci dicono come vedono loro i ragazzi, come sta andando l'Associazione, quali difficoltà a fare educazione incontrano, quali sono le esperienze nuove da sostenere, quali le esigenze di formazione che li accomunano.

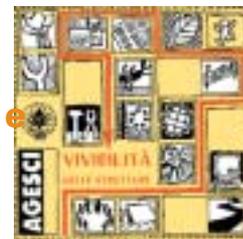
Poi, definito ed approvato il programma, i Responsabili e il Comitato si daranno da fare, si attrezzeranno di strumenti e supporti, chiederanno la disponibilità di capi, formatori, se necessario esperti esterni per realizzare tutte quelle cose che

il singolo capo non ha il tempo o la forza di fare da solo. Ma non è solo la parte essenzialmente progettuale ad aiutarci nel nostro servizio, l'analisi ampia della realtà in cui operano i gruppi scout, verificata e ciclicamente rinnovata ogni tre anni, ci consente di leggere le istanze e i bisogni di capi e ragazzi e dare risposte adeguate ai tempi.

*Vabbè, allora
cambiamo
i problemi!*



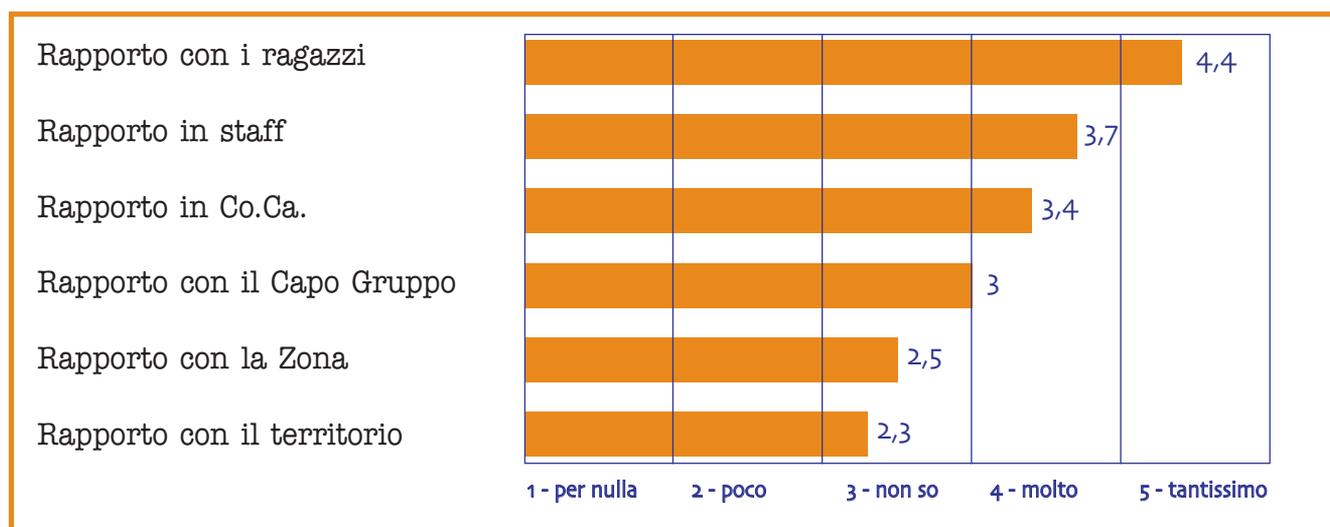
Fare un progetto è riordinare le idee, dare prospettiva a ciò che facciamo, porsi degli obiettivi per poi raggiungerli; richiede capacità di analisi della realtà e delle forze a disposizione, intelligenza nell'individuare le risposte giuste e saggezza nel verificare ciò che si è fatto: è un modo per aiutarci vicendevolmente nello stile del "fare bene", anzi del fare "del nostro meglio".



Zona - formarsi

Diciamoci la verità: quanto ci soddisfa “l’attività di Zona”? A dar retta agli allievi dei miei ultimi sei CFA, direi molto poco! In un breve questionario, che come staff proponevamo il primo giorno di campo, si chiedeva di indicare il livello di soddisfazione nel Rapporto con i ragazzi, con il proprio staff, con la Comunità Capi, con il proprio Capo Gruppo, con la Zona ed infine con il territorio. Anno dopo anno, con poche variazioni, il risultato è sempre stato lo stesso: mano a mano che ci si allontana dalla immediata concretezza del servizio educativo la soddisfazione crolla!

Marco Pietripaoli
 Pattuglia Nazionale Fo.Ca.



Questo è il grafico dei risultati degli allievi di uno di questi CFA.

Tante possono essere le interpretazioni e durante il campo, con gli allievi stessi, ci siamo interrogati... e gradualmente emergevano i seguenti pensieri.

Mentre possono essere comprensibili le valutazioni moderatamente positive nel rapporto con lo staff e la Comunità Capi, appaiono sconcertanti i risultati dei Capi Gruppo e della Zona, e di conseguenza del rapporto col territorio che di solito è mediato e gestito da parte del Capo Gruppo e della Zona stessa. Per fortuna che la soddisfazione nel servizio ai ragazzi è molto alta, se no i capi (volontari) scapperebbero molto presto!!

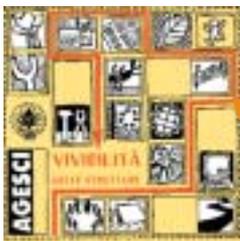
Spesso si dice che i capi non partecipano alle attività di Zona, ma la verità potrebbe essere un'altra: cara Zona, il problema sembra essere che le attività di Zona non siano

percepite come utili.

Proprio le attività di Zona? La Zona, che per statuto ha come compito primario quello di “promuovere la formazione e la crescita delle Comunità Capi (...) e di realizzare l’aggiornamento e la formazione degli adulti in servizio educativo”?

Insomma cari Quadri di Zona (e per quadri intendo Capi Gruppo, Consiglieri Generali, Incaricati nominati, Membri di Comitato e Responsabili di Zona, insomma tutto il Consiglio di Zona) i capi partecipando saltuariamente e con poco impegno alle attività di Zona ci stanno dicendo che gli incontri che preparate non sono adeguati ai loro bisogni ed esigenze. Attenzione: non è che chiamando periodicamente l'ex Capo Guida o Capo Scout o il saltimbanco del paese vicino che si attraggono le folle e si fa un buon servizio.

La questione è un po' più complessa, ma forse anche relativamente semplice.



Credo che almeno annualmente il Consiglio di Zona debba porsi la seguente vitale domanda: tenendo conto delle indicazioni del Progetto di Zona quali iniziative formative sono certamente utili a gran parte dei capi della nostra Zona? Questa frase sottintende alcuni postulati:

1. il **Consiglio di Zona è il luogo di analisi, di scelta e di programmazione** degli interventi della Zona; è il vero cuore pulsante della Zona. È qui dove ogni Capo Gruppo ha la possibilità di **portare le sensibilità e le esigenze della propria Comunità Capi**. È qui dove si decidono assieme le priorità e dove si scalettano in un senso logico e temporale le iniziative da prendere. Al Comitato lasciate l'esecutività e la gestione delle attività.
2. Il Consiglio di Zona **non improvvisa, ma programma** gli interventi alla luce di un **Progetto di Zona** pluriennale (approvato da tutti i capi in Convegno) che tra le diverse questioni indica certamente anche le carenze formative dei capi da colmare e in quali ambiti migliorare lo scoutismo locale
3. Se la Zona è al **servizio della crescita dei capi** (perché facciano sempre meglio e con maggiore soddisfazione il proprio servizio di educatori) occorre progettare **azioni formative davvero utili e stimolanti** che aiutino il capo a studiare, riflettere e sperimentare sul proprio lavoro educativo. E se tra i membri del Consiglio non c'è nessuno esperto in processi formativi? Allora chiedete aiuto a qualche formatore regionale o nazionale (non tanto per gestirvi la serata-lezioncina, ma per impostare percorsi formativi improntati al nostro stile dell'imparare facendo). Esempio: i capi denunciano difficoltà nel rapporto coi genitori; si organizza una serata per branca in cui si fanno raccontare ai capi le situazioni di difficoltà e si raccolgono i problemi comuni; successivamente con dei giochi di ruolo si simulano alcune situazioni, si capiscono alcuni "snodi" e si individuano alcune ipotesi di lavoro; poi si lascia del tempo per permettere ai Gruppi di realizzare alcune attività-iniziativa utili alla vita dei Gruppi (la riunione coi genitori, la festa di Natale coi genitori, l'autofinanziamento gestito dai genitori, il rapporto con genitori separati che stanno litigando, il dialogo con i genitori di rover e scolte, ...); infine si organizza un incontro lungo di Zona, prima di branca per fare una sintesi delle diverse sperimentazioni e poi assembleare in cui confrontare le

proprie conclusioni con un esperto di relazioni con famiglie o con qualcuno che vi porti l'esperienza del rapporto con i genitori vissuto in altre organizzazioni educative; il materiale prodotto durante le attività formative e le migliori esperienze realizzate dai gruppi potrà essere raccolto in un piccolo dossier da distribuire a tutti (anche a chi non ha potuto partecipare) e alle altre Zone della Regione. Ce n'è per un anno di proficuo lavoro di Zona!

4. Comunque mettete in conto che, per quanto siate bravi, non potete aspettarvi una partecipazione al 100% dei capi. Perché non tutti sono per forza interessati al tema sul quale il Consiglio di Zona ha deciso di organizzare l'attività formativa, perché quella sera magari c'è qualcosa d'altro di davvero interessante in TV, al teatro, in Parrocchia o cos'altro, perché giustamente qualcuno che sta male, è di turno al lavoro o che ha l'esame il giorno dopo c'è sempre, perché le attività di Zona hanno una storica e brutta reputazione e cambiarla ci vuole tempo... Insomma, se c'è una partecipazione del 80% è un successo, sotto il 40% è un fiasco (perché è stata sottovalutata una delle precedenti cause), ma va comunque **realizzata bene e con ottimismo**. Ma soprattutto alla fine della serata chiedetegli (o fate chiedere ai Capi Gruppo alla prima riunione di Co.Ca.): questa serata è stata utile? Cosa "portate a casa"? Come avremmo potuto fare meglio? Al prossimo incontro inviteresti quel capo del tuo Gruppo che non è voluto venire?

Certo qualcuno potrà dire che in non pochi capi (anche quelli giovani) c'è la presunzione di sapere tutto, che il migliore scoutismo è quello che si fa nel proprio gruppo, ecc, ecc.

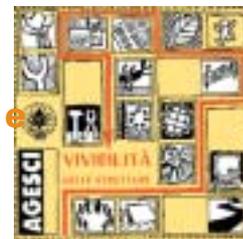
Non importa, basta salvaguardare la democrazia associativa.

Tutte queste votazioni sono perfettamente inutili!



Cari Quadri di Zona, questa è la vera sfida del vostro servizio: aiutare i capi più scettici a capire che lo scambio e il confronto con gli altri è una vera ricchezza, che si cresce, ci si diverte e si trovano nuovi amici con cui condividere le stesse gioie e fatiche.

P.S. Se poi al vostro Consiglio di Zona avanza un po' di tempo e volesse autorganizzarsi (magari con l'aiuto della Regione) due serate o una domenica sul tema "come gestire un incontro formativo con adulti"? Anche da "sapien-ti" Quadri non si finisce mai di imparare! ☀



La Fo.Ca. dà i numeri

D*Dall'esame dei censimenti si rilevano non solo freddi dati numerici, ma anche elementi interessanti dal punto di vista della formazione dei Capi. Sappiamo benissimo che dietro ognuno di questi numeri ci sono Capi con la loro storia, le loro difficoltà a gestire il tempo tra servizio, famiglia, studio o lavoro, vita privata.... Ma ci sentiamo in dovere di chiedere loro ancora un piccolo sacrificio: e non per rispetto formale ad una norma di regolamento (ma non dovremmo conoscere e rispettare tutti le regole del gioco ?), ma per loro stessi.*

Cosa possiamo fare per ridurre il numero di **DEROGHE** ed aumentare il livello di formazione e, si spera, anche il livello qualitativo dei nostri Capi e delle nostre attività?

Ognuno dovrebbe avvertire il bisogno di formarsi: la partecipazione agli eventi di formazione (istituzionali e non) deve essere avvertita come una necessità dalla persona e non come un obbligo;

La Comunità Capi dovrebbe suscitare questa domanda di formazione, soprattutto per quanto riguarda le motivazioni nella scelta dei tempi della formazione: non si va al campo perché la Zona ci chiude l'unità, ma perché se non ho niente da dare ai miei ragazzi, in termini di metodo, contenuti educativi, testimonianza... che ci sto a fare con loro?

La Zona dovrebbe fare un uso meno indifferenziato delle autorizzazioni in deroga, esercitando in maniera responsabile e consapevole il proprio ruolo di tutela e di controllo. L'attenzione maggiore deve essere indirizzata verso i profili qualitativi dello scautismo piuttosto che verso quelli quantitativi. Ad ogni autorizzazione in deroga dovrebbe seguire un percorso mirato di accompagnamento al Capo e alla Comunità Capi, per far sì che non venga meno la fiducia posta a fondamento della eccezionalità della deroga. Ma spesso tale fiducia viene tradita: ed ad una prima deroga ne segue una seconda, e poi una nuova autorizzazione rilasciata ad un altro Capo, e poi così via.... Sicché quella che doveva essere una situazione transitoria (una deroga...) diviene uno status permanente, dietro il quale si celano vere e proprie sacche di non-formazione, tollerate per un malinteso senso di autonomia (la nostra Co.Ca. è autosufficiente, non ha bisogno di confrontarsi con gli altri, figurati se poi andiamo agli incontri di Zona...).

Che ognuno recuperi il senso di responsabilità relativamente a quelli che sono i suoi ruoli educativi e formativi: ci sono attenzioni, tecniche, strumenti educativi che non possono essere lasciati alla improvvisazione dei Capi.

L'educazione diviene efficace se alle spalle del Capo c'è una Co.Ca. che istituzionalmente ne sappia garantire la crescita, supportata da una Zona che istituzionalmente fornisca occasioni formative.

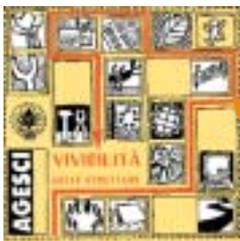
La responsabilità educativa verso i ragazzi e le famiglie è un patrimonio troppo grande che non può essere disperso. ☀

Daniela Ferrara e Stefano
 Pescatore
 Responsabili Centrali Formazione Capi

AUTORIZZAZIONI:

vedi art. 10 e 14 del regolamento
 nella prossima pagina.

| | branca | art.10 | art.14 |
|-------------------|--------|--------|--------|
| ABRUZZO | | | |
| | L/C | 18 | 21 |
| | E/G | 14 | 20 |
| | R/S | 12 | 15 |
| TOTALE | 100 | 44 | 56 |
| BASILICATA | | | |
| | L/C | 3 | 0 |
| | E/G | 0 | 0 |
| | R/S | 1 | 0 |
| TOTALE | 4 | 4 | 0 |
| CALABRIA | | | |
| | L/C | 25 | 29 |
| | E/G | 24 | 33 |
| | R/S | 14 | 14 |
| TOTALE | 139 | 63 | 76 |
| CAMPANIA | | | |
| | L/C | 22 | 58 |
| | E/G | 22 | 51 |
| | R/S | 30 | 25 |
| TOTALE | 208 | 74 | 134 |
| EMILIA R. | | | |
| | L/C | 112 | 125 |
| | E/G | 92 | 139 |
| | R/S | 61 | 32 |
| TOTALE | 561 | 265 | 296 |



Vivibilità delle strutture

Da grande voglio fare
il capo scout!



Credevo volessi
laurearti!

| branca | art.10 | art.14 |
|--------------------|--------|--------|
| FRIULI V.G. | | |
| L/C | 24 | 34 |
| E/G | 18 | 40 |
| R/S | 14 | 12 |
| TOTALE | 142 | 56 |
| LAZIO | | |
| L/C | 50 | 86 |
| E/G | 49 | 82 |
| R/S | 26 | 38 |
| TOTALE | 331 | 125 |
| LIGURIA | | |
| L/C | 26 | 34 |
| E/G | 23 | 29 |
| R/S | 12 | 5 |
| TOTALE | 129 | 61 |
| LOMBARDIA | | |
| L/C | 200 | 84 |
| E/G | 189 | 74 |
| R/S | 187 | 9 |
| TOTALE | 743 | 576 |
| MARCHE | | |
| L/C | 24 | 35 |
| E/G | 26 | 34 |
| R/S | 13 | 18 |
| TOTALE | 150 | 63 |
| MOLISE | | |
| L/C | 2 | 3 |
| E/G | 2 | 8 |
| R/S | 1 | 4 |
| TOTALE | 20 | 5 |
| PIEMONTE | | |
| L/C | 43 | 42 |
| E/G | 41 | 39 |
| R/S | 19 | 17 |
| TOTALE | 201 | 103 |
| PUGLIA | | |
| L/C | 24 | 55 |
| E/G | 25 | 76 |
| R/S | 23 | 35 |
| TOTALE | 238 | 72 |

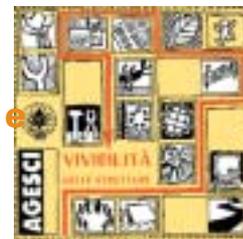
Art. 10. - I Comitati di Zona possono:

- autorizzare il censimento di Unità isolate disponendone, con opportune modalità, l'inserimento di Capi in una Comunità Capi della Zona;
- autorizzare Unità condotte da adulti in servizio educativo che si trovino nella situazione prevista dall'art. 14 del Regolamento Formazione capi;
- in casi eccezionali, autorizzare per non più di un anno il censimento di Unità sotto la responsabilità di membri maggiorenni dell'Associazione che svolgono servizio di Capo pur non trovandosi nelle condizioni previste dall'art. 7 del presente regolamento e dall'art. 14 del Regolamento Formazione capi.

In tale caso il Comitato di Zona si impegna a seguire la vita dell'Unità con particolare attenzione.

Art. 14. - A coloro che hanno vissuto l'anno di tirocinio e frequentato il Campo di Formazione Metodologica, il Comitato di Zona, su richiesta della Comunità Capi di appartenenza, può dare l'autorizzazione alla conduzione di un'Unità per l'anno successivo a quello del tirocinio, limitatamente alla branca in cui si è svolto il tirocinio stesso e il Campo di Formazione Metodologica. Tale autorizzazione è rinnovabile solo per un anno. Entro tale periodo il capo completerà il suo itinerario.

| branca | art.10 | art.14 |
|----------------------|--------|--------|
| SARDEGNA | | |
| L/C | 7 | 16 |
| E/G | 9 | 20 |
| R/S | 4 | 9 |
| TOTALE | 65 | 20 |
| SICILIA | | |
| L/C | 37 | 62 |
| E/G | 31 | 77 |
| R/S | 28 | 29 |
| TOTALE | 264 | 96 |
| TOSCANA | | |
| L/C | 27 | 36 |
| E/G | 17 | 36 |
| R/S | 21 | 19 |
| TOTALE | 156 | 65 |
| TRENTINO A.A. | | |
| L/C | 12 | 16 |
| E/G | 11 | 19 |
| R/S | 11 | 9 |
| TOTALE | 78 | 34 |
| UMBRIA | | |
| L/C | 4 | 11 |
| E/G | 8 | 9 |
| R/S | 3 | 7 |
| TOTALE | 42 | 15 |
| VALDAOSTA | | |
| L/C | 2 | 0 |
| E/G | 1 | 0 |
| R/S | 0 | 1 |
| TOTALE | 4 | 3 |
| VENETO | | |
| L/C | 157 | 155 |
| E/G | 155 | 149 |
| R/S | 142 | 76 |
| TOTALE | 834 | 454 |



Un impegno costante

EPC e strutture

Qualcuno, senza dubbio poco informato, ritiene che fare protezione civile voglia esclusivamente dire partire per la Zona in cui si è verificato un evento calamitoso, magari “attrezzato” di tutto punto, per portare il proprio indispensabile aiuto a chi, meno fortunato, si trovi in situazione di disagio.

Arturo Laganà
 Pattuglia Nazionale EPC

Poi, una volta terminata l'emergenza ed il proprio servizio, si potrebbe tranquillamente tornare a casa, raccontando quali mirabili imprese siano state portate a compimento e quali difficili situazioni siano state abilmente affrontate.

Nulla di più sbagliato.

L'impegno all'interno della Protezione Civile, per chi come l'AGESCI ritiene che la **“persona umana” sia il primo e più importante elemento da salvaguardare, è innanzi tutto espressione di un modo di essere**, già proprio dell'Associazione.

La sensibilità, che da sempre ci contraddistingue, ci rende persone particolarmente idonee ad intervenire laddove eventi calamitosi abbiano stravolto la vita di intere comunità, colpendo in modo particolare le fasce più deboli (anziani, bambini).

Non è, dunque, un intervento “specializzato” nel modo tradizionalmente inteso: non vi è dispiegamento di grandi mezzi, non esibizione di sfavillanti attrezzature ed uniformi, nessuna “corsa” alle telecamere, per rubare un fugace attimo di notorietà.

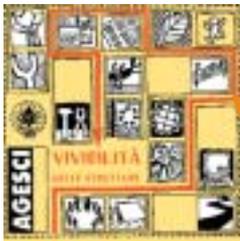
Semplicemente, noi scout ci siamo da sempre, siamo sempre presenti ed attenti alla “chiamata”, siamo accorti e sensibili alle istanze che si manifestano nel corso di un'emergenza.

In sostanza, ci affianchiamo ai c.d. “tecnici” dell'intervento, a coloro che prestano particolare attenzione alle strutture di supporto ed all'organizzazione, ma inevitabilmente tralasciano l'aspetto umano.

L'AGESCI, dunque, da sempre fa protezione civile.

Lo stesso B.-P. più volte cita nei suoi scritti tematiche, elementi, comportamenti ed attenzioni tipici di chi lavora a contatto con l'emergenza; lo scouting, in fondo, altro non è che l'arte di vivere nella natura in “sicurezza”, mettendo in atto accorgimenti tecnici e modi di fare che, correttamente applicati, prevengono (o aiutano ad affrontare) situazioni di pericolo.





Vivibilità delle strutture

Noi del Nazionale godiamo di un osservatorio sulla realtà molto, molto privilegiato: non si vede niente!

Ma, spesso, l'attenzione ai comportamenti (che dovrebbe essere la regola in "tempo di pace") è minima, tanto nei ragazzi quanto nei capi.

Come riuscire a passare adeguatamente un messaggio importante a chi, poco esperto, si avventura in un bosco, quando la sua "guida" sottovaluta il problema?

Il sorriso che, a volte, si dipinge sul volto del capo

che sente "ancora una volta" parlare di protezione civile, certo non gli sarà d'aiuto nel momento in cui si troverà ad affrontare una situazione che era prevedibile (e forse evitabile) solo usando un minimo di attenzione in più.

È tempo di comprendere che la protezione civile, per noi, non è un "abito" che si può indossare a piacimento, non è un distintivo di cui fregiarsi dopo un intervento, che poi si possa mettere da parte perché, al momento, non interessa.

Dobbiamo riuscire a leggere, in ogni attimo, le nostre attività con la lentezza della protezione civile, con quell'attenzione che lo stesso B.-P. raccomanda e che troppe volte mettiamo da parte per eccesso di sicurezza.

Questo porta, inevitabilmente, a riconsiderare alcuni aspetti della vita associativa, sia educativi che strutturali.

Sotto il primo punto di vista, occorre, come detto, educarci all'attenzione ed alla sensibilità alle tematiche di P.C., nelle attività come anche nella vita quotidiana.

Educare ad essere un bravo cittadino vuol dire anche educare a "leggere" le situazioni con l'occhio di chi sa valutare, prevenire ed eventualmente intervenire.

Per fare ciò, ovviamente, il primo passo è quello di sfruttare gli strumenti di cui già disponiamo, come il Progetto Educativo, ed affinare la nostra formazione tenendo conto dei suggerimenti che più volte B.-P. ci ha fornito.

Le strutture che l'Associazione ci mette a disposizione sono, di certo, funzionali a questo scopo.

La nostra organizzazione, ramificata e piramidale, se bene utilizzata consente di intervenire con efficacia, sia "in tempo di pace" che nel corso di un'emergenza.

Il Gruppo, che è l'unità di riferimento di base (vedi Piano Operativo per gli interventi di P.C.), trova il suo naturale riferimento istituzionale nella Zona, e per essa nell'Incaricato del Settore, vero tramite con i livelli associativi più alti e portavoce delle esigenze che vengono a manifestarsi.



La stessa Zona, però, deve essere valorizzata nel suo ruolo di promozione delle attività volte a far nascere e sviluppare una coscienza di P.C., il che può avvenire solo con la piena fiducia e la fattiva collaborazione dei Gruppi e dei singoli capi. La Regione (e per essa l'Incaricato del Settore) costituisce un altro momento importante di confronto e di crescita,

sotto il profilo educativo, ma anche di organizzazione ed efficacia nell'intervento, sotto il profilo operativo.

La capacità di essere "sempre pronti" passa, ancora una volta, per la sensibilità e per la collaborazione dimostrate dagli associati, per la voglia di fare e per l'impegno profuso nelle attività proposte.

Sotto il profilo più squisitamente operativo, si può evidenziare il ruolo della squadra che interviene nel corso dell'emergenza, entità (non preconstituita) che si attiva in occasione di un intervento e che è formata "da capi dell'Associazione e/o da R/S maggiorenni accompagnati da un capo" (dal P.O.). Essa può essere definita il "braccio" dell'Associazione, composta da persone che sono in primo luogo scout e che intervengono con stile e competenza ovunque sia richiesta la loro opera.

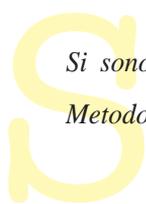
Dunque, l'AGESCI interviene "in tempo di guerra" e s'impegna "in tempo di pace" a mantenere quella tensione necessaria a far sì che (in ogni attività) i singoli associati siano consapevoli ed attenti, pronti ad intervenire ma anche capaci di prevenire.

Nel momento in cui, poi, si renda necessario portare il nostro aiuto a chi si trovi in difficoltà, occorre la consapevolezza che la nostra Associazione interviene "in forma unitaria", sotto il coordinamento dei competenti livelli associativi, e che pertanto ogni intervento estemporaneo, non coordinato col livello competente, è assolutamente vietato.

In fondo, dobbiamo ricordare che, anche nell'intervento, il nostro stile è apprezzato al pari della nostra efficacia e della nostra versatilità, perché lo scout non si tira indietro di fronte a nulla, è disponibile ed attento, sempre pronto...

Cosa ci renda così è presto detto: l'essere scout, in primo luogo, ma anche la capacità di guardare indietro, di verificare il cammino percorso ed analizzarlo a fondo, di far tesoro degli insegnamenti e, come dice B.-P., "guardare ancora più avanti"...

La branca L/C fa rifornimento



Si sono concluse le O.R.Me – Officine di Rifornimento Metodologico, con la partecipazione di oltre 800 capi

Paola Lori
(Pattuglia Nazionale L/C),

Francesco Silipo e Teresa Micale
(Incaricati Regionali L/C)

È ancora possibile **confrontarsi** tra capi? È possibile **approfondire** contenuti educativi e valenza del metodo?

Sperimentare è ancora una prassi condivisa o una parola racchiusa in qualche manuale di pedagogia?

Con queste domande, e altre ancora, si sono ritrovati i capi della branca nelle cinque ORME vissute tra Novembre 2002 e marzo 2003, affrontando tematiche diverse: dall' Ambiente Fantastico al Consiglio degli Anziani, alla Spiritualità L/C. Lo hanno fatto con uno spirito di partecipazione, di forte condivisione, di voglia e bisogno di confrontarsi, di approfondire il metodo e di trovare risposte concrete ai loro problemi educativi.

Queste Officine di Rifornimento Metodologico si sono svolte in un momento particolare della vita della branca lupetti/coccinelle, un momento nel quale sono stati affrontati e si stanno affrontando con grande e rinnovata energia i temi della riflessione metodologica: la Parlata Nuova, la Progressione Personale, il Consiglio degli Anziani, la Spiritualità.

Vere e proprie "officine" quindi, in cui condividere esperienze, analizzare le situazioni tipo e riflettere sugli strumenti del metodo, elaborando nuove piste per il futuro.

Ma quali erano gli obiettivi delle O.R.ME.?

Nello specifico le officine di rifornimento metodologico si proponevano di:

- **affrontare specifiche tematiche metodologiche** - emerse dagli ultimi eventi della Branca e dalla lettura delle esigenze formative manifestate dalle regioni;



- **approfondire i contenuti dei manuali della Branca** - dal Manuale L/C ai sussidi Giungla, Bosco e CdA, al vissuto delle unità;
- **recuperare la cultura della sperimentazione** e la circolazione delle idee e delle esperienze in ambito metodologico.

Cosa è emerso

Utilizzare gli strumenti del metodo con fantasia ed intenzionalità

In particolare per quanto riguarda l' Ambiente Fantastico è stato messo in evidenza che i capi conoscono ed utilizzano lo strumento, ma spesso in maniera "meccanica", riducendolo alla spiegazione del Manuale. Manca quel "quid", quella fantasia, quell' intuito, quell' attenzione che nasce dal conoscere l' ambiente in cui si sta operando, la realtà in cui vivono i bambini che si hanno davanti, le loro esigenze e le loro necessità. Spesso si sottovaluta il metodo, utilizzando solo alcuni strumenti (sempre gli stessi...) escludendone completamente altri.

E ancora: in CdA che senso ha il gioco? Ormai sono grandi...non hanno più voglia di giocare! Ed il racconto? Ma non sono più coinvolti... l' hanno sentito tante volte! Piuttosto, meglio vivere questo momento come una preparazione al reparto!!! Il CdA troppo spesso è visto come l' anticamera del reparto, dimenticando invece che rappresenta per il capo un momento privilegiato, per entrare in relazione con il bambino, e per quest' ultimo sicuramente un forte momento di autonomia e di assunzione di responsabilità.

Curare le virtù educative

Il senso d'inadeguatezza che nasce nell'affrontare temi come la Spiritualità, la mancanza di formazione personale, la scarsa conoscenza della Parola, questi sono i problemi più ricorrenti nell'esperienza dei capi. Ma anche la difficoltà a leggere, con una visione d'insieme, l'interazione tra le attività proposte ed il vissuto dei bambini. Come se esperienza scout ed esperienza personale siano momenti separati che a volte i capi, se non con grande fatica, riescono a ricondurre ad un'esperienza unica.

Tante comunque le idee e le esperienze circolate nei vari incontri tenuti in giro per l'Italia, dalla Lombardia alla Calabria... Segno della vitalità della Branca e del suo metodo, vissuto insieme da Capi e bambini.

Quali piste per il futuro

• **esperienze di formazione personale** - come capi è impor-

tante aver cura di accrescere il proprio bagaglio di esperienze attraverso la partecipazione ad ulteriori occasioni di formazione personale, quali incontri biblici e di conoscenza ed interpretazione della Parola;

• **esperienze di riflessione metodologica** - continuare la riflessione su temi metodologici proponendo a vari livelli nuove occasioni di confronto e approfondimento del metodo, eventi che siano sempre meno "teorici" e sempre più "esperenziali";

• **pubblicazione degli atti** - pubblicare entro breve gli atti degli eventi O.R.Me perché tutto il materiale prodotto possa essere patrimonio della Branca e diventare fonte di ulteriore riflessione sui temi trattati.

Insomma, proprio una cosa ben fatta (come direbbe Akela)! E allora... arrivederci alle prossime O.R.ME! ☀

Area ADRIATICA (Marche, Abruzzo, Molise, Puglia e Basilicata)

Tema: IL CONSIGLIO DEGLI ANZIANI

Sono stati analizzati alcuni strumenti del metodo riscoprendone la ricchezza nella proposta per il CdA.

Con la modalità dei lavori di gruppo i capi hanno intrapreso un cammino che li ha condotti dalla condivisione delle esperienze alla riflessione metodologica, fino all'individuazione delle attenzioni da avere per proporre al CdA esperienze significative nello stile della Branca.

Sono emerse da un lato la forte consapevolezza dell'importanza del CdA, dall'altro tutte le difficoltà che s'incontrano nel realizzare un programma specifico per questi bambini, che vivono un momento di profondo cambiamento e nell'inserire questo programma all'interno di quello del B/C.

Area NORDEST (Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige e Veneto)

Tema: AMBIENTE FANTASTICO

Basta una pinna (quella di Moby Dick) per creare una fantastica atmosfera!

È stata la bella scoperta per circa 400 capi dell'Area.

Due sono state le grandi domande: l'A.F. "come funziona?" e "come lo utilizziamo?".

Gli obiettivi hanno seguito queste grandi piste:

• La consapevolezza – il ragionamento con i Capi sulle chiavi di lettura, sui meccanismi di funzionamento dell'AF, inteso come simbolo, ciò che permette ai bambini di "decodificare" le proprie esperienze.

• Il confronto – un'occasione per raccontarsi segreti e idee, modi di fare e stili propri nel gioco quotidiano della Giungla e del Bosco, con i bambini.

FANTASTICANDO, i Capi hanno guardato l'A.F. attraverso gli occhi dei bambini, in una due giorni di confronto tra esperienze e tradizioni diverse, ma anche di formazione su un elemento portante del metodo.

Area DEL SOLE (Campania, Calabria e Sicilia) Area TIRRENICA (Toscana, Lazio, Umbria e Sardegna)

Tema: SPIRITUALITÀ

Nell'Area del Sole la figura centrale e portante che ha accompagnato in questo cammino di riscoperta della nostra spiritualità, è quella di Davide, riletto alla luce del parallelismo Davide / Capo Educatore.

Nell'Area Tirrenica è stata l'esperienza di una S. Messa itinerante a proporre ai capi un percorso di rilettura del proprio ruolo di educatori alla fede.

Attraverso l'approfondimento in laboratori e lavori di gruppo, è emerso che la dimensione spirituale del B/C è l'espressione della dimensione spirituale dei suoi capi, i quali esprimono alcune difficoltà nel fare la proposta di fede, per poca conoscenza della Parola.

"...alla fine si dovrebbe scoprire, non una tecnica per decifrare il linguaggio di Dio ma una via nuova: Dio non è estraneo alle nostre esperienze più intense..."



L'impresa

Lo strumento per eccellenza che traduce lo scouting in branca E/G è l'impresa. È in questo strumento, infatti, che avventura, voglia di fare e progressione personale trovano la loro massima espressione e la giusta risposta al desiderio degli esploratori e delle guide di divertirsi e coinvolgersi in un gioco allegro e divertente. I capireparto, da parte loro, vi trovano l'opportunità di attuare la proposta scout.

Con la modalità tipica dello scouting, di chi esplora se stesso e la realtà circostante, l'impresa consente di realizzare le cose inizialmente soltanto immaginate dagli esploratori e dalle guide, e offre opportunità per misurarsi con le proprie capacità mettendole alla prova (o acquisendone di nuove), per effettuare imprese ancora più avvincenti.

Ecco perché ogni impresa nasce da una **"mappa delle realizzazioni"**, vale a dire ciò che è possibile realizzare in quel determinato luogo o situazione osservato con attenzione; l'impresa, poi, deve offrire a ciascuno una **"mappa delle opportunità"**, cioè un posto d'azione tale da rendere ciascuno utile – quasi indispensabile - alla realizzazione dell'impresa stessa, e un'occasione da cui apprendere nuove specialità e competenze.

Diciamo spesso che i ragazzi e le ragazze nelle nostre unità vivono una realtà contraddittoria, frammentata nelle scelte e nelle appartenenze, dove regna omologazione e assenza di progettualità. **L'impresa, intesa sia come strumento sia come modalità di lavoro, recupera questo percorso verso l'unità della persona, favorendo una dimensione progettuale capace di leggere la realtà circostante, di interpretarla e di agire conseguentemente in essa, facendo leva su valori quali la competenza, l'autonomia, la responsabilità, la fedeltà, la costanza, l'autostima, l'impegno, la fiducia nei propri mezzi e nelle persone che ci circondano, la possibilità di sperimentare il cambiamento, il divertimento.**



Gesare Perrotta
Pattuglia Nazionale E/G

Ogni fase dell'impresa è improntata a questo percorso di unitarietà, dando così concretezza a quel fondamento del metodo scout che fa capo all'esperienza e all'interdipendenza tra pensiero e azione, capace altresì di mettere in gioco tutti gli altri aspetti: vita all'aperto, autoeducazione, servizio, gioco, vita di gruppo e dimensione comunitaria, coeducazione.

In un gioco delle percentuali, scopriamo ora come diversi strumenti del metodo entrano a far parte a pieno titolo in ciascuna fase dell'impresa, e qual è il ruolo giocato da capi e ragazzi. Riassumiamo **nella voce "strutture" il consiglio capi, la squadriglia, il reparto, il consiglio della Legge, il consiglio d'impresa, l'alta squadriglia, vale a dire gli spazi dei ragazzi**. Utilizziamo anche la voce "tecniche" per meglio favorire la comprensione di come specialità e brevetti entrano a far parte in ciascuna fase.

- **L'ideazione** è la fase in cui gli esploratori e le guide realizzano la "mappa delle realizzazioni", vale a dire ciò che intendono realizzare. Possono essere a corto di idee, ma la mappa è nelle loro mani. Essa avrà preso origine nell'ultimo consiglio della Legge o in uno appositamente convocato; in squadriglia o in alta squadriglia (se l'impresa coinvolge quest'ultima); nel consiglio capi.

strutture 90% capi 10%

- Il **lancio** è il momento di far conoscere all'intero reparto il sogno al quale si intende dare concretezza. È a cura del consiglio d'impresa precedentemente costituito o del gruppo (squadriglia, consiglio capi, di specialità, di competenza...), che ha individuato la realizzazione. Avviene in due fasi. La prima, di lancio vero e proprio del progetto che si intende realizzare; la seconda, di assegnazione a ciascuno – attraverso una “mappa delle opportunità” – di un posto d'azione utile alla realizzazione dell'impresa, tenendo conto del cammino lungo il Sentiero.

strutture 50% **tecniche 30%** **capi 10%**

- La **progettazione**: ciascuno, secondo il posto d'azione assunto, entra nel vivo del gioco. È la fase dove si può anche superare lo schema tipico dell'incontro di squadriglia o di reparto, per far spazio ai gruppi che devono confezionare ogni parte dell'impresa in vista della realizzazione finale. È il momento in cui apprendere nuove specialità e competenze e dove mettere in campo quelle già acquisite. Tutto ciò nel rispetto dei tempi di ciascuno.

strutture 50% **tecniche 49%** **capi 1%**

- Nella **realizzazione** il sogno diventa realtà. Tutte le energie spese da ciascun gruppo nella fase della preparazione confluiscono insieme in questa fase. Competenze, capacità organizzative, autonomia, trovano sul campo una verifica senza appelli. Ognuno deve percepire di poter dare qualcosa di importante e di particolare per determinare un risultato: il segno finale costituirà l'elemento in cui ciascuno potrà leggere e valutare la propria partecipazione all'impresa. Il ruolo dei capi sarà di delimitare l'obiettivo se questa fase assumesse tempi geologici, rischiando di non trovare mai una fine.

strutture 50% **tecniche 45%** **capi 5%**

- La **verifica** è il momento del consiglio della Legge (o del consiglio di squadriglia in caso di impresa di squadriglia), in cui verificare il proprio agire alla luce della Legge, della Promessa e del Motto. Occorrerà riprendere in mano la mappa delle opportunità dove erano indicati i posti d'azione di ciascuno e verificarli in funzione del risultato raggiunto dall'impresa, lasciando che ciascuno dica la sua anche sull'impegno altrui, offrendo indicazioni per gli impegni futuri. È la fase in cui il Sentiero diventa “segno”. Anche i capi sono chiamati a verificare alla luce della stessa Legge, e non solo per valutare l'impegno tenuto da ogni esploratore e guida.

strutture 50% **tecniche 30%** **capi 20%**

- La **fiesta** è la fase della gioia nella quale coinvolgere anche persone esterne al reparto per rallegrarsi insieme del lavoro svolto e, soprattutto, del risultato raggiunto. È un atto dovuto, anche in caso di successo parziale dell'impresa per premiare in ogni caso quanto ciascuno ha dato con il proprio impegno.

strutture 50% **tecniche 50%**

L'avventura è terminata, l'avventura ricomincia. 🌱





Percorso verso il Campo 2003



griglia di verifica

Obiettivo

monitorare il **cambiamento** nella vita delle squadriglie e dei reparti nell'ambito

- della **responsabilità**
- dell'**autonomia**
- della **fedeltà rispetto agli impegni/incarichi assunti**

Su cosa misurare

- uscite di squadriglia
- imprese
- confronto e valutazione delle proposte in consiglio capi
- capacità di iniziativa e di coordinamento da parte dei capi squadriglia
- capacità di pianificare le attività e di programmare la preparazione tecnica necessaria per lo svolgimento delle attività e della vita della squadriglie.
- capacità di realizzare le attività progettate

in reparto e in Zona *gli indicatori su cui fissare l'attenzione potranno essere:*

Si paragona la situazione di maggio 2003 con quella di 6/12 mesi prima per monitorare quanto può aver influito - nel tempo breve - una attenzione più curata su questi obiettivi. Attraverso la compilazione di un questionario all'inizio delle attività (eventualmente il tempo non consenta la compilazione del questionario si faccia riferimento alla situazione presente all'inizio dell'anno) e la ricompilazione dello stesso questionario a maggio 2003. In tal modo si potrà ottenere la valutazione dei miglioramenti (o peggioramenti) ottenuti. Ugualmente è possibile (fare nel tempo lungo) ripetere le valutazioni nel lungo periodo (dopo 2/3 anni), avendo mantenuto forte l'attenzione e la tensione verso i medesimi obiettivi.

Uscite di squadriglia

- quante uscite di squadriglie al mese o nel periodo valutato
- tra queste quante le uscite con permottamento

Imprese di squadriglia

- quante imprese di squadriglie nell'anno
- che iter ha seguito la loro preparazione (ideazione, progettazione, divisione dei compiti ecc.)

Valutazione su ogni impresa o uscita

- sono coinvolgenti/ banali/ripetitive/sciatte
- sono preparate con cura/raffazzonate all'ultimo momento/ si parte senza aver le idee poi intanto ci divertiamo lo stesso/ ha preparato tutto uno/...
- c'è un programma/progetto condiviso in consiglio capi
- sono normalmente portato a termine come stabilito
- gli incarichi di squadriglia trovano spazi di azione/motivo di esistere nelle imprese/nelle uscite
- quale grado di coinvolgimento è realizzato nelle squadriglie: decide il capo squadriglia per tutti; sono ascoltate almeno qualche volta anche le idee degli altri della squadriglia
- in squadriglia ci si allena/ci si prepara (materiali, tecniche da migliorare, divisione di incarichi) affiancando chi è un po' più esperto ai più piccoli

Vita all'aria aperta

- Il luogo che la squadriglia ha scelto per svolgere l'impresa è stato all'aperto o al chiuso? Che cosa ha influito su questa scelta lo spirito di avventura, la voglia di comodità, la presenza di strutture particolari, la bellezza o la significatività del luogo?

Il Consiglio Capi

- in Consiglio Capi le idee vengono proposte spesso/di rado/quasi mai/mai dai capi squadriglia-vice capi squadriglia.
- su cosa normalmente il consiglio capi discute e decide: le attività del reparto; le uscite di squadriglia e del reparto; le situazioni dei singoli scout; le situazioni delle squadriglie; ...

Le Squadriglie

- le squadriglie sono abituati a organizzare momenti di attività di reparto che poi gestiscono loro? Succede spesso/di rado/quasi mai/mai? Che genere di proposte fanno (su quali temi, di quali attività)?

al San Giorgio

Compilazione dello stesso tipo di questionario per le squadriglie partecipanti

- **responsabilità e autogestione** della squadriglia anche nei momenti di attività senza i propri capi o al di fuori del proprio reparto (la squadriglia rimane coesa; il capo squadriglia o il vice capo squadriglia segue e si cura di tutti o bada soprattutto a se stesso; la squadriglia è motivata nel partecipare alle attività proposte anche senza il pungolo/la presenza dei propri capi)
- quali le **attività vissute da sole dalle squadriglie** (imprese realizzate, attività a cui si è partecipato, attività organizzate e proposte ad altre squadriglie) "senza assistenza" di altri adulti (capi, esperti, master)
- la **capacità di rispettare tempi e programmi stabiliti** (orari di adunata/di cucina/di riposo/di silenzio/di lavoro/di gioco/di cucina/di pulizia...), senza eccessivo "sbracamento" o litigiosità e conflitti interni "Nessuno(a)"
- con quale **competenza**, a quale **livello di capacità**
- quali e di che livello le **attività proposte dalla squadriglia** alle altre squadriglie

al campo estivo

- in che cosa/come le squadriglie hanno **contribuito a decidere il campo estivo**
 - il **campo è preparato** dai capi/dai capi squadriglie + le squadriglie/dal consiglio capi/dall'alta squadriglie
 - al campo **le uscite** sono state di squadriglia/di reparto/di alta squadriglia (quante)
 - **cosa hanno realizzato** le squadriglie per gli altri (di sottocampo, di campo)
 - quante squadriglie (al completo, non solo con qualche elemento) sono state **animatrici** di questi momenti
- I punti sono applicabili anche al "normale" campo di reparto*

verifica del cammino di avvicinamento al campo nazionale:

livello nazionale

- **raccolta e composizione dei dati** dei questionari, discussione nelle branche di Zona rispetto alle risposte dei questionari
 - **quante zone hanno impostato il San Giorgio** in questa ottica (numero assoluto e percentuale sul totale)
 - **quanti reparti hanno partecipato al San Giorgio** orientato sulla responsabilità ed autonomia della squadriglia (vedi le note di prima) (numero assoluto e percentuale sul totale)
 - discussione e valutazione da parte degli staff di reparto e di organizzazione del San Giorgio rispetto ad **efficacia e risultato delle attività**; qualità delle imprese e dell'autonomia delle squadriglie; difficoltà e/o problemi della gestione dell'autonomia "responsabilizzata" dei capi squadriglia; opportunità e scoperte positive della gestione dell'autonomia "responsabilizzata" dei capisquadriglia; stile...
- Incaricati Nazionale e Incaricati Regionali*

verifica del campo nazionale:

- **quanti reparti/quante squadriglie hanno partecipato al campo nazionale** (numero assoluto e percentuale sul totale)
- valutazione da parte degli staff di ogni **livello rispetto alle difficoltà nella gestione dei reparti** di formazione, stile, uso delle risorse,...
- valutazione dell'**efficacia del lavoro dei capi** coinvolti in Zona, in Regione, e a livello nazionale
- verifica dell'effettivo **coinvolgimento dei quadri associativi** coinvolti, dell'utilizzo e dell'efficacia delle risorse messe a disposizione dai Settori
- valutazione e verifica dell'**apporto dato dai consigli regionali** alle branche regionali nel lavoro di preparazione verso il campo nazionale.
- verifica e valutazione dell'**impegno dei clan/noviziati** coinvolti
- effettivo rispetto dei **mandati del Consiglio generale** e del Consiglio nazionale
- **bilancio economico** rispetto al preventivo



Quando lo **scautismo** si incontra con la **musica**

Azzurra Ruggeri, Giraffa Intraprendente
scelta nel Clan Livorno 3 e Flauto dell'orchestra scout

Beh, ammettiamolo: lo scautismo decisamente non si sposa bene con la società supersviluppata del XXI secolo, con i suoi principi di essenzialità, 'tempo liberato' da dedicare al servizio, riunioni di Sabato e uscite mensili, sacchi a pelo e tende piantate a pochi chilometri da asfalto, confusione, lusso, comfort... E per tanti aspetti difficile è farlo ben conciliare anche con tutto il resto delle nostre mille attività: il lavoro, lo studio e, per chi la vive come studio e lavoro, la MUSICA... quando non puoi andare alle prove d'orchestra per andare in uscita di Clan (rischiando di perdere il turno e non suonare più per tutto l'anno), quando all'ultimo momento non puoi andare alla riunione dei lupetti perché manca un flauto (ma guarda un po'!) per suonare al concerto d'inaugurazione dell'anno scolastico al conservatorio.... Sì, ma in fondo non sono cose così importanti... potremmo chiamarli, per capirci, problemi logistici: sono l'inevitabile conseguenza della mia disdicevole carenza in fatto di ubiquità. Non devo essermi esercitata abbastanza.

Cosa accomuna allora la musica e lo scautismo? Tantissimo! Innanzitutto la finalità di **servizio verso gli altri**, e non parlo soltanto dei concerti di beneficenza che ricoprono di un velo di santità i generosi musicisti coinvolti: parlo dell'essenza stessa della musica, del suo ruolo di formazione sotto molti aspetti simile a quello dello scautismo. **Fare musica** è educare allo stare insieme in modo costruttivo, ciascuno con le

proprie responsabilità e talenti, è capacità e passione che vogliamo investire in un qualcosa per dargli vita, è insegnare l'amore per lo studio che va oltre ogni lucro, ogni ricompensa... quell'amore che si accontenta talvolta di suonare e trasmettere emozioni, così come il nostro servizio scout trova appagamento nella buona azione compiuta. E come noi, rover e scolte, abbiamo scelto l'azione politica (ma la politica vera, quella dell'impegno per gli altri, non il campanilismo partitico) come mezzo di nuova comunicazione, così la musica da sempre indica una strada alternativa, oltre ogni barriera di lingua, cultura, religione, **verso la condivisione** di intenti e ideali. Attraverso la musica è possibile andare oltre le mille parole e informazioni che ci bombardano quotidianamente per raggiungere ANCHE coloro a cui nessuna parola è diretta, coloro che la malattia ha corrosato o gli interessi della grande economia ha escluso.

Scautismo e musica, quindi, non solo sono compatibili, ma possono essere complementari, e contribuire con estrema efficacia alla realizzazione di un progetto di globalizzazione (termine un po' logoro, ma che non tutti hanno chiaro nella sua determinazione originale) fondato sul rispetto e la valorizzazione delle diversità. 🌞

*'...Alle Menschen werden Brüder, wo dein Sänfter
Flügelweilt...'*

Jamboree? Un'esperienza fantastica!

Stefania Martiniello
(Capo reparto al Jamboree)

Un Jamboree è un'esperienza che ogni scout dovrebbe davvero vivere.

Se un evento del genere viene poi fatto all'altro capo del mondo, il suo valore raddoppia, e se, per di più, si ha la possibilità di viverlo come reparto nautico, allora il tutto si trasforma in un'enorme avventura, da riportare a casa arricchita di una dose in più di novità...

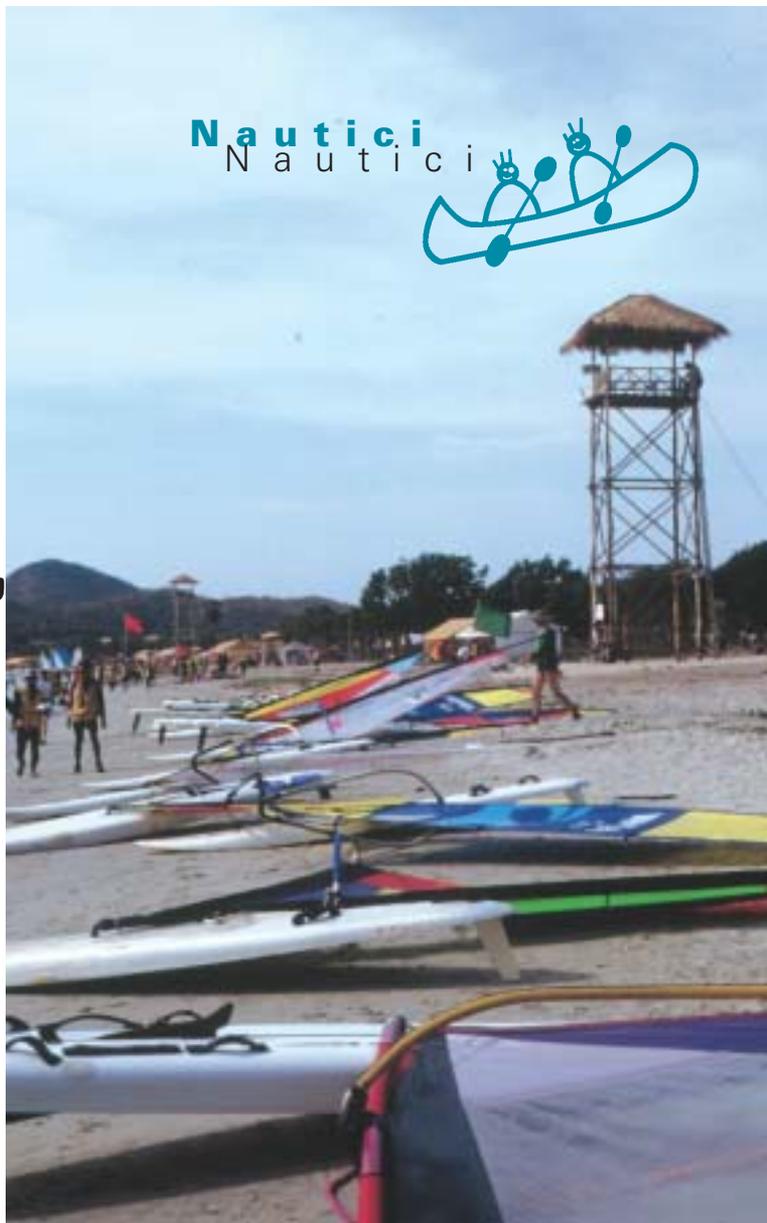
Questa è la storia del reparto Pleiadi, uno dei reparti di formazione del contingente Italia che ha partecipato al XX World Scout Jamboree. Uno degli otto reparti italiani...

Ma cosa aveva "questo" di così particolare rispetto agli altri? Nulla, o quasi, se non fosse per il fatto che la metà dei suoi componenti proveniva da alcuni dei reparti nautici sparsi per l'Italia.

La composizione del reparto poteva essere un punto di forza, ma avrebbe anche potuto costituire motivo di frazionamento, o scarsa unione tra i ragazzi. Per questo ci siamo interrogati, chiedendoci se fosse stato più logico lasciare due squadriglie nautiche e due non, o mescolare i ragazzi e perdere così questa caratterizzazione mista...

Nell'indecisione abbiamo seguito il consiglio sempre valido dell'**Ask the boy**, lasciando la scelta ai veri protagonisti dell'avventura, che con la loro semplicità ed il giusto spirito di condivisione, non solo hanno deciso di "mischiarsi", ma per non perdere la componente nautica, hanno deciso all'unanimità di dare alle quattro squadriglie i nomi degli animali marini, riproducendo l'emblema in blu, con tanto di guidone col mezzo marinaio, secondo la tradizione nautica. A questo punto il gioco era fatto.

Scenario dei nostri incontri preparatori al Jam è stato per due volte l'approdo al lago del Campo Scuola di Bracciano e per l'ultimo incontro la Base Nautica di Portici, con il golfo di



Napoli come sfondo. Oltre alle attività previste per tutti i reparti, abbiamo fatto tantissime attività preparatorie in acqua: dalla canoa, alla vela, con tanto di prove di scuffia e gare di nuoto, grazie anche al validissimo supporto dei gabrieri del Roma Lido.

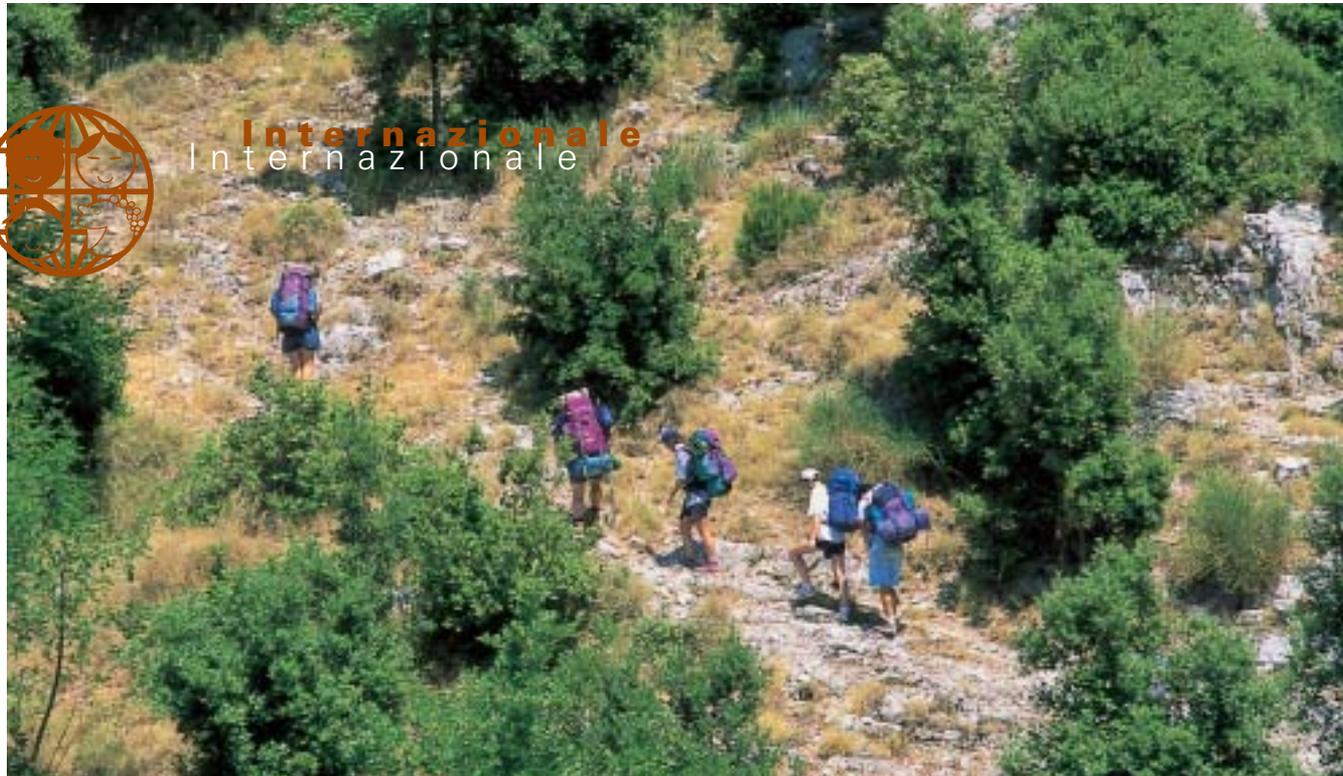
Così, tra un bagno e l'altro, tra pagaie e salvagenti, i ragazzi sono diventati quasi "marinai provetti" scoprendo che, vivere l'ambiente acqua, non è poi così difficile, anzi, offre tante emozioni e permette tanto divertimento in più. Al Jamboree poi abbiamo chiuso il cerchio.

Era la prima volta che questo grandioso evento mondiale veniva organizzato in riva al mare, e noi come gli altri, abbiamo avuto un'intera giornata per svolgere attività nautiche, in più ci siamo ritagliati degli spazi speciali, anche soltanto per giocare nell'acqua.

E adesso?

Ora spero tanto che qualcuno dei ragazzi abbia potuto innamorarsi della nuova scoperta e che sappia portare l'esperienza nautica nel proprio reparto e nella propria squadriglia, proponendo a tutti gli altri grandiose imprese in acqua.

Buona Rotta



Route in Polonia

Staff del Clan "Soleluna"
Riolo Terme 1° (RA)

Dopo tante Route percorse sulle nostre splendide Alpi, Appennini, ecc...la scorsa primavera i ragazzi del Clan hanno manifestato l'intenzione di fare una route all'estero.
Fra le varie proposte emerse, la nostra scelta è ricaduta sulla Polonia.

Poiché non avevamo esperienze di campi nei paesi dell'Est, il primo passo per realizzare questa route è stato quello di **contattare i nostri incaricati nazionali** per il settore internazionale, i quali ci hanno indicato Fabio come referente per i paesi dell'Est; dalla **segreteria internazionale**, con pazienza, disponibilità e sollecitudine, ci hanno seguito sin dai primi giorni d'aprile e la route, grazie anche a tanti fax, e-mail e telefonate ha pian piano acquisito concretezza.

Così dal 27 Luglio al 4 Agosto abbiamo percorso le strade della Polonia meridionale, la Zona attorno a Cracovia fino ai confini con la Slovacchia.

Il tema della route prendeva in esame la settima beatitudine del "discorso della montagna":

BEATI GLI OPERATORI DI PACE (Mt 5,9).

Il tema era suddiviso in sottotitoli a seconda delle giornate:

1) **PACE CON IL CREATO**, per i giorni in cui abbiamo fatto "strada" nel vero senso della parola. Abbiamo percorso alcuni sentieri dei Monti Tatra (vette tanto amate dal Santo Padre Giovanni Paolo II).

2) **PACE CON GLI UOMINI**, per la giornata durante la quale, visitando i campi di concentramento d'Auschwitz e Birkenau, abbiamo conosciuto più da vicino la figura di Padre Massimiliano Kolbe, grande uomo di pace e martire della carità, che donò la sua vita scambiandola con quella di un padre di famiglia.

3) **PACE con DIO**, nell'incontro a Czestochowa con Maria venerata in Polonia con il titolo di Madonna Nera. Maria con il suo **SI** a Dio senza riserve è per noi il primo modello di pace.

4) **PACE CON SE STESSI**.

Siamo partiti da Bologna il pomeriggio di sabato 27 luglio con un pullman di linea internazionale, che facendo solamente le soste "fisiologiche", ci ha portato direttamente a Cracovia (tempo di percorrenza circa 20 ore).

La mattina di lunedì, su un autobus locale, siamo arrivati a Zakopane, la città porta d'accesso alla catena montuosa dei Monti Tatra e da lì abbiamo iniziato a camminare, con zaino e tenda in spalla.

Il programma ha subito alcune rilevanti variazioni a causa di una gastroenterocolite, che mercoledì, terzo giorno di cam-



mino, ha colpito 12 persone su 17, tra capi e rover/scolte, facendoci sostare un giorno in più al campeggio e soprattutto costringendo al ricovero in ospedale cinque ragazzi. Ma non ci siamo persi d'animo e abbiamo proseguito nel cammino.

Da Zakopane, in autobus siamo giunti ad Auschwitz; in quel luogo si avverte ancora un'atmosfera particolare, ci si rende conto che un immenso dolore si è posato su quella terra, dove i camini delle ciminiere emanavano un fumo sinistro e la gente che guardava dalle finestre non poteva altro che pregare, per quei morti portati via dal vento in notti tremende.

Di quel luogo e di quel silenzio ognuno ha portato a casa un pensiero ed un'immagine di certo non più cancellabili. Al fuoco della sera, illuminati dalla parola di Dio (Ger. 14,17-21; Mt 27, 45-50), abbiamo discusso a lungo della visita ai due campi di concentramento: non era necessario e nemmeno giusto emettere sentenze, ma ricordando un avvenimento di 50 anni fa, ci siamo resi conti, quanto sia ancora tristemente valido ciò che disse Martin Luther king, trenta anni fa: «Abbiamo imparato a volare come gli uccelli, a nuotare come i pesci, ma non abbiamo imparato l'arte di vivere come fratelli».

Quella sera, prima di concludere la giornata, con il canto "Madonna degli Scout", ci siamo detti che non si può dimenticare il passato, anche quello che non abbiamo vissuto in prima persona, ma soprattutto siamo invitati a far dimorare in noi quel Dio della pace che per noi si è fatto uomo in Gesù Cristo sofferente, umile, debole e prigioniero, del quale dobbiamo avere i medesimi sentimenti di carità, quando incontriamo un fratello in difficoltà.

Da Oswiecim (nome in polacco d'Auschwitz) venerdì ci

siamo spostati in treno, alla volta del Santuario Mariano di Czestochowa.

Qui Fra' Matteo, un polacco dell'ordine dei Paolini, custodi del Santuario, ci ha fatto da guida, raccontando la storia dell'immagine della Madonna Nera e del suo culto vivo da secoli da parte non solo del popolo polacco, ma anche di scrittori, artisti, condottieri e perfino re (ognuno di essi, ad incoronazione avvenuta, usava recarsi a Czestochowa per rendere omaggio alla Madonna).

Abbiamo avuto il privilegio di recitare un mistero del S. Rosario ai piedi dell'immagine di Maria e quindi di partecipare alla S. Messa; poi ognuno di noi in un momento personale di "deserto" ha pregato e riflettuto sul tema della giornata: "Maria modello di Pace con Dio".

Tornati a Cracovia in serata è rimasto il tempo per una breve visita alla cattedrale, alla piazza grande del mercato e alla storica università Jagellonica.

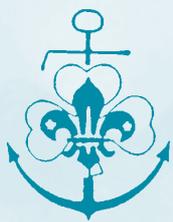
La mattina seguente siamo partiti per l'Italia.

Pur lontani da Toronto, ci siamo sentiti in comunione col Papa e i giovani radunati in Canada e abbiamo fatto nostra la frase del Vangelo che ha caratterizzato questa giornata mondiale: "Voi siete il sale della terra, voi siete la luce del mondo" (Mt 5,13.14).

Anche noi portiamo nel cuore l'invito che Gesù ci fa attraverso il successore di Pietro e ci impegniamo a metterlo in pratica divenendo operatori di pace a partire da Riolo Terme, con lo sguardo rivolto a Maria e ai Santi.

P.S. Cogliamo l'occasione a nome di tutta la Comunità Capi per farci gli auguri per il nostro trentesimo compleanno (nel novembre del 1972 fu ufficialmente censita la prima unità, il riparto maschile). ☀





Campi Nautici - 2003



Campi per capi

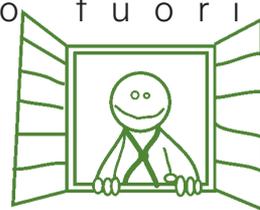
| data | luogo | nome campo | rivolto a | capi campo |
|------------------------|---------------------------|---|-----------|--|
| dal 24/5/03 al 25/5/03 | Bari Lega Navale Italiana | Navigazione a vela e Tecniche Nautiche | Capi | Giuseppe Ottolino 335.6646332 - giottolino@tin.it |
| dal 24/8/03 al 30/8/03 | Grottammare | Tecniche Nautiche | Capi | Bastiano Maurizio |
| dal 11/9/03 al 14/9/03 | CND Maestrone Bracciano | Animazione e Tecniche Nautiche | Capi | Ezio Todaro - Mariachiara Piccolo |

Campi per R/S

| data | luogo | nome campo | rivolto a | capi campo |
|------------------------|-------------------------|-------------------------|------------|---|
| dal 22/3/03 al 23/3/03 | Porto Recanati | Laboratorio Nautico R/S | Branca R/S | Antognini Giacomo |
| dal 30/8/03 al 3/9/03 | Dip. Alto Tirreno | Corso per Gabbieri | Branca R/S | Bottino Giorgio - 010.392953 |
| dal 4/9/03 al 7/9/03 | CND Maestrone Bracciano | Campo per Gabbieri | Noviziati | Crisafulli Gaetano - Torniti Elisabetta |
| dal 4/9/03 al 7/9/03 | Porto Empedocle (AG) | Corso per Gabbieri | R/S | Rino Di Miceli - Graziella Lazzaro |
| dal 11/9/03 al 14/9/03 | CND Maestrone Bracciano | Campo per Gabbieri | Branca R/S | Francesco Proietto - Cristina Del Santo |

Campi per E/G

| data | luogo | nome campo | rivolto a | capi campo |
|------------------------|---------------------------|-------------------------------------|------------------|--|
| dal 8/3/03 al 9/3/03 | Grottammare | Campetto di Specialità | E/G | Masetti Peppe |
| dal 5/4/03 al 6/4/03 | Cervia/Rimini | Campetto di Specialità | E/G | Pasolini Paolo |
| dal 10/5/03 al 11/5/03 | Ancona | Uscita Alta Sq. in Vela | E/G | Brutti Chicco |
| dal 10/5/03 al 11/5/03 | CND Euro | Trasmissioni Radio | E/G I e II Tappa | Di Dio Magri Luigi - luigidid@tin.it |
| dal 10/5/03 al 11/5/03 | CND Benaco-Ora | Kayak | E/G I e II Tappa | Bresciani Giorgio - 348.4723237 |
| dal 10/5/03 al 11/5/03 | CND Sebino | Avviamento alla Nautica | E/G I e II Tappa | Bertoli Fabio - 336.589424 |
| dal 10/5/03 al 11/5/03 | Bari Lega Navale Italiana | Specialità Nocchiere | E/G | Curci Emilio - 335.5332678 - curcie@tin.it |
| dal 12/6/03 al 15/6/03 | Porto Empedocle (AG) | Avviamento alla Nautica | E/G | Mario Falletta - Graziella Lazzaro |
| dal 14/6/03 al 15/6/03 | Porto Empedocle (AG) | Specialità Infermiere e Battelliere | E/G | Rino Di Miceli - Alessandra Di Giovanni |
| dal 14/6/03 al 15/6/03 | CND Benaco-Ora | Nuoto e Salvamento | E/G I e II Tappa | Bresciani Giorgio - 348.4723237 |
| dal 21/6/03 al 22/6/03 | Siracusa | Specialità Nuoto e Salvamento | E/G | Santino Privitera - Marilena Galletta |
| dal 26/6/03 al 29/6/03 | CND Maestrone Bracciano | Avviamento alla Nautica | E/G | D'Alonso Davide - Barva Maura |
| dal 2/7/03 al 5/7/03 | Porto Recanati | Avviamento alla Nautica | E/G | Soldini Diego |
| dal 30/8/03 al 2/8/03 | Ginosa Marina (TA) | Campo di Competenza E/G | E/G | Curci Emilio - 335.5332678 - curcie@tin.it |
| dal 4/9/03 al 7/9/03 | CND Maestrone Bracciano | Avviamento alla Nautica | E/G | Piccolo Paolo - Alessia Domizzi |
| dal 13/9/03 al 14/9/03 | Cervia | Scout in Voga | E/G | Pasolini Paolo |



L'anno dell'acqua

In tutto il mondo
ogni otto secondi
un bambino muore
bevendo acqua contaminata

Rubrica

Uno sguardo fuori

L'assemblea generale delle Nazioni Unite ha proclamato il 2003 Anno Internazionale dell'Acqua.

È stato da poco messo a punto un nuovo indicatore internazionale che correla la povertà con la possibilità di accesso all'acqua: il Water Poverty Index, basato sulla misura di cinque indicatori: risorse, accesso, uso e impatto ambientale.

Secondo questo indice le prime dieci nazioni sono Finlandia, Canada, Islanda, Norvegia, Guyana, Suriname, Austria, Irlanda, Svezia, Svizzera. Le ultime dieci: Haiti, Nigeria, Etiopia, Eritrea, Malawi, Djibuti, Ciad, Benin, Rwanda e Burundi.

Forum mondiale in Giappone

Migliaia di delegati provenienti da 150 Paesi si sono incontrati dal 16 al 23 Marzo nell'antica capitale giapponese Kyoto per parlare di acqua per il terzo Forum mondiale sull'acqua, elemento da cui dipende il futuro del nostro pianeta. Nel mondo esistono un miliardo e 400

milioni di persone che non hanno acqua potabile e 3 miliardi che non hanno un bagno decente; nel forum si è discusso come far progredire l'agricoltura evitando gli sprechi di acqua, di come trovare i soldi per cercare nuove sorgenti nei Paesi più assetati; l'obiettivo è ambizioso: dimezzare entro il 2015 il numero di persone che non hanno acqua pura a disposizione.

Privatizzare l'oro azzurro?

Come tutte le cose rare, l'acqua sta diventando un bene prezioso, nel senso "economico" del termine e in molti, fra cui pare la Banca Mondiale, spingono per "privatizzare" questo bene, cercando di guadagnare dei soldi dalla vendita di acqua, magari proprio nei paesi più poveri.

La filosofia della banca mondiale è riassumibile in un semplice ragionamento: l'acqua non può essere considerata una risorsa inesauribile, anzi sta diventando sempre più una risorsa scarsa, quindi deve essere trattata come

una qualsiasi altra merce: la soluzione è privatizzare!

Contro la privatizzazione dell'oro azzurro la campagna per la riforma della banca mondiale (CRBM) ha stilato un rapporto in cui si legge: "la tesi che l'auspicato partenariato tra pubblico e privato possa contribuire allo sviluppo nella gestione delle risorse idriche, non ha alcuna base empirica e sembra ingenuamente sottostimare che il principale obiettivo delle aziende private è la massimizzazione del profitto e non certo lo sviluppo sociale. Diverse esperienze di privatizzazione dei servizi primari, sia nei paesi industrializzati, che tanto di più nei paesi in via di sviluppo, si sono dimostrate economicamente insostenibili e hanno presentato una grave minaccia al principio di equità e allo sviluppo democratico dei paesi". Occorre:

1. promuovere campagne specifiche a sostegno del diritto dell'acqua per tutti come bene comune;
2. rafforzare le sinergie fra movimenti, associazioni e organizzazioni della

uno sguardo fuori



società civile attivi nel campo dell'acqua, dell'ambiente, dell'ecologia, della democrazia, dei diritti umani;

3. favorire la crescita di una maggior responsabilità sul piano dei comportamenti sia individuali che collettivi ed

una partecipazione consapevole dei cittadini alla definizione delle regole di gestione dell'acqua e al loro rispetto.



Cosa possiamo fare noi?

Consigli di comportamento

Una famiglia di tre persone che segue questi consigli, in un anno, risparmia almeno 101.200 litri di acqua potabile, verificalo tu stesso!

1. usa il frangigetto sui rubinetti
2. chiudi il rubinetto quando ti lavi i denti o ti radi la barba
3. ripara il rubinetto che gocciola e il water che perde
4. controlla la tua cassetta di scarico
5. fai la doccia anziché il bagno
6. lava le verdure lasciandole a mollo anziché in acqua corrente
7. fai funzionare a pieno carico lavatrice e lavastoviglie
8. per lavare l'automobile usa il secchio e non l'acqua corrente del getto
9. utilizza acqua usata per innaffiare orto, piante e fiori.

Un gioco didattico

È da poco uscito a cura della Campagna Nazionale Acqua bene comune dell'umanità il gioco da tavola Naomba Maji (cerco acqua in lingua swaili), per ragazzi dai 9 ai 12 anni. Il gioco si propone di far apprendere che l'acqua è un bene indispensabile alla vita, è una risorsa esauribile, è un diritto di tutti. Si trova presso le "Librerie dei popoli" e CEM, via Piamarta, 9 - 25121 Brescia, Tel. 0303772780. 🌱

Siti internet da consultare

www.greencrossitalia.it;
www.contrattoacqua.it;
www.onuitalia.it;
www.attac.org/italia;
www.unesco.org/water;
www.worldwaterforum.org

Don Tar, al cader della giornata

Venuto a mancare il 20 marzo 2003, in tutti i 73 anni di ministero sacerdotale don Tarcisio Beltrame Quattrocchi ha regalato il meglio di sé nel servizio pastorale con i giovani a cui ha dedicato interamente la sua vita, in particolare nell'ambito dello scautismo che ha favorito la nascita della sua stessa vocazione sacerdotale. Dal momento in cui è entrato nell'Asci pronunciando a dieci anni la Promessa da Lupetto nel Riparto Roma V, per tutta la sua vita fino all'ultimo giorno, a 97 anni, ha testimoniato il costante impegno a fare "del proprio meglio" nella fedeltà alla Legge scout ed al Vangelo con i quali si è continuamente verificato.

Se negli anni immediatamente successivi al secondo dopoguerra lo Scautismo in Italia ha avuto uno sviluppo autonomo, rispetto alle prospettive che si andavano delineando, storicamente lo si deve anche a don Tar. Infatti, riuscì ad opporre motivazioni così appassionante e convincenti che lo stesso Presidente dell'Azione Cattolica, il professor Luigi Gedda che lo aveva chiamato a far parte della Consulta centrale perché seguisse il movimento "Aspiranti", si convinse che era opportuno non fagocitare la rinascita Asci nell'A.C.

Da sempre entusiasta ed appassionato del gioco scout, con generosità ha servito l'Associazione, prima nell'Asci e poi nell'Agesci, dove tutti lo conoscono come autore delle parole della canzone: *Al cader della giornata*. Inoltre, ha tradotto *Stella in alto mare* ancora all'inizio degli anni Cinquanta.

In tutte le infinite opportunità che gli si presentavano, ha sempre espresso il suo "Eccomi", soprattutto privilegiando il rapporto personale con numerosissimi ragazzi: guide ed esploratori, rover e scote. Dal 1993 al 1999 ha fatto parte della redazione di "Scout Avventura", curando la gettonatissima rubrica di "Lettere all'assistente".

Educatore fin da piccolo dai genitori, i Beati Luigi e Maria, a guardare "dal tetto in su", per lui era naturale respirare il "soprannaturale". Ha risposto all'Amore del Padre con cuore libero, con la generosa "fedeltà nel minimo", nell'adesione al Vangelo, senza riserve, senza dir mai di no, impegnandosi a far sempre "del proprio meglio".

Innamorato di Dio, fedele compagno di strada, ha saputo far gustare appieno la spiritualità scout ed accompagnare con grande affetto tanti scout alla scoperta ed all'incontro con la bontà misericordiosa di Dio. Costante è stata la sua preoccupazione di aiutare ragazzi e giovani a puntare lo sguardo oltre «la ristretta cerchia degli orizzonti terrestri per fissarlo sulle realtà della vita soprannaturale che sono lo specifico del messaggio cristiano e quindi della nostra fede e - ovviamente - della nostra proposta educativa».

In svariate occasioni, non ultima nella *Lettera di Partenza*, pubblicata nel sito, don Tar ha espresso la sua riconoscenza agli scout ed alle guide ai quali ha dedicato il suo Sacerdozio, dai quali ha anche imparato tanto e si è sentito ripagato con grande affetto.



Paola Dal Toso
Incaricata Nazionale
al Centro Documentazione

Preghiera della sera

Al cader della giornata
noi leviamo i cuori a Te;
Tu l'avevi a noi donata,
bene spesa fu per Te.
Te nel bosco, nel ruscello,
Te nel monte, Te nel mar,
Te nel cuore del fratello,
Te nel mio, cercai di amar.

Se non sempre la mia mente
in Te pura si affissò;
se talora, stoltamente,
da Te lungi si attardò...
mio Signor, ne son dolente;
Te ne chieggo, o Dio, mercé!
Del mio meglio, lietamente,
io farò, diman, per Te.

I tuoi cieli sembran prati,
e le stelle, tanti fior...
Son bivacchi dei Beati
stretti in cerchio al lor Signor.
Quante stelle, quante stelle!
dimmi Tu: la mia qual è?
Non ambisco la più bella;
basta sia vicino a Te!...



Collezionismo scout

A Roma, nella cornice fiorita di Trinità dei Monti, sabato 25 e domenica 26 Maggio 2003, il 23° Incontro Mondiale dei Collezionisti Scout, con annessa Mostra Scout.

Il collezionismo scout: certo non un'attività scout, ma una finestra sulla storia dello scautismo ed sulla sua dimensione internazionale, senza confini di razze, religioni o continenti.

Per chi sarà a Roma in questo week end di primavera, ma anche per il turista che poco sa di scautismo, verranno eccezionalmente aperti i giardini di Trinità dei Monti e offerta una piccola panoramica storica sullo scautismo, annullando per un momento i confini spazio-tempo. I riflettori saranno infatti puntati sul passato dello scautismo italiano, ma anche sullo scautismo degli altri paesi e dei grandi Jamboree del passato.

Potremo stringere la mano e intrattenerci con scout di altri paesi e di altre generazioni, venuti a Roma per l'incontro. E perché no, scambiare con loro qualche "badge" o avere informazioni sul "quel" vecchio

distintivo scout. Ti aspettiamo!!! Per informazioni: www.petizione.cjb.net email fno28387@flashnet.it

Duri e puri

Carissima redazione di P.E., prima di tutto voglio rinnovarvi i complimenti per l'ottimo lavoro che state svolgendo: la rivista di noi capi continua a migliorarsi ed è veramente piacevole, almeno per me, leggera (disguidi postali permettendo). Sul numero 1 di quest'anno, mi ha particolarmente colpito l'articolo "Duri e puri, fino a che punto?", forse perché sento molto il problema del cosiddetto "addestramento militare negli scout", essendo io un militare di carriera.

A tale riguardo devo dire che, in effetti, il problema esiste perché di casi simili a quelli da voi citati, a titolo di esempio, ne ho sentiti anch'io, magari amplificati da "Radio Scarpa" (modo come un'altro per definire le voci che il tuo interlocutore giura provenire da fonte certa, ma non ufficiale n.d.r.), ma sicuramente sento che ogni tanto qualcuno perde di vista il confine che divide il fare scautismo con tutto ciò che scautismo non è.

Io penso che le cerimonie, come le tradizioni dei singoli gruppi, siano un potente strumento educativo per tutta la carica simbolica che un capo accorto può dargli. Ma proprio in quanto strumenti che mirano, almeno credo, a testimoniare tutta una serie di valori, non possono violare proprio quei valori, che sono al loro fondamento e senza i quali non hanno autonoma consistenza.

Ritengo che sia molto più utile far capire il perché si fa una determinata cosa (es. spiegare perché le bandiere all'issa vanno sistemate in certo modo invece che in un altro) piuttosto che cercare di fare quella cosa nella maniera più coreografica e ridondante possibile. Infatti alcune tradizioni militari, nate con le migliori intenzioni, sono finite con il diventare becere, proprio perché si è perso di vista il motivo per cui sono nate.

E ovvio, però, che è da combattere anche la faciloneria con cui alcuni capi gestiscono determinati momenti, perché è anche vero che la superficialità non dovrebbe far parte del nostro stile. Buona Strada e di nuovo tanti complimenti

Alberto de Sapio
Monteforte Irpino 1°

Rafting

Ciao a tutti, in seguito alla buona riuscita di alcune iniziative organizzate con alcuni gruppi scout abbiamo pensato di proporre la nostra attività di rafting e canoa al mondo dello scautismo italiano. Da molti anni svolgiamo attività fluviali sui più affascinanti fiumi dell'arco alpino mantenendo la nostra base più importante sul fiume Sesia, vero paradiso dell'acqua viva in Europa. Il Sesia che nasce dal Monte Rosa si trova in Piemonte in provincia di Vercelli. La nostra base è situata a poca distanza da Varallo, località facilmente raggiungibile con il treno e resa famosa dal Sacro Monte. All'interno della base è possibile pernottare con la tenda (non è un campeggio ma un'area naturale in riva la fiume in possesso dei servizi essenziali) ed organizzare gli eventuali pasti. Le nostre proposte fluviali riguardano essenzialmente le discese di rafting su percorsi di diversa difficoltà (adatti anche ai più piccoli) e corsi di canoa. Vorremmo che prendeste in considerazione la possibilità di organizzare con i vostri gruppi un week-end o più giorni settimanali per conoscere l'am-





L'indirizzo telematico è pe@agesci.it

quello postale è: **redazione di Proposta educativa c/o Agesci, via Rainaldi 2, 40100 Bologna.**

Vogliamo raccogliere e pubblicare quello che di bello facciamo come educatori nel nostro Paese, soprattutto le esperienze forti e significative. Ci piacerebbe ricevere brevi articoli da parte dei capi di tutta Italia che riguardino in particolare progetti di attività edu-

cative sperimentali, resoconti di belle attività coraggiose e creative. Per consentire a tutti di poter fornire contributi realmente pubblicabili (lo spazio che abbiamo non è poi tanto!) è necessario che questi siano brevi, compresi in circa 1000 caratteri.

biente del fiume e per vivere le emozioni che l'acqua viva sa regalare. A presto sull'acqua

Pietro Berga
www.raftingitalia.it
riverside@raftingitalia.it

A difesa del Parco

Come **AGESCI** riteniamo uno dei nostri compiti fondamentali quello di contribuire alla salvaguardia e alla conoscenza dell'ambiente in cui viviamo, come atto di fedeltà ai valori della Legge e del Patto Associativo, ma anche come azione di valenza politica a favore della crescita e dello sviluppo del nostro territorio, purtroppo già oggi e in passato sottoposto ad atti di violenza sia palese che occulta che ne hanno determinato un impoverimento sia dal punto di vista floreale che faunistico. L'istituzione del Parco delle Gravine è un atto che va nel senso di una salvaguardia dell'ambiente in senso stretto ma contribuisce anche ad una propagazione di quella cultura ecologica che prescinde il mero fattore ambientale, ma che coinvolge l'ambito dei rapporti

civili in generale; inoltre il Parco, se sfruttato adeguatamente costituisce un fattore di crescita economica. Purtroppo recentemente il territorio da destinarsi al Parco è stato sensibilmente ridotto dall'intervento delle amministrazioni locali e questo, a nostro parere, va a condizionare in maniera elevata l'efficacia stessa della costituzione del Parco. Riteniamo essenziale introdurre nella perimetrazione zone di enorme valore architettonico, storico e naturalistico e di grande interesse archeologico. Lo scopo principale è la difesa del patrimonio naturalistico e storico-archeologico del nostro territorio che ogni giorno è messo in pericolo.

Gruppo scout Mottola I

News da "Libera"

È partita la **CAROVANA NAZIONALE ANTIMAFIA**, che toccherà la Lombardia dal 2 al 11 aprile 2003 - Sul sito di **Libera** è disponibile il **calendario completo** e un **documento** con il quale don Luigi Ciotti ricorda l'importanza dell'iniziativa.

www.libera.it

A partire dalla fine di febbraio prodotti equosolidali e biologici nei supermercati Famila

Si chiamano "**Mondovero Bio**" e sono i **nuovi prodotti equosolidali e biologici** che, **dalla fine di febbraio**, consumatrici e consumatori del Nordest troveranno nei **30 supermercati ed ipermercati Famila** del Gruppo Unicomm di Malo (VI). Si tratta di un'opportunità in più per favorire l'accesso al mercato dei piccoli produttori del Sud del mondo che, attraverso il **marchio TransFair**, possono godere di condizioni più favorevoli: un prefinanziamento, contratti di acquisto di lunga durata, un margine di investire in progetti sociali e sanitari. I prodotti contraddistinti dal brand Mondovero Bio provengono da organizzazioni e comunità di diverse parti del mondo che, grazie

all'apporto del Commercio Equo e Solidale, riescono ad assicurare alle proprie famiglie condizioni dignitose di vita. Il cacao proviene dalla Repubblica Dominicana e dall'Ecuador dove Canacado (Confederazione di cacaocoltivatori), inoltre Mondovero Bio offre anche il miele di Apibo (Nicaragua), il tè verde di United Nilgiri (India), le tavolette di cioccolato al latte e fondente che contengono, oltre al cacao, lo zucchero di Coopeagri (Costa Rica).



Il 13 dicembre 2002 sono stati nominati Capo:

| | | | | | | | | |
|------|--------------------------|-----------------------|------|-----------------------|-------------------|------|----------------------------|-------------------------|
| 1007 | Abrusca Antonello | Roma 150 | 1053 | Di Lisio Antonio | Campobasso 4 | 1101 | Paderno Alessandro | Nave 1 |
| 1008 | Al Sarraj Nada | Roma 110 | 1054 | Fattori Matteo | Pesaro 4 | 1102 | Pagano Tommaso | Bagheria 1 |
| 1009 | Andreoli Gabriella | Roma 104 | 1055 | Filippini Michele | Brescia 9 | 1103 | Panarello Massimiliano | Messina 4 |
| 1010 | Ascari Stefano | Modena 6 | 1056 | Fioravanti Emanuela | Roma 104 | 1104 | Panizza Michele | S.Vito al Tagliamento 2 |
| 1011 | Balasso Giovanni | Mozzecane 1 | 1057 | Fiorillo Eduardo | Napoli 2 | 1105 | Paroli Elena | Bozzolo 1 |
| 1012 | Balzano Patrizia | Scafati 1 | 1058 | Fontana Michela | Como 5 | 1107 | Pasini Roberto | Parma 3 |
| 1013 | Barbagelata Marco | Genova 9 | 1059 | Formisano Anna | Salerno 10 | 1106 | Pasquali Nicoletta | Piacenza 7 |
| 1014 | Barbella Gemma | Napoli 8 | 1060 | Formisano Onofrio | Sassuolo 1 | 1108 | Pelagatti Luca | Pescara 10 |
| 1015 | Barelli Katia | Mirandola 2 | 1061 | Fracchini Giuseppe | Scafati 1 | 1109 | Penna Eleonora | Piacenza 1 |
| 1016 | Basili Elisabetta | Bassano del Grappa 2 | 1062 | Franceschetti Barbara | Mantova 9 | 1110 | Pergolesi Francesco | Fano 2 |
| 1017 | Bellini Samantha | Cologna 1 | 1065 | Francesconi Enrico | Roma 6 | 1111 | Perrotta Rossella | Napoli 10 |
| 1018 | Benassi Massimo | Castelfranco Emilia 1 | 1063 | Franzini Roberto | Roma 112 | 1112 | Pescetto Maria | Genova 26 |
| 1019 | Benedetti Valentini Sara | Roma 41 | 1064 | Frattima Sabrina | Messina 13 | 1113 | Piana Agostinetti Nicola | Firenze 39 |
| 1020 | Benevento Enrico | Santhia 1 | 1066 | Frigerio Jacopo | Mariano 1 | 1114 | Piazza Pietra Maria Grazia | Trabia 1 |
| 1021 | Birollo Rosanna | Oderzo 1 | 1071 | Gatti Matteo | Medolla 1 | 1116 | Piccolo Francesco | Cercola 1 |
| 1022 | Blandino Massimo | Condove 1 | 1072 | Gattuccio Filippo | Trabia 1 | 1115 | Pieraccini Graziella | Collegno 1 |
| 1023 | Blasetti Maurizio | Roma 131 | 1067 | Gaudiano Daniela | Salerno 10 | 1117 | Piscioneri Vittoria | Messina 1 |
| 1024 | Bonato Paolo | Sant'Ambrogio 1 | 1068 | Gazzano Carlo | Messina 4 | 1118 | Poli Gianluca | Roma 110 |
| 1025 | Bondandini Alessandra | Latina 3 | 1069 | Gialone Armando | Montichiari 1 | 1119 | Pollino Giuseppe | Torino 101 |
| 1026 | Borrelli Francesco | Portici 4 | 1070 | Gianani Adriana | Roma 59 | 1120 | Pravato Barbara | Torino 9 |
| 1027 | Brino Graziano | Susegana 1 | 1073 | Gibellini Alberto | Modena 1 | 1121 | Pugliese Andrea | Muggia 1 |
| 1028 | Brunetti Gianna | Campobasso 5 | 1074 | Giommi Francesca | Pesaro 2 | 1122 | Quattrocchi Giuseppe | Messina 1 |
| 1029 | Cacciatori Nicola | Bussolengo 1 | 1075 | Iacuzzi Giulia | Cesena 1 | 1123 | Rabino Alessandro | Canale 1 |
| 1030 | Calcerano Guglielmo | Roma 104 | 1076 | Iaquinti Maria Pia | Roma 111 | 1124 | Ratto Sara | Torino 3 |
| 1031 | Campagna Graziella | Barbaiana Rho 1 | 1077 | Iasoni Federica | Fidenza 1 | 1125 | Resta Annunziata | Sparanise 1 |
| 1032 | Caramiello Maria Pia | Capua 4 | 1078 | Impagliazzo Lisa | Mariano 1 | 1126 | Rizzi Patrizia | Piossasco 1 |
| 1033 | Carnemolla Davide | Savona 7 | 1079 | Lebra Paola | Novara 6 | 1127 | Romeo Francesca | Roma 72 |
| 1034 | Carrubba Sebastiano | Solarino 1 | 1080 | Leoni Michela | Roma 144 | 1128 | Sabella Alessandra | Mathi 1 |
| 1035 | Ciani Annalisa | Leumann 1 | 1081 | Lorusso Nicola | Roma 105 | 1129 | Santi Stefano | Montemerlo 1 |
| 1036 | Colica Giovanni | Firenze 39 | 1082 | Losi Maria Grazia | Piacenza 7 | 1130 | Savini Valentina | Roma 104 |
| 1037 | Composto Daniele | Milazzo 2 | 1083 | Lucchelli Riccardo | Barbaiana Rho 1 | 1131 | Scaffidi Giovanna | Milazzo 1 |
| 1038 | Contri Gino | Cologna 1 | 1084 | Lugli Gaia | Medolla 1 | 1132 | Scaltrito Giacomina | Messina 4 |
| 1039 | Costa Matteo | Milano 88 | 1085 | Lunardini Antonio | Parma 8 | 1133 | Sciortino Rosamaria | Bagheria 2 |
| 1040 | Costa Nicoletta | Savona 7 | 1086 | Luserta Laura | Caserta 1 | 1134 | Scremin Paolo | Sedico 1 |
| 1041 | Curreri Patrizia | Sciacca 1 | 1087 | Maggiotto Edoardo | Verona 20 | 1135 | Sergi Mariadonata | Milazzo 1 |
| 1042 | Cutro Angela | Montevarchi 1 | 1088 | Maniaci Gabriele | Avigliana 1 | 1136 | Soulas Giovanni | Capua 4 |
| 1043 | D Alessandro Alessia | Campobasso 1 | 1089 | Manstretta Valentina | Piacenza 1 | 1137 | Spotorno Luisa | Genova 26 |
| 1044 | Damini Elisabetta | Verona 20 | 1090 | Marengo Elena | Alba 9 | 1138 | Stocco Andrea | Mestre 5 |
| 1045 | D Angelo Francesco | Como 5 | 1091 | Martinelli Teresa | Carpi 3 | 1139 | Terzano Francesca | Campobasso 1 |
| 1046 | Daniele Filippo | Roma 72 | 1092 | Mattiacci Gabriele | Roma 139 | 1140 | Toti Grazia | Cisterna 1 |
| 1047 | De Col Martina | Sedico 1 | 1093 | Medici Andrea | Sassuolo 3 | 1141 | Trimeloni Mattia | Verona 11 |
| 1048 | Dell Agli Alberto | Roma 26 | 1094 | Meloncelli Raffaele | Casumaro 1 | 1142 | Ursillo Stefania | Roma 137 |
| 1049 | De Luca Paolo | Colleferro 1 | 1095 | Micali Katia | Roma 136 | 1143 | Valenti Enrico | Solarino 1 |
| 1050 | De March Franco | Sedico 1 | 1096 | Micari Tiziana | Messina 4 | 1144 | Zignin Marco | Torino 3 |
| 1051 | Denicolai Alessandro | Imperia 2 | 1097 | Nebbia Simone | Civitanova Alta 1 | 1145 | Zolo Tatiana | Noceto 1 |
| 1052 | Di Clemente Laura | Roma 120 | 1098 | Neri Riccardo | Medolla 1 | 1146 | Zuliani Chiara | Alpignano 1 |
| | | | 1099 | Orsi Fiorenza | Piacenza 2 | | | |
| | | | 1100 | Pacchioni Gianna | Medolla 1 | | | |