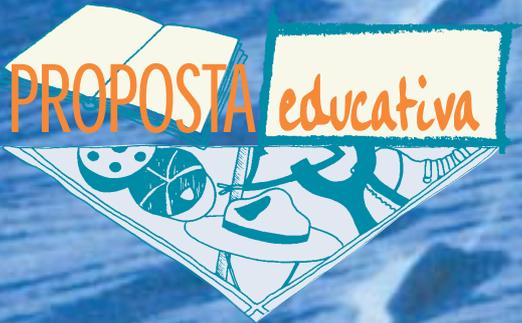


# SCOUT

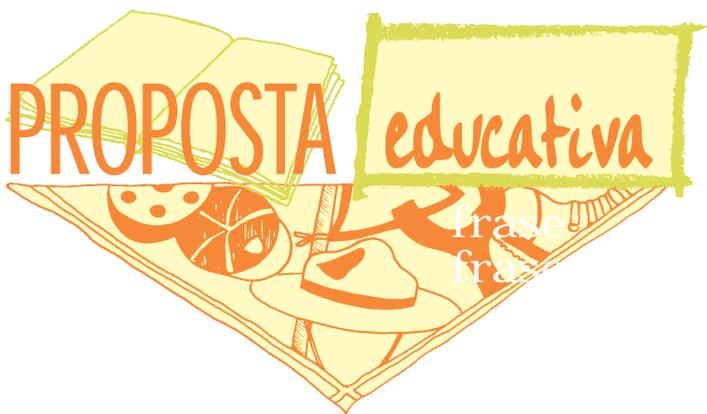


## *Progressione Personale*

PROPOSTA  
EDUCATIVA



Anno XXIX - n. 25  
8 settembre 2003 - Settimanale  
Spedizione periodico  
in abbonamento postale legge  
662/96 art. 2 comma 20/c  
Poste Italiane DCO/DC - BO  
CONTIENE I.R.



# Sommario

EDITORIALE	<b>Non solo fatti, non solo parole</b>	Stefano Costa	<b>3</b>
PROGRESSIONE PERSONALE	<b>Ultimissime progressioni Agesci</b>		<b>4</b>
	La PPU		<b>5</b>
	Fra fantasia e realtà	Sergio Bottiglioni	<b>6</b>
	Se il gioco, l'avventura e il servizio...	Francesco Silipo	<b>7</b>
	Citazioni		<b>9</b>
	Strategie di relazione capo-ragazzo	Mattia Cecchini	<b>10</b>
	Fare esperienze	Paola Incerti	<b>12</b>
	Costruire a 360°	Graziella Landi	<b>13</b>
	Per ogni età	D. Dellai, P. Incerti, B. Fraracci	<b>14</b>
	Errori da evitare	Paolo Martari	<b>17</b>
	In che mondo stiamo?	Mario Moioli	<b>18</b>
	Cosa è capitato a me	M. Cecchini, T. Morgese, M. Manaresi	<b>19</b>
	Alla tua portata	Paolo Natali	<b>23</b>
	Mettersi in gioco	Stefano Costa	<b>24</b>
INSERTO	PROGETTARE IN COMUNITÀ CAPI		
BRANCA L/C	<b>Cartelloni e Maracas</b>	Gaetano Ladisa	<b>26</b>
BRANCA R/S	<b>Persone e paesaggi</b>	Laura Galimberti, Mimmo de Rosa	<b>28</b>
BRANCA R/S	<b>16 anni!</b>	Paola Feltrin	<b>29</b>
PNS	<b>Dal servizio civile ai corpi civili di pace</b>	Gabriele De Veris	<b>31</b>
PNS	<b>Servizio civile in Agesci</b>	Sabrina De Cianni	<b>32</b>
INTERNAZIONALE	<b>Campi in Africa</b>	Laura Nocilla	<b>34</b>
NAUTICI	<b>Imparare sull'acqua a condurre la propria canoa</b>	Mario Lorido	<b>35</b>
	<b>Di' anche tu la tua</b>		<b>36</b>
RUBRICHE	<b>Consiglio Generale 2003</b>	Grazia Bellini, Lino Lacagnina	<b>37</b>
	<b>Messaggio del Santo Padre al CG Agesci</b>		<b>41</b>
	<b>Marcia per la Pace Perugia-Assisi</b>		<b>42</b>
			<b>43</b>
			<b>47</b>

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](mailto: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.

**Grafica:** Giovanna Mathis e Gigi Marchitelli



# Non solo fatti, non solo parole

Stefano Costa

Ognuno di noi, nel suo cammino di capo, ha probabilmente maturato una idea propria di cosa significhi “Progressione Personale” sia nella teoria che nella realizzazione pratica. Ci sono poi documenti e regolamenti (vedremo i loro recenti sviluppi) che fissano definizioni precise.

Eppure se si va ad ascoltare un confronto tra capi si scopre che si arrivano ad individuare due tipologie: i chiaccheroni e gli attivisti.

- I **chiaccheroni** difendono a spada tratta la linea “relazionale” e sono preoccupati per una deriva (corsi e ricorsi storici) automaticista ed attivista (la PP si fa così, è facile basta applicare il manuale dal punto 2 al 25) che fornirebbe un comodo alibi alla difficoltà di qualche capo a realizzare una PP dedicando tempo, attenzione e dialogo ai ragazzi.
- Gli **attivisti** sostengono all’opposto la linea “non solo chiacchiere” che sottolinea il rischio contrario, quello dei capi psicoanalisti, che pensano di fare scautismo con sedute logorroiche; gli attivisti esaltano invece la positività di pensare e fare assieme ai ragazzi belle attività ed esperienze.

Un sano confronto evidenzia per tutti ben chiaro in questo tema della PP il pericolo che il famoso “**protagonismo dei ragazzi**” venga annullato da schemi rigidi nei capi: il rischio dei compartimenti stagni per cui si “fa” crescere solo in alcuni momenti predecisi, il rischio del predeterminismo e dell’automatismo: siccome è timido con questa preda lo faccio cambiare, ecc., il rischio insomma di seguire piste e sentieri in modo così automatico da divenire più che inutile, dannoso. Un secondo problema, che più che un pericolo appare una

realtà, è la cronica **carezza di tempo**, la difficoltà a dedicare veri spazi di ascolto per i ragazzi. Alcune attenzioni che nel dibattito in Redazione sono apparse importanti per tutti sono quelle dell’ascolto, dell’osservazione, della pazienza, della fiducia e lo sforzo ad una educazione globale a partire dai 4 punti di B.-P. che non lasci fuori “pezzi” di vita del ragazzo dal nostro rapporto con lui.

Navigando fra tutti questi dubbi ed incertezze, convinti che nelle relazioni personali il dubbio sia una cosa molto sana ed utile, abbiamo costruito un numero che, senza dare risposte, affrontasse tutti questi temi per stimolare ogni capo a riconoscere la propria posizione e, quindi, a conoscere ed apprezzare anche quelle diverse, nella ricerca di una non facile mediazione fra “fatti e parole” che raggiunga in modo efficace quel ragazzo, le sue potenzialità e il suo progetto di vita.

Infine abbiamo voluto dedicare un po’ di spazio per la “narrazione” di esperienze che sono accadute realmente di percorsi di PP convinti che occorra giocare in prima persona visto che il nostro è un “mestiere da bottega” che si impara dai racconti e non dai manuali; convinti anche che, pur nella variabilità delle persone, degli ambienti sociali e dei periodi storici, gli stili relazionali sono importanti da narrare e tramandare e che il trapasso delle nozioni (inteso in questo senso) è una responsabilità a cui non ci si può sottrarre. ☀



# Ultimissime progressioni Agesci cosa è successo nel 2002 - 2003

## L'EVENTO

Convegno  
"Stare in questo tempo"

Bassano Romano  
18-20 Ottobre 2002

*(gli estratti del Convegno erano inseriti all'interno del numero 2 di Proposta Educativa 2003)*

## COSA È STATO FATTO

**Da cosa è nato.** Scopo del Convegno era tirare le fila di un lavoro partito con alcune mozioni del Consiglio Generale 1997 che chiedevano di portare a sintesi sia il lavoro del metodo sia quello dell'Agesci in rete.

Più lontano ancora nel tempo abbiamo la Route delle Comunità Capi dei Piani di Verteglia che dava nuovi impegni, disegnava nuove consapevolezze per le comunità capi e la riscrittura del Patto Associativo fatta nel '98: in questi eventi, diversi ma collegati, veniva ridefinito anche il nostro impegno come capi. Dal Consiglio Generale 2001 nasceva l'idea di un Convegno riferito ai temi su cui l'area metodo aveva lavorato in questi anni: al lavoro sui passaggi, sull'età dei passaggi e sul calo dei censiti, sul linguaggio della relazione educativa, sui temi metodologici che sono oggi in discussione, sulla sperimentazione, tutto il lavoro che ha portato alla stesura dei manuali.

**Cosa è emerso.** I nodi centrali che sono emersi e che rimangono come impegno per tutti i livelli e per tutti i capi sono: cogliere i bisogni dei ragazzi, capire i loro linguaggi, saper stare loro vicini, dare loro tempo e fiducia, accompagnare, delicatezza dell'educare, importanza dell'aspetto relazionale, non dare, né ai capi né ai ragazzi, risposte certe, ma la capacità di porsi domande e trovare soluzioni adeguate...

## Il Consiglio Generale 2003

Bracciano 25-27 Aprile 2003

*(I Documenti del Consiglio Generale 2003 sono arrivati a tutti i Capi a Marzo e nell'estate 2003)*

**Preparazione.** I documenti più significativi emersi dal Convegno sono comparsi nei "Documenti preparatori al Consiglio Generale 2003" da pag. 82 a pag 99; sempre qui si trova la proposta di modificazione del Documento sulla PPU da pag. 100 a pag. 108.

**Conclusioni.** Al termine del Co.Ge. 2003 è stato approvato il NUOVO DOCUMENTO SULLA PPU in Agesci che trovate negli "Atti del Consiglio Generale del 2003" ne citiamo alcuni brani:

**Definizione.** Si definisce oggi in AGESCI Progressione Personale (P.P.) il processo pedagogico che consente di curare lo sviluppo graduale e globale della persona, mediante l'impegno ad identificare e realizzare le proprie potenzialità.

Il ragazzo avrà la possibilità di realizzare la sua P.P. cogliendo le occasioni offerte dall'attività scout, vissute insieme alla comunità di appartenenza, nello spirito di gioco, di avventura, e di servizio tipico di ognuna delle tre branche. Per spirito di gioco, spirito di avventura e spirito di servizio si intende quel particolare clima, stile, atteggiamento, che diviene struttura connettiva di tutto il processo educativo.

**Finalità.** La P.P. è unitaria in quanto punto di riferimento dell'intero percorso è la Partenza che si caratterizza come momento della scelta a compimento dell'iter educativo proposto dall'Associazione. Finalità della P.P. è dunque educare uomini e donne che scelgono di giocare la propria vita secondo i valori proposti dallo scautismo, di voler essere uomini e donne che indirizzano la loro volontà e tutte le loro capacità verso quello che hanno compreso essere la verità, il bene e il bello, di annunciare e testimoniare il Vangelo, di voler essere membri vivi della Chiesa, di voler attuare un proprio impegno di servizio (art. 27 Regolamento metodologico interbranca).

**Le relazioni nella progressione personale.** Nella pedagogia scout la crescita non è vista come un processo esclusivamente personale. È invece un cammino che si svolge nell'ambito di un contesto (persone, luoghi, tempi) in cui tutte le esperienze contribuiscono alla formazione della persona. In questo contesto l'assunzione di responsabilità personali, è funzionale alla crescita del singolo ed alla vita stessa della comunità di appartenenza. Per questo diventano fondamentali le relazioni: quella con i più grandi (i Capi), quella con la comunità dei pari (i ragazzi) e quella con l'ambiente (la competenza).





# La PPU...

1. So che va fatta, ma faccio fatica
2. È difficile definire cos'è
3. Però qualcosa è stato detto
4. È fatta di relazioni
5. È fatta di attività, incontri, esperienze, occasioni
6. Costruisce la persona integralmente
7. Con alcune attenzioni per ogni età  
(L/C, E/G, R/S)
8. Evitando alcuni errori
9. Tenendo presenti alcuni concetti
10. Ad esempio a noi è capitato così  
(L/C, E/G, R/S)
11. Non è solo per persone già arrivate, ma per compagni di viaggio



## 1. so che va fatta, ma faccio fatica

# Fra fantasia e realtà

ovvero vorrei ma proprio non riesco

**Sergio Bottiglioni**

**L'***L'agenda virtuale di ogni capo unità prevede una sorta di gerarchia immaginata fra le attività. Ci sono infatti quelle fondamentali, che nel corso di un anno non si possono assolutamente saltare; quelle derivanti da problematiche emergenti, a cui fare fronte in corso d'opera e poi tutte quelle che... "sarebbe bello e utile", se rimanesse tempo.*

Spesso la Progressione Personale slitta in quest'ultima categoria. La stragrande parte del tempo che passiamo con i ragazzi è quindi legato a quelle attività che per tradizione o per fedeltà al metodo riteniamo indispensabili, quelle che è impensabile non fare in una normale programmazione. Di solito nel programma le segniamo fin da subito nero su bianco, tanto che, spesso, rimane poco spazio per altre cose. Poi ecco gli imprevisti - a volte prevedibili - ovvero le varie ed eventuali che, come funghi, spuntano qua e là: abbiamo vinto una bella attività di Zona da preparare, dobbiamo lavorare sulla squadriglia che ha combinato un disastro, il torneo di scoutball perché i ragazzi ci tengono, la parrocchia che reclama... E alla fine, quello che sarebbe importante fare si allontana inesorabilmente all'orizzonte e più si allontana, più ci si sente affranti.

Siamo tormentati dai "dovrei" (dovrei studiare è il più banale), ma anche dovrei parlare con Luigino che dice che la scuola è una per-

dità di tempo, dovrei andare a cena da Priscilla per vedere come butta a casa sua, dovrei parlare con Gino e Pina prima che combinino dei disastri, dovrei... dovrei...

D'altra parte anche la nostra vita quotidiana è scandita più o meno allo stesso modo: da un lato gli impegni irrinunciabili come l'università e il lavoro (ma l'università è sempre fra questi?), dall'altro cose che dovrei fare che invece slittano... slittano.

Le due parti di me, capo in servizio e capo fuori servizio (hai voglia a menarla sull'integrità della persona) ciascuno in eterna lotta per strappare all'altra un po' di tempo ed io a barcamenarmi finendo per lo più a parare i colpi e a gestire le emergenze piuttosto che a governare sapientemente il tutto...

È così, ma non c'è soluzione. Possiamo tutt'al più rifinire qua e là, trovare qualche accorgimento, piccole cose che comunque non modificano la sostanza. Continueremo ad illuderci che con un po' di organizzazione la situazione possa migliorare e poi andremo comunque avanti così: un bel colpo al cerchio ed uno alla botte.

Alla fine dell'anno, dopo questo lungo affanno, riflettendo sul mio operato, la sensazione è che sono comunque riuscito a proporre tutta una serie di belle ed utili attività comunitarie. Momenti che certamente intervengono nella Progressione Personale ponendosi come occasione collettiva che però ognuno coglie a modo suo e trae i propri insegnamenti. Quello che sento che manca è **tirare le fila con la singola persona**, per aggiungere alla mia visione di capo che "osserva" da fuori il ragazzo in mezzo alla comunità, quello che il ragazzo potrebbe comunicarmi nell'ambito di un rapporto più personale.

Questo incedere disordinato, sempre sull'orlo del collasso (e c'è chi collassa veramente e si trascina per chiudere l'anno e poi molla il colpo) però - e questo è certo - porta i suoi frutti. E se i frutti rappresentano la massima perfezione di una pianta allora forse non starò coltivando angurie ma delle buone susine selvatiche, questo sì...ed è meglio che niente! 🍒





## 2. è difficile definire cos'è

# Se il gioco, l'avventura e il servizio...

...muoiono nella  
 progressione **personale**...

**Facciamo progressione personale?** La domanda formulata così suona male, molto male. Almeno alle mie orecchie, soprattutto quando la sento pronunciare da un capo mentre si rivolge ad un ragazzo o viceversa e non nelle stanze imbiancate che accolgono riunioni di CoCa o staff.

**Facciamo progressione personale?** Suona male se è la domanda che il capo rivolge al ragazzo nel momento in cui lo invita a decidere della propria esistenza nel confronto con la legge, con il motto e la promessa, a fare del proprio meglio per migliorare se stesso...

Se fosse un **approccio amoroso**, e credo che lo sia, sarebbe da far scendere l'ormone in cantina... all'insegna della burocrazia del rapporto.

Il fatto è che è un approccio d'amore, perché nel momento in cui ci si offre nell'accompagnare un fratellino più piccolo nell'avventura del diventare grande, questo non è altro che un atto d'amore.

Suona altrettanto male se è l'invito al gioco del bambino nei confronti del capo perché porta con sé l'immagine di un gioco giocato con linguaggio da adulti.

Forse non è così, ma spesso alla domanda, dell'uno o dell'altro, segue un rito che, con lievi aggiustamenti, si rincorre lungo tutto il percorso educativo che proponiamo dalla Promessa alla Partenza.

Come se fosse la parola magica, un "Apriti Sesamo", nella prassi la frase/domanda "**Facciamo progressione personale**" apre uno spazio.

Lo spazio è il momento della progressione personale, "l'incontro".

È un classico, quasi un *must*, ovvero "quando ci troviamo a fare progressione?".

L'**incontro** di solito viene fissato durante la settimana in tana o in sede o, secondo l'età, davanti ad una birra o ad un gelato o prendendo ad occasione una partita alla Play Station, perché fa più *relazione educativa*.

Si dice che così si riesce a conoscere meglio il ragazzo, che

Francesco Silipo





è l'occasione per scavare nella sua mente e nel suo cuore. Il rischio di psicanalizzare anche il gatto del ragazzo è tuttavia evidente.

L'**incontro** si svolge tassativamente alla presenza dei quaderni di caccia (almeno quello del ragazzo, perché il capo non lo usa più). Il capo ha con sé comunque la scheda, quella modello "completa e colora", un pre-stampato, abilmente elaborato in staff, da consegnare all'interlocutore perché questi lo riempia negli spazi bianchi; nonché la storia clinica del pazien... ehm del ragazzo anche questa costruita dagli staff che si sono succeduti nella cura dell'interessato.

Comincia il colloquio. Ad una breve fase rompighiaccio (vedi birra, gelato, ecc.) fa seguito il nocciolo dell'appuntamento: verifica del cammino svolto (punto della strada); propositi per il futuro, la litania degli impegni, quelli da verificare o da rinnovare.

Mentre la verifica gioca secondo standard consolidati (il "mi sono impegnato, ma potevo fare di più" è una frase che deve essere nata insieme al detto "*semel scout semper scout*") la seconda fase, quella del progetto, pare abbastanza nebulosa.

Non si sa bene chi, come e quando decida *che cosa deve fare il ragazzo*, fatto sta che se lui non ha idee ci pensa il capo a suggerirle (*spesso ci si avventura in originali prendipolvere per la sede*) e, per mostrare che comunque il primo rimane protagonista della propria crescita, lo si "intorta" ben bene sino a quando non casca impanato in padella, pronto per essere cucinato. Per finire, il momento rituale: la consegna della scheda "completa e colora", pacca sulla spalla e l'immanicabile "buona caccia". "*Chiuditi Sesamo!*".

La procedura-modulo qui sopra descritta è ovviamente ciclica, potendosi ripetere tre o quattro volte all'anno, secondo le energie e i numeri dei capi.

Al termine il ragazzo avrà collezionato altrettante schede, più o meno colorate e completate secondo l'entusiasmo che potrà avere racimolato nell'esercizio affidatogli.

**Effetti.** Inizialmente la tristezza si diffonde a tal punto che:

- i ragazzi tendono a sfuggire all'invito-domanda;
- i capi non capiscono perché non si riesca a fare progressione personale;
- la procedura viene inesorabilmente (*e fortunatamente*) messa da parte a vantaggio di tornei di bandiera genovese, costruzione di ardite sopraelevate, hike individuale ad inseguimento per il noviziato e servizio alla Casa della Carità;
- e, se in CoCa non si apre una grande stagione di

verifica sulla crisi della Progressione Personale, il sorriso torna sulle labbra di tutti quanti, evviva!

Scrivo a chiare lettere che non sono d'accordo con i modi che ho descritto fino ad ora, perché uccidono la passione del gioco che proponiamo, svischiano l'avventura relegandola a gioco da tavolo, inaridiscono il servizio impedendo ai ragazzi di confrontarsi con chiamate coraggiose alla generosità nella vita.

Le energie della comunicazione educativa non possono intendersi rinchiusi nella lampada del Genio perché vengano estratte solo nel momento in cui dobbiamo esprimere il desiderio della crescita del ragazzo.

Adulti e ragazzi sono in rapporto in maniera continua. Il rapporto è fatto di passione.

**La nostra preoccupazione deve essere quella di accendere la miccia della passione, che permetta ai ragazzi di entusiasarsi nel vedersi crescere, nel decidere come e quando, in quale direzione, passo dopo passo; e di accompagnarli.**

Riccardo Massa in *Servire* (Cfr. anno 1992, n.1, pag. 40) scriveva che adulti e ragazzi entrano in rapporto tra di loro all'interno di una situazione che presenta tre caratteristiche fondamentali di ordine pedagogico:

- la **condivisione delle esperienze** - è la vera porta di ingresso, l'aperti Sesamo che permette di instaurare una comunicazione efficace;
- la **concretezza** - badando a non scivolare nel modello di istruzione scolastico (che le immagini riportate sopra richiamano molto) vale la pena di essere fedeli alla concretezza dei contenuti dello scautismo, perché "*quando si vuole soprattutto educare sovente si finisce per non risolvere nulla*";
- l'**empatia generazionale** - che consiste nel "*mettersi nella pelle dei ragazzi, nell'identificarsi con il loro mondo reale ed immaginario*".

Credo che queste tre caratteristiche siano il terreno fondamentale ed imprescindibile nel quale seminare i singoli atti di quel processo pedagogico che viene chiamato progressione personale.

Il contributo più importante del capo è quello di preparare questo terreno, cioè una situazione (un ambiente educativo) che renda possibile e dia senso al rapporto tra adulto e ragazzo.

I riferimenti valoriali saranno tracciati da legge, promessa e motto. Ragazzi, capi e comunità si muoveranno all'interno di questo spazio che, a differenza dell'INCONTRO, sarà sempre aperto, permettendo così liberamente l'ingresso e l'uscita.

Ritengo che questi siano i presupposti per poter lasciare libero il ragazzo di fare da sé la propria progressione personale.

La domanda antica che ci rimane da rivolgere ai nostri fratellini sarà: **Facciamo un Gioco, Facciamo Avventura, Facciamo Servizio?** ☀



### 3. però qualcosa è stato detto

## Citazioni

#### Per riassumere

L'intero scopo del nostro scoutismo è di entrare in contatto con l'animo del ragazzo, nell'età in cui è più ardente di entusiasmo, e di modellarlo nella giusta forma, incoraggiandolo a sviluppare la propria personalità, in modo che egli sappia educarsi da sé a divenire un uomo retto e un valido cittadino.

*B.-P., Libro dei Capi, Nuova Fiordaliso, 1999*

Per poter ottenere lo sviluppo della personalità di ogni ragazzo di cui si interessa, lo Scoutismo gli offre concretamente la possibilità di sviluppare le sue più intime caratteristiche tramite un rapporto educativo tra il capo e il ragazzo che diventa lo strumento primo dell'intero processo educativo.

*Progetto Unitario di Catechesi, Nuova Fiordaliso, 1995*

Anzitutto per confortare coloro che aspirano a diventare Capi, vorrei smentire il diffuso preconcetto che, per essere un buon capo, uno debba essere una persona perfetta o un pozzo di scienza. Non è affatto vero. Egli deve semplicemente essere un "Uomo ragazzo"; cioè: deve vivere dentro di sé lo spirito del ragazzo e deve essere in grado di porsi sin dall'inizio su un piano giusto rispetto ai ragazzi; deve rendersi conto delle esigenze, delle prospettive e dei desideri delle differenti età della vita del ragazzo; deve occuparsi di ciascuno dei suoi ragazzi individualmente, piuttosto che nella massa; infine per ottenere i migliori risultati, è necessario che faccia nascere uno spirito di comunità nelle singole personalità dei suoi ragazzi.

*B.-P., Libro dei Capi, Nuova Fiordaliso, 1999*

#### Rapporto capo-ragazzo

È una relazione strana e diversa da tutte le altre che avvicina al mondo degli adulti accompagnando per mano con una minore distanza rispetto a quella degli insegnanti e dei genitori. In termini scout si dice che si fa strada assieme da "fratello maggiore", un po' come un ragazzo che è al terzo anno di Clan deve fare con un novizio, ma in più con un riferimento preciso che è quello delle scelte che il Capo ha fatto. Non è una persona perfetta e non lo deve neppure sembrare perché altrimenti sarebbe irraggiungibile, anzi è una persona che proprio perché ha sbagliato e se ne è accorto (e continua a sbagliare e a fare il punto della situazione) può dare dei consigli che sono basati sia sull'esperienza, sia sull'amore...

*Stefano Costa, Vagabondi e Vedette, Nuova Fiordaliso, 2002*

Il paradosso dello scoutismo, la sua scommessa, probabilmente anche la sua difficoltà, consistono nel giocare il codice fraterno, che almeno in educazione è certamente il più difficile... la relazione educativa in realtà sollecita continuamente a porsi in una posizione materna o paterna... Questi sono i tre capisaldi:

- la condivisione esperienziale
- la concretezza istruzionale
- l'empatia relazionale, quella specificità pedagogica legata allo spirito di avventura in cui consiste il nucleo essenziale dello scoutismo.

*Riccardo Massa, Saggi critici sullo scoutismo, Nuova Fiordaliso, 2001*





## 4. è fatta di relazioni

# Strategie di relazione capo-ragazzo

**Mattia Cecchini**

**U**na prima controprova tangibile (e positiva) è quando sono loro, i ragazzi (ad esempio gli R/S), a cercare i Capi e a fare domande difficili: per sapere come hanno reagito a situazioni che adesso li mettono in crisi o li inquietano. Oppure quando si percepisce che tra un Capo e un ragazzo c'è una "chimica" di fiducia. Ma così è partire dalla fine. Troppo facile.

In realtà, per arrivare a una PP costruita sulle relazioni la strada è lunga. Ma è da qui che passa una bella fetta della crescita dei ragazzi. Occhio però: questo non è l'elogio di una fantomatica terapia relazionale, adattabile e valida solo per ragazzi un po' più strambi e difficili di altri, con sfaticanti sedute sul lettino di un improbabile capo-strizzacervelli. Per funzionare, la PP deve essere fatta di relazioni, del rapporto capo-ragazzo per **conoscere, agganciare, stimolare i ragazzi: ascoltarli, sapere le loro difficoltà e i loro ideali**, saperli rilanciare nel sentiero della vita con una marcia in più. Avere **vero interesse che è anche rispetto dei tempi** e dei modi di ognuno, ma senza abbandonare nessuno. Una relazione fatta quindi di **parole, ma anche di tempo, dedizione, atteggiamenti, segni, simboli**. E non c'è niente di male se si percepisce che con alcuni tutto questo riesce meglio e quindi talvolta si sceglie con chi fare PP. Tenere a mente tutto ciò è un antidoto fondamentale contro ambienti scout in cui si tende a imboccare una deriva che fornisce un alibi ad una difficoltà dei Capi a fare PP dedicando tempo attenzione e dialogo. Cioè unità dove si ragiona così: fai bene le attività e fai automaticamente PP.

Ecco qua gli ingredienti di una ricetta diversa.

Nell'ambito della PP il ruolo del capo è accompagnare i ragazzi in un cammino di crescita, aiutandoli a individuare le mete educative con un dialogo personale, ma senza sostituirsi a loro nelle scelte e nelle esperienze.

Il capo usa un linguaggio adatto ai ragazzi, non generico, non astratto, ma anche non banale e riduttivo. Poi il capo fissa mete impegnative, proporzionate, non irraggiungibili, ma che richiedono sforzo e tenacia. Questo non riesce se il capo non ha **capacità di ascolto e osservazione del ragazzo, la conoscenza degli ambiti in cui vive** (famiglia, scuola, università, lavoro, amici, gioco/sport, divertimento, vita di

coppia). Il Capo non sempre deve stare simpatico, l'importante è che il ragazzo pensi di potersi mettere in gioco con un adulto che ha deciso di spendere tempo ed energie.

In tutta la PP il rapporto capo-ragazzo si basa sull'interpellare il ragazzo (Ask the boy) per scoprirne interessi, aspirazioni, attese, sentimenti. È un rapporto di osservazione e di integrazione che nasce dal parlare, ascoltare, giocare, progettare, fare e capire insieme. **Non funziona quindi senza la concretezza e l'esperienza vissuta insieme e senza valori condivisi da capi e ragazzi** (Legge, Promessa e Motto).

Buono scoutismo significa curare le relazioni personali. Si deve stimare e voler bene, essere anche pronti al fallimento. Ma lo scoutismo quando ha successo riesce perché è un rapporto autentico e profondo tra persone, non puro e semplice insieme di tecniche. Non a caso si dice che la qualità dello scoutismo si misura (anche) dalla qualità dei rapporti che instaura. Qui sta poi la grande sfida dell'autorevolezza (che non è autoritarismo e significa avere la forza di porsi con lealtà).

Un Capo che educa prova a sottolineare uno stile, indica una traccia, fa sorgere domande; non impone né fa da notaio, mostra obiettivi da raggiungere. E i ragazzi possono andare oltre l'esempio: bisogna battersi per evitare che facciano gli errori dei capi.

Con il capo si può parlare di tutto: problemi scolastici e familiari, relazioni, amicizie ed affettività, fede. Non è un giudice, non deve dare voti da 1 a 10. I ragazzi possono parlare di tutto, debbono sentirsi liberi di aprirsi con un adulto attendibile, aperto al confronto, debbono anche ricevere il massimo rispetto per la propria riservatezza ed intimità, senza forzature, in un equilibrio fra invito ad aprirsi liberamente e consapevolezza della libertà di usare questo spazio. I ragazzi non ci dicono tutto della loro vita, ma non deve esse-



re l'adulto a porre limiti, mostrandosi invece sempre disponibile al dialogo.

È essenziale la capacità di inventare e rinnovarsi (nelle idee, nell'essere vicino ai ragazzi- un traguardo, una meta dopo l'altra- nelle proposte); di non giudicare subito, ma dare tempo, dare fiducia, valorizzare evitando sentenze negative; andare a cercare i ragazzi (fino a instaurare momenti periodici settimanali al di là dei rituali momenti della vita di comunità).

Il Capo è un compagno di strada: conosce i ragazzi e da loro uguale dignità; pensa e agisce insieme ai ragazzi. I ragazzi devono credere nel capo, non perchè lui è il capo punto e basta, ma perchè riconoscono che ciò che dice è vero e fa bene. E un buon esempio vale più di un buon ragionamento. La relazione Capo-Ragazzo è un aspetto importante della

vita di tutti i giorni nella comunità scout: è una relazione strana e diversa da tutte le altre che avvicina al mondo degli adulti accompagnando per mano con una minore distanza rispetto a quella di insegnanti e dei genitori. In più c'è un riferimento preciso: le scelte che il Capo ha fatto. Non è una persona perfetta e non lo deve sembrare, altrimenti sarebbe irraggiungibile, anzi è una persona che proprio perché ha sbagliato e se ne è accorto (e continua a sbagliare e a fare il punto della situazione) può dare consigli basati sia sull'esperienza, sia sull'amore. I ragazzi sanno che il Capo vuole loro bene, in modo serio, è una persona su cui avere fiducia e che avrà fiducia in loro e nel loro futuro, forse a volte anche più di quanto i ragazzi ne abbiano in loro stessi e spingerà a percorrere strade per cui non si sentono ancora pronti. ☀



5. è fatta di attività, incontri, esperienze, occasioni



Paola Incerti

Come e quando si diventa GRANDI? Si percepisce cioè una evoluzione nel proprio cammino, ci si accorge di aver compiuto un passo in avanti nella Pista, nel Sentiero, nella Strada che il cucciolo d'uomo percorre per raggiungere la sua maturità?

**Ci si scopre grandi quando si fanno cose che non si erano mai fatte prima, perché prima si era piccoli.**

In altre età e per altre generazioni diventare grandi significava essere ammessi alla tavola degli adulti, raggiungere la scuola o il campo sportivo da soli, ricevere per la prima volta le chiavi di casa, poter rientrare dopo mezzanotte. ... Quando lupetti, cocchi, esploratori, guide, rover e scolte percepiscono nel loro cammino educativo significativi momenti di crescita? Tutto il percorso dalla Promessa alla Partenza è costellato di cerimonie, riti, riconoscimenti che scandiscono i differenti passaggi di crescita. La promessa, la consegna di tappe, di prede, la conquista di una specialità ne sono, parafrasando i Romani esperti costruttori di strade, le pietre miliari, indicano il cammino che già si è percorso, ma sottolineano nello stesso tempo quello che ancora resta da compiere. Accanto a questi momenti importanti e significativi proprio per il loro valore simbolico, ci sono però i tanti passi compiuti per raggiungerli, le sfide superate, le paure che improvvisamente non ci sono più, i momenti di maggiore confidenza con se stessi, con la natura, con Dio.

Essersela cavata in una situazione difficile, avere raggiunto la meta anche se la fatica è stata tanta e la voglia di mollare e di tornare in dietro ancora di più. Non aver ceduto alla tentazione di chiedere un passaggio ad una macchina, aver fatto fino in fondo il proprio dovere anche se costava sacrificio, aver continuato a pregare anche se sembrava di ripetere formule prive di significato per poi arrivare a scoprire di aver

bisogno di quel rapporto personale con il Padre.

La Progressione Personale, *il processo pedagogico che consente lo sviluppo graduale e globale della persona, mediante l'impegno ad identificare, sviluppare e realizzare le proprie potenzialità, (art. 27 Regolamento Interbranca)* **la si vive nelle attività, negli incontri, nelle esperienze che i ragazzi vivono fra loro, che i capi vivono insieme con loro.**

Sono queste le occasioni privilegiate per conoscere meglio i ragazzi e perché i ragazzi conoscano meglio loro stessi, i loro doni, le potenzialità da sviluppare e far crescere, affinché possano giungere a vivere in pienezza il loro essere uomini e donne nella relazione con se stessi, con gli altri, con il mondo che li circonda, con Dio e la sua Chiesa. C'è talvolta il rischio è che si pensi alla Progressione Personale solo come ad una serie di incontri, di colloqui in cui capo e ragazzo fissano insieme mete ed obiettivi.

**Progressione Personale sono le attività, le uscite, le imprese, le cacce, la quotidiana vita del Branco, del Cerchio, del Reparto, del Noviziato, del Clan. È questo il terreno in cui si gioca l'arte del capo, la sua capacità di individuare e proporre esperienze concrete che possano stimolare ognuno a crescere ed a divenire sempre più consapevole di questa sua crescita.**

Come può il ragazzo scoprire la propria vocazione, il progetto unico ed irripetibile che il Signore ha in serbo per lui se non misurandosi con le occasioni che gli si offrono o cercando di esplorarne nuove che gli sembrano significative? Se non riflettendo su quando ha vissuto, su ciò che di bene ha fatto o avrebbe potuto fare e invece non ha avuto il coraggio e la determinazione di compiere? Se non scoprendo ed accettando i propri limiti e cercando di superarli per quanto gli è possibile? ☀



## 6. costruire la persona integralmente

# Costruire a 360°

Come costruire una **persona integralmente**.  
 Ecco i famosi **4 punti** di B.P.

**Graziella Landi**

Ebbene sì, per lui, amante della semplicità, il buon cristiano ed il buon cittadino, che stanno nell'uomo e nella donna della Partenza, si formano attraverso un'educazione che mette in armonia la dimensione

- etica e spirituale
- psico-fisica
- cognitiva
- sociale

che stanno, rispettivamente, a:

**formazione del carattere**, con cui si intende la formazione della personalità, cioè di una relazione positiva con se stessi. L'educazione del carattere mira ad ottenere la capacità di fare scelte, di scoprire ciò che si può e si vuole essere, di prendersi delle responsabilità, di farsi dei programmi coscienti di vita scoprendo la propria vocazione nel piano di Dio. Essa comprende tutta una serie di virtù umane come lealtà, fiducia in se stessi, coraggio, senso della gioia, rispetto dei diritti, autodisciplina, elevazione del proprio pensiero e dei propri sentimenti;

**salute e forza fisica**, con cui si intende la conoscenza e un rapporto positivo con il proprio corpo, fonte di relazione con gli altri e con l'ambiente: si intende cioè ricercare una alimentazione sana, riposarsi correttamente, ricercare ritmi naturali di vita, esprimersi, vivere correttamente la propria sessualità, saper affrontare la fatica, la sofferenza, la malattia, la morte;

**abilità manuale**, con cui si intende la creatività, cioè una relazione attiva con le cose; l'educazione all'abilità manuale mira ad ottenere una intelligenza pratica, una capacità di autonomia concreta, a realizzare partendo dai mezzi poveri, a valorizzare quello che si ha perché lo si sa usare. La riscoperta dell'uso intelligente delle proprie mani porta con sé una serie di comportamenti positivi: l'accettazione della fatica e del fallimento, la pazienza, la concretezza, l'essenzialità, il buon gusto.

**servizio del prossimo**, con cui si intende l'educazione all'amore per gli altri, al bene comune e alla solidarietà, a scoprire la ricchezza dall'altrui diversità, a vivere e lavorare insieme per costruire un mondo più giusto, a rendersi utili in qualunque momento è richiesto mettendo a disposizione le proprie energie e capacità.

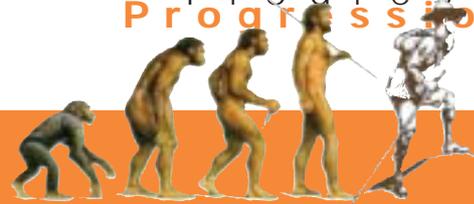
Il ragazzo viene poi stimolato ad utilizzare le capacità acquisite e a testimoniare le virtù umane comprese come determinanti in ogni ambiente di vita, secondo quelle modalità che fanno del gioco dello Scouting la "parabola" del gioco della vita. Dopo tante belle parole ricche di positività, l'avvocato del diavolo è quasi d'obbligo!

Una domanda per tutte, che possa farci crescere in criticità e saggezza: "Siamo sicuri di sviluppare equamente in tutte le 4 dimensioni le potenzialità dei nostri ragazzi?"

Chi ha mai avuto il dubbio di aver potuto fare di più – per esempio – in campo etico o morale?

La domanda è soprattutto per coloro che in Comunità Capi, almeno per una volta, hanno discusso di un Rover o di una Scolta che ha lasciato il C/F perché ateo/a od incapace di costruirsi la vita con una certa progettualità; e questo, da sempre. Un invito a riflettere sulla FEDELTA' ai nostri mandati come seguaci di B.P., legati in QUESTA ASSOCIAZIONE da Patti e Regolamenti, che esistono nella speranza di rendere il nostro Servizio sempre più efficace ed univoco! ☀





# Per ogni età

## la PP per branca

**Davide Dellai, Paola Incerti,  
 Betty Fraracci**

**L/C** In branca L/C la progressione personale unitaria si concretizza nella pista del lupetto e nel sentiero della coccinella. È questo per lupetti e coccinelle

il luogo della crescita. Il bambino è accompagnato e guidato in questo cammino da un adulto, un Vecchio Lupo o una Coccinella Anziana. Questi suggerisce al bambino di provare ad emulare i quattro maestri della giungla e del bosco: “Perché non provi ad essere come Akela?”, “Sforzati di essere come Scibà”. Il riferimento non è mai all’adulto presente all’interno dell’unità, ma al tipo morale presentato nel racconto. Ad ogni personaggio corrisponde uno dei quattro punti di B.-P., ma questo collegamento resta sconosciuto al lupetto che è invece chiamato a ripensare ai caratteri dei maestri della giungla, magari rileggendoli anche in modo personale ed originale tentando di metterne in luce e scoprire nuove caratteristiche che possano essere significative nella pista di ognuno (al lupetto sempre in ritardo si potrebbe ad esempio chiedere di imparare ad essere come Bagheera che non manca mai la preda perché conosce l’importanza di rispettare i tempi). Punto di riferimento costante sono i valori positivi espressi da Legge, Promessa e Motto. Il lupetto li conosce e li rispetta (non per nulla chiediamo di cucire i distintivi della promessa in prossimità di cuore e testa), sa che essi sono per lui guida e coscienza.

Rispondendo “eccomi” all’impulso irresistibile di crescere, il lupetto e la coccinella si impegnano a fare “del loro meglio” (attenzione: del MIO meglio, non un meglio standardizzato cui uniformare ogni bambino) per “migliorare se stessi”. Questo miglioramento è, almeno in parte, conseguenza di prede e di impegni individuati all’interno di un dialogo del lupetto con il suo Vecchio Lupo. Questi osserva il bambino (sempre lui: “Ask the boy”) e ne conosce potenzialità e limiti. Un’idea potrebbe essere il creare un quaderno in cui ogni capo dello staff annota atteggiamenti e comportamenti del bambino, il rileggerli fornirà idee per prede ed impegni sempre meno preconfezionati e più aderenti alla personalità ed esigenze di ciascuno. Il Vecchio Lupo quindi sa quali sono gli ambiti in cui il lupetto può migliorarsi e, nel confronto col bambino, lo aiuta a prenderne coscienza, insieme sce-



glieranno quindi una preda che, agli occhi del bambino, sarà un gioco divertente e stimolante (attenzione ad evitare i compiti a casa), agli occhi del Vecchio Lupo sarà invece un passo importante per la realizzazione di un progetto.

**Le prede devono essere poche, chiare e concrete** (evitate prede del tipo “Mi impegno ad essere più generoso”, cui prediligete invece, ad esempio, “Mi impegno a sparecchiare ogni giorno la tavola”). È attenzione del Vecchio Lupo richiedere al bambino un impegno proporzionato a lui, alle sue capacità, potenzialità e al suo grado di sviluppo. Non banalizziamo la pista con prede che non danno al bambino la sensazione di fare passi concreti nel suo cammino di crescita ma, allo stesso tempo, cerchiamo di preservare i nostri lupetti dall’insuccesso e dalla delusione del fallimento, lo scautismo è una pedagogia del successo. Ma se dal confronto emergesse che una preda non è stata zampata perché troppo difficile, con serenità scegliamone subito un’altra valorizzan-



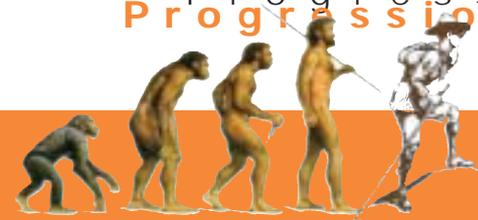
do comunque l'impegno del lupetto e ringraziandolo per avere fatto del suo meglio. Memori che **“la forza del lupo è nel branco e la forza del branco è nel lupo”**, creiamo poi momenti in cui la crescita del singolo diventi patrimonio della comunità intera.

In tana il lupetto dovrebbe sempre avere sotto gli occhi a che punto della pista è arrivato. La visualizzazione è infatti stimolo e strumento di verifica.

**E/G** Nella branca E/G la Progressione Personale si concretizza nel Sentiero che ogni esploratore e guida percorre, raggiungendo progressivamente le tappe della scoperta, responsabilità, autonomia, animazione. Ciascuna di queste tappe, apposta sulla camicia dell'uniforme, indica il **tratto di sentiero che l'esploratore e la guida**

**stanno percorrendo.** Il distintivo corrispondente alla tappa non indica perciò un traguardo raggiunto, ma la direzione verso la quale l'esploratore o la guida sono in cammino. In questo gesto trova concretezza l'invito ad essere pronti, ad agire, a perseverare lungo il sentiero che si è intrapreso. Ciascuna tappa del Sentiero ha le sue mete ed i suoi obiettivi. *Le mete hanno lo scopo di aiutare i ragazzi e le ragazze nella formazione del carattere attraverso la scoperta della loro originalità, la comprensione e l'accettazione dei propri limiti e talenti, nello sviluppo di tutte le dimensioni della propria personalità (art.30 regolamento E/G).* Le mete vengono fissate nel dialogo fra il capo ed il ragazzo, ma possono essere suggerite da altri esploratori o guide, dalla conoscenza dell'ambiente familiare del ragazzo, del suo percorso scolastico, dell'ambiente che frequenta. **Le mete vengono portate a conoscenza di tutta la comunità del Reparto e soprattutto condivise con la squadriglia** che collabora con l'esploratore o la guida affinché queste mete vengano tradotte in obiettivi concreti. Le mete sono i progressivi orizzonti di crescita che i ragazzi, da soli o con l'aiuto dei capi e dei coetanei, individuano per divenire sempre più protagonisti del mondo nel quale vivono. Esse si riferiscono principalmente alla squadriglia o al reparto, ma anche agli altri ambienti nei quali vivono, a partire dalla famiglia e dalla scuola.

Se le mete sono progressivi orizzonti di crescita, traguardi che i ragazzi si pongono, **gli obiettivi sono le cose concrete da fare**, in quel momento, vivendo quell'impresa, quel gioco, quell'avventura. Sono caratterizzati dal fatto di essere chiari, proporzionati, a breve scadenza. Tutto questo li rende verificabili, così che il singolo ragazzo sia sempre più consapevole e protagonista del proprio percorso di crescita. Mete ed obiettivi vengono fissati tenendo conto della globalità della personalità dei ragazzi e delle ragazze e dei contenuti della proposta scout. È per questo che si parla di **aree educative (fede, amore, cittadinanza)**, che altro non sono se non l'attuazione dei quattro punti di B.P., e di **filoni**, suggeriti ai capi perché essi possano fare proposte diversificate, attente ad una educazione che sia il più possibile integrale. Le mete vengono **verificate nel Consiglio della Legge**. Come si legge nel Manuale della Branca E/G *il Consiglio della Legge rappresenta in modo solenne la conclusione di una verifica itinerante, vissuta e giocata dall'Esploratore e dalla Guida in tanti altri momenti: nel colloquio interpersonale con i capi, nelle riunioni di Squadriglia, nella quotidianità delle esperienze vissute e delle attività svolte. In ciascuna di queste occasioni, nella dinamica della Progressione Personale, ogni singola persona sarà sempre più consapevolmente messa nelle condizioni di leggere su se stessa i cambiamenti che stanno avvenendo e di costituirsi così in identità e solidità.*



Concludendo: tappe, mete, obiettivi, filoni. La progressione personale in branca E/G sembra un affare davvero complicato. Ma, riprendendo per l'ultima volta il Manuale della Branca, tra i ragazzi e le ragazze dei nostri Reparti il gioco è piuttosto semplice. Loro devono imparare ad esprimersi in attività, in cose da fare e saperle verificare. Poco importa se le chiamano mete o obiettivi: queste cose devono averle chiare i capi. La consapevolezza del Sentiero maturerà via via con il tempo. **Il loro è un gioco** reso tanto più affascinante quanto più rispondente alle loro inclinazioni ed attese: sarà compito dei capi, nella relazione individuale, leggere anche le più nascoste, che spesso restano inespresse.

**R/S** Per parlare di progressione personale in branca R\S e in generale per parlare di progressione personale nello scoutismo non si può prescindere dal parlare di relazione educativa. Educare significa condurre, accompagnare, accompagnare i ragazzi nella definizione degli obiettivi che vogliono rendere concreti per realizzare i loro desideri, per raggiungere le loro mete. Condurre i ragazzi incontro ai loro sogni. Un ragazzo una volta, durante uno dei "colloqui da progressione personale" mi ha detto: "nessuno mi può togliere i sogni", questa frase, dopo tanti anni mi risuona ancora nella mente, è un indelebile ricordo, è un insegnamento grande: sognare di realizzare qualcosa, sognare per realizzare qualcosa di grande: penso che sia questo il messaggio da donare ai nostri ragazzi quando li aiutiamo a crescere.

*"Chiudi gli occhi ragazzo, e credi solo a quel che vedi dentro; stringi i pugni ragazzo, non lasciargliela vinta neanche un momento, copri l'amore ragazzo, ma non nascondere sotto il mantello: a volte passa qualcuno, a volte c'è qualcuno che deve vederlo. Sogna ragazzo sogna..." (Vecchioni)*

Come dire ai ragazzi tutto ciò, quali occasioni trovare? Come impostare allora un percorso di crescita insieme e per ognuno di loro?

Un percorso di crescita per ognuno dei nostri ragazzi: è questa la chiave per accompagnarli non si può parlare di progressione personale in generale, ma bisogna parlare di Filippo, di Giovanni, di Tommaso, di Francesco, di Chiara, di Francesca, di Valeria... ma bisogna anche parlare della Comunità che questi singoli formano. Il singolo cresce all'interno della comunità e la comunità cresce con i singoli.

Ecco allora che si fa strada il "Punto della strada" che è un po' il percorso da seguire per far sì che i ragazzi si orientino. *"Indichiamo con questo nome quel momento di progressione personale esplicita da proporre ai ragazzi con una certa continuità e periodicità, perché ricorda il momento in cui, sulla strada, ci si ferma, si fa il punto della situazione, ci si ri-orienta e si riparte verso l'obiettivo"*.

**Parole chiave: continuativa, nelle mani del ragazzo, deve coinvolgere il Clan/Fuoco e deve mirare alla Partenza.**

**IL PUNTO DELLA STRADA** è composto di quattro fasi:

**Fase della coscienza:** "RIVEDERE IL CAMMINO FATTO SULLA CARTINA". È il momento in cui il ragazzo mette a fuoco il cammino compiuto e prende coscienza del suo modo di essere e di relazionarsi. La riflessione del ragazzo è condotta rispetto le quattro dimensioni relazionali (me stesso, Dio, gli altri, il mondo).

**Fase del confronto:** "VERIFICARE LA PROPRIA POSIZIONE SULLA MAPPA TRAGUARDANDO ALCUNI PUNTI DI RIFERIMENTO OSSERVABILI". È il momento in cui il ragazzo verifica se stesso ed il proprio cammino confrontandosi con le persone della comunità, con la comunità medesima, con i capi e con alcuni precisi punti di riferimento come la carta di clan, la legge e il Vangelo.

**Fase del progetto:** "INDIVIDUARE SULLA CARTA LA META DA RAGGIUNGERE" il ragazzo fissa (o ri-fissa) gli obiettivi di progressione personale a cui puntare, questi obiettivi di progressione possono essere specifici o riferiti alle quattro dimensioni relazionali, comunque mai generici.

**Fase del programma:** "SCEGLIERE IL SENTIERO DA SEGUIRE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO" il ragazzo individua gli impegni concreti e verificabili che si assume di fronte alla comunità di Clan/Fuoco.

Come impostare questa mappa? Non penso che ci sia una ricetta, penso che l'arte del capo sia quella di mettersi in ascolto, ascoltare prima ancora di parlare! L'arte del capo è quella di riuscire a fare la regia di questa mappa. Con momenti di colloquio personale formalizzati, informali, in uscita, a riunione, dopo la riunione...è il capo che deve saper cogliere il momento giusto. E questa è arte! 🌞



## 8. evitando alcuni errori

# Errori da evitare...

Paolo Martari

Cosa non fare quando si affronta una P.P.? Cosa evitare? Sono domande che ognuno di noi si è posto. Domande a cui proviamo – senza presunzione di completezza – a dare qualche risposta.

Mi pare di poter dire che, in primo luogo, il capo **non può abdicare** al suo ruolo educativo. Questa considerazione può apparire banale. In realtà è l'origine da cui partono le direttrici della nostra relazione col ragazzo. Non possiamo evitare di assumerci la responsabilità (per quanto ci compete) della sua crescita. Ongi ragazzo affidatoci si aspetta di trovare in noi un paradigma con cui confrontare la sua vita. Si attende dialogo, scontro, suggerimenti, indirizzi che lo orientino nella crescita quotidiana. La prima cosa da non fare, quindi, è proprio quella di nascondersi, di non rispondere, di “chiamarsi fuori”.

Tuttavia, ciascun educatore sa quanto è difficile tradurre questi precetti in atteggiamenti pratici, in esempio e coerenza. Dopo tutto, la responsabilità educativa è piena di rischi e di dubbi. Ma, proprio per questa ragione, credo che una seconda cosa che non possiamo non fare è mantenere – nei nostri confronti – la convinzione di **essere in cammino**. Un cammino che ci richiede fatica (penso soprattutto alla ricerca, alla formazione), ma che “ci riempie”. **Forse è più facile che un errore educativo lo commetta un capo che si sente arrivato**, piuttosto che chi – facendo proprie le istanze del ragazzo – si pone mille domande e ricerca il confronto in profondità. Col rischio di apparire meno sicuro, meno certo di quale sia il bene per il ragazzo. Se accogliamo questa riflessione, a caduta ne derivano molte altre.

Non possiamo non **ascoltare** il ragazzo, coglierne i pregi ed i difetti, collocare correttamente **la sua storia** all'interno del contesto sociale e familiare da cui proviene. In altri termini, non possiamo cedere alla facile (e dannosa) tentazione di **incasellare** il ragazzo in una tipologia predefinita (da chi, poi?). Proprio perché ogni relazione educativa è, per definizione, peculiare ed unica, non possiamo ragionare in termini algebrico-matematici. **Non possiamo – con troppa semplicità – impostare “equazioni educative”**. Per cui, ad esempio, se il ragazzo è chiuso, timido, allora sarà sufficiente fare questa o quella attività per risolvere il “problema”. Questa logica non premia.

La progressione personale è un itinerario costante e tortuoso



che poggia su un presupposto fondamentale: la **fiducia** tra capo e ragazzo. È spesso un cammino di faticosa attesa, di risultati auspicati che quasi mai rispettano le scadenze che noi immaginiamo. Ma non possiamo prescindere né dalla fiducia, né dall'attesa.

L'**attesa**, poi, può generare un logorante conflitto interiore: quante volte – in cuor nostro e del tutto in buona fede – vorremmo che il ragazzo facesse quello che gli abbiamo proposto? E quante volte, magari perché perdiamo la speranza di una “conversione positiva”, cominciamo a considerare più i suoi aspetti negativi che non quelli positivi?

Eppure la nostra missione – almeno sulla carta – è ben altra. Siamo chiamati a educare sperando nel **5% di positivo** che c'è in ognuno di noi, confrontandoci con chi lavora al nostro fianco (staff) e con le altre agenzie che sono a contatto col ragazzo (scuola, famiglia, amici, sport, ecc.).

Solo in questo modo il nostro apporto, per quanto relativo, potrà essere ancora più efficace per la sua crescita.

Infine, un'ultima cosa da non fare: lasciare spazio alla presunzione ed all'orgoglio che ci spingono a non fare tesoro degli errori che – sicuramente – abbiamo già commesso! ☀



# In che mondo stiamo?

Mario Moiola

Io non gioco con le *Magic*, io non ascolto i *Lunapop*, per me i ragazzi di *Saranno Famosi* sono *Leroy* e soci, uso il computer per scrivere e poco altro, inizio a sentirmi a disagio quando metto il cappellino da baseball in testa... Ho trent'anni. Però mi tocca sapere cosa passa la televisione, come ci si veste se hai quindici anni e vuoi fare colpo sulla tipa che ti piace, cos'è un *mp3*, cosa si fa a scuola, chi sono i *Lunapop*...

Mi tocca, perché non posso fare Progressione Personale in Clan o in Cerchio se vivo da un'altra parte, se sto nel mio mondo di adulto, con le mie convinzioni e quei canoni estetici, morali, con quelle idee che mi sono già fatto da tempo, un altro tempo, non questo. Occorre allora adoperarsi per fare parte di uno stesso mondo, qui ed oggi, di fratelli maggiori che fanno i fratelli maggiori e di bambini e ragazzi che giocano, ma che stanno a guardarsi, che sono curiosi di capire l'altro, che sanno trovare un linguaggio comune per parlarsi, attenti a quello che ci fa felici. Solo così noi adulti possiamo davvero osservare le relazioni tra pari e con noi, senza le fette di salame sugli occhi, e, su tutto, capire che i ragazzi sono tutti diversi, da ascoltare uno ad uno. È da questo sguardo aguzzo e partecipe che possiamo fare davvero con intenzionalità, **scovare il 5% di buono e le esche educative, credere nel loro protagonismo.** È dunque sull'osservazione fina e sulla curiosità e la meraviglia della scoperta dei ragazzi che abbiamo nelle unità che nasce una buona Progressione Personale. Alcune annotazioni che credo utili.

1) C'è dell'ottimo materiale in giro sui diversi canali comunicativi che utilizziamo ogni giorno, tecniche ed esercizi per valutare gli atteggiamenti ed i comportamenti non verbali, da recuperare per **affinare il nostro sguardo** sui nostri bambini e ragazzi, per intendere meglio come esprimono le proprie emozioni, inclinazioni, i loro talenti. Cerchiamolo ed ogni tanto lavoriamoci sopra.

2) Bisogna dotarsi di una gran pazienza. Non si può pensare fare emergere la vocazione profonda di un ragazzo senza **darci e dargli tempo** per trovarla, esprimerla, volerla realizzare, tra alti e bassi, cambiamenti non sempre razionali di percorso, sbandate pericolose, accecamenti da sicumera esibita... Bisogna aspettare, ed imparare ad aspettare.

3) Occorre, perciò, **esserci**. La disponibilità al servizio suppergiù per un triennio è davvero importante a tale scopo: i ragazzi devono sapere che noi ci siamo e ci saremo ad accompagnarli al cammino per un bel tratto di strada, che possono contare su di noi agli snodi e nei punti critici. Come si fa ad affidarsi con facilità a chi non conosce la nostra storia?

4) Bisogna esserci, dicevo. Allora le attività in cerchio, per esempio, vanno ben preparate prima dell'incontro con i bambini, innanzitutto **per stare il più possibile con loro, a giocare**, e non a preoccuparsi di terminare l'allestimento o a discutere di staff, *da parte*. È così brutto farsi raccontare la faccia di un bambino o la specialità di una bambina che non abbiamo visto, che ci siamo persi... ☀





10. ad esempio a noi è capitato così  
 (L/C, E/G, R/S)

# Cosa è capitato a me

Conoscere, appassionare, progettare **assieme** ai nostri ragazzi

## Esperienze con LUPETTI

La mia prima regola, quando iniziai servizio coi lupetti, fu: passare quanto più tempo possibile con loro, TL e pranzi/cene, camminate, viaggi in corriera compresi. Questo per:

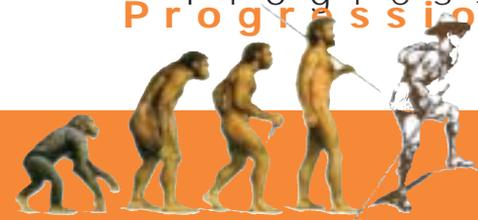
- Conoscere al massimo ognuno: cosa gli piace, cosa legge, qual è la materia preferita a scuola, qual è il gioco preferito (e quali odia), che cartoni guarda, cosa lo diverte, che fa durante la settimana e in famiglia (e com'è fatta)...
- Incuriosire, tendere una mano, far sentire fiducia, mostrare concretamente che c'è un adulto un pò bambino, lì non semplicemente per stare con loro, ma che si interessa a loro e al loro mondo; che ha voglia di giocare, come loro
- Capire con chi era più facile e realistico legare e avviare una PP oltre la ritualità delle semplici prede. Poi ti dedichi a tutti, ma in una stagione di servizio, anche solo di un anno, almeno con uno dei ragazzi devi provare a volare alto.

L'approccio si è mostrato valido. L'ho rafforzato in termini di disponibilità-creatività. Ad esempio andando a giocare a casa dei lupetti, portando a riunione cose e curiosità che li avvicinano (anche una maglietta con il Re Leone o un superliquidator). I "miei" lupetti li ho avvicinati-conosciuti così, poi mi tornano in mente soprattutto 4 storie:

**Jacopo** veniva da una famiglia molto semplice, un altro fratello (molto più grande) era in Clan: aveva grande stima per i "grandi", specie padre e fratello; uno di quei ragazzini che sembrano voler bruciare le tappe, ipnotizzati dalla rivelazione/miraggio per cui credi che essere piccoli è una parentesi da chiudere in fretta. L'ho conosciuto bene (cioè capendo qualcosa di più di lui) giocandoci, rimanendo colpito dalla foga, dall'entusiasmo e dall'importanza che dava, per sé stesso e la sua serenità, al fare bene alcuni sport (calcio e basket). Classe superiore, talento non innato, ma precoce e straripante (del resto giocava già spesso e volentieri con gli amici del fratello più grande e più tardi sarebbe diventato un promettente atleta). Ma con me non aveva niente da dimostrare, giocavamo e spesso nella stessa squadra cosa che aumenta il feeling. Poco alla volta sono venute fuori anche due altre qualità. Da un lato il suo sentirsi responsabile e

Mattia Cecchini,  
 Titty Morgese,  
 Maria Manaresi





importante anche per altri, ma era un carisma che andava canalizzato: non basta e non serve a niente fare tre mete a rugby-lupetto (e, al contrario, stare male un giorno se si perde una partita) se poi non chiami qualche fratellino per ricordargli di venire in caccia o per dargli le notizie della riunione; dall'altro si vedeva che, per quanto intelligente, Jacopo era pur sempre un bambino con il bisogno di fare scoperte e avventure e lo scautismo gli piaceva, segretamente, anche per questo: per le sfide nell'ambiente, per quel modo di pregare così diverso dal solito, a misura sua (mentre in famiglia non c'erano grandi spazi e interessi), per la possibilità di fare cose di "mani abili"; su questo ho provato a puntare. Non ho fatto grandi progetti su di lui, volevo soprattutto accompagnarlo, sentivo che aveva bisogno di questo: una figura che mediasse tra mondo dei grandi e dei piccoli, che comprendesse che lui aveva una marcia in più di altri e la valorizzasse, ma al tempo stesso lo richiamasse alle regole del Branco (prede, specialità, presenze...).

**Fabio**, fantasia al potere. Gli avevano asportato un tumore alla testa, ma era il ritratto della vita: simpatico, divertente, spiritoso, curioso, generoso; il mondo del branco lo appassionò subito: lo guardavo durante i racconti giungla, era stracoinvolto. L'ho cercato spesso: per parlare, giocare, scherzare, ma anche per sfruttare da subito il suo entusiasmo per il branco, quindi: quaderno di caccia, rupe, specialità, presenze alle riunioni e alle cacce: davvo attenzione a queste cose, spendendo tempo a riunione o in uscita. Il mio progetto fu abbastanza automatico: fargli vivere pienamente la proposta del lupettismo e far passare l'idea che non era solo puro divertimento, intrattenimento, ma che in quell'ambiente c'era lo spazio per tirare fuori potenzialità e stati d'animo. Ad esempio, nel caso di Fabietto avvertivo come il pericolo che lo scherzo, il gioco, bastasse per tutto, per ogni situazione, mentre gli era difficile esprimere davvero il suo pensiero sulle cose. Mi ricordo che una delle prede più riuscite, che lo misero davvero alla prova e a cui rispose con impegno, fu chiedergli di fare un disegno che raffigurasse ognuno dei Vecchi Lupi. Prendere la parola al Consiglio della Rupe (e prepararsi a quel momento), esprimere un'intenzione di preghiera, inventare un racconto, furono alcune delle cose che concordammo. Ricordo anche l'importanza per Fabietto di canalizzare il suo estro attraverso le scenette, i momenti recitati: sembrava un attore nato, ma in quelle circostanze essere il lupetto spiritoso e divertente non bastava da solo; serviva impegno e questo responsabilizzava lui e noi a fare attenzione che avesse delle occasioni giuste per lanciare idee e parlare (costruttive alternative al solito e comodo calcio). Nella storia con Fabio ricordo il sostegno dei genitori, la fiducia che riponevano nell'esperienza proposta a loro figlio e il

fatto che me ne parlessero, mi faceva capire che il rapporto che costruivo lasciava dei segni (era Fabietto a riportarli in famiglia).

**Francesco** veniva da Branco di lupetti "perfettini" e si stupì a scoprire che da noi non era obbligatorio portare sempre un intero pronto soccorso nello zaino. Figlio unico, di famiglia molto benestante era appunto "perfettino": sveglio e in gamba, ordinato, attento, puntuale, presente, corretto e chi più ne ha... Allora pensi che hanno già fatto tutto gli altri e sono pure più in gamba di te. Si trattava di non rovinare un quadro e quindi di valorizzarlo, responsabilizzarlo. In quell'occasione, ho imparato che i bambini, anche se appaiono "perfettini", hanno bisogno dei loro tempi, di maturare le cose un po' per volta. Ho imparato che solo perchè uno sembra arrivato o più avanti, non puoi dare le cose per scontate o per già fatte (aspettando che sia all'ultimo anno per fargli fare il caposestiglia), ma continuare con umiltà a fare proposte chiare, passo passo, secondo le regole del gioco, ma con il tuo stile. Anche con Franz puntavo sui racconti e sul ritorno che potevano dare (es. giochi da inventare); cercavo poi di far sì che insegnasse lui qualche abilità anche a me, specie manuale (io frana in materia), acquisita in precedenza. Il clima del resto del Branco, piuttosto vivace e movimentato, ha fatto il resto: come se gli avesse tolto un po' il gesso, rendendolo più sereno, meno irrigimentato. Un pomeriggio sono andato a giocare a casa sua: era contentissimo. Avevo trovato qualcosa che l'altro branco non gli aveva dato: un capo di cui fidarsi, o forse anche solo il bisogno di amici (era pur sempre uno catapultato in un nuovo ambiente). Mi ricordo che dopo allora fu più facile che mi chiamasse a casa, anche solo per un'informazione; era più facile concordare le prede e nel farlo lo invitavo a suggerirmi qualche impegno importante per lui. Infine 2 attenzioni educative nel suo caso: fare in modo che in quanto ragazzo sveglio provasse a esprimere sentimenti e opinioni; fare in modo che la vita in branco insegnasse a un ragazzino ricco che altri stanno peggio di noi e non si può avere sempre tutto ciò che si vuole.

**Vittorio**, lupetto tascabile: intenerirebbe tua nonna, ma travolgente e sfuggente. Fratello minore di un altro lupetto spettacolare e extravivace. Con lui la svolta fu prenderlo in braccio durante un racconto (all'epoca da Akela mi potevo permettere qualche licenza in più). La sua mamma diceva spesso che non voleva venire a riunione e provai ad aiutarlo a vivere bene quelle attività, perchè fossero momenti belli, divertenti. Ho cercato soprattutto di stargli vicino durante i momenti di vita scout: in questo senso non è stata una PP difficilissima, si trattava di far sentire che c'era qualcuno che



si interessava a lui, disposto anche a concedergli qualche momento di libertà se durante una riunione proprio non riusciva a reggere le attività. Con ragazzini così è importante cercare di tirare fuori passioni e interessi (nel suo caso il disegno), chiedergli come impegno di fare dei regali o delle cose per altri fratellini (e far fare altrettanto agli altri per lui), organizzare più di una volta un gioco fatto quasi su misura per lui, chiedergli di inventare un gioco/attività da far fare al resto del branco.

### Un'esperienza con un ESPLORATORE

Aceto balsamico... avete presente con quanta cura e parsimonia si versa l'aceto balsamico? Beh con la stessa cura e parsimonia i ragazzi ci accordano la loro fiducia e si fanno scoprire. Ci vuole tempo, pazienza, tenacia, e non è mai abbastanza.

Sono ormai sei anni che conosco Filippo. Non è mai stato facile entrare in contatto con lui. Tipo allegro in compagnia, attraversa periodi di estrema riservatezza e silenzio. Difficilmente fa trasparire le emozioni e ciò che pensa, ma è un attento osservatore, coglie tante cose, che magari condivide dopo del tempo, quando meno te lo aspetti.

Adesso che stiamo per vivere l'ultimo campo estivo mi rendo conto che abbiamo condiviso tante esperienze, esperienze che lo hanno fatto crescere, maturare, cambiare, esperienze che mi hanno dato la possibilità di costruire una relazione educativa di fiducia con lui. Ma quanta fatica, quante parole, quanti silenzi rispettosi della sua riservatezza. Tanto tempo passato ad osservare, a pensare, a progettare un percorso. È sempre stato molto insicuro delle sue capacità, si è sempre nascosto all'ombra di qualcuno a suo avviso più competente, esuberante, sicuro. Ci siamo interrogati tanto su come dare la possibilità a Filippo di mostrare il suo valore: imprese, incarichi di squadriglia, attività varie. Lui si è messo in gioco, a volte con grinta, a volte con il solito timore di non essere all'altezza, ma sono state tutte buone opportunità. Ma c'era bisogno di più, qualcosa che facesse "scattare la molla", così... Settembre, consiglio capi per decidere i futuri capi squadriglia. C'è un buco generazionale, qualcuno del penultimo anno è chiamato a fare il capo. È bastato uno sguardo tra i capi reparto: era ciò che ci voleva. Comuniciamo l'idea a Filippo, che con lo sguardo terrorizzato ci risponde: "ma siete impazziti? c'è bisogno di uno più competente di me".

In un secondo gli sono venute in mente mille domande, mille dubbi: "... le riunioni di squadriglia, le uscite, il campo, le

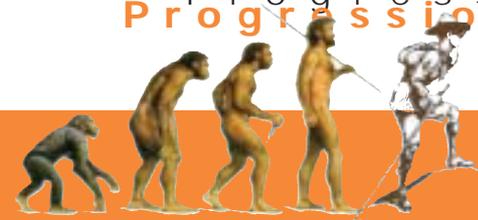


costruzioni? Io non so fare niente... va beh posso imparare, ma non è semplice, perché io?" "Filippo abbiamo scelto te perché pensiamo tu abbia tutte le capacità per affrontare la situazione". In quel momento abbiamo visto passare dai suoi occhi un ciclone di emozioni: il terrore, l'incredulità, la gioia, l'orgoglio... fino a quando si è tranquillizzato, ha alzato la testa e con un filo di voce ha detto: "grazie". Filippo è capo squadriglia da due anni. Tanti sono i momenti di confronto, di consiglio, di progettazione con lui. Ha avuto alti e bassi, attività ben riuscite, altre un po' meno. La sua squadriglia, i suoi amici lo hanno sempre sostenuto, aiutato e all'occorrenza anche "ripreso" per gli errori. Ma è stato un buon capo. È cresciuto più responsabile, consapevole dei suoi talenti, sa metterli in gioco. Di strada da fare ce n'è ancora, ma ha soli 16 anni e avrà il tempo di farla, di sbagliare, di rimediare, di capire. L'emozione di vederlo passare in noviziato a ottobre sarà tanta dopo anni trascorsi al suo fianco. Quel grazie nessuno di noi lo scorderà mai. Speriamo di aver trovato la via giusta.

### L'esperienza con un ROVER

Parliamo di Luca, un giovane Rover al primo anno di clan e Mattia, un giovane capoclan alle prime armi.

Come l'ho conosciuto. La prima conoscenza e le basi dell'amicizia si sono create durante un comune servizio: entrambi cambusieri per delle mitiche Vacanze di Branco. In cucina si è in pochi e si lavora molto; per entrambi si alterna serietà, impegno, spirito di servizio e voglia di divertirsi con



i tipici gavettoni, scherzi di tutti i tipi fra cambusieri e con i vecchi lupi. La conoscenza e l'osservazione procede sia in momenti informali (mitico giro in bicicletta con borsoni laterali e totale autonomia dal mondo, che portò ad affrontare discorsi molto personali... in modo spontaneo ed impreveduto), sia con passaggi formali quali consigli di letture, preghiera, assistente spirituale ecc.

A quel punto il gioco è fatto e a colpi di uscite (si dorme in tenda assieme?) e di strada percorsa assieme (Luca è fisicamente robusto, il capoclan meno...ma testone!) si approfondisce un rapporto di scambio.

Come l'ho agganciato. Non saprei dire che cosa ha funzionato in questo rapporto, mi sembra che non vi sia stato nulla di specifico se non un uso molto attento e consapevole degli strumenti del metodo e l'aver dedicato molto tempo e molta passione all'ascolto. Ingredienti importanti? Il rispetto reciproco, la curiosità, la voglia di mettersi in gioco, ma anche la riservatezza e la fatica ad aprirsi, unita a una chiara percezione del ruolo di ognuno: amicizia e stima reciproca, non però da "compagnoni", ma fratelli di età diverse in cammino assieme sulla stessa strada.

Come abbiamo fatto il progetto. Fra i punti di forza di Luca sicuramente emergeva una intelligenza brillante, uno spirito creativo, un animo bello, da bambino. Fra gli aspetti su cui lavorare apparivano una certa insicurezza, una timidezza, una difficoltà a disegnare in modo auto-

mo rispetto alla famiglia le proprie scelte di vita, una consapevolezza presente, ma da accrescere, del proprio essere Chiesa e del Mondo (allargato) attorno a sé. Su questi punti è stata strada assieme chiaccherando, il capo ha scritto diverse lettere, biglietti e comunicazioni varie a Luca, spesso gli ha telefonato durante la settimana per informarsi sull'andamento della scuola e del servizio. La Comunità del Clan è stata fortemente messa in campo facilitando le relazioni che sembravano più significative, stimolando il protagonismo di Luca nel proporre attività e la sua responsabilizzazione, man mano che passavano gli anni, verso i più piccoli. Il Servizio è stato un forte aiuto nell'accrescere la sicurezza di Luca, la sua apertura, la sua capacità di vedere i problemi del mondo. Al secondo anno, stupì il capo, come al solito in modo imprevedibile: lo scelse lui da solo, se lo cercò ed iniziò così una nuova collaborazione fra un Gruppo Appartamento di ragazzini "difficili" e il Clan. Mitica la Partenza in Francia a Taizè: cerimonia notturna creativa, dove il protagonismo di Luca e il segno di testimonianza lasciato al Clan furono grandi e poi dormire da solo e tornarsene da solo in Italia...

Ed ora... come va? Mattia e Luca si sentono e si vedono saltuariamente. Luca ha fatto il capo per alcuni anni, ha mantenuto alcune solide amicizie fra quelle maturate in Clan ed è un uomo ormai autonomo, un cittadino che si preoccupa nel suo piccolo, ad esempio col suo lavoro, di lasciare il mondo migliore. ☀





11. non è solo per persone già arrivate,  
ma per compagni di viaggio

## Alla tua portata

**C**loppete, cloppete, cloppete. «E così hai rischiato la vita per una lezione di tiro a segno...!» Cloppete, cloppete.

«Non essere superficiale, Joe, assaltare un fortino non è solo tiro a segno. È caparbietà, precisione, è gioco di squadra... e la mia vita, poi, che è? Esiste qualcuno capace di allungarla di un solo giorno? A noi fili d'erba è solo concesso di esser belli, fino a quando non s'alza il vento. E presto o tardi, bisognava pure che vi insegnassi a farlo». Clop, ti-clop, ti-clop. «Ma Lee... adesso abbiamo mezzo esercito alle calcagna!» Tadaclop, tadaclop, tadaclop.

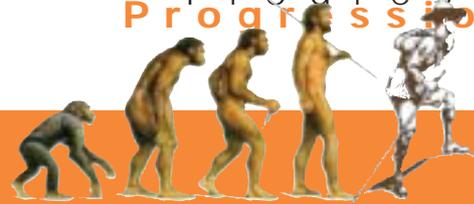
Tanto se ne è parlato, di questa PPU. Così tanto che sono sicuro che in qualche neurone di qualche capo si è ormai annidato il dubbio di non essere adatto a un gioco pedagogico così complesso, che richiede la competenza di uno strizzacervelli. E poi, alzi la mano chi non se lo chiede tutti i giorni: a che cavolo serve nell'educazione di Luigi questo gesto che sto compiendo? Forse è superfluo per lui, potrei usare meglio il mio tempo; ma poi... serve più a me o a lui? E queste risposte, posso giurare, non le trovate alla voce PPU di nessun manuale. Ma c'è un mistero ancora più intrigante: il genere umano è stato capace di produrre persone in gamba anche in epoche assolutamente prive di codificazioni educative, oppure - quale stranezza! - anche al di fuori dello scautismo. Scontato il caso e gli altri metodi educativi, le persone dunque riescono a crescere anche in contesti digiuni da Co.Ca. e regolamenti metodologici. Un motivo ci sarà! Ecco che allora la PPU scende dal... PPerò e torna ad essere una parte della vita di ciascuno: **se voglio bene a un mio esploratore allora mi curo di lui, lo ascolto** anche quando mi telefona alle 11, sto male se perde dei colpi e sono felice se diventa forte. In fin dei conti, questo esula spesso dalla sfera che tra scout chiamiamo progressione personale, e comprende un elemento affettivo che appartiene a qualsiasi capo di buona volontà. Ogni strumento nell'ambito scout è dunque pensato per indirizzare, non per sostituire, l'elemento più importante che è il **crescere insieme ai ragazzi che ci sono stati affidati**. Un altro compito, non scritto ma legato a questa realtà di progressione personale come crescita insieme, è quello di



Paolo Natali

**saper mettere in gioco anche noi stessi: vedere un capo far fatica su un sentiero (di quelli metaforici che percorriamo ogni giorno) vale mille brevetti in quanto a consapevolezza rispetto alla natura del mondo**, che è fatto di persone che camminano insieme verso alte vette, non di persone che camminano e di gente che le guarda dall'alto. Dunque anche la parola PPU cela una realtà fatta di condivisione, e quindi di **crescita "sostenibile" e di esempi "umani"**. Il modo di mettere in pratica tutto ciò è la sfida più grossa dello scautismo, ma non ci chiama in causa come professionisti dell'educazione, bensì come persone umane. Ecco perché, belli o brutti, possiamo scordarci di non essere adatti ad educare i nostri ragazzi. Tutt'al più ce lo raccontiamo per pigrizia...

«Una guarnigione di cavalleria non è un esercito, e vedrete ben di peggio. Ti svelo un segreto: se non sapessi che la mia fragilità è forza agli occhi di chi sta sopra di me, non oserei tanto. Ma stando così le cose, non mi risparmio, e soprattutto non ho vergogna quando torno ferito». Cloppete. Iiiih. «Un giorno ci lascerai la pelle». Wooosh. «Verrà la mia ora come quella di ciascuno. A quel tempo spero solo di avervi lasciato ciò di cui avete bisogno per capire chi siete». Clop, clop. ☀



# Mettersi in gioco

Scommetersi per lasciar apprendere

le relazioni fra **capi formatori** e **capi allievi**

**Stefano Costa**

**T** *Trattando di relazione educativa e dell'importanza della qualità delle relazioni interpersonali fra capi e ragazzi, forse non è male soffermarsi anche sui rapporti fra capi, a partire da una chiacchierata tenuta all'RTT (Regional Training Team) della Regione Abruzzo; non è infatti così raro venire a sapere di importanti difficoltà di relazione negli eventi formativi per capi.*

In questa chiacchierata abbiamo affrontato questi temi: *Come apprende l'adulto, Obiettivi e fasi di un tirocinio formativo, Condivisione degli obiettivi e programma, Valutazione.*

## Apprendimento dell'adulto

L'apprendimento, a differenza dell'addestramento (mando a memoria, ma non faccio mio), è una **esperienza consapevole, di utilità reciproca**, per questo anche chi impara deve sentire che ha un ruolo, che apporta qualcosa di proprio.

Insegnare una **capacità critica** richiede il non dare risposte certe ed autoritarie, non innescare meccanismi di passività e dipendenza, ma invece favorire i processi di separazione, individuazione, riconoscimento e valorizzazione delle differenze.

Per ottenere questo clima di **reciproco protagonismo** fra capi ed allievi non serve far finta di essere "tutti uguali", ma anzi occorre esplicitare le dinamiche di potere per evitare la falsità.

Se è vero, e come scout lo affermiamo da sempre, che l'apprendere è nel fare e osservare assieme, non nel tendere a corrispondere a quello che il "capo" desidera, è indispensabile poter discutere liberamente di ciò che ognuno fa nella propria realtà, anche degli errori.

Per consentire agli allievi di **non nascondere l'errore** occorre fare attenzione a non punirlo con facili giudizi (ti insegno io che ho esperienza), ma evidenziarlo e costruire a partire da lì: questo crea autonomia. Perché si verifichi apprendimento è indispensabile la rottura di un equilibrio (metto in discussione ciò che so), lo stupore segna l'inizio dell'apprendere (opposto del "mettere in ordine").

## Il Tirocinio

Una prima schematizzazione delle fasi di qualsiasi tirocinio (fase di apprendimento) sia in CoCa, sia nei CFM e CFA, come anche in officina o in un laboratorio può essere:

- presentazione reciproca delle conoscenze di base (conosco l'allievo e imparo cosa lui sa fare, spiego cosa so fare io)
- integrazione conoscenze (scambio reciproco, affinamento delle tecniche dell'allievo rispetto al compito che dovrà affrontare)
- affiancamento passivo (prima fase del fare con responsabilità parziale)
- delega progressiva (responsabilità progressivamente sempre maggiore, con verifiche)

Le capacità che si dovrebbero maturare sono:

- CONOSCERE STRUMENTI
- CAPACITÀ LETTURA E SCELTA
- COSTRUIRE PROGETTO
- GESTIRLO CON RAGAZZI E FAMIGLIE
- ATTIVAZIONE DI RISORSE

A proposito di fasi è importante precisare che **nell'apprendimento di ognuno di noi (capi giovani, capi vecchi, capi eletti ecc.) esistono delle fasi cicliche** che è importante conoscere per evitare di autoingannarsi:

- Non so di non sapere (e sto bene)
- Scopro di non sapere (e mi da fastidio)
- Sperimento soluzioni (e fatico)
- Acquisisco competenza (e ricomincio a sentirmi bene)

Come detto queste fasi sono presenti e ben riconoscibili nel capo tirocinante, mentre sono ugualmente presenti, ma molto meglio nascoste, nei capi "con esperienza"... cosa significa? Significa che **quando smetto di interrogarmi, quando sono sicuro di sapere ogni soluzione, allora non apprendo più, non insegno più e non testimonio più nulla**; per poter svolgere una azione educativa efficace è indispensabile che mi rimetta in gioco, che avverta la fatica di questo e che rini-zi ogni volta a cercare di capire... senza fermarmi mai.

# Progettare in Comunità capi



Inserito a cura della Pattuglia  
Nazionale di Formazione Capi



# Sommario

Saluto di benvenuto degli Incaricati Nazionali alla Formazione Capi <b>Stefano Pescatore, Daniela Ferrara</b>	3
Progetto del Capo: A che punto siamo? <b>Lino Meriggi</b>	4
Progetto del Capo? Proviamo a farlo! <b>Roberto D'Alessio</b>	6
Esperienze di Lancio e Animazione del Progetto del Capo <b>Marcello Tarulli</b>	14
<b>Cantieri</b>	
“Verifica del Progetto del Capo” <b>Rosaria Facchinetti</b>	18
“Progettazione e modalità di realizzazione del Progetto del Capo” <b>Antonello Di Liberto</b>	20
“Costruzione di percorsi e definizione dei sostegni necessari al Progetto del Capo” <b>Riccardo Buscaroli</b>	23
“Progetto educativo e Progetto del Capo” <b>Lorenzo Pinton</b>	26
Conclusioni <b>Daniela Ferrara</b>	30



# Saluto di benvenuto dei Responsabili Nazionali alla Formazione Capi

## Stefano

A questo seminario risultano iscritti partecipanti di quasi tutte le regioni e di questo siamo molto fieri perchè è indice del buon lavoro fatto dagli Incaricati regionali, oltre che dell'interesse per l'argomento specifico.

In questo luogo, presso il salone della Regione Lazio, abbiamo svolto altri seminari sulla Comunità Capi: il primo era sull'accoglienza, il secondo sulla formazione, il terzo sul progettare in Co.Ca. Dall'elevato numero di partecipanti possiamo comprendere che la nostra attenzione per le Co.Ca. è stata condivisa e questo sicuramente ci fa piacere.

**Perché un seminario sul Progetto?** perchè non si finisce mai di imparare, non si finisce mai di crescere, non finiamo mai di formarci.

Volendo associare una immagine al progetto di ogni capo, mi viene spontaneo pensare ad una bussola, perchè quando abbiamo un punto da raggiungere, con la bussola puntiamo verso la direzione e costruiamo il percorso.

È giunto il momento di riprendere in mano il **Progetto del Capo**, di confrontarsi su di esso e sulla progettazione in generale, per capire che cosa stiamo facendo e che cosa, di altro e di meglio, possiamo fare.

## Daniela

Diamo un benvenuto e buon lavoro a tutti quanti, speriamo di poter fare un lavoro proficuo soprattutto per le nostre Co.Ca. Il motivo per cui siamo qua è soprattutto per offrire ai nostri capi la possibilità di riscoprire la valenza pedagogica dello strumento del progetto del capo. Desideriamo sostenere la ricchezza e la complessità del lavoro dell'Associazione, affidato alle Comunità capi.





# Progetto del Capo: a che punto siamo?

Lino Meriggi

Dobbiamo brevemente ricordare che questo seminario è nato da esigenze e bisogni espressi più volte negli ultimi anni: dalla Route Nazionale del 1997 ai Seminari di Firenze sulla Formazione permanente (1998) e di Roma sull'accoglienza (2001), fino al Mandato del Consiglio Generale 2002.

A tutti i livelli si è affermata la *potenzialità del PdC quale strumento formativo e la necessità di un suo rilancio*.

Per realizzare tale rilancio abbiamo ritenuto opportuno partire dalle esperienze in atto nelle Regioni chiedendo il contributo degli IIRR di Fo.Ca., ascoltando le opinioni e raccogliendo le riflessioni e le esperienze. La sintesi di tali contributi è stata inviata agli IIRR di Fo.Ca. e, successivamente, ai capi iscritti al seminario. Riteniamo che questo lavoro sia rappresentativo di tutti.

Le regioni che hanno risposto lo hanno fatto in modo molto ampio ed articolato; questo potrebbe a prima vista essere letto come una grande dispersione nelle risposte, ma globalmente si può invece cogliere una visione, una lettura sostanzialmente omogenea, un sentire molto vicino. Questa considerazione vale anche per una piccola regione, la Basilicata, vicina nelle sue analisi alle cinque regioni "grandi" che hanno inviato i loro contributi: Lombardia, Veneto, Toscana, Emilia Romagna e Sicilia. Ci sembrava inoltre opportuno, nella sintesi, valo-

rizzare e "mantenere" i linguaggi delle singole regioni sull'argomento.

Ora cercherò di fare una *breve lettura della sintesi dei contributi* e di sottolineare aspetti che ci sono sembrati più importanti, ricorrenti e maggiormente da valorizzare.

La griglia di sintesi era costituita da sei punti:

- Il primo chiedeva di *indicare le "difficoltà emerse"*. Per quanto riguarda le difficoltà mi sembra che tre siano le linee prevalenti espresse: *mancanza di chiarezza sul PdC in Associazione* (per alcuni indicazioni insufficienti, per altri troppe), *Co.Ca. viste come ostacolo alla realizzazione del progetto, difficoltà dei Capi a valutarsi, a sapersi leggere e a trovare obiettivi e strumenti concreti per la propria crescita*. I Capi Gruppo non vengono citati, questo può voler dire che non vengono presi in considerazione oppure non vengono ritenuti come causa di difficoltà dalla lettura di quanto segue l'ipotesi più probabile.
- Con il secondo punto, *"necessità ed esigenze che ne conseguono"* inizia la parte del contributo che richiede maggiormente di indicare ed elaborare proposte. Emergono alcuni elementi già accennati nel punto precedente: *il bisogno di chiarezza* (a cosa serve; definire obiettivi, contenuti ed ambiti; definire compiti), *la necessità che le Co.Ca. si assumano le proprie responsabilità "formative"*



e riconoscano l'utilità e le potenzialità del PdC; *l'importanza dei Capi Gruppo* come persone competenti per fare il PdC; *il bisogno di semplicità*, dove semplicità non vuol dire essere banali, ma andare all'essenza dei problemi (PdC leggero, ma efficace); *l'importanza della verifica*, come parte indispensabile del Progetto (fissare momenti precisi e modalità).

- Il terzo punto chiedeva di *indicare i "punti di forza"* a nostra disposizione. Dato importante che sei regioni su sei dicono che *il progetto del capo è utile per progettarsi e verificarsi ed è strumento fondamentale per fare formazione permanente*. Emergono poi tre altre indicazioni particolarmente significative: *l'importanza e le responsabilità delle Co.Ca. nella realizzazione del PdC* (dove la Co.Ca. funziona il PdC viene utilizzato), *l'utilità del PdC per la Comunità Capi* (stimolo a crescere come comunità), *l'importanza del Capo gruppo* che viene confermata.
- Il quarto punto chiedeva di indicare *"idee, esperienze e proposte"* da recuperare. Non sono emerse particolari novità ed indicazioni ma *si conferma la necessità di fare maggior chiarezza sul progetto e la consapevolezza delle sue potenzialità, della sua utilità e dello stretto legame con la formazione permanente*. Anche in questo punto emergono, con diversi suggerimenti, le responsabilità delle Co.Ca. nella realizzazione del PdC.
- Anche il quinto punto, che chiedeva di indicare gli *"strumenti utili"* appare coerente con quanto è stato detto precedentemente. Emerge soprattutto la *necessità di fornire sostegni alle Co.Ca. per quel che riguarda tempi e modalità di realizzazione del Progetto* (cura del "clima", lancio, verifica) e la proposta di "destrutturate" il PdC; superare la vecchia

struttura fissa (io e.....) che ha creato in alcuni casi disagi, che ha sottolineato soprattutto il dover essere e che è stata vista da molti capi giovani come un sistema di valutazione che li vedeva già sconfitti riguardo ad alcuni aspetti che diventavano veramente un po' angoscianti.

Qui si sottolinea la *necessità di strumenti pratici* che possano essere utilizzati con semplicità, rassicuranti nel permettere ai capi di valutarsi, di sapersi leggere, di fare verifiche personali e di identificare strumenti concreti per la propria crescita.

Vi sono chiari riferimenti all'utilizzo del Patto Associativo, alla necessità di *partire da un Progetto educativo concreto* e ad altri strumenti pratici quali mani/testa/cuore, giochi di correzione fraterna e, soprattutto, a quella *Rosa delle competenze* proposta già alla Route Nazionale del 1997 e della quale sono uscite diverse "versioni", l'ultima, recentissima, è quella del Friuli. Ma quali sono queste competenze?

Se fosse possibile uscire dal seminario con alcune indicazioni su quali siano le competenze su cui un capo si può impegnare non sarebbe male; personalmente credo che le prime competenze debbano essere quelle che aiutino un capo a "mettersi in formazione", lo rassicurino e gli permettano di fare un buon lavoro con i suoi ragazzi.

- L'ultimo punto chiede di suggerire *"idee ed esperienze" da sperimentare*. Non emerge niente che non sia già stato detto; raccoglie una serie di interessanti indicazioni sulle caratteristiche e modalità che deve avere un PdC, si insiste sulla *necessità che sia agile, verificabile, riconosciuto come utile e sul fatto che è occasione di crescita personale e comunitaria*. La Co.Ca. emerge ancora come elemento indispensabile per realizzare il PdC e come luogo in cui si realizza la formazione permanente.



# Progetto del Capo? Proviamo a farlo!

Roberto D'Alessio

## 1. UNA INTERPRETAZIONE DEI DATI CHE SONO STATI RACCOLTI E UNA SCELTA DA FARE

In questa sala quasi tutti i presenti hanno fatto l'esperienza di fare un proprio progetto del capo; ma questa percentuale non è rappresentativa di ciò che succede in associazione dove **non si arriva infatti al 50% dei capi**. Ce lo dice la ricerca sperimentale che Lino Meriggi ha riassunto e che riguarda un numero significativo di regioni; ce lo dice anche l'esperienza concreta di ognuno di noi. Questo vuol dire che noi che siamo qui oggi stiamo guardando al progetto del capo da un punto di vista di piena consapevolezza ma dobbiamo porci il problema da un altro punto di vista: perchè da lunedì prossimo il problema non siamo noi e come "facciamo il progetto", ma il problema sono l'altro 50% che non lo fa.

**La gravità della situazione** emerge anche da un altro fatto che appare chiaro leggendo i materiali raccolti nelle esperienze locali. "Tutto è già stato detto..." nel senso che prendendo l'esperienza di singole comunità capi e di singoli capi si trovano spiegazioni convincenti e soluzioni pratiche adeguate, ma anche, attenzione, sciocchezze educative, prassi destinate in partenza all'insuccesso.

Il problema non è dunque quello di "capire e di definire" come se qui stessimo ragionando di una cosa nuova, anzi poiché il progetto del capo ha 12-13 anni di sperimentazione e raggiunge solo il 50% dell'Associazione, si tratta di inter-

pretare con accortezza i dati dell'esperienza e di decidere (scegliere!) se questa cosa (il progetto del capo come strumento di lavoro in Co.Ca. e di crescita personale) deve continuare ad essere proposto o no. Non prendiamo questa scelta alla leggera! Se viene utilizzato solo al 50% vuol dire che qualche problema c'è.

Trattandosi di una "lunga storia" il problema è perciò molto spostato verso l'azione: **la decisione di farlo e il provare a farlo...** avendo le idee chiare su cosa fare, è ovvio!

Mi pare che l'operazione sia dunque "capire perchè" (interpretare) e una volta "capito perchè, "decidere" in maniera molto concreta che cosa fare. La prima responsabilità nostra non sia una responsabilità intellettuale, ma quella di capire se questo "strumento" è utile e e poi sostenere tutti i modi corretti con cui promuoverlo.

Apro una parentesi per svelare il mio parere personale sul tema del progetto del capo: credo che stiamo parlando di uno strumento "difficile" (che non tutte le Co.Ca. riescono a gestire bene sia teoricamente che praticamente e che alcune considerano, ricordate la favola della volpe e l'uva, non adatto a loro...) ma assolutamente utile e che non è difficile imparare ad utilizzare; nella mia esperienza anzi **avere una attività stabile attorno al progetto del capo è uno degli indicatori di una comunità che sta funzionando bene**, matura. Tutti perciò dobbiamo arrivare a questo punto. Chiudo la parentesi e torno all'analisi.



Dunque la prima operazione da fare è interpretare i perchè sì e perchè no e prendere dall'esperienza associativa (raccolta in gran copia per questo seminario) le modalità che hanno avuto successo e trasferirle con le dovute attenzioni. È un compito fondamentale **dei capi gruppo** e dei responsabili di Zona.

## 2. PERCHÉ IL 50% DELLE COMUNITÀ CAPI NON LO FA...

Una parte dei capi pensa che non sia chiaro lo schema e cerca, riscrive, ridefinisce le aree, i focus, gli argomenti... insomma si perde in strade secondarie; una altra parte parla di "incredibile pesantezza del Progetto del capo" e si riferisce di certo a "quel modo, a quel clima, a tutto quel tempo" che si utilizza nella sua comunità... ma queste osservazioni superficiali vanno interpretate più in profondità.

Guardando le relazioni ci sono due tipologie di spiegazione, opposte poi nella ricerca di soluzioni, tra cui scegliere:

- Si dice: **"qualcosa non è stato capito fino in fondo, bisogna spiegarlo meglio"**. Dico subito che non credo a questa spiegazione, a questa strada già battuta; troppo facile, strada già percorsa senza successo. Infatti non c'è comunità che non abbia un suo, magari modesto progetto educativo, non c'è unità che non abbia provato a fare il suo programma; possiamo discutere la qualità ma non il fatto che un capo "qualunque" di una comunità "qualunque" non sappia il significato di progetto e di programma e non ne abbia, a modo suo praticato qualcuno; no, la spiegazione è di un altro livello!
- Mi pare più probabile pensare che ci sia un problema di significati educativi, o ancora meglio, **di difficoltà di tipo educativo che bisogna scandagliare**. Io perciò non andrei ad avallare l'idea che c'è un problema di chiarezza di conoscenza dello strumento, di termi-

nologie, di schemi...ma credo invece che occorre prestare attenzione alle dinamiche educative.

**Con uno slogan: NON È DIFFICILE LO STRUMENTO, MA È L'OBIETTIVO AD ESSERE DIFFICILE.**

Siamo di fronte ad uno strumento facile da comprendere e da accettare (credo che anche l'ultimo arrivato in Co.Ca. ne capisca l'importanza) ma che comporta ai capi notevoli difficoltà operative: il progetto del capo è impegnativo, perchè progettare è difficile; scrivere è difficile; parlare di se stessi è difficile; e fare queste cose in certe Co.Ca. è molto, molto difficile. **Allora, questo è il problema, un problema unicamente educativo.**

E subito aggiungo che **gli obiettivi belli sono anche difficili**, questo è un obiettivo difficile, ma bello: in tempi di "educazione minima" possiamo anche decidere che non se ne fa niente, ma sarebbe una scelta sbagliata. Possiamo invece fare un'azione di politica educativa ed esigere che su questo ci sia chiarezza. Io accetterei ad es. che una Comunità dica alla Associazione: "Amici, noi non tutto riusciamo a fare, quest'anno non lo facciamo, poi ci proveremo..." senza inventare le solite scuse: "che il significato non è chiaro, che però abbiamo discusso di progetto di vita o progetto del capo; che la griglia non è chiara...". Poi ci sono anche le Comunità dove le cose difficili non si fanno per definizione...ma in genere quelle comunità hanno vita breve.

Dovendo dunque lanciare il progetto del capo, con i miei capi, con la mia Zona, con la mia Regione, imposterei il ragionamento così: "le cose difficili si fanno guardandosi negli occhi e stringendosi la mano; se non vogliamo non lo facciamo, ma avremo uno strumento in meno, una opportunità in meno per tenere vivi certi discorsi..." Se devo pensare ad un motto lancerei questo slogan: **"Comunque proviamo a farlo!"** Sposterei cioè il baricentro non sul capire, ma



sul provare perchè il problema principale è **mettere l'energia giusta per una cosa che non può avvenire spontaneamente.**

### 3. TRE PREMESSE DI TIPO EDUCATIVO CHE CONSENTONO DI POTERLO FARE

Se accettiamo l'idea che fare o non fare il progetto del capo sia un problema di processo educativo (e non di comprensione), proviamo ad approfondire questi aspetti educativi; cioè creiamo le condizioni (le condizioni minime) perché una esperienza non spontanea, non automatica, non facile, possa realizzarsi.

Ci sono infatti tre motivazioni che ostacolano questo specifico processo educativo: esse vanno eliminate o quantomeno tenute sotto controllo:

**1. C'è un problema di spinta.** A volte manca in Co.Ca. qualcuno che abbia l'autorevolezza per proporre e fare e far fare il PdC anche se qualcuno "rema contro". Se non c'è chi spinge non succede niente, abbiamo detto, ma chi è titolato a spingere? L'AE che spesso non c'è e che quando c'è non ritiene spesso significativo aggiungere il suo progetto a quello degli altri? Il capo Gruppo che magari è eletto a scrutinio segreto (udite, udite!) da una parte della Co.Ca. e che perciò si guarda bene dall'imporre una scelta? Capite bene che questo è un problema istituzionale che vale per il progetto del capo come per altre questioni della vita di Co.Ca.: la presenza insomma di qualcuno che ha l'autorità e l'autorevolezza per proporre con forza, per ricevere una delega chiara a essere punto di riferimento di questa attività. Questa persona dovrebbe/potrebbe essere il capo gruppo ma a volte non ha la forza necessaria. Noi spesso diciamo: "tutta la Co.Ca. d'accordo decide..." ma questo non è sempre possibile specie sulle cose difficili: è raro infatti che, sulle cose difficili, tutti siano immediatamente d'accordo

senza aver sperimentato... Insomma **l'autorità (democratica s'intende) serve ad una comunità quanto la partecipazione (responsabile) di tutti.**

**2. C'è un problema di clima.** Come si fa a dire qualcosa di se stessi in una Co.Ca. in cui parlano solo in pochi...? In cui fare una critica ad alcuni può scatenare ripicche o conflitti?

Quando accettare una critica diventa un problema? Ad es. quando una branca spiega un suo programma e gli altri stanno zitti per quel meccanismo del tipo: "tu devi stare zitto quando parlo io, e quando toccherà a te, lo stesso farò io...". Capite che con questo tipo di clima è già tanto se riusciamo a parlare del programma di unità! Figuriamoci dei nostri progetti!

Teniamo presente che per parlare di è occorre un clima adatto: bisogna essere rigorosi perchè tutti possano esprimersi senza avere paura del giudizio di qualche vecchio o potente della Co.Ca. o non essere difesi da nessuno...; ma bisogna anche creare delle condizioni perchè questa abitudine si crei non solo per il progetto del capo, ma si crei sempre.

Ai campi scuola dico sempre questo: "ogni capo della Co.Ca. per impostazione deve saper intervenire sulle scelte di fondo del programma di qualunque branca". Per capire l'orientamento educativo di una branca tutti i membri di una Co.Ca. non solo hanno diritto di farlo, ma *hanno dovere di farlo*, perchè devono conoscere come funziona il metodo e la relazione educativa in maniera tale che possano intervenire. Poi quando ci sarà da lanciare un attività con quella fascia di età io ammetto che qualche membro della Co.Ca. dica non lo fate fare a me perchè sono un disastro. Ok. Ma quando si parla di orientamento educativo e di programma in generale tutti dobbiamo poter parlare, poter essere rispettati, saper dire cose sensate.... capite **è una impostazione...una abitudine che crea un clima competente e tollerante anche delle critiche.**



**3. Il livello personale – Ci sono dei testimoni che si sottraggono:** quando vediamo dai dati che il Capo Gruppo non lo fa, o l'AE non lo fa.. Insomma, il povero giovinello deve fare il Pdc quello che è dentro da 10 anni non deve farlo! Siamo forse in una burocrazia? Io farei il ragionamento opposto: attirato dal fatto che il nucleo serio della Co.Ca. lo fa, e lo fa per tempo, anche l'ultimo arrivato entra in un meccanismo di impegno.

**In sintesi i problemi relativi al processo educativo (gli unici reali) sono riassumibili in:**

1. Carezza di spinta/autorità nel proporre uno strumento che ha bisogno di tutta l'autorità per essere fatto.
2. Climi che non consentono di parlarsi con un minimo di rispetto, calore, e comprensione.
3. Persone che non testimoniano a sufficienza l'importanza (anche per loro!) di quella fatica.

### 4. LA PROSPETTIVA DEL PATTO

È difficile creare queste condizioni? Forse no se ci si muove in una prospettiva che mi piace chiamare la prospettiva del PATTO TRA CAPI; fuori da questa prospettiva le difficoltà di cui sopra diventano insormontabili. Facciamo un passo indietro per capirci.

**La motivazione concreta al servizio di un capo,** la fonte energetica dove il capo va ad abbeverarsi, è una fonte fatta di cannelle:

1. la soddisfazione che gli deriva dalla relazione con i ragazzi; per un capo gruppo può essere la soddisfazione che gli deriva dal lavoro con i suoi capi
2. le relazioni con gli altri capi che sono fatti di due aspetti: a) il bello dell'amicizia; b) il fatto che io capisco quanto mi sono/saranno utili dal punto di vista umano e professionale i rapporti che ho con i giovani
3. il significato "politico" per la società del mio fare servizio cioè il fatto che ciò che facciamo è un servizio alla società.

Ognuno di noi ha un suo mix fatto da queste tre matrici: diverso da persona a persona.

Immaginiamoci un "mix medio oggi": fatto 100 tutto l'insieme quanto diamo alla soddisfazione che deriva alla relazione con i ragazzi? Tra 60 e 80%. Alla relazione fra capi: 20%. Al significato politico quanto resta.

OK, la situazione media è veramente questa oggi. Solo dopo un po' di anni comprendi che nella vita di relazione con il mondo è importante quello che hai imparato in gruppo e in Co.Ca. Dal punto di vista educativo scrivere il perchè faccio il capo (cioè il progetto) prende senso se c'è una completezza di tutti i tre aspetti; se cioè i capi di quel quartiere e di quella città fra di loro guardandosi in faccia, si sono domandati (almeno una volta all'anno, una volta ogni 2 anni): "noi in questo quartiere in questa parrocchia che ci stiamo a fare? Quali obiettivi abbiamo?" Si devono guardare negli occhi e dire, "noi qui stiamo facendo una cosa utile? Stiamo rispondendo ai bisogni di qualcuno?"

Tradotto: se in Co.Ca. qualche volta non ci si dice che cosa stiamo a fare **oltre** al portare i ragazzini la domenica, oppure **oltre** ad essere amici tra di noi... **questo "oltre"** rappresenta l'essenza del nostro patto; quello per cui siamo un gruppo significativo di educatori, di riferimento per gli altri...Se ci si pensa così, sorge spontanea la domanda (sempre guardandosi negli occhi!): Allora chi si impegna a concludere un ciclo dalla promessa alla partenza?

**È importante impostare una logica di patto fra Capi** rispetto al senso di fare educazione. Questo patto fra capi, cos'è concretamente? Non è obbligatorio scriverlo perchè è il senso che diamo (e perciò lo scriviamo) al nostro fare educazione; sono gli obiettivi grandi che aggiorniamo ogni tre anni... Se volete è ciò che introduce e dà sostanza al Progetto Educativo.

Il problema fondamentale nel fare un progetto educativo è che noi stiamo facendo un "patto"



esplicito che dice dove andremo a finire fra tre anni e che tutti lo sottoscriviamo. La prima validità che ha è per noi; mezza verità fra di noi non ci devono essere! Solo dentro questa logica sta il significato educativo del PdC. Quando diciamo che è collegato al Progetto Educativo intendiamo che il prima del PE c'è un Patto tra noi molto concreto che va oltre alle dichiarazioni di principio, oltre ai valori del Patto Associativo: è il nostro patto! E poiché siamo qui noi dieci tu mi dici, attraverso il PdC cosa sei qui a fare?

**Se manca questo senso di Patto fra i capi non si vede la necessità del Progetto del Capo e si scrivono inutili PE.**

Il senso del Patto fra capi non avviene spontaneamente perché se lasciamo i capi senza orientamenti la maggior parte di essi vede come cosa prioritaria il rapporto con i ragazzi e questo patto la farebbe con i suoi ragazzi! Va benissimo, ma anche quel patto con i tuoi ragazzi discende da quel patto fatto con noi, io caro capo ti chiedo: "Poiché abbiamo scritto nel PE tutte quelle belle cose da raggiungere con i ragazzi? I ragazzi tu li raggiungi con una attività al mese, oppure con quattro? e arrivi a maggio e a giugno vai in vacanza e l'anno dopo non ci sei... oppure... io ti chiedo diciamocelo e mettamoci d'accordo, uno di fronte all'altro.". Capite il senso del Patto? Il ragionamento sul Patto ci irrobustisce nel rapporto fra capi e anche indirettamente nel rapporto con i ragazzi. In questa prospettiva io **definisco il PDC in questo modo:**

- è il modo adulto e comunitario di dichiarare o dichiararsi reciprocamente il proprio impegno per la realizzazione del nostro Progetto educativo (PE), secondo i principi scout del Patto Associativo.

## 5. MA... COSA CI SI GUADAGNA A FARLO?

Ora è molto chiaro perché il PdC è difficile come dicevamo all'inizio: è difficile fare dei patti e quando si decide di farli abbiamo la ten-

zione di non scriverli perché così ognuno può fare quello che vuole... Eppure i dati ci confortano in una valutazione ottimistica sull'utilità del fare il PdC. Ci dicono che ci **sono tre livelli di risultati** a fare il progetto del capo.

Provo ad elencarli a cominciare dal primo livello, garantito quando si comincia (basta farlo!), fino ad arrivare al terzo per il quale ci vuole un po' di pratica comunitaria:

**R1** – Il risultato di primo livello: **Migliorano le relazioni tra i capi.**

**R2** – Il risultato di secondo livello: **Aumento della consapevolezza/conoscenza di sé e degli altri** (ad es. alcuni dicono: – Si colloca il proprio servizio in una dimensione di spazio/tempo aperta al futuro).

**R3** – Il risultato di terzo livello: **Un aiuto a crescere come capi.**

Attenzione, domandiamoci: "Quale sarebbe istituzionalmente l'obiettivo del PdC?" Senza dubbio R3... ma i dati ci dimostrano che il risultato R3 è un risultato finale... che richiede una certa maturità di Co.Ca.... che non sempre è possibile. Ad una Co.Ca. che comincia io direi: "questo è il tuo obiettivo a tre anni, se per tre anni farete il progetto del capo stabilmente, vedrete che arriverete anche al terzo livello; però la prima volta che lo fate avrete farfugliato qualcosa, verrà fuori qualcosa sì e qualcosa no... qualcuno andrà a dire al Capo Gruppo: "guarda che quello lì non ha detto quella roba lì che doveva dire...", pazienza! Il dato positivo è che quando la maggioranza dei capi lo fa, l'R1 è garantito. **Qualcuno può dirti... "Ma non è quello l'obiettivo!" Io rispondo: "Calma, ci arriveremo..."**

## 6. COME FARLO?

Se siete d'accordo su questa impostazione è chiaro che **bisogna avere una ricetta** perché la ricetta è quella cosa che mi permette di far da mangiare bene anche se non sono uno chef..., quando



sarò un buon cuoco (dopo due anni di esperienza) scriverò la mia ricetta come mi pare...! Ma attenzione, vi siete accorti che il problema del come farlo è l'ultimo e non più il primo!

Ma entrando nel merito del "come" c'è un altro errore abituale; sembra infatti che il primo problema riguardi **i contenuti: cosa scrivere, su che aree scrivere...** Io ho qui i progetti del capo della mia Comunità; se conoscesti i soggetti vorrei farveli leggere. Avevamo usato uno schema di massima uguale per tutti, non più di un foglio, con questi punti: **la mia situazione personale; relazioni in staff; impegno per il futuro; devo in particolare lavorare su...** A voi non direbbero niente di particolare le cose scritte, ma vi assicuro che a chi ci conosce dicono moltissimo. Vi leggo solo quello che scrive Franco il Mdn nell'area "devo lavorare su...": Il PdC fatto mesi fa è sorpassato, una parola nuova su tutte: "affidabilità". È questo che voglio, essere una persona affidabile: stò dando alla mia vita un giro di vite importante. So che dovrei pensare di più ai miei obiettivi primari, universalità, fede e scautismo su tutti. Affidabilità, da qui si ricomincia – tempo di verifica: dicembre."

Per la sua Co.Ca., a luglio scorso, venire con questa frase ha voluto dire moltissimo. Aveva bucato un sacco di riunioni, la Co.Ca. era incerta se proporgli di continuare a fare il MDN, è venuto con scritte queste cose; fa tuttora il Mdn. Non è un problema di quali aree! Siate semplici! **I contenuti saranno i più seri possibili ovviamente riferiti prima di tutto alla vita scout, ma poi saranno i contenuti più seri possibili che descrivono la vita tra le persone.**

Perché se io e Mario ci conosciamo da un anno e viviamo insieme in Co.Ca. e Mario non mi dice mai niente del suo lavoro, della sua università, della sua vita privata, nessuno ne sa niente... è sbagliato, dopo un anno, chiedergli: "Senti ma il nostro patto insieme sta ancora in piedi o no? Perché non riesco a capire tu da che

parte stai andando...". La famosa alternativa: **Progetto di Vita o Progetto del Capo è un falso problema**, perché ovviamente il livello di amicizia che abbiamo e il livello di profondità che il clima di Co.Ca. consente ci farà dire (e chiedere) tutte le cose che si ritengono significative far conoscere ad altre persone con cui ho un serio patto di lavoro.

All'inverso (ma con lo stesso significato): se io sono amico di Mario, spalla a spalla da 4 anni non mi accontenterò di qualche frase generica sull'impegno in unità: voglio sapere qualcosa di più, voglio dirgli qualcosa di più!

**Problema pratico vero è scriverlo: spesso le Co.Ca. iniziano il lavoro sul progetto ma non arrivano alla fine.**

Ad esempio, la mia giovane Co.Ca. è il terzo anno che fa il PdC ma il fatto di scriverlo è una impresa enorme, tanto è vero che nessuno lo sa ma alla prossima Co.Ca. ....ognuno scriverà il proprio Progetto del Capo!

Dopo una riunione e una uscita di Co.Ca. in cui c'è stata una prima fase di riflessione e discussione comune, l'unico che l'ha scritto e mandato agli altri è il capo reparto; alla prossima riunione ci si dividerà in quelli che in una stanza scriveranno il Progetto del Capo! E io e il capo reparto ci andremo a farci una birra...perché io ovviamente, sapendo questo, lo porterò con me!

**Inventare i modi per obbligarsi a scrivere non è difficile; del resto il PdC è di chi l'ha fatto e della sua Co.Ca., non è un tema in classe, né un articolo di giornale, e se ci sono errori di italiano ...non interessano a nessuno!**

Poi ancora, sulla storia del progetto di vita.... Ad un capo hanno chiesto di portare il suo progetto al campo scuola (errore secondo me, perché **l'unica verifica che ha senso è quella della Co.Ca. Un progetto del capo fuori dalla Co.Ca., in Zona, al Campo scuola, non ha**



senso). Bene l'ha portato con molte preoccupazioni al campo scuola e gli hanno detto: "è sbagliato perché parla troppo di te"!

Qui si rischia il ridicolo. Io vorrei dire a quel capo lì: quando diciamo è diverso dal progetto di vita a cosa ci riferiamo? Qui c'è qualcuno che ha con sé il proprio progetto di vita? Avete un progetto di vita scritto da qualche parte? Non voglio banalizzare il discorso... ma chi di noi scrive abitualmente il/uno proprio progetto di vita? Nessuno: **il PdC è spesso l'unica forma che chiediamo a noi stessi e ad un giovane adulto di scrivere qualcosa rispetto a quello che farà nei due/ tre anni successivi**, sapendo che una persona qualche progetto ce l'ha in testa, l'ha raccontata ad un amico, al suo partner, alla mamma, al suo parroco... ma questa, che gli proponiamo è una occasione rara di condividere con gli altri i suoi progetti, nel modo più serio possibile, come si sentirà di farlo e come gli consentiremo di farlo. È una occasione pressoché unica per la maggior parte dei capi: non è che ci sia un altro ambito associativo o extra-associativo dove i nostri capi si confrontano sui progetti di vita da cui dobbiamo differenziarci!

Pertanto dobbiamo essere semplici e liberi: ci sforzeremo di scrivere le cose più vere a partire dalla vita scout che è il fine per cui stiamo insieme!

**Abbiamo visto il problema dei contenuti, dello scrivere, della verifica (rigorosamente limitata alla Co.Ca.) del singolo capo sul suo progetto. Prestiamo attenzione ora a come si può cominciare a lavorare in Co.Ca.: quale è la metodologia di lavoro vincente?**

**Come si comincia?** Sappiamo che c'è uno scoglio, una resistenza da superare con intelligenza, creatività, ma anche anche con il rigore e la perseveranza di chi dice che questa cosa è **importante e si fa**.

Si può prendere lo schema di lavoro del

Regolamento (un po' teorico e generico); si può prendere quello più pratico, orientato al fare, che descrivevo prima; ne possiamo costruire uno ad hoc discutendone in una riunione: **prima di definire la semplice, semplicissima griglia, è importante fare una riflessione comune sugli aspetti della nostra vita scout e degli ambiti di vita in generale, facendo un ragionamento serio sul servizio e sul patto che ci lega**.

Per avviare questo discorso di riflessione comune possono servire articoli di Scout, di giornale, libri, materiali... a scelta; l'importante è che tutti abbiano l'occasione in una riunione lunga o in una uscita di lavorare individualmente e di discuterne insieme con lo stile giusto e il clima caldo e di rispetto; poi si scrive e in Co.Ca. si discuterà brevemente del testo di ognuno chiedendo all'interessato di correggere qualcosa, dando suggerimenti, incoraggiando ad aumentare il proprio impegno.

**Non mollare sul come si comincia è il problema vero – è qui che scatta il primo livello di risultato (l'R1); poi dovremo solo mantenere la continuità nel tempo, aggiornando o riscrivendo il progetto ogni anno.**

Dai materiali raccolti sembra vincente l'idea che quando un Progetto del Capo viene discusso in Co.Ca. dai capi una o due volte l'anno è sufficiente: una volta lo facciamo; un'altra lo verifichiamo, con un meccanismo sempre di "del tipo io dico qualcosa / gli altri mi dicono qualcosa". Quando questo lavoro è fatto due volte l'anno, va bene, basta. Ma bisogna tener duro sul fatto di ripeterlo, anche l'anno dopo, l'anno dopo. Come? ripartendo da zero o riprendendo quelli dell'anno prima? Non credo che sia un problema fondamentale: se si tiene duro diventerà uno strumento abituale che oltre a migliorare le relazioni porterà anche quegli altri vantaggi fino a diventare in certi casi anche il risultato previsto dal regolamento, quindi essere un aiuto a progettarsi.



### Il clima e le età diverse in Comunità.

Parlare di sé richiede **un clima serio**: certamente non si può fare in un clima dove siamo presi da mille problemi di programmazione, dove non c'è tempo, dove ci sono quelli fuori che parlano...deve essere una riunione dove si sta lì, bisogna starci a porte chiuse; bastano due ore di lavoro per poi magari ricominciare la prossima riunione. Ci sono climi che mi consentono di parlare seriamente del nostro servizio, ci sono climi che consentono di parlare seriamente di come siamo noi capi e delle cose che non vanno. Una Co.Ca. che fa un po' di fatica si prenderà un po' più di tempo.

**Quando uno parla di sé, bisogna che qualcuno risponda.** Il primo aspetto della verifica dei progetti del capo è che se io vi dico l'anno prossimo farò questo, farò il campo scuola, oppure sono così, oppure ho dei problemi di studio, gli altri non possono star zitti. Qualcuno deve dirmi: "hai detto delle cose belle, forse potresti aggiungere una cosa, qui non condivido". Non è detto che tutti parlino di tutto in Co.Ca., però non può succedere che io parli di me e tutti stiano zitti! Allora bisogna che il CG, usando tutti i suoi mezzi, compreso anche il mezzo di andare dai due capi anziani a dire, stasera ci pensate e l'intervento lo fate voi visto che parlano queste persone.

E poi credo che quando si parla di verifica bisogna non farle passare troppo grosse. Quando un capo dice "io garantisco questo" e non ha mai garantito niente negli ultimi tre anni, bisogna che qualcuno, l'AE, il CG, un capo anziano dica qualcosa...qui c'è un problema per molte Co.Ca. che essendo omogenee di età non hanno nessuno che può permettersi qualche provocazione. Naturalmente avere capi troppo vecchi può provocare il fatto che alcuni giovani non si sentono liberi, ma essere tutti omogenei della stessa età vuol dire rendere la verifica e la correzione fraterna enormemente difficile. Lì ci vuole qualcuno, e bisogna che quelli un po' più anziani, se sono bravi e stimati, se la prendano questa responsabilità, che con molto rispetto dica: "ma

tu come la vedi sul problema che negli ultimi tre anni ....?". Spesso è sufficiente porre la domanda. La verifica, ogni verifica ha senso se le cose serie non vengono tralasciate, non è importante che parlino tutti... ci arriveremo!

### Come aiutare i Capi gruppo?

Se è vero che il progetto del capo ha avuto sempre il risultato di migliorare le relazioni, ma che cominciare a fare non è facile, potremmo anche pensare che ci sono delle persone esterne in grado di tenere una buona giornata di comunità capi, fatta per il miglioramento delle relazioni, in cui l'obiettivo finale dichiarato è scrivere l'ossatura del proprio progetto del capo. Ora credo che una Co.Ca. potrebbe anche accettare questo aiuto, sapendo che l'obiettivo non è ti vengo a fare "le pulci sul programma" ma è: "ti aiuto a migliorare le relazioni, ovvero ad aiutarvi a scrivere il vostro PdC". Qui siamo nel campo del "Che cosa fare come quadri per aiutare le Co.Ca.".

Ultimissima cosa: a me sembra che dai materiali viene fuori uno schema, io credo che quando un Progetto del Capo viene discusso in Co.Ca. dai capi 2 o 3 volte l'anno, sinceramente a meno di una Co.Ca. particolare credo che questi tempi bastino, perché uno una volta l'anno lo fa, per un'altra volta lo verifica cambiandolo, con un meccanismo sempre di "del tipo io dico qualcosa, gli altri mi dicono qualcosa". Quando l'ha fatto 2 volte l'anno, 3 volte l'anno, va bene, basta. Ma bisogna tener duro sul fatto di farlo, anche l'anno dopo, l'anno dopo come facciamo ripartiamo da zero o riprendiamo quelli dell'anno prima? Non credo che sia un problema fondamentale, fai quello che ti pare, ma senza meno quando i tempi sono questi, se si tiene duro diventa uno strumento abituale, oltre a migliorare le relazioni porta anche quegli altri vantaggi e può diventare anche in certi casi anche raggiungere l'obiettivo da regolamento, quindi essere un aiuto a progettarsi. Io avrei finito qui.



Gruppo di lavoro

# LANCIO E ANIMAZIONE DEL PROGETTO DEL CAPO

**Animatore: Marcello Tarulli**



**1. Fase – Esperienze di lancio e animazione del Progetto del Capo**

**2. Fase – divisione in tre gruppi per creare tre lanci rispetto a 3 condizioni particolari:**

Co.Ca. nuova,

Co.Ca. che vive una condizione normale di progetto del capo con verifica e rilancio, Co.Ca. che ha vissuto un “Trauma” nel precedente progetto del capo.

**3. Fase – Rilettura del lavoro ricercando le attenzioni che deve avere un lancio del Progetto del Capo**



## ESPERIENZE DI LANCIO E ANIMAZIONE DEL PROGETTO DEL CAPO

RUOLO	STRUMENTI E MODALITÀ	INDICATORI DI VERIFICA
Lancio fatto dai Capo Gruppo e da alcuni animatori di Co.Ca., il resto dei capi hanno avuto un ruolo passivo	Lancio fatto usando la storia di Peter Pan con animazione, sfruttando i buoni propositi per la presentazione del PdC	Non è mai stato verificato
Lancio fatto dai Capo Gruppo e dall'A.E.	Lancio fatto durante l'Avvento usando come animazione le figure del Presepe: ad ogni Capo è stato affidato un personaggio e un brano del Vangelo inerente. Il tutto si è svolto in un clima di preghiera e questo ha aiutato molto.	Non ci sono indicatori in quanto non l'attività svolta non era stata pensata come Progetto del Capo.
Progetto del Capo introdotto dall'A.E. da poco tempo	Caccia al tesoro dove bisogna trovare i punti dello schema del progetto del capo.	Lancio positivo e funzionale con partecipazione della Co.CA. ma il PdC è vissuto come costrizione dalla Zona.
	Non viene usato nessun tipo di lancio (soltanto una volta è stata usata la rosa delle competenze), poiché non se ne sente il bisogno. Ad inizio anno è spontaneo presentare il Progetto del Capo	Verifica fatta con tranquillità e serenità dopo una riflessione
Il Capo Gruppo gestisce tutto	Come lancio è stata usata la verifica di Co.Ca. di metà anno usando dei grafici sulla partecipazione delle Staff alle attività di Co.Ca.. Poi ad ogni capo viene data una lettera personale da parte del capo gruppo con degli spunti di riflessione ed una scheda riguardante la Fo.Ca. (CFM-CFA- e CAMPI VARI). Di seguito viene fatto un giochino sul “se fosse” – anonimo – e la Co.Ca. deve indovinare a chi corrisponde, e quest'ultimo espone il proprio PdC.. In fine viene assegnato il tutor, anche mettendo insieme persone non compatibili caratterialmente o che hanno qualche problema di comunicazione.	Non ci sono indicatori per la verifica
Nel lancio, oltre ai Capo Gruppo, sono coinvolti anche altri Capi scelti a seconda delle esigenze	Lancio fatto durante un'uscita di Co.Ca. con ottimi risultati; i capi si sentono più coinvolti dal clima di preparazione dell'Uscita.	Se il lancio viene fatto con un'uscita o con un'animazione particolare si hanno più stimoli rispetto al lancio fatto durante alla normale riunione.
Il capo gruppo e l'A.E. hanno una conoscenza profonda di ogni singolo capo della Co.Ca.	Come lancio viene usata una route di Co.Ca. assegnando una busta con una traccia di riflessione, a ciascun capo che durante un'hike dovrà fare il proprio PdC. La presentazione viene fatta durante l'omelia nella Celebrazione Eucaristica.	Tutti i capi della Co.Ca. hanno fatto il proprio PdC, anche i cosiddetti “Elefanti”



### Divisione in tre gruppi

- Co.Ca. nuova

RUOLO	STRUMENTI E MODALITÀ	INDICATORI DI VERIFICA
Capo G. + A.E. + Zona	1) Caccia al tesoro sulla ricerca dei punti di un progetto del capo	• Partecipazione attiva o passiva dei capi
	2) Il premio finale è il Patto Associativo e le indicazioni tecniche di un progetto	• Curiosità rispetto al P.d.C.
	3) Gioco su cosa io posso portare alla Co.Ca. e al P.E.	• Livello di condivisione
	4) Analisi e condivisione del vissuto	• ATTENZIONE: creare la comunità favorendo il lavoro comunitario

- Co.Ca. che vive una condizione normale di progetto del capo con verifica e rilancio

RUOLO	MODALITÀ	STRUMENTI	INDICATORI DI VERIFICA
Capo G.	Gioco di relazione	Preparazione del Capo gruppo sulla animazione del gioco (imparare a giocare)	Partecipazione e capacità di mettersi in gioco
Capo G. + A.E.	Deserto (Vocazione/Servizio)	Consapevolezza del CG e AE del momento storico della Co.Ca.	Banalizzazione o no del momento
TUTTI	Rosa competenze della Co.Ca.	Ampliamento delle competenze in relazione al P.E.	• Proposte positive e negative • Consapevolezza dei propri limiti • Obiettivi concreti

- Co.Ca. che ha vissuto un "Trauma" nel precedente progetto del capo

RUOLO	STRUMENTI E MODALITÀ	INDICATORI DI VERIFICA
Capo G. + A.E. + 1 capo per unità che sono più restii all'argomento	1) Giochi di fiducia per creare un clima sereno	Reazioni positive
TEMPI: Inizio anno per sviluppare interesse per i progetti (PdC e PE) poi i tempi dipendono dalla reazione della Co.Ca.	2) Uscita in un luogo significativo per avere tempi per la relazione (anche la strada crea + stimolo)	Esternazioni di cambiamento
	3) Racconto che avvolga tutta l'esperienza (per richiamare i temi) anche a finale aperto	Attenzione e accoglienza
		Puntare ad un progetto breve e verificabile in un anno



### Attenzioni che deve avere un lancio del Progetto del Capo

#### CREARE UN BUON CLIMA:

- Il lancio crea il clima di serietà (non cupezza) e condivisione, cerca di attivare l'accoglienza, la consapevolezza.
- Il coinvolgimento totale dei capi nell'attività anche a livello fisico, facilita la relazione, il clima e i rapporti di fiducia tra adulti.
- *Attenzione:* concretezza del lancio con tecniche e stile scout

#### RUOLI:

- Il capogruppo svolge il ruolo principale sia nel prepararsi che nel preparare il lancio, consapevole della situazione della Co.Ca.

- L'A.E. e partecipa alla preparazione leggendo meglio l'area vocazionale dei capi.

- Coinvolgimento nella preparazione del lancio di altri capi alla bisogna:
  - capi + schivi per poter chiarire in anticipo eventuali nodi;
  - capi esperti per la gestione delle tecniche o per stimolare e motivare gli altri.
- *Attenzione:* Capo gruppo capace di lasciare la Co.Ca. e i suoi capi protagonisti.

#### TEMPI:

- Preferibilmente inizio anno associativo.
- Adeguare il lancio nei tempi per attivare il giusto ritorno.
- *Attenzione:* ogni capo ha i suoi tempi.





**CANTIERI**

# “Verifica del Progetto del Capo”

**Animatore: Rosaria Facchinetti**

## FASE 1: L'ANALISI

Su nostra precisa richiesta: che tipo di Co.Ca. siete?, sono state presentate le seguenti situazioni:

- Co.Ca. verticale: età, esperienze, ruoli diversi e diversificati
- Co.Ca. iperbole: molti capi vecchi (di nome e di fatto), pochi capi giovani
- Co.Ca. eterogenea: metà capi extrassociativi, metà recenti ingressi dal Clan
- Co.Ca. giovane: 90% dei capi con 1 o 2 anni di esperienza

- Co.Ca. nuova: buon equilibrio tra capi nuovi e capi giovani
- Co.Ca. orizzontale: capi quasi tutti della stessa età
- Co.Ca. numerosa: 1/3 giovanissimi, 1/3 zoccolo duro, 1/3 over.

## FASE 2: L'ESPERIENZA

I capi presenti hanno “narrato” della loro esperienza rispetto al **COME viene svolta la verifica del Progetto del capo.**

SITUAZIONE	RUOLO (chi prepara, progetta, imposta, la verifica)	STRUMENTI	LUOGHI E TEMPI
CO.CA. VERTICALE	Capo Gruppo	Uscita, compresa di deserto Del P.d.C. si vedono gli obiettivi raggiunti e se ne pongono di nuovi. Viene presentata la “verità di sé” con un commento. Si legge solo che cosa si è scritto	Luogo significativo, 1 volta l'anno
CO.CA. IPERBOLE	Capo Gruppo + A.E.	Incontro - riunione I “saggi” sono intervenuti su tutto quello che i giovani capi hanno scritto, ma loro stessi non hanno fatto il progetto.	Luogo non significativo, 1 volta nell'anno
CO.CA. ORIZZONTALE	Capo Gruppo	Uscita - modalità liturgica Sulla base di uno schema condiviso con ambiti su P.E., sfera personale, fede. Presentazione orizzontale sintetica per temi rappresentata su un documento comune	Luogo significativo
CO.CA GIOVANE	Capo Gruppo + A.E.	Incontro. Valorizzazione delle situazioni problematiche per generare una crescita dei singoli e della comunità. Creazione di un clima di Co.Ca. opportuno per l'evento Verifica (far sentire tutti a proprio agio in un clima fraterno)	Luogo significativo, 2 volte l'anno



**CANTIERI**

SITUAZIONE	RUOLO (chi prepara, progetta, imposta, la verifica)	STRUMENTI	LUOGHI E TEMPI
CO.CA. 2 ANIME (capi giovani + capi provenienti dall'ASCI)	Capo Gruppo + altra persona matura	Incontro - riunione Valorizzazione della dimensione personale: essere scout - essere capo I vecchi non lo fanno più perché era solo una testimonianza perché i giovani lo facessero. Suggerimenti “coperti”: non si sapeva chi te lo dava Verifica in itinere con il capo gruppo	Non c'è un momento formale stabilito. Ogni momento è buono per fare la verifica del P.d.C.
CO.CA. TUTTI GIOVANI + 2 CAPI CON ESPERIENZA	Capo Gruppo + AE confessore	Uscita - Deserto - Spiritualità Si dice cosa si è fatto e cosa non si è fatto. Ruolo fondamentale dell'A.E. confessore.	Luogo significativo, 1 volta l'anno
CO.CA NUMEROSA	Capi Gruppo + AE	Riunione - incontri ad hoc Spazio ai tirocinanti + puntualizzazione/aggiornamento dei più vecchi. Confronto personale a coppie (casuali, pilotate, età diverse, esperienze diverse). Sintesi in plenaria Confronto con A.E. per l'ambito fede.	Tempi diversi per Co.Ca numerosa: occasioni biennali di verifica.

### Osservazioni emerse:

- La verifica senza strumenti e mal gestita blocca il processo: conseguenza la verifica non viene accettata
- La verifica è la conseguenza del percorso che si sceglie

## FASE 3: COSTRUZIONE DI POSSIBILI PERCORSI

La costruzione di possibili percorsi, per le varie situazioni di Co.Ca., è risultata faticosa. Abbiamo dato dei punti di riferimenti secondo il gruppo validi per le varie situazioni.

SITUAZIONE	RUOLI	STRUMENTI E MODALITÀ
Per le varie situazioni la proposta vale per tutti.	1. Capo gruppo 2. A.E. 3. Persona della Co.Ca. significativa e/o riconosciuta come riferimento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Luogo significativo: uscita, stile scout, essenzialità nei gesti e nelle parole.</li> <li>• Liturgia.</li> <li>• Deserto.</li> <li>• Clima significativo, che aiuta l'apertura, di approfondimento.</li> <li>• Tempi conosciuti e condivisi.</li> <li>• Modalità di verifica note a tutti (punti di riferimento).</li> <li>• Evitare atteggiamenti di giudizio.</li> </ul>



**CANTIERI**

# “Progettazione e modalità di realizzazione del Progetto del Capo”

**Animatore: Antonello Di Liberto**

Punti intoccabili su cui concordano tutte le regioni è che:

**Il Progetto del Capo è**

- un forte momento di formazione permanente che vede coinvolte **PERSONE**;
- un momento importante per il cammino della vita di Co.Ca. che si pone sempre nuovi traguardi da raggiungere.

**Il progetto del capo deve essere**

- **SEMPLICE, CONCRETO E VERIFICABILE**, in quanto fa passare nella mente del capo l'idea di un traguardo, la possibilità di **RI-MUOVERSI, DI RI-TARARSI CONTINUAMENTE**.
- Deve essere *legato alle proprie esperienze* (Co.Ca., territorio, dinamiche educative).

**Il Progetto del capo deve avere**

- la caratteristica di essere rassicurante. Non si deve avere l'ansia perchè è una cosa **DA FARE** e **QUALCUNO LO DEVE GUARDARE** o perchè c'è un risultato **DA RAGGIUNGERE AD OGNI COSTO**.

**ESPERIENZE DI PROGETTAZIONE E MODALITÀ DI REALIZZAZIONE**

Come viene fatto il Progetto del Capo

FASE	SITUAZIONE	RUOLI	STRUMENTI
LANCIO STESURA REALIZZAZIONE VERIFICA	COCA DI RIFERIMENTO	CHI FA COSA	

**Spunti emersi**

Ognuno, ha portato la propria esperienza sul come si fa e come si usa il P.d.C. nella propria Co.Ca. di provenienza.

SITUAZIONE TIPI DI CO.CA.	RUOLI	STRUMENTI E MODALITÀ	VERIFICA
Co.Ca. numerosa, oltre 30	I <b>Capo Gruppo</b> gestiscono il tutto ma ci sono quelli	<b>Il lancio</b> si è perso, si è pensato fosse superfluo, inizialmente veniva lanciato con una funzione religiosa, ora si usano moderati	<b>Esperto dello specchio:</b> un capo si sceglie lo specchio (capo brevettato) che gestisce



**CANTIERI**

SITUAZIONE TIPI DI CO.CA.	RUOLI	STRUMENTI E MODALITÀ	VERIFICA
	che li aiutano in fase di verifica	artifici (fogli colorati ecc.); la verifica viene fatta prima del nuovo progetto (prima della fine dell'anno o all'inizio dell'anno successivo). <b>Strumenti tecnici:</b> foglio con caratteristiche accattivanti, si insiste sulla semplicità, viene fatta una fotocopia (il C.G. tiene la copia originale) che viene fatta girare per essere letta. <b>Fasi:</b> uguali momento iniziale e finale. Viene privilegiato un momento più lungo della solita riunione di Co.ca.	la relazione con l'altro capo e lo aiuta a fare il P.d.C. e lo segue nella sua crescita. Ci sono degli incontri durante l'anno (verifiche intermedie) fino ad arrivare alla verifica finale. <b>Gli specchi si incontrano con i Capo Gruppo</b> per avere una modalità comune, lo specchio e il tutor a volte coincidono.
Co.Ca. è fatta di anziani e giovani, alcuni fermi. A.E. non c'è	Il lavoro del lancio lo stanno facendo i <b>Capo Gruppo</b>	<i>Il P.d.C. rimaneva solo a livello teorico e difficilmente verificabile</i> Si è cercato di fare qualcosa di concreto e più chiaro. Attualmente nella fase di lancio (giochi e simulazioni) per fare capire che tipo di relazioni ci sono e le competenze. Lo si sta facendo <b>anche durante il lavoro del P.E.</b>	
Co.Ca. giovane (è nata 4/5 anni fa), attualmente di 25 capi, di età varia. A.E. presente		<b>Attualmente in fase di lancio</b> in una fase di rielaborazione, molti non hanno l'idea di cosa è il PdC. Si sta cercando di dare un senso allo strumento.	Ci si è accorti che in passato <b>manca il momento della verifica e i Capi Gruppo erano i responsabili</b>
In Zona lo fanno tutte le Co.Ca.		<b>Il P.d.C.</b> si fa all'inizio dell'anno. Chi è nuovo, se non se la sente subito lo può fare la volta successiva. Ogni anno <b>il lancio e la stesura</b> cambiano (attività in cui ognuno si è visto con gli altri in un rapporto uno ad uno. Siamo in 12 e l'A.E. non è presente). Si fa in una uscita o in una giornata lunga. Si usa lo schema del regolamento, con l'approfondimento diverso a secondo dell'esperienza (veglia, ecc.).	
A livello regionale si è visto che non c'è voglia di fare (manca fantasia e creatività). Co.Ca. di pochi capi: 8	Se ci sono dubbi <b>i Capo Gruppo</b> aiutano nella stesura	Il PdC è tanti anni che si mastica, si stimola attraverso <b>una lettura per rilanciarlo</b> . Se c'è una persona nuova si fa qualcosa di diverso (scenette). <b>Stesura:</b> ognuno lo fa per conto suo, si stabilisce una data., si stabiliscono i tempi e la modalità per fare solo quello (esprimere ciò che si è scritto).	<b>Verifica:</b> durante l'anno non si verifica; solo se viene fuori qualcosa si tira fuori. Alla fine si verifica, e la Co.Ca. aiuta



**CANTIERI**

SITUAZIONE TIPI DI CO.CA.	RUOLI	STRUMENTI E MODALITÀ	VERIFICA
A.E. è presente, ma è nuovo. Nella <b>Zona</b> pochi gruppi lo hanno presentato	È seguito dal Capo Gruppo	<b>Lancio</b> con uscita. Tutti vi lavorano. È stato presentato in più riunioni. Co – animazione <i>Strumenti:</i> materiale cartaceo. Si è usato lo schema classico, perché aiuta a riflettere su se stessi	
<b>Zona</b> numerosa, 21 gruppi	<b>Zona:</b> molte Co.Ca. hanno il <i>tutor per il PdC. solo per i tirocinanti</i> , per gli altri si utilizza il <i>Capo Gruppo</i>	Il PdC è una condizione senza la quale non può esistere il P.E. <b>Zona:</b> è stato fatto il <b>convegno di Zona</b> , un laboratorio sul PdC; per i tirocinanti abbiamo fatto un lavoro con la Co.ca. in modo da <b>fare un percorso uguale per tutti i tirocinanti del gruppo</b> per poi dare un aiuto.	
<b>Co.Ca.</b> giovane e grossa	<b>Capo Gruppo</b> ha un ruolo fondamentale	<b>Zona:</b> un grosso lavoro sul P.d.C. Era importante centrare il lavoro in zona. <b>Tra lancio e stesura</b> vengono dedicate più riunioni di Co.Ca. dove ognuno dice dove sta. Si cerca di fare in modo che ognuno abbia chiara la propria situazione (con l'animazione si riesce a far sintetizzare meglio i contenuti) successivamente avviene la stesura. Si usa la griglia di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi. Viene presentato in Co.Ca. Ognuno ha la possibilità di intervenire e l'altro decide se accettare o meno. Si è puntato su <b>legare il PdC al P.A:</b> riproposto e fatto una rilettura del P.A. prima che ognuno presentasse il proprio PdC. Gli altri potevano suggerire delle cose in riferimento alla persona. Alla fine ognuno ha presentato il lavoro, ma si è deciso di separare i due momenti, <b>stesura e suggerimenti in due momenti separati.</b> <b>Strumenti:</b> si è fatto in un'uscita confrontandolo con il P.A. con una veglia sul P.A. La condivisione del lavoro fatto è stata alla messa dell'indomani.	<b>Verifica:</b> lo specchio lo fa la Co.Ca.

**LAVORO FINALE**

**CAPO GRUPPO**

↓  
STIMOLA LA STESURA DEL PROGETTO DEL CAPO → DOCUMENTO SCRITTO  
→ DOMANDE PERSONALI → CONDIVISIONE

**FASI**

1) **ANALISI PERSONALE** (per iscritto?) → RIFERIMENTI → PATTO ASSOCIATIVO  
→ SCELTE  
→ COEDUCAZIONE



**CANTIERI**

LEGGE IL CONCRETO - GUARDA I TEMPI DELLA PERSONA - RILETTURA DEL PROGETTO DEL CAPO A CADENZA ANNUALE (RIFERITA AL CAPO E ALLA CO.CA).



“Costruzione di percorsi e definizione dei sostegni necessari al Progetto del Capo”

**Animatore: Riccardo Buscaroli**

SITUAZIONE TIPI DI CO.CA.	RUOLI	STRUMENTI E MODALITÀ	VERIFICA
Gruppo esistente da 25 anni in un paesino in provincia di Cosenza. Si stanno riprendendo le attività dopo una interruzione	Grande importanza della figura dell'A.E., per ricucire i rapporti e le relazioni; è esperto ed inserito nel circuito della Fo.Ca.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Svariate sessioni per chiarire lo strumento.</li> <li>Presentazione di un fascicoletto che chiarisce il tutto.</li> <li>Uscite di Co.Ca.</li> <li>Presentazione dello schema</li> <li>Uscita di scrittura e presentazione</li> </ul>	



**CANTIERI**

SITUAZIONE TIPI DI CO.CA.	RUOLI	STRUMENTI E MODALITÀ	VERIFICA
Dal punto di vista del Responsabile di Zona	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non tutti possono fare il capo gruppo.</li> <li>Incontriamo tutte le Co.Ca. al momento dell'autorizzazione del censimento. È un momento importante per ragionare sulle varie situazioni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Visita della Zona in Co.Ca. ed in questa circostanza si verifica il P.d.C.</li> <li>Formazione al ruolo dei Capi Gruppo</li> <li>Presentazione dello strumento P.d.C. nel corso dell'incontro per i Tirocinanti</li> <li>Sostegno della Zona ai nuovi Gruppi</li> </ul>	Non lo verifica la Zona; ci preoccupiamo che la Co.Ca. lo verifichi, che sia utile.
	È importante un gioco di squadra fra Capo Gruppo ed A.E.; a volte un A.E. troppo carismatico può impedire delle relazioni significative fra i capi	Autorevolezza del capo Gruppo	
Co.Ca. "storica"	Abbiamo introdotto la figura del cosiddetto "specchio", ossia una persona di Co.Ca. con cui mi rapporto	Non tutti possono essere "specchi", ma ciascuno ha uno "specchio".	
Co.Ca. in una realtà di periferia in una grande città	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si sottolinea il ruolo dello staff di unità.</li> <li>Ruolo importante del Capo Gruppo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ci si confronta sulle esperienze concrete vissute.</li> <li>Cena a casa del Capo Gruppo</li> </ul>	Rischio di creare compartimenti stagni legati al branchismo

**Spunti emersi**

**Il Capogruppo**

- Il Capo Gruppo non può essere chiunque; si esprime in modo forte una esigenza di formazione per i Capi Gruppo.
- È necessario riflettere sulla opportunità di rendere obbligatorio il campo per Capi Gruppo, perché è evidente la negatività della situazione attuale ove si va a fare servizio senza sapere bene cosa si va a fare.
- Un altro aspetto importantissimo è l'autorevolezza del Capo Gruppo.
- Non tutti possono fare utilmente il Capo Gruppo; deve essere persona che sa costruire relazioni con altri adulti.

- Che in particolare i Capi Gruppo e l'A.E. (quando c'è veramente) si preoccupino di incalzare le persone.

**L'A.E.**

- È importante la presenza di un direttore spirituale nel corso della formulazione del Progetto del Capo.
- La presenza di un A.E. molto competente può essere un'arma a doppio taglio, e .... "rendere difficile la vita al Capo Gruppo".

**La Co.Ca.**

- Necessità di un sostegno da parte delle Zone alle Comunità Capi, in particolare a quelle in difficoltà.
- Quando non c'è clima fra i capi, il discorso del P.d.C. può andare facilmente in crisi.



**CANTIERI**

- Se vi sono dei capi che non condividono l'utilità di un determinato strumento, vi possono essere grossissime difficoltà.
- Se invece c'è l'esigenza, sei disposto a fare fatica per e con lo strumento.
- È assolutamente necessario che al fine della costruzione del P.d.C. si provveda a costruire un clima adatto (Es. una uscita suggestiva).
- Alcune Co.Ca. hanno specificatamente indicato nel P.E. la necessità di prevedere la verifica del P.d.C.
- La divisione è un elemento essenziale ed importante.
- Occorre che lo strumento agile, concreto e vissuto in modo "fattibile".
- Sia largamente condiviso nella fase di costruzione, realizzazione e verifica.
- Che a tutti stiano a cuore tutti.
- Che gli strumenti di crescita individuati non si trovino "in qualche luogo esotico del mondo", bensì nel quotidiano della vita dei capi.

**La Zona**

- Anche la Zona può avere un ruolo propositivo e di stimolo, usando in modo intelligente (ossia non formale) i momenti di incontro con il cammino delle Co.Ca. e dei singoli capi. Ad esempio la fase di autorizzazione dei censimenti (ove spesso le deroghe abbondano e quindi si può incidere) oppure il momento dell'espressione del parere sulla richiesta di nomina a capo.
- Sempre dalla Zona può venire un sostegno diretto proponendo specifiche occasioni formative (uscite di preghiera, occasioni formative su temi specifici, confronto metodologico ecc.) che se intenzionalmente vissute possono intrecciarsi con gli obiettivi indicati nel P.d. C.
- Dalla Zona può venire anche un sostegno di tipo indiretto, con azioni di formazione "nel ruolo" per i Capi Gruppo (ad es. nel corso dei Consigli di Zona si possono prevedere spazi

formativi sul tema del P.d.C. oppure su tematiche legate alla formazione di una comunità di adulti.

**La Regione**

Dalla Regione può venire un sostegno molteplice:

- Formazione al ruolo e nel ruolo per i Capi Gruppo;
- Convegni metodologici
- Sostegno alle Zone
- Formazione dei Resp. di Zona.

**Conclusioni**

**Co.Ca.**

*Il P.d.C. è un patto con la Co.Ca. attraverso il quale ciascuno:*

- diviene più competente;
- realizza il proprio servizio e può essere "felice" mettendo a disposizione anche le sue debolezze.

Deve essere

- *redatto in forma scritta;*
- *verificato periodicamente* (due volte all'anno)

**Zona**

- *Consiglio di Zona:* formazione nel ruolo come sostegno indiretto ai Capi Gruppo.
- Eventuale *valorizzazione dello strumento in occasione dell'autorizzazione delle unità e delle nomine a capo.*
- Sostegno ai *tirocinanti.*
- Sostegno alla *formazione quadri.*



CANTIERI

# “Progetto educativo e Progetto del Capo”

**Animatore: Lorenzo Pinton**

Il lavoro di gruppo è iniziato concordando la seguente scaletta e i tempi:

• **Costruiamo una base comune**

Cerchiamo di costruirci una “base comune” confrontandoci a partire dalla relazione di Roberto d’Alessio (15’)

• **Racconto delle esperienze presenti**

Condividiamo le esperienze presenti nel gruppo cercando di raccontarcele usando uno schema comune:

- Presentazione dell’obiettivo (il lancio, la verifica, la stesura ...)
- Il contesto (una Co.Ca. nuova, una Co.Ca. “solida”, capi giovani ...)
- I ruoli (il capo gruppo, l’assistente ecclesastico, i capi unità ...)
- gli strumenti utilizzati (le tecniche, le modalità ...)
- la verifica (i tempi, gli indicatori ...)

• **Cantiere**

troviamo e suggeriamo una struttura per lavorare agevolmente sul P.d.C. in relazione al Progetto Educativo.

**Costruiamo una base comune**

È largamente condivisa la *necessità e l’opportunità di un legame stretto tra il progetto del capo e il progetto educativo.*

La prima motivazione per fare il Progetto del Capo sta proprio nella necessità di servire meglio i ragazzi che al Capo sono affidati. Questo “miglior servizio” sta:

- da un lato nella *capacità della Comunità Capi di leggere il territorio* e la situazione in cui opera e nella *capacità di saper individuare percorsi educativi* capaci di dare risposte positive (progetto educativo);
- dall’altro lato nella *capacità di ogni capo di saper dare concretezza e solidità a questo progetto*, nella quotidianità del rapporto con i ragazzi e le ragazze *in un posto e in un tempo precisi (progetto del capo).*

In questo legame anche un richiamo alla concretezza che, negli aspetti realizzativi, deve caratterizzare entrambi i progetti.

Da questo punto di partenza, che lega strettamente i due progetti, discende che – **principalmente** – la *verifica del Progetto del Capo dovrà riguardare l’esperienza del servizio.* Sottolineiamo la parola “principalmente”, intendendo che non si esclude la possibilità e l’utilità di un confronto ed una verifica che possano allargarsi a dimensioni più personali. Questa possibilità è legata al clima che si respira nella comunità capi, alla disponibilità e alla capacità di tutti i suoi componenti di creare le condizioni perché ciò possa avvenire.

Sottolineiamo come il confronto sull’esperienza di servizio sia necessario e un confronto sulla dimensione personale sia auspicabile.

*Il riferimento privilegiato per la dimensione personale del progetto del capo è il Patto Associativo.*



CANTIERI

Troviamo quindi *due riferimenti per la stesura e verifica del progetto del capo:* da un lato il *Progetto Educativo* come riferimento alla concretezza del servizio e dall’altro lato il *Patto Associativo* come riferimento valoriale.

Facendo riferimento alla relazione iniziale di Roberto D’Alessio, si vede come il Progetto del Capo possa diventare uno degli strumenti che aiuta a portare in equilibrio le tre “gambe” che sostengono la motivazione ad essere Capi: la soddisfazione, la relazione e il significato politico; e di come questo equilibrio si sollecitino proprio dal doppio riferimento molto stretto al Progetto Educativo e al Patto Associativo.

In questa fase di condivisione sono emersi anche *due nodi da sciogliere* (perché visti come punti importanti) che hanno la capacità di condizionare fortemente la serenità nell’affrontare il Progetto del Capo.

I due nodi sono:

- il Capo Gruppo
- il clima che si respira nella Comunità Capi

*Il Capo Gruppo* come accompagnatore del processo che porta alla stesura, realizzazione e verifica del progetto del capo; non necessariamente come figura di riferimento ma, appunto, come accompagnatore.

*Il clima* è visto da un lato come prerequisito per il successo nell’uso di questo strumento ma, da un altro punto di vista, il progetto del capo è un’occasione per sollecitare la nascita di un clima nuovo all’interno della Comunità Capi.

**Racconto delle esperienze**

Nella fase di condivisione delle esperienze c’è stata un po’ la difficoltà a rimanere nei confini dello schema (per i limiti dello schema e per la difficoltà da parte di chi racconta, a “ricataloga-

re” le esperienze in schemi diversi da quelli inizialmente utilizzati).

Forse quindi, non risulta tanto utile presentare le varie esperienze raccontate ma piuttosto evidenziare gli elementi di successo e gli elementi di fallimento che le hanno caratterizzate e che sono emerse dal racconto e dal confronto.

*In Comunità Capi* siamo diversi per esperienza personale, associativa e per sensibilità.

Va tenuto presente il cammino di ognuno per calibrare lo strumento più utile.

Le esperienze e le proposte “intorno” al progetto del capo vanno pensate con un occhio alla comunità e un occhio al singolo.

*In una comunità nuova*, dove la maggior parte dei componenti sono persone che non hanno esperienza scout, è necessario che ci sia una sollecitazione ad iniziare.

È necessaria una forte proposta (idealmente da parte dei capi gruppo).

In un percorso che possiamo immaginare su tre anni avremo:

- primo anno: proposta da parte dei Capi Gruppo
- secondo anno: proposta dei Capi Gruppo e decisione condivisa in Comunità Capi
- terzo anno: proposta da parte di un gruppo di capi (un lavoro fatto a più mani)

In questo percorso sono importanti due attenzioni:

- al linguaggio: per creare il clima
- alla gradualità: per semplificare il percorso

*In una comunità capi di vecchia esperienza*, è possibile una stesura del progetto del capo in modo maggiormente condiviso.

Una stesura iniziale che viene verificata e successivamente riscritta, con l’aiuto e il contributo della comunità capi.

**Il clima** in cui si svolge tutto ciò che ruota intorno al progetto del capo, non deve mai essere



**CANTIERI**

dato per scontato. Si può far leva su modalità diverse in una Comunità Capi giovane piuttosto che in una comunità capi di maggiore esperienza, ma non può mai essere dato per scontato.

Per quanto riguarda la creazione del clima "adatto" all'elaborazione e verifica del progetto del capo, è importante considerare, oltre che gli strumenti utilizzati, anche **i luoghi** in cui vivere il momento (la sede, il bivacco, l'eremo, la strada ...).

È utile una **sollecitazione da parte della Zona**, principalmente sul tema della progettualità e della progettualità come capi in particolare.

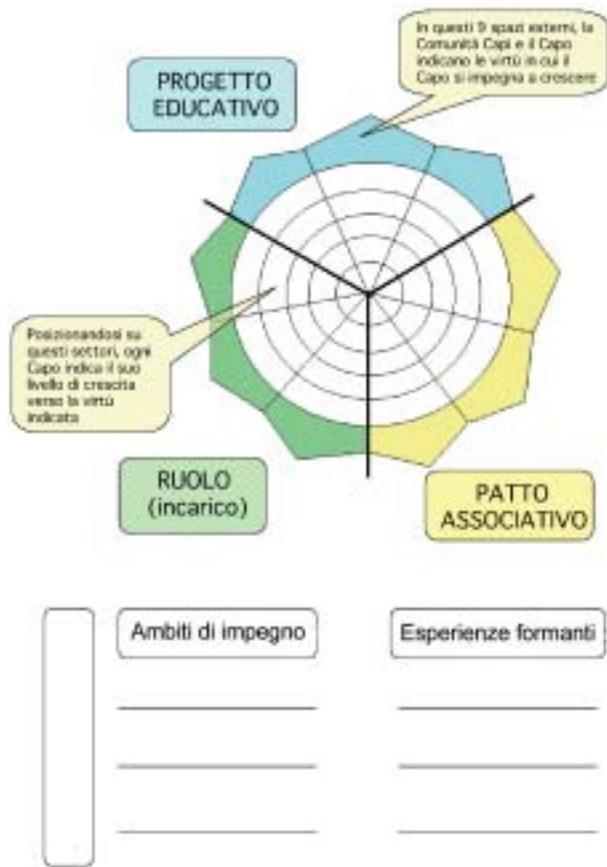
Il richiamo alla memoria e il collegare il passato con il presente porta a riconoscere l'importanza della progettualità.

Tra gli **ostacoli** nel cammino del progetto del capo, si è individuata:

- la mancanza di condivisione del cammino da parte di tutta la comunità capi. L'utilizzo delle migliori tecniche di animazione e la scelta dei luoghi più adatti, da sola non fa scattare nessuna molla. È necessario un cammino di avvicinamento e la condivisione di questo cammino.
- nella fase di realizzazione del P.d.C. in quelle comunità capi dove molti capi sono impegnati in ambito associativo ed hanno molta esperienza. Sembra che questa condizione, potenzialmente positiva, porti spesso ad un uso del progetto del capo, poco concreto.

**Il Cantiere**

Uno schema per la stesura



Si elabora il progetto del capo a partire da tre ambiti di impegno:

- Il Progetto Educativo del Gruppo
- Il Patto Associativo
- Il ruolo assunto dal Capo



**CANTIERI**

Per ognuno di questi ambiti vengono individuate tre "virtù".

Le "virtù" vengono individuate dal Capo e dalla Comunità Capi (si propone: 2 scelte dal Capo e 1 dalla Co. Ca., per ogni ambito).

Nei cerchi concentrici della rosa, il Capo indica

il suo livello, rispetto alle virtù riportate nella fascia esterna (dal centro: livello minimo, all'esterno: livello massimo).

Per ogni "virtù", la Comunità Capi e ogni Capo, programmano delle esperienze formanti.

**Per una Comunità Capi "giovane" (di nuova formazione).**

Ipotizzando un Progetto Educativo che ha come obiettivo principale lo SVILUPPO, scandito dalle seguenti attenzioni e punti di analisi:

Punti di forza	Progetto Educativo	Punti di debolezza	Tempi
	Servizio		
	Formazione permanente		
	Territorio		
	Vita spirituale		
	Altro ...		

Il percorso della Comunità Capi sul progetto del capo potrebbe essere il seguente:

LANCIO	STESURA	REALIZZAZIONE	VERIFICA
Animazione con un cartellone	Ogni tema ha una introduzione personale collegata al tema analogo del PE	Scegliere l'adesione e la partecipazione ad eventi formativi associativi, senza trascurare altre occasioni "esterne"	Da fare una volta all'anno
Ogni Capo dice la sua idea sul suo essere Capo seguendo lo schema:	Ogni punto viene sviluppato secondo lo schema del lancio (+, - e?)		Lo schema della verifica potrebbe essere:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• va bene (+)</li> <li>• non va bene (-)</li> <li>• perché (?)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• partecipazione e coinvolgimento negli eventi</li> <li>• Crescita personale</li> <li>• Disponibilità al servizio</li> <li>• Assunzione di responsabilità</li> </ul>



# Conclusioni

## Daniela

Avevamo ricevuto dal CG del 2002 il mandato di verificare l'esperienza del Progetto del Capo nelle singole regioni. Insieme agli IIRR Fo.Ca. abbiamo raccolto le esperienze e vi abbiamo proposto una sintesi del lavoro: i temi dei 5 cantieri sono stati individuati dai punti critici emersi. Oggi possiamo ribadire che riteniamo ancora valido il PdC, come strumento pedagogico, che aiuta a crescere i nostri Capi e contemporaneamente le dinamiche relazionali interne alla Co.Ca.; va quindi fatta la scelta politica di impegnarci a far sì che il PdC sia utilizzato in tutte le Comunità Capi e chiesto alle Zone di sostenere questo lavoro. Girando un po' per i gruppi ho raccolto queste quattro parole chiavi: **clima, condivisione, contratto, gradualità** che riassumono le cose più importanti rilevate dai gruppi. Insieme agli animatori dei gruppi vogliamo restituirvi alcuni concetti di base da portare a casa, raccolti da idee, dall'intervento di Roberto e dai contributi dei gruppi. Li vogliamo condividere con voi e darvi il mandato di farli circolare per facilitare questo percorso formativo:

## Finalità

- Il progetto del capo è una modalità di vivere la formazione permanente
- Permette di valorizzare l'impegno di ciascuno "io sono in situazione, sono dentro le cose"
- È un modo adulto e comunitario di dichiarare il proprio impegno o dichiararsi secondo i principi scout del Patto Associativo per la

realizzazione del Progetto Educativo

- È un "patto di crescita" che il singolo sancisce con tutta la Comunità Capi

## Caratteristiche

- Il PdC si elabora insieme a tutta la Comunità Capi, che ne condivide il processo fin dalla sua ideazione: definisce insieme le modalità e i tempi di verifica. Nessun componente della Comunità Capi è esente dal redigere il PdC;
- Il PdC nasce dal confronto con il Patto Associativo per gli aspetti valoriali del capo e dal confronto con gli obiettivi del Progetto Educativo per gli aspetti educativi;
- Le aree di miglioramento che ogni singolo capo individua sono in funzione della realizzazione del Progetto Educativo: "mi impegno a migliorare alcuni aspetti della mia formazione in funzione del servizio che andrò a svolgere con i ragazzi";
- Gli obiettivi del PdC devono essere concreti, realizzabili e fattibili;
- È uno strumento agile, che va scritto definendo le aree di miglioramento (passi avanti che si vogliono fare);
- Il PdC va proposto con modalità diverse secondo il momento di crescita relazionale delle Comunità Capi (giovane, in crisi, adulta) e cambiano le aspettative di risultato;
- Il PdC va proposto con gradualità negli anni, non è uno strumento rigido ma ogni Co.Ca. lo propone secondo percorsi propri;
- Il PdC va condiviso, non è lavoro del capo



gruppo ma è la Co.Ca. che lo pensa e ne condivide il processo: se non c'è la condivisione del processo a priori il percorso si svuota di significato;

- Il PdC ci permette non soltanto di far crescere la singola persona, relativamente alle aree di miglioramento individuate, ma sollecita tutta la Co.Ca. a crescere, in quanto la "costringe" a leggere la situazione che sta vivendo e migliorare le relazioni interne;
- Necessità di un clima capace di accogliere le diversità e le esigenze di ciascuno;
- Il PdC deve essere rassicurante e riconosciuto come utile.

## Ruolo Capo Gruppo

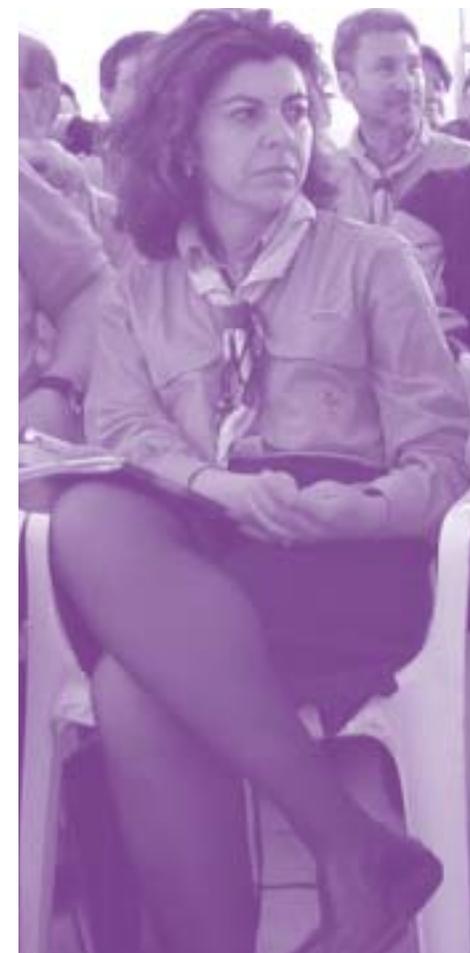
- È la figura chiave nella gestione del PdC: è l'elemento che coordina, che stimola, responsabile dei ritmi, dei tempi e delle sollecitazioni. Garante della realizzazione e della condivisione della Comunità Capi;
- Il Capo Gruppo ha il compito di far crescere la motivazione a farlo;
- Garantisce gradualità, continuità e flessibilità secondo i tempi di crescita di ciascuno;
- Cura insieme alla Comunità Capi tutte le fasi di realizzazione del PdC;
- Il Capo Gruppo deve avere la percezione di cosa può proporre e dei risultati che può aspettarsi;
- Ne garantisce un linguaggio comune.

## Altri livelli

- La Zona deve supportare il ruolo del Capo Gruppo
- Gli altri livelli supportano il PdC attraverso la proposta di occasioni formative ai capi.

Alla fine del percorso di questi tre seminari,

"accogliere, formare, progettare", il materiale prodotto verrà ulteriormente elaborato dalla pattuglia e dagli IIRR Foca, in veste di strumenti concreti per le comunità capi, per assicurarne la ricaduta per tutta l'Associazione. Ringraziamo tutti coloro che hanno partecipato alla realizzazione del seminario: IIRR Fo.Ca., animatori dei gruppi, pattuglia e tutti i partecipanti a cui faremo pervenire gli Atti del seminario.





### Programma e condivisione obiettivi (contratto)

La preparazione di ogni iniziativa formativa richiede di sapere di che cosa realmente hanno bisogno gli allievi a cui ci rivolgiamo:

- Analisi del fabbisogno (aspettative dei giovani capi e programma stabilito per il CFM dall'Associazione)

Fatto questo, magari anche con un questionario inviato a casa prima dei campi, debbo avere il coraggio, arrivati al campo, di essere chiaro con gli allievi sul mio programma (il mettermi in discussione è l'unico modo per verificare davvero le cose che a loro interessano, è una testimonianza forte, consente una verifica seria e soprattutto una eventuale correzione di rotta, il rischio altrimenti è che io parli da solo, vada avanti solo con me stesso):

- Definizione obiettivi: esplicitare con precisione cosa vogliamo raggiungere e come.

Debbo poi lasciare spazio (e trovare uno spazio e un modo per consentire il reale confronto) per il parere degli allievi, magari prevedendo già all'interno del campo momenti "Jolly" da riempire sulla base delle richieste degli allievi:

- Condivisione obiettivi: il contratto formativo, saper essere elastici senza timore lasciando spazio per le richieste dei giovani capi.

### Valutazione

Il giudizio finale nei campi è una realtà che non va svaloriata né banalizzata: è un reale compito dei formatori ed è un normale timore per gli allievi; è inutile e dannoso su questo far finta di nulla. Benissimo scherzarci sopra per sdrammatizzare la questione, ma attenzione a non dimenticare l'importanza di

questo passaggio, a non darlo troppo per facile e scontato e a non relegarlo solo nel dopo-campo, quando gli allievi non li vedo più. Un bel modo di definire il concetto di Valutare è:

- ammettere, valorizzare, sottolineare le differenze
- rendere espliciti parametri e categorie adottate nel giudizio (criteri confrontabili, omogenei, condivisi, praticabili)
- implica precisa assunzione responsabilità da parte di chi valuta.

La valutazione si può dividere in due tipologie:

**Formativa:** tutti valutano tutto (richiede quindi un confronto sereno fra allievi e formatori), è continua (si fa durante il campo sia in momenti strutturati, ma soprattutto con le chiacchierate lungo la strada), consente il controllo dell'iter formativo (si può raddrizzare la rotta), serve a guidare l'apprendimento (discutiamo di cose che ci riguardano entrambi: tu vedi come mi comporto io in una situazione che mi mette in gioco), non si deve mai sanzionare (perché blocca l'apprendimento), spesso è qualitativa e quindi complessa.

**Certificativa:** qui valuta solo il formatore, si fa alla fine del percorso, non consente controllo dell'iter, ha effetti sanzionatori, è quantitativa. Per conoscere gli allievi l'osservazione può avvenire in tre momenti:

- prima del campo (scheda conoscitiva, autobiografia)
- durante (scheda di autovalutazione: cosa ho capito, cosa mi ha interessato, a che livello mi sento di essere nelle conoscenze e nelle competenze tecniche rispetto al campo: è molto importante perché stimola lo sviluppo di una capacità autoriflessiva e aumento l'attenzione e la concentrazione su ciò che si fa al campo ridefinendone scopi e finalità).
- dopo (questionario di gradimento per definire i punti di eccellenza del campo e i punti negativi da migliorare). ☀



# Cartelloni e Maracas

**Gaetano Ladisa**

(Pattuglia Nazionale L/C)

“**D**unque, per la preda di Baloo.... Ecco, potresti preparare un bel cartellone con la preghiera del lupetto da mettere in tana!”. “Occhei, Akela!”

Negli anni passati a giocare lo scautismo con i bambini (in realtà è da un po' che non sto tra i miei lupetti... ho cambiato servizio e ora me la faccio coi ragazzi più grandi, i bulletti del quartiere di periferia in cui vivo), **la parte più “difficile” era stabilire con loro le prede per la Pista Personale.** Non che mi mancasse la fantasia o non riuscissi ad interpretare i loro bisogni (per quanto possa un adulto conoscere dei sogni sfrenati che passano nella testa di un bambino). Il fatto è che, dopo, mi restava sempre la sgradevole sensazione che la Laura o l'Alessandro di turno mi assecondassero come si fa con uno zio un po' strampalato con cui ti diverte giocare ma che ha un po' le sue fissazioni. Diventati più grandi, ormai in CDA, talvolta persino mi anticipavano, proponendomi proprio le prede che avevo pensato di suggerirgli... mi guarda-

vano con accondiscendenza leggendo l'entusiasmo nei miei occhi, soddisfatti di aver fatto una buona azione al loro Vecchio Lupo! Insomma... a distanza di tempo mi chiedo ancora se questi bambini fossero davvero consapevoli o invece tanto beneducati da non volermi contraddire... Addirittura mi domando se quel momento, fosse davvero così importante nella loro vita di lupetti. Beninteso, non è che voglia mettere in dubbio la modalità con cui costruiamo la Progressione Personale nei nostri B/C ma mi chiedo: **è realmente il bambino a chiederci di crescere sulla pista/sentiero? O piuttosto, come Mowgli dovrebbe crescere “senza saper di stare imparando le sue lezioni”, giocando, correndo e apprendendo dai suoi fratellini e sorelline (e da noi capi) quali sono le regole del gioco che tutti insieme giochiamo: lo scautismo (la vita)?**

**La relazione è certamente il nodo critico di tutto il gioco della P.P.: aiutare il bambino a scoprirsi, ad assumere impegni concreti è un gioco fatto di sguardi d'intesa, gesti di fiducia, esperienze vissute, prima ancora che di parole (o, peggio che mai, di “discorsetti”).**

Troppo spesso i capi si lamentano delle difficoltà a trovare il tempo necessario da dedicare a ciascun bambino (con due ore la settimana cosa pretendi?) per “fargli la progressione personale”, quasi si trattasse di un interrogatorio, limitando a quei cinque minuti (se va bene!) tutto lo sforzo per renderlo protagonista.

È davvero esclusivamente in questo momento che si condensa tutto il cammino di crescita dal bambino?

E allora... ci scappa l'impegno banale, generico (essere più buono a casa, aiutare il compagno di scuola) o la ricerca da fare (ma è scautismo o un'attività extra-scolastica?) presentandola al Branco/Cerchio sul solito triste cartellone (avete notato che i bambini scrivono su un cartellone 50x70 cm occupando, in media, un quarto esatto dello spazio a disposizione?). In altri casi le prede/voli si conformano ad un per-



verso contrappasso (sei un po' timido? Allora presenta una scenetta a tutto il B/C!) che non s'impietosisce nemmeno dinanzi agli occhi da agnello sacrificale del lupetto o della coccinella di turno.

Cose che capitano, vero? Qualche volta è capitato anche a me. Ricordo di aver appioppato, agli inizi del mio servizio in branco, come preda ad una lupetta modello - una di quelle che ogni capobranco desidererebbe - la costruzione di una maracas. Giuro, non so perché l'ho fatto... La lupetta perfetta trascorse allegramente e con impegno (davvero da protagonista!) i suoi ultimi anni in Branco, eludendo con un gran sorriso l'argomento maracas. Passò in Reparto e diventò anche un'ottima caposquadriglia (incontrandola ci si scherzava su, parlando dell'ormai proverbiale strumento). Un giorno, senza preavviso, venne in riunione con un pacchetto per noi Vecchi Lupi: conteneva la famosa maracas! Niente più che un sonaglio fatto con bicchieri di plastica e legumi secchi ma per la guida-perfetta (ex lupetta-perfetta) era diventato un punto d'onore completare quella preda. Guardai quell'oggetto con il sapore della sconfitta in bocca. Sembrerebbe un argomento delicato, dunque, quello di "concordare" con i propri bambini gli impegni per la loro pista/sentiero; un termine che sa più di patteggiamento di pena che di libera scelta! **Tutto il nostro affannarci a dettagliare impegni, a costruire itinerari e verifiche, rischia però di farci dimenticare che, nel grande gioco del diventare grande, per il bambino le prede, i voli, i piccoli impegni da superare sono solo icone, simboli dei più grandi impegni del futuro, necessari per capire di aver fatto dei passi avanti, di aver superato una difficoltà (è la pedagogia del successo, no?).**

Qualche consiglio alla luce dei tanti errori commessi: **sfuggiamo le occasioni "preordinate"** per parlare con i bambini della loro pista/sentiero (a regime le prede/voli dovrebbero inserirsi naturalmente, senza difficoltà, nell'attività di B/C), **creiamo dei "riti" rilassanti** per questi momenti (la passeggiata durante la siesta, la fine della riunione, il tè e biscotti a casa loro, ...), poniamo attenzione a creare le condizioni per cui i bambini possano essere davvero spontanei, **parliamone a tu per tu** (evitando le "sedute collettive" per fascia d'età), **diamo loro il tempo necessario** per portare a termine l'im-

pegno ma non fissiamo impegni a lungo termine (la curiosità e l'entusiasmo si esauriscono in fretta), **scopriamo quali sono le loro abilità** (collezioni, computer, disegno, comicità...) per partire da lì, mettiamoli davvero alla prova ma stimoliamoli e diamo loro tutti il nostro aiuto (non lasciandoli da soli dinanzi alla prova). I bambini dovrebbero vedere in noi persone "che la sanno lunga", capaci di indicare loro la via giusta e i trucchi del caso perché "ci sono già passate". Soprattutto, troviamo mille altre occasioni nella vita del Branco/Cerchio (e nella loro vita quotidiana) perché possano cimentarsi con successo!

Cerchiamo di essere adulti che, con affetto e saggezza, offriamo loro strumenti ed occasioni per giocare e scegliere, crescendo in consapevolezza, "in età e saggezza".

In quello spazio misterioso tra l'adulto e il bambino, occhi negli occhi, si gioca la partita più importante del nostro fare educazione e autoeducazione. Riempirlo di cose banali rischia di trasformarlo in un momento in cui diamo dei compiti a casa, assegniamo un lavoro, privandolo di quel senso di gioco, di patto "segreto" tra due persone (adulto e bambino) che si danno fiducia reciproca e si lasciano "addomesticare".

Come vedete, c'è molto di più che fare semplici cartelloni (e maracas)!

Buona caccia e Buon Volo! ☀



*“Chiunque pensi che tutti i frutti maturino contemporaneamente, come le fragole, non sa nulla dell'uva.”*

(Paracelso)

**Laura Galimberti e Mimmo De Rosa**  
*Incaricati Nazionali Branca R/S*

“**I**n ogni quadro è misteriosamente racchiusa un’intera vita, una vita piena di dolore e di dubbi, di ore di entusiasmo e di luce. Dove va questa vita? Dove va l’anima dell’artista coinvolta nella creazione? Cosa vuole annunciare?” (W.Kandinsky, Lo spirituale nell’arte)



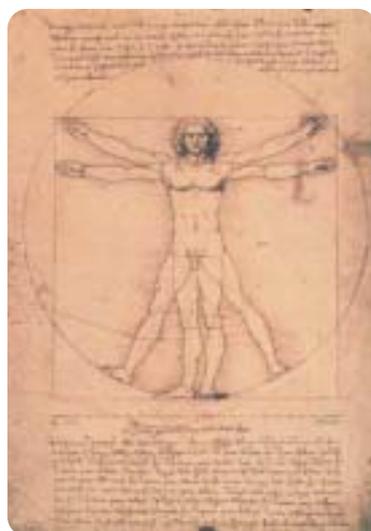
## Person e paesaggi ovvero P.P. la progressione personale Forum della Branca R/S 19-20-21 Settembre - Bracciano

Quante domande, dubbi, emozioni di fronte ad un quadro. Quanti problemi, sorprese, incertezze di fronte ad un ragazzo che cresce. La lettura del quadro può essere metafora della capacità del capo di interpretare quelle opere d’arte che sono i ragazzi, *guardare con occhi diversi* serve a scoprire nuovi particolari, ogni quadro è unico e irripetibile, cosa voleva dirci l’artista e cosa invece ci dice il critico? Proprio perché educare è bello e difficile come dipingere un quadro, e perché la realtà dei nostri ragazzi è piena di sfumature la Branca R/S ha scelto uno sfondo d’artista per parlare della **Progressione Personale**.

“L’armonia d’insieme è la strada che conduce all’opera d’arte” (W. Kandinsky)

Un quadro, una sinfonia, una danza: l’arte è un insieme organico, composto di diverse “parti” che non possono essere considerate a sè stanti, ma concorrono con una logica intrinseca alla riuscita del tutto, alla crescita nel nostro caso. La sapienza educativa del capo si nutre della fantasia e del “mestiere” dell’artista. La logica è quella dell’esperienza e non solo delle parole.

A Bracciano si sono trovati quadri della Branca RS regionali e di Zona, referenti e capi degli eventi per i ragazzi e capi R/S per parlare, con l’aiuto e i suggerimenti di quadri ed esperti della *relazione capo-ragazzo*, degli *scenari del mondo* di oggi e del cammino verso la *Partenza*.



In gruppi si sono approfonditi temi puntuali:

- Cantieri: crescita staff e regionalizzazione
- ROSS: come e quando
- Eventi spiritualità: attualità e prospettive
- Eventi regionali brevi: rete dei capi coinvolti e potenzialità
- Eventi internazionali: tipologie e ambiti di crescita
- Uscite/Route per partenti: utenti e potenzialità
- Campi di Specializzazione: la competenza dei “grandi”

Non si è tralasciato di sottolineare l’inserimento degli eventi nel cammino di Clan:

- *ESPERIENZE DI CRESCITA*: il punto della strada (ask the boy)
- *ADESIONE E RESPONSABILITA'*: firma dell’impegno (Noviziato, PP, la comunità)
- *CRESCERE: SOLUZIONI DI CONTINUITA'*: eventi per ragazzi (tempi e modi...)

Infine, poiché educare è contribuito alla creazione, ai quadri si sono affiancate le icone “La bellezza e l’arte nella Bibbia” ha seguito il percorso proposto di catechesi: l’uomo creatura e con-creatore con Dio. Un’occasione di crescita per chi c’era, ma anche un contributo per chi era assente: parole e osservazioni arricchiranno i sussidi metodologici in preparazione sulla Partenza e il Noviziato e saranno base di verifica per aggiornamenti regolamentari e per articoli a tutti i capi della Branca. 🍷

# 16 anni!

Niente **paura**, tanto poi passa

*16 anni un'età di transizione, che giustifica un'attenzione metodologica specifica: il tempo del Noviziato. Per capire meglio la galassia teen-agers e in particolare la costellazione dei sedicenni, la Branca RS nazionale ha fatto qualche domanda a chi con loro lavora tutti i giorni. Il punto di osservazione è quello di Paola, un'insegnante di scuola media superiore che con i soggetti di questo articolo ingaggia ogni giorno giocose battaglie.*

**Paola Feltrin**

**Cosa suggerisci a chi oggi è impegnato come Maestro/a dei Novizi?**

In primo luogo, mi sforzerei di **accantonare i pregiudizi** sugli adolescenti costruiti dalla macchina mediatica e consumistica, come per esempio quello che li vede insaziabili consumatori di merendine, vestiti griffati, play-station, droghe leggere-pesanti, sesso, coca cola, rock and roll. Oppure quello che li immagina, come bombe ad orologeria, pronti a sterminare papà, mamma, fratelli e coetanei. La psicologia e la sociologia, quelle serie, non quelle agite nei talk-show, ci dicono che le bombe ad orologeria sono in numero esiguo rispetto alla massa dei sedicenni e che non si innescano all'improvviso da sole, senza dare dei chiari segnali per chi

sappia leggerli. Per quanto riguarda il consumismo, invece, comincerei a domandare chi - fra noi adulti - è senza peccato in questo ambito. Eviterei soprattutto la trappola che ti porta a considerare le persone per quello che hanno o vogliono mostrare di sé e non per quelle che sono.

In secondo luogo, cercherei di stare alla larga dai ricordi di **come ero io alla loro età**: noi certo eravamo più affidabili ed entusiasti, più romantici e malinconici, più impegnati e sensibili, leggevamo di più e non andavamo oltre il baccetto con il fidanzatino/a... La memoria - si sa - può giocare brutti scherzi, perché comunque deforma le esperienze vissute, le plasma secondo il sistema di valori o disvalori che ognuno si è andato costruendo nel corso della propria vita, le integra nel nostro vissuto in modo che non ci facciano soffrire di



nuovo, che non alterino il nostro precario equilibrio. Si tratta, insomma, di non proiettare noi stessi o la nostra immagine idealizzata sui malcapitati che ci vengono a tiro. In caso contrario corriamo il rischio di cadere sotto quello che la psicologia chiama l'“effetto Pigmalione”, cioè la tentazione di modellare l'altro come docile creta secondo un nostro modello precostituito e imposto a priori.

### Non credi che però qualche volta serva “fare i duri” e imporsi?

È un problema che caratterizza tutte le relazioni umane e quindi anche quella educativa: **il potere**. Finché non abbandoniamo l'idea che educare qualcuno sia una questione di potere non agganceremo mai quel ragazzo difficile, quella ragazza aggressiva o ipersensibile. Li faremo solo scappare, se sono soggetti fondamentalmente sani, oppure saremo i principali responsabili della loro dipendenza e della loro infelicità. Solo Capi deboli hanno bisogno di mostrare la propria forza o di proteggersi dietro un muro di moralismo e perbenismo. L'autorità e l'**autorevolezza** (da non confondere con il potere)

non possono esserci separate da una buona dose di umiltà, dall'amore per i propri simili e dall'ottimismo.

**Ottimismo**, concetto chiave di una relazione educativa e chiave della scommessa che vogliamo giocare con i ragazzi. Per questo non dobbiamo raccontare frottole sul mondo, ma nemmeno negare ai ragazzi le buone notizie, le prospettive di speranza di cui hanno - abbiamo - tanto bisogno. La vita e le relazioni sono complesse, non riconducibili a formule rassicuranti: se *bluffiamo* i sedicenni se ne accorgono subito! I più “simpatici” vi perseguiteranno con orrende provocazioni che metteranno a dura prova il vostro self-control temprato in anni di vita scout e di hike solitari. I più deprimenti non vi faranno segno della pur minima considerazione: diventerete trasparenti, fino al punto da pietire almeno uno sguardo di disprezzo. Guardatevi dalle semplificazioni! Come evitarle? Proviamo con l'umiltà, la curiosità, la capacità d'ascolto e il **coraggio di dire no**, quando è necessario, dimentichi della probabile perdita di popolarità e il coraggio di dire di sì, senza irrigidirsi su inutili e inconsistenti linee del Piave. Poche indicazioni dunque, qualche volta difficili, ma non impossibili, se anche noi continuiamo a divertirci come pazzi a passare del tempo con i sedicenni, questi temibili “gremlins”. 🌟





# Dal servizio civile ai corpi civili di pace

**Gabriele De Veris**  
Pattuglia nazionale PNS

Tra il 1998 e il 2003 la legge di riforma del servizio civile (L. 230/98), l'istituzione del servizio civile nazionale volontario (L. 64/01) e la prevista abolizione della leva obbligatoria hanno provocato forti cambiamenti nel campo del servizio civile, della gestione della difesa militare e nelle iniziative di solidarietà. Fra questi ricordiamo: la crescita del numero di coloro che si dichiara obiettore di coscienza, insieme al numero dei congedi dovuti alla carenza di posti disponibili per il servizio; è cambiato il concetto di difesa (dalla difesa dei confini alla difesa degli interessi del Paese); si è riconosciuto il ruolo insostituibile del servizio civile come forma di impegno verso la collettività; le donne, dopo essere state accolte nelle caserme, vedono riconosciuto il diritto a svolgere un servizio civile per la collettività (sull'esempio dell'Anno di Volontariato Sociale che Caritas, Agesci e altre associazioni avevano proposto fin dal 1985); viene affermata l'importanza della difesa civile non armata e della difesa popolare nonviolenta. Siamo in una fase di transizione – complicata da problemi di gestione e di cronica carenza di fondi – di cui spesso vi è poca informazione. Va poi ricordato che l'eliminazione dell'obbligo di leva non comporta la sparizione dell'obiezione di coscienza, che continuerà ad esistere in varie forme finché esisteranno gli eserciti e... la coscienza.

## Il servizio civile nazionale volontario

Il SCNV – istituito con la legge 64 del 2001 e successive norme – prevede che i/le giovani entro i 26 anni – nel numero previsto da un contingente annuale – possano svolgere un servizio della durata di un anno, tramite domanda volontaria sulla base di un progetto, presentato da un ente convenzionato. I progetti, suddivisi per regione, sono esaminati e approvati dall'Ufficio nazionale del servizio civile, e sono divulgati tramite un bando. IL SCNV è quindi un'occasione di servizio, di autonomia, di crescita formativa (riconosciuta anche per il proprio curriculum) e di cittadinanza attiva; per questo è stato scelto come proposta valida anche da parte dell'AGESCI, che ha appena presentato alcuni progetti. Vi è inoltre la possibilità di svolgere il servizio all'estero, ove esistano enti che presentino progetti in tal senso. Per ogni informazione ci si può rivolgere all'Ufficio per il servizio civile ([www.serviziocivile.it](http://www.serviziocivile.it)), presso le sedi periferiche dell'ufficio (in Toscana, Liguria, Emilia Romagna e Campania); presso le sedi ARCI e Caritas,

o di enti che abbiano presentato un progetto.

Ricordo, infine la proposta dei Corpi civili di pace (o 'Caschi Bianchi'): l'equivalente dei Caschi Blu dell'ONU, ma in una dimensione civile, con compiti di prevenzione dei conflitti armati, di tutela dei diritti umani e di riconciliazione dopo la guerra. Insomma, una serie di attività che se svolte con perseveranza e professionalità possono limitare la violenza e le guerre. Un gruppo di associazioni a livello internazionale sta avanzando questa proposta – peraltro già sperimentata in Argentina e in Austria – specialmente nei riguardi dell'Unione Europea, fin dai primi anni Novanta. Per informazioni: [www.pacedifesa.org](http://www.pacedifesa.org) ☀





# Servizio civile in Agesci



**Sabrina De Cianni**  
IN PNS

“La politica, che intendo come costruzione della città dell’uomo, resta la più alta attività umana: come quella che dovrebbe realizzare quel bene comune che è da intendere quale condizione per il massimo sviluppo possibile di ogni persona; questa è la politica in se stessa” G. Lazzati

Cara Ursula,  
ma come è che sei finita a fare la capo fuoco? In realtà posso immaginare; sono certa tuttavia che sarà un’esperienza significativa e come al solito saprai dare del tuo meglio.

Mi chiedi del nuovo servizio civile nazionale volontario (S.C.N.V. per gli addetti ai lavori); credo anche io che l’esperienza debba essere proposta alle ragazze e ragazzi dei Clan/Fuochi anche come strumento di P.P. (ma non solo!), perché in linea di continuità con quello che progettiamo in Agesci. L’educare alla dimensione politica credo che sia una delle proposte irrinunciabili che l’Associazione ha scelto di far propria, e chiede ai capi di stimolarsi e stimolare in qualità di educatori, a sognare delle *utopie possibili*, un bene comune che abbia le caratteristiche di essere *desiderabile*, cioè frutto di una *scelta ideale*, e *realizzabile*, ovvero possa essere il risultato di un *progetto* di lavoro.

Credo che come educatore e sorella maggiore dei tuoi ragazzi, debba aiutarli a concepire una visione ad ampio respiro della città dell’uomo ed insieme ad “allenare” le tue e loro capacità di *mediazione*, maturando un’*etica della responsabi-*

*lità o etica della cura*, cioè un’etica che rilanci la capacità – che è stata nel passato tipica dell’universo culturale femminile – dell’accoglienza dell’altro, dell’investire tempo in *relazioni* che tessono ponti tra alterità, tra generazioni diverse, tra mondi normalmente non comunicanti, che costruiscono e ri-costruiscono la persona spesso devastata dall’abbandono. “Bisogna rilanciare una cultura politica che ridefinisce lo spazio della politica stessa: La formazione di soggetti capaci di gestire la trasformazione della società appare quindi il compito e l’obiettivo cui dedicare le migliori risorse”<sup>1</sup>. Pensare però al bene comune significa, per gente seria, prepararsi culturalmente e professionalmente; per questo nell’anno di S.C.N.V. si cerca di coinvolgere i “soggetti attivi” con continuità, nell’analisi della realtà circostante, offrendo loro degli strumenti di lettura adeguati, stimolando la competenza personale sia a livello delle relazioni sia “tecnica” e l’autoformazione, cercando di maturare il consenso sugli obiettivi che rispondono alle attese di tutti, attraverso un buon livello di partecipazione al progetto, l’accettazione del criterio della gradualità, la tolleranza delle opinioni diverse o



alternative e le esperienze, ricche di *legami con il territorio*, che inducono a *mediazioni culturali* pazienti e complesse. Ardigò li ha chiamati “emergenti solidaristi” coloro che vogliono unire una prospettiva di affermazione professionale e di inserimento nella struttura di una società in movimento, insieme con un interesse per chi ne è ai margini. Noi forse potremmo chiamarli *profeti*? Forse è una parola grande che un po’ ci spaventa, ma come altro potremmo definire chi, quando tutte componenti forti della dinamica sociale trascinano in direzione opposta, in un tempo di diffuso disinteresse per il collettivo e di conformismo morale e culturale, si fa **promotore di solidarietà nella società civile e politica**, che comincia a **progettare anche il lavoro e la professione come primi luoghi della solidarietà, competenza e progettualità**, che collabora a inventare/sostenere nuove esperienze qualificate e responsabili sul territorio, che si impegna in una parola nel progetto di costruzione di una *nuova forma di cittadinanza* che è sviluppo della coscienza collettiva verso ciò che è comune? “Non solo finché un fratello non ha le parole che ho io, lo posso opprimere, ma neppure posso comunicare con lui, io stesso non le ho”<sup>2</sup>. Ha senso proporre esperienze che mirano ad utilizzare ogni attività con il duplice scopo di far fiorire le capacità inesprese, latenti, di ogni soggetto che vi partecipa, sia a modificare la realtà circostante.

Il S.C.N.V. è laboratorio per una nuova cittadinanza sociale ovvero istanza di cambiamento in quanto mutano i termini della relazione con il prossimo, con il territorio...

Credo che attraverso il S.C.N.V. si realizza, una prima efficace *antinomia educativa*: l’affermazione non individualistica nel campo del lavoro ed insieme il protagonismo tipico delle nostre attività, cioè il protagonismo dei rover e delle scelte che si realizza nella capacità di riconoscere se stessi e la propria storia nell’inserimento, organico e responsabile, in un progetto più vasto, quello sociale, che si dilata fino a giungere all’intero Creato.

La seconda *antinomia educativa* che intravedo nella possibilità di dedicare un anno del proprio tempo al S.C.N.V., è la volontà di relazione (comunità) e la sperimentazione della criticità di dare il proprio consenso alle regole del vivere insieme e ad assumere impegni che vanno al di là dei bisogni personali, la solidarietà come responsabilità nella fatica della condivisione dell’aiuto alla crescita dell’altro, la partecipazione con condivisione e il tornare in se stessi, camminare insieme e contare sulle proprie forze.

Quali “esche” abbiamo, mi chiedi, per proporre ai nostri ragazzi questa opportunità; io credo che si possa contare sul **desiderio sempre presente nelle persone giovani di fare esperienze, che poi significa da un lato conoscere nuove realtà, dall’altro è relativo al bisogno di relazioni positive e significative**, ovvero arricchenti come sostegno nella



costruzione di personalità serene, identità forti, coscienti di sé. È necessario, educare, far emergere questo bisogno di vivere la società come espansione di relazioni, come elemento fondante della persona. Credo, inoltre, che questa occasione possa essere un’aiuto per impostare la capacità di leggere la vita di tutti i giorni come luogo della relazione con Dio: un Dio feriale che ci viene incontro nel bisogno del fratello “Perché ho avuto fame e mi avete dato da mangiare”<sup>3</sup>. Cara Ursula fare servizio civile oggi può essere davvero un’opportunità appassionante per le tue scelte e i tuoi rover; facendolo, magari, attraverso l’Associazione: dai anche un’occhiata alle prossime pubblicazioni sulla stampa associativa e da luglio anche sul sito di Pns. *Buona strada* ☀

1. Documento della Conferenza Episcopale Lombarda “Educare alla partecipazione sociopolitica” Milano, aprile 1989

2. I. Ceresa Castelli

3. Matteo 25,35



# Campi in Africa

Un'esperienza di  
solidarietà internazionale.  
Cambiare il mondo con l'educazione

**S** Se sei venuto qui per aiutarmi, stai sprecando il tuo tempo,  
ma se sei venuto perché la tua liberazione è legata alla mia,  
allora lavoriamo insieme.

(Una donna aborigena)

Credo che un'esperienza in Africa sia un'esperienza che può essere rivoluzionaria e di "liberazione" nella misura in cui riusciamo a confrontarci con i valori in cui crediamo e riusciamo a metterli in discussione. L'associazione propone un "campo d'esperienza e conoscenza" che va inserito in un percorso di preparazione e verifica molto più ampio.

È un'occasione per offrire ai ragazzi e a noi stessi la possibilità di fare della strada insieme, con orecchie capaci di ascoltare e occhi che sanno guardare lontano.

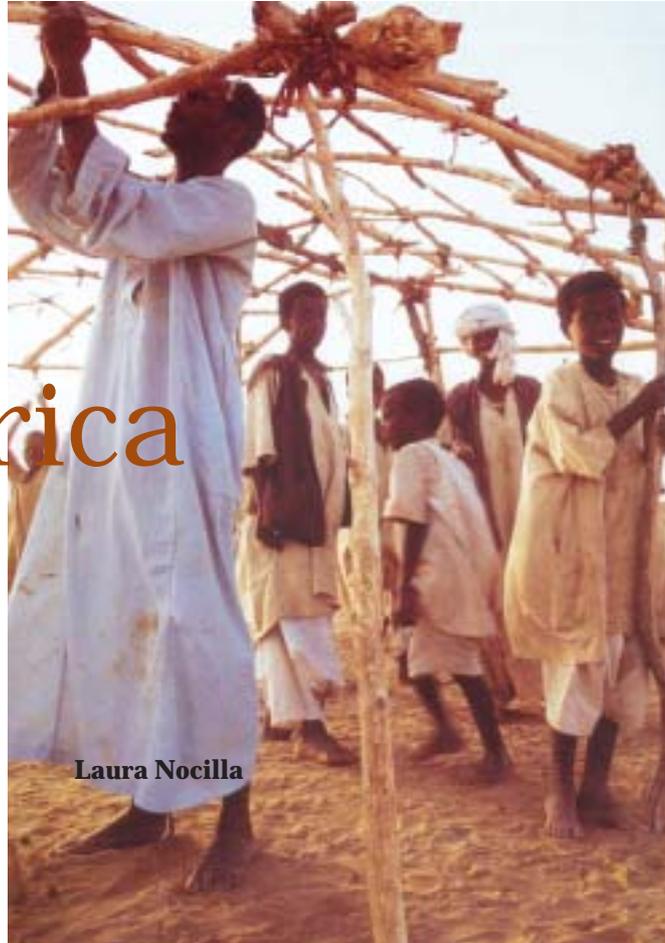
È una strada dove ognuno deve essere messo in grado di giudicare e di assumersi il peso del suo giudizio e soprattutto delle sue azioni, una strada che parta dall'esempio e dall'identificazione.

Una strada dove tutti possano esprimersi e comprendere attraverso il fare, dove ci possa essere spazio per il protagonismo dei ragazzi cercando il giusto equilibrio tra la loro curiosità, i loro desideri e la coscienza dei propri limiti.

Un'esperienza in Africa deve essere parte di un percorso educativo capace di stimolare un cambiamento di mentalità, di atteggiamenti, di comportamenti in vista della responsabilizzazione di ciascuno nella qualità della vita di tutti.

Può stimolare un intervento attivo a partire dalla presa di coscienza del legame indissolubile, dell'interdipendenza che vi è tra nord e sud del mondo, tra noi e l'altro.

È un percorso, infatti, possibile solo attraverso la **riappropriazione delle proprie appartenenze**, delle proprie identità, che sono economiche, sociali e culturali, attraverso la conoscenza e consapevolezza di sé e dell'altro, superando l'ottica del pregiudizio, sapendo ascoltare la storia dell'altro, comprendendo l'altro perché conosciamo la sua storia e la sua cultura, sapendoci interrogare sulla nostra cultura e su come questa può essere vista dagli altri. Le iniziative di edu-



Laura Nocilla

cazione interculturale devono fare largo uso, oltre che delle tecniche di animazione anche di proiezioni, di musica, di incontri con stranieri, di feste, di mostre, di dibattiti, attraverso gemellaggi con scuole di altri paesi, letture di narrativa del sud ecc.

Parlare dei problemi dello sviluppo, della divisione nord/sud, della globalizzazione significa anche parlare di altre culture, conoscere problemi e caratteristiche storiche politiche in cui esse vivono, scoprire che relazione c'è con tutto quello che ci appartiene.

Per quanto riguarda i contenuti due sono i principi fondamentali e imprescindibili: **l'interdipendenza** dei fenomeni e dei problemi e di conseguenza **l'interdisciplinarietà** necessaria per comprenderli e per tentare di risolverli. Non si può fare educazione se non si è convinti che tutti i problemi (sociali, politici, economici, ambientali, ecc.) siano strettamente collegati tra loro; non si potrà andare in Costa d'Avorio a fare animazione con i bambini di strada e parlare delle periferie povere senza parlare di abbandono delle campagne e delle foreste, di mancata riforma agraria, di indebitamento estero, di come tutto ciò abbia trasformato la struttura della società africana ecc. Bisognerà comprendere e capire come si determinano le disuguaglianze svelando quei meccanismi economici, sociali e politici che hanno come risultato un enorme, intollerabile ingiustizia, quella stessa ingiustizia che determina guerre, razzismo, distruzione ambientale. Di fronte a tutto ciò resta forse il lavoro più duro, ovvero imparare dolorosamente che la rimozione, l'indifferenza, la chiusura e la fuga non ci proteggeranno da ciò che sentiamo come minaccioso e indigeribile e che solo **l'assunzione di responsabilità** ci renderà uomini e donne capaci di progettare e costruire un mondo più giusto per tutti. 🌞

# Imparare sull'acqua a condurre la propria canoa

**A**ttaverso la traduzione metodologica nautica la progressione personale è scandita da una serie di passaggi obbligati, da superare praticamente con applicazione e competenza tecnica, mirate, via, via, sempre maggiori, sino al raggiungimento dell'autonomia, a bordo di un'imbarcazione adeguata all'uso.

Se le prime attività di esplorazione avranno stimolato l'innata curiosità dei più giovani, con il passaggio in reparto le aspettative saranno grandi e di stimolo a conseguire il primo livello di base, da cui partire con un percorso in salita, verso l'autonomia. Con il conseguimento del "Piede Marino" sottolineato dal distintivo nautico, da applicare sopra al taschino della camicia, la Guida e l'Esploratore, avranno dimostrato capacità nel nuoto e dimestichezza con l'acqua, saranno pronti a proseguire nell'impegno per conquistare le altre diverse specialità necessarie a diventare "uomo di mare" oltre che "uomo del bosco".

Già imparando bene a nuotare i ragazzi acquistano maggior fiducia in se stessi e con la pratica maturano le capacità utili ad aiutare gli altri in caso di necessità; a questo punto del cammino, non prima, possono assumersi responsabilità in acqua e collaborare ad imprese che prevedano piccole traversate. Gli obiettivi saranno sempre più ambiziosi e le capacità dei singoli permetteranno alla Squadriglia di raggiungere, volendo, la specialità nautica.

Per facilitare i ragazzi e le ragazze a concretizzare i diversi obiettivi, la nautica offre l'estrema concretezza di una tecnica che, attraverso le capacità personali specifiche, permette di visualizzare sempre le tappe di un cammino definito, dove l'acquisizione delle specialità di: Nuotatore, Modellista navale, Battelliere, Carpentiere, Guida marina, Osservatore meteo,



**Mario Lorido**  
Inc. Naz. ai Nautici

Nocchiere, Pennese, Pescatore, oltre a costituire il raggiungimento di obiettivi fissati, permette agli E/G della Squadriglia di completare l'equipaggio per essere pronti a "salpare" insieme, condividendo all'occorrenza il sapere comune.

L'attività necessariamente di gruppo, abitua i ragazzi all'ascolto, all'obbedienza e all'ordine, sull'imbarcazione c'è spazio per l'essenzialità e l'insubordinazione può rivelarsi addirittura pericolosa, i ragazzi lo imparano già vivendo con stile le prime esperienze diventando pienamente consapevoli. Si consolidano in loro i comportamenti e le scelte utili al benessere e alla sicurezza di tutti gli altri compagni di ventura.

Con il passaggio in Branca R/S prosegue il cammino di progressione attraverso il servizio; le competenze acquisite con l'esperienza precedentemente vissuta costituiscono il dono prezioso da condividere con i più piccoli, per garantire loro sostegno e sicurezza nelle attività proposte. Il Rover e la Scolta mettono a frutto le capacità marinaresche prestando servizio nelle Unità L/C ed E/G, oppure nei Centri Nautici, collaborano come tecnici durante le proposte nautiche e confermano o acquisiscono il Brevetto di Gabbiera attraverso i Corsi che il Settore Nautico organizza specificatamente per loro, affinché possano impratichirsi maggiormente e possano imparare a trasferire semplicemente le nozioni acquisite con l'esperienza vissuta. ●



**Invia per FAX, specificando nome e gruppo, a:  
Segreteria Stampa, 06/68166236 entro 15 giorni  
dall'arrivo della rivista.**

# DI' ANCHE TU LA TUA:

Cari Capi, proseguendo nel confronto offerto dallo spazio "Di' anche tu la tua", in questo numero lanciamo il tema dell'ultimo numero, il tema del Progetto Nazionale, ormai scaduto che è in via di verifica "testimoni nel tempo". Nella programmazione del Piano Redazionale 2003 ci è stato chiesto dal Comitato Centrale di fornire un aiuto per cogliere se per i capi dei diversi livelli ciò che era stato individuato come prioritario per l'Agesci è giunto alle Comunità Capi, si è sentito, è stato colto e se è ancora una priorità formativa o di orientamento o se si può dire assodato.

Vi chiediamo quindi di esprimervi su questi punti rispetto ai temi prioritari del Progetto Nazionale ormai scaduto, così da fornire elementi utili per la creazione del numero 8, ma anche per la programmazione del Progetto Nazionale futuro.

## TEMA DEL PROGETTO NAZIONALE

RISCOPIRIRE L'ORIGINALITÀ DEL  
METODO E DELLA SPIRITUALITÀ SCOUT

1) è un tema che ha effettivamente raggiunto anche la base (se ne è sentito parlare)

2) resta un tema da approfondire (sottolinea una delle opzioni)

*pochissimo/poco/abbastanza/molto/moltissimo*

e partendo dall'esperienza fatta fino qui mi piacerebbe che il prossimo PN sviluppasse questo tema:

(compilare) .....

RAFFORZARE LA CO.CA. COME LUOGO  
DI RESPONSABILITÀ EDUCATIVA

1) è un tema che ha effettivamente raggiunto anche la base (se ne è sentito parlare)

2) resta un tema da approfondire (sottolinea una delle opzioni)

*pochissimo/poco/abbastanza/molto/moltissimo*

e partendo dall'esperienza fatta fino qui mi piacerebbe che il prossimo PN sviluppasse questo tema:

(compilare) .....

RESTITUIRE QUALITÀ E LEGGEREZZA  
AL TEMPO VISSUTO TRA CAPI

1) è un tema che ha effettivamente raggiunto anche la base (se ne è sentito parlare)

2) resta un tema da approfondire (sottolinea una delle opzioni)

*pochissimo/poco/abbastanza/molto/moltissimo*

e partendo dall'esperienza fatta fino qui mi piacerebbe che il prossimo PN sviluppasse questo tema:

(compilare) .....

DIALOGARE CON LE ALTRE  
ESPERIENZE RELIGIOSE

1) è un tema che ha effettivamente raggiunto anche la base (se ne è sentito parlare)

2) resta un tema da approfondire (sottolinea una delle opzioni)

*pochissimo/poco/abbastanza/molto/moltissimo*

e partendo dall'esperienza fatta fino qui mi piacerebbe che il prossimo PN sviluppasse questo tema:

(compilare) .....

GUARDARE IL MONDO CON GLI OCCHI  
DEI BAMBINI, DEI RAGAZZI, DEI GIOVANI

1) è un tema che ha effettivamente raggiunto anche la base (se ne è sentito parlare)

2) resta un tema da approfondire (sottolinea una delle opzioni)

*pochissimo/poco/abbastanza/molto/moltissimo*

e partendo dall'esperienza fatta fino qui mi piacerebbe che il prossimo PN sviluppasse questo tema:

(compilare) .....

SOSTENERE LA CULTURA DELLA  
LEGALITÀ E CONDIVIDERE PERCORSI DI  
LIBERAZIONE DELLE NUOVE POVERTÀ

1) è un tema che ha effettivamente raggiunto anche la base (se ne è sentito parlare)

2) resta un tema da approfondire (sottolinea una delle opzioni)

*pochissimo/poco/abbastanza/molto/moltissimo*

e partendo dall'esperienza fatta fino qui mi piacerebbe che il prossimo PN sviluppasse questo tema:

(compilare) .....



# Consiglio Generale 2003

Un Consiglio generale speciale

Il Consiglio Generale del 2003 conteneva, come sempre, argomenti importanti, alcuni dei quali a sintesi di un lavoro di diversi anni e del **convegno di ottobre**; portava un sostanziale **rinovo del Comitato Centrale** con l'elezione di quattro nuovi membri al collegio; conteneva poi tutta l'aspettativa che ogni anno ogni capo ha verso il momento decisionale della nostra associazione, che è la festa del ritrovarsi e del decidere insieme. È iniziata la prima sera con la cena delle regioni: una bellissima festa, sempre nuova, di sapori così diversi, costumi, gusti, profumi; tutto portato insieme, ma ognuno unico e straordinario. È anche una rappresentazione di noi, che amiamo le nostre diversità, e ne siamo orgogliosi, e sappiamo avere però un cuore unico che batte per lo stesso servizio, lo stesso impegno, la stessa speranza.

Tuttavia crediamo che questo Consiglio Generale sarà ricordato per ciò che ne è stato il centro: **l'udienza dal Papa**. Sabato mattina tutto il Consiglio Generale si è mosso da Bracciano per andare in Vaticano dove il Papa ci avrebbe ricevuto, insieme ad altre due delegazioni, una spagnola ed una polacca. Avevamo portato alcuni doni che abbiamo consegnato al Pontefice, come immagine della nostra associazione, come offerta del nostro impegno: una Madonna, un'icona di S.Giorgio, una chitarra, uno zaino riempito con tutto ciò che l'Associazione ha elaborato in questi anni, sui ragazzi, sul metodo, sulla spiritualità, sulla formazione.

Avevamo ricevuto prima, dal Papa, nel suo discorso, parole dolci, "cari amici", e un conforto nel nostro impegno, un invito ad andare avanti "consapevoli che questa missione richiede anzitutto a loro (i capi) di essere testimoni di Gesù

Cristo e di trasmettere con l'esempio e la parola principi e valori evangelici". C'erano 300 camicie azzurre, nella Sala Nervi, di capi e capo, emozionati, dimentichi della levataccia, della voglia di un caffè, riportati dalle parole del Papa al cuore del nostro servizio: è il modo che abbiamo scelto, fra i molti possibili, per testimoniare ai fratelli più piccoli con la nostra vita, l'amore di Dio e la salvezza di Gesù Cristo. Siamo poi ritornati a Bracciano come protetti da un abbraccio, e abbiamo ripreso i lavori, le tante cose di cui parlare e su cui decidere, naturalmente con tempi un po' stretti, ma con l'impegno a fare tutto ciò che era previsto. E sono ripresi i lavori delle commissioni, il dibattito sulle mozioni, e la sera una bellissima veglia "Il dovere della scemenza", che su un altro piano ci ha però riportato alle motivazioni alte del

**Grazia Bellini e Lino Lacagnina**  
*Presidenti del Comitato Centrale*





nostro impegno civile. C'è una normalità della furbizia, del disinteresse, dell'egoismo mascherato da prudenza, del "ma ne vale la pena?" che è da sempre pronta a scoraggiare ogni sforzo di costruire legalità e giustizia, ogni impegno di cittadinanza capace di spendersi per il bene collettivo. E non solo in Sicilia, da cui è partita questa veglia in occasione del decimo anniversario delle stragi di Capaci e via D'Amelio, ma in ogni città e regione, soprattutto in ogni cuore, nei nostri cuori, quando cerchiamo di fermarli, comprimerli, perché non abbiano troppo a sognare, volere, soffrire, amare, rischiare. Invece altri cuori, dalla Sicilia, ma a tutti, propongono il dovere della scemenza, di essere ritenuti pazzi, perché serve. Serve a ricordare i testimoni, a non perdere memoria di chi si è impegnato fino alla morte, e di tutti quelli, da qualunque parte stiano, dalla parte dei "buoni", come dalla parte dei "cattivi", che da questa follia di morte sono stati travolti. Allora con tutti questi testimoni, amici, sconosciuti, rivendichiamo quella "sana follia" che solo gli

uomini e le donne "di forti ideali e di solidi contenuti riescono a trasformare in lievito per arricchire e migliorare ciò che sta attorno. Possedere questo tipo di scemenza, ci è sembrato quindi un dovere".

Fra queste due sollecitazioni ad un'appartenenza attiva, sia ecclesiale che civile si sono svolti i lavori del Consiglio Generale: **sui temi raccolti dall'area metodo, relativi al metodo, alla PPU, al riordino del Settore Nautico, al rapporto con AIC, al rapporto con la Zona; sui temi relativi all'organizzazione** a partire dalla ristrutturazione della base di Bracciano, sulla relazione del Comitato Centrale, sul recepire le raccomandazioni della conferenza Mondiale dello Scouting alla difesa dei diritti dei bambini, e sul farsi portavoce, nel nostro paese, dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza richiedendo politiche giovanili; **sulla formazione dei capi di branca RS; sull'articolo 10 dello Statuto, sulle Linee guida.**

Questi i temi su cui il Consiglio Generale ha espresso mozioni relative ad iniziative da prendere o pensieri e riflessioni da far circolare.

Abbiamo raccolto la conferma alle Linee espresse nella relazione del

Comitato Centrale in quelle mozioni che con chiarezza hanno definito orientamenti da seguire e reti da costruire, sia nel movimento scout e guide che nel nostro paese, reti educative non solo a livello nazionale ma anche a livello regionale e locale.

Ci sono state anche, su temi importanti, molte proposte di commissioni che lavorino su questi temi: anche se hanno mandati diversi e quindi lavoreranno con tempi e modi diversi, non possiamo non notare con qualche preoccupazione questa abbondanza di commissioni. Ci sembra possano essere appesantimenti in contrasto con la richiesta di leggerezza più volte ripetuta in questo Consiglio Generale. Ci sembra anche che rischino di sovrapporsi a quei meccanismi di costruzione del pensiero collettivo da cui nascono le decisioni, che la nostra associazione si è data. Ci auguriamo che non ottengano l'effetto di sminuire i passaggi intermedi, Zona, Regione, incaricati, ecc. che danno un contributo rilevante alla definizione di proposte. Pensiamo che sia necessario avviare una riflessione su tutte le strutture dell'Associazione, il loro funzionamento e il modo in cui aiutano a far maturare collettivamente le decisioni: ci sembra importante valorizzare il contri-





buto di ogni livello in questo percorso che ha molti gradi intermedi, senza sovrapposizioni né sbilanciamenti. Ci auguriamo che questo cammino possa essere ricco di molti contributi.

**Abbiamo salutato i membri del Comitato Centrale che concludevano il loro servizio: Stefano, Fabio, Rosa e Daniela.** Con qualche malinconia e molti ringraziamenti: per la loro generosità e saggezza, per il loro lavoro e per il clima fraterno che hanno contribuito a creare in Comitato Centrale, per aver saputo discutere e trovare l'accordo. Questa eredità, che ci è preziosa perché l'abbiamo desiderata e cercata, è lo spirito con cui accogliamo i nuovi eletti : Sandro, Manuela, Maria e Stefano che ha accettato un nuovo mandato.

In questi giorni in cui scriviamo, abbiamo appena ricevuto, come accade da alcuni anni, l'invito a partecipare al Quirinale al ricevimento per la festa della Repubblica, da parte del Capo dello Stato. È un grande onore e per noi un riconoscimento del servizio che tanti capi e capo svolgono nel nostro paese. Andremo a questo ricevimento, a questa festa, portando con noi la nostra associazione, il servizio prezioso che svolge, per il nostro paese perché un giorno abbiamo promesso : “ Con l'aiuto di Dio , prometto sul mio onore.....”

### I nuovi eletti al Comitato Centrale

È stato rieletto Stefano Pescatore, Responsabile della Formazione Capi nello scorso triennio assieme a Daniela.

### Manuela Maria Benni

Nata in Ancona nel 1954, vivo da molti anni a Falconara (Ancona) e dal 1975 sono sposata con Enrico, ho tre figli tutti in Agesci. Laureata in filosofia, ho sempre inse-



gnato nelle scuole superiori, prima religione, quindi italiano e storia e attualmente sono docente di sostegno.

La mia avventura scout è iniziata nel 1965 quando mi sono iscritta ad un gruppo AGI di recente costituzione a Civitavecchia, quindi, essendoci la mia famiglia trasferita a Falconara, ho proseguito la mia attività con il gruppo di questa città. Ho vissuto attivamente tutti i momenti importanti dell'unificazione e quindi dopo il 1974 ho proseguito il mio cammino in Agesci. Attualmente faccio parte del gruppo Falconara 3.

Sono stata capogruppo e animatore di comunità capi, capo reparto, capo clan/ fuoco, maestra dei novizi ed infine in branco dove ho sempre ricoperto il ruolo di Raksha, consigliere regionale, responsabile regionale; responsabile di zona e attualmente faccio parte del comitato di zona.

In formazione capi, in regione, ho prestatato servizio in qualità di capo campo ad una route di orientamento, tre campi per adulti di provenienza extra-associativa, a livello nazionale ho partecipato in qualità di assistant a due campi interbranca sperimentali ed in qualità di capo campo ad un campo interbranca. Per un breve periodo ho fatto parte della pattuglia nazionale formazione capi. Per il settore internazionale, ho partecipato a Gabbiano Azzurro nell'ambito delle attività gestite dalla regione

Marche, con particolare riguardo alla accoglienza di ragazzini croati nelle famiglie e nei campi scout. A Manuela è stato affidato l'incarico di **Responsabile Nazionale al Metodo ed Interventi Educativi.**

### Sandro Repaci

Ho 45 anni, sono sposato ed ho due bambine. Faccio il medico, dividendomi fra due lavori part-time: il medico di famiglia e il medico funzionario di una ASL, dove mi occupo in particolare di programmazione sanitaria e di organizzazione dei servizi sanitari territoriali.





Ho fatto la mia Promessa da lupetto nel 1968, anno di nascita del mio Gruppo, lo stesso del quale faccio parte oramai ininterrottamente da 35 anni. Sono diventato Capo proprio nel periodo in cui l'Agesci muoveva i suoi primi passi.

Ho fatto servizio come Capo Unità in tutte le branche, a più riprese, e sono stato per molti anni Capo Gruppo. Non ho mai lasciato il servizio attivo. Negli ultimi anni sono stato Capo Clan, Maestro dei Novizi, Akela. Attualmente sono Capo Reparto.

La mia prima esperienza di quadro risale al 1982, quando sono stato eletto Incaricato alla Stampa della Regione Calabria. Ho fatto parte successivamente della Pattuglia Regionale R/S e per conto della Branca ho curato il primo numero di "Strade del Meridione" che ancora oggi è la rivista dei Capi Calabresi. Mi sono occupato, e mi occupo tutt'ora, di un lavoro di documentazione sullo scautismo calabrese. Sono stato Responsabile

della mia Zona, e Responsabile Regionale della Calabria. Sono stato animatore di due Commissioni nei Consigli Generali 1997 e 1998. Sono stato Capo campo di alcuni CFM e dal 1998 ho fatto parte della staff di un CFA R/S. Sono Capo Campo Nazionale dal 2000. Dal maggio 1999 al settembre 2002 ho ricoperto il ruolo di Incaricato Nazionale al Settore Specializzazioni, esperienza che mi ha aiutato a crescere come persona e come quadro.

A Sandro è stato affidato l'incarico di **Responsabile Nazionale al Metodo ed Interventi Educativi.**

#### Maria Baldo

Sono nata e abito a San Donà di Piave, un paese vicino Venezia e Treviso. Ho una bella famiglia composta da Gianni e da due figli, Alessandra e Giacomo, di 17 e 13 anni. Tutti insieme condividiamo l'avventura dello scautismo. Di professione sono fisioterapista. Sono entrata in Agesci a 17 anni, in Clan. Nella mia vita di capo ho svolto servizio in tutte le branche, sono tuttora capogruppo in un gruppo del mio paese, il S. Donà 4.

Ho alternato il servizio in gruppo ad altri incarichi associativi, soprattutto a livello regionale, dapprima come consigliere generale, poi come Incaricata di Formazione Capi ed infine come Responsabile Regionale. Ho avuto così l'opportunità di conoscere ed apprezzare realtà diverse dalla mia, e nel ricoprire il ruolo di quadro associativo le cose che più mi sono piaciute sono state l'incontro e la collaborazione con persone nuove, diverse, ricche, disponibili al gioco di squadra. Questa esperienza di incontri belli e appassionanti mi spinge oggi a raccogliere l'invito a rimettermi in gioco in un ruolo nuovo. Sono tuttora capo campo di CFA e del campo per capi-gruppo nella mia regione.

A Maria è stato affidato l'incarico di **Responsabile Nazionale alla Formazione Capi.**

**Salutiamo con affetto Fabio Scanu e Rosa Calò che hanno terminato l'incarico di IMIE centrali e Daniela Ferrara che ha terminato l'incarico di Responsabile Nazionale alla Formazione Capi.** 🍷





# Messaggio del Santo Padre al Consiglio Generale Agesci in **udienza** in Sala Nervi

**Sabato 26 aprile 2003**

Carissimi Fratelli e Sorelle!

È per me motivo di gioia ricevere tutti voi, che provenite dall'Italia, dalla Spagna e dalla Polonia. Vi ringrazio per la visita e vi saluto con affetto.

Saluto in primo luogo i Presidenti, il Consiglio generale, gli assistenti ecclesiastici, i vari capi e i responsabili dell'Associazione Guide e Scout Cattolici Italiani (AGESCI). Carissimi, non è la prima volta che ho modo di incontrare la vostra benemerita Associazione e ho sempre ammirato l'entusiasmo giovanile che la contraddistingue, nonché il suo ardente desiderio di seguire fedelmente il Vangelo.

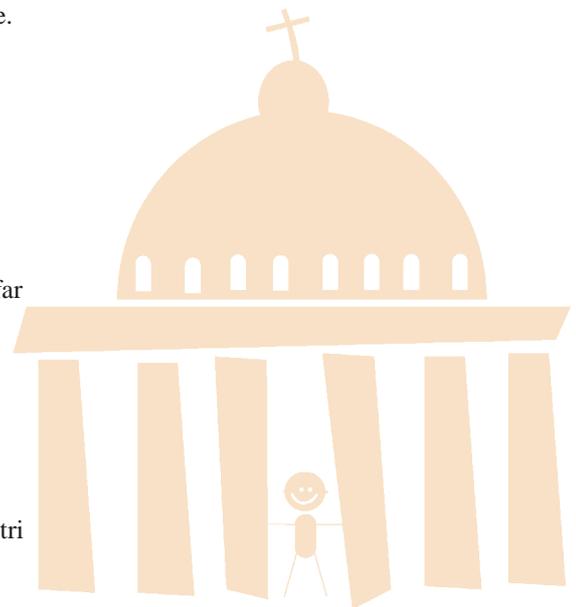
Lo scoutismo è nato come cammino educativo con un proprio metodo che affascina bambini, adolescenti, giovani e fornisce agli adulti opportunità concrete per diventare educatori.

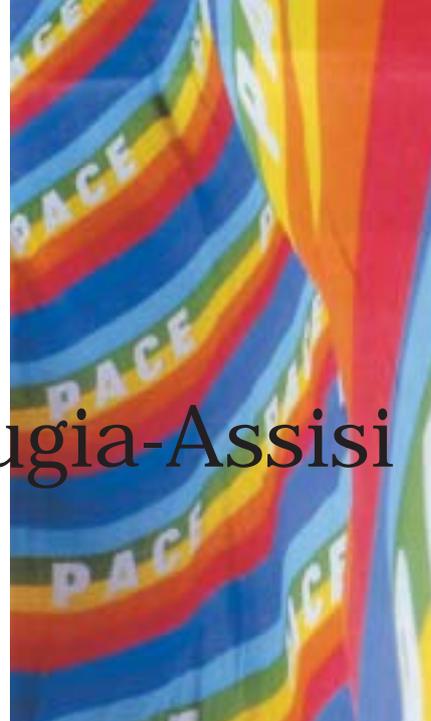
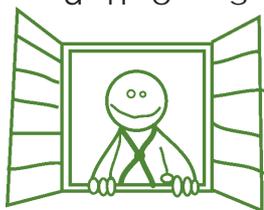
La Chiesa guarda alla vostra Associazione con tanta speranza, perché è consapevole che è necessario offrire alle nuove generazioni l'opportunità di fare esperienza personale di Cristo. Gli adulti chiamati ad occuparsi della gioventù scoutistica siano consapevoli che questa missione chiede anzitutto a loro di essere testimoni di Gesù Cristo e di trasmettere con l'esempio e la parola principi e valori evangelici. Occorre perciò che siano uomini e donne saldi nei principi dello scoutismo cattolico e, al tempo stesso, attivamente partecipi alla vita delle comunità ecclesiali e civili. Fedeli al vostro carisma, cari amici, potrete porvi in un

rapporto dinamico e costruttivo con le molteplici aggregazioni laicali, che arricchiscono la comunità ecclesiale. Potrete cooperare attivamente con esse per costruire una società rinnovata, dove regni la pace, fondata sulla giustizia, la libertà, la verità e l'amore. A questi "pilastri" fa riferimento il beato mio Predecessore Giovanni XXIII nell'Enciclica *Pacem in terris*, fondamentale testo che il vostro Consiglio Generale ha scelto quest'anno come preziosa traccia di riflessione.

Vorrei concludere esortandovi a non far mancare all'affascinante attività scoutistica il quotidiano nutrimento dell'ascolto della Parola di Dio, della preghiera e di un'intensa vita sacramentale.

Sono queste le condizioni favorevoli per fare dell'esistenza un dono agli altri e un itinerario sicuro verso la santità.





# Marcia per la Pace Perugia-Assisi

## 5<sup>a</sup> Assemblea dell'Onu dei Popoli

La Tavola della Pace  
promuove  
una grande campagna  
per un'Europa di pace  
La 5<sup>a</sup> Assemblea  
dell'Onu dei Popoli -  
La prima grande  
audizione mondiale  
sull'Europa -  
Una nuova edizione  
della Marcia per la pace  
Perugia-Assisi  
(4/12 ottobre 2003)

L'Europa è impegnata in un grande processo di crescita, di "ricomposizione storica" e di ridefinizione delle sue istituzioni, regole di funzionamento e del suo ruolo nel mondo. Si concluderà la Convenzione Europea e il processo di definizione della Costituzione Europea. Dal 2004 dieci nuovi Paesi entreranno a far parte dell'Unione Europea e, infine, ci saranno le elezioni del Parlamento Europeo.

L'esito di questo processo, che resta carico di molte incognite, avrà un forte impatto non solo sulla nostra vita di cittadini europei (com'è stato per l'Euro), ma anche sul mondo intero.

Una campagna "per un'Europa di pace"  
Per questo motivo la Tavola della Pace ha deciso di promuovere una vasta attività di coinvolgimento dei cittadini e,

in particolar modo dei giovani, per costruire "dal basso" un'Europa che si metta al servizio della pace, della giustizia e della democrazia nel mondo.

### Una proposta per la Costituzione europea

La Tavola della Pace ha da tempo lanciato una **raccolta di firme** per far sì che nella **Costituzione Europea** in discussione si affermi, come nell'articolo 11 della Costituzione Italiana, che: **"L'Europa ripudia la guerra** come mezzo di risoluzione delle controversie internazionali e riconosce nella pace un diritto fondamentale delle persone e dei popoli. L'Europa contribuisce alla costruzione di un ordine internazionale pacifico e democratico; a tale scopo promuove e favorisce il rafforzamento e la democratizzazione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite e lo sviluppo della cooperazione internazionale."

### Una nuova Marcia per la pace Perugia-Assisi

La mobilitazione della società civile "per un'Europa di pace" culminerà **domenica 12 ottobre 2003** in una nuova edizione della storica **Marcia Perugia-Assisi**, nel mezzo del semestre di presidenza italiana dell'Unione Europea, a soli tre giorni dall'apertura della Conferenza intergovernativa sulla Costituzione europea.

### La prima grande Audizione mondiale sull'Europa

La Marcia sarà preceduta da una grande **"Audizione mondiale" sull'Europa e il suo ruolo nel mondo**. Oltre duecento selezionati rappresen-

tanti della società civile mondiale, delle istituzioni locali, di Parlamenti e istituzioni internazionali di oltre cento paesi di tutto il mondo saranno chiamati a presentare la propria visione dell'Europa. Centinaia di manifestazioni, dibattiti e incontri si svolgeranno in tutta Italia.

Il futuro dell'Europa non è solo un problema degli europei. **È tempo che l'Europa riconosca le proprie responsabilità nei confronti del mondo che la circonda**. Per questo è necessario che il cantiere dell'Europa si apra all'ascolto di coloro che abitano il resto del pianeta, delle loro domande di giustizia e di cooperazione, di pace e di libertà. L'obiettivo è discutere e avanzare proposte politiche concrete per la costruzione di un'Europa dei cittadini, aperta e responsabile, solidale.

La 5<sup>a</sup> Assemblea dell'Onu dei Popoli "L'Audizione", che ha avuto inizio nel Terzo Forum Sociale Mondiale di Porto Alegre (gennaio 2003), sarà organizzata nell'ambito della **"5a Assemblea dell'Onu dei Popoli" (4-12 ottobre 2003)**: una grande assemblea della società civile mondiale che si ripete dal 1995 a Perugia.

Per ulteriori informazioni chiamaci alla Tavola della Pace  
email: [stampa@perlapace.it](mailto:stampa@perlapace.it) - tel. 075/5736890 - fax 075/5739337  
[www.tavoladellapace.it](http://www.tavoladellapace.it) - via della Viola 1 (06100) Perugia



### Campo di Catechesi biblica

**Obiettivi:** Bibbia e metodo scout, un binomio inscindibile per l'educare alla fede in Agesci.

Ci metteremo, come diceva B.-P., a leggere, vivere e celebrare la natura e la Bibbia all'ascolto della Parola, quella Parola di Dio che in esse si rivela e si nasconde. E cercheremo le origini della spiritualità scout approfondendo l'incontro tra scoutismo e Vangelo, alla scoperta del nostro prezioso e originale modo di essere cristiani!

**Strumenti:** Strada, veglie, laboratori, gioco, esperienze tipiche di spiritualità delle branche.

**Staff:** S. De Cianni, F. Chiulli, F. Pizzetti, L. Marzonia

**Bibliista:** p. Stefano Bittasi s.j.  
**Data:** 5-8 dicembre 2003

**Luogo:** Convento S. Agnese - M. Pulciano (SI)

**Iscrizioni e informazioni:** presso la Segreteria Centrale tel. 06681661

**e-mail:** Segrfoca@agesci.it

### Eventi per ragazzi

**"Strada/natura/avventura sulla neve"** per R/S dal 12 al 15 Febbraio 2004 Parco Nazionale Foreste Casentinesi.

**Per informazioni:** Segreteria Centrale Agesci Giovanni Pittino 0668.166.219 eventiragazzi@agesci.it fax 0668.166.236

## Bando per un Concorso fotografico nazionale

# "Momenti di vita scout"

Le EDIZIONI SCOUT AGESCI/NUOVA FIORDALISO, con la collaborazione del Comitato editoriale e del Settore Editoria Periodica dell'AGESCI, promuovono un concorso fotografico nazionale sulla vita scout. Le foto dovranno riprendere attività scout con le persone ritratte con l'uniforme regolamentare oppure, in casi particolari (espressione, lavoro, attività sportive, ecc), dovrà comunque risultare evidente l'appartenenza scout. Le migliori opere saranno utilizzate per illustrare le riviste periodiche dell'AGESCI, il calendario annuale, i libri e altre pubblicazioni delle Edizioni/Scout Nuova Fiordaliso.

### Regolamento

1. Il concorso è riservato a tutti i soci dell'AGESCI, ed ogni autore potrà partecipare con un massimo di quattro opere. I concorrenti saranno divisi nelle seguenti tre categorie: under 16, under 21, capi, aiuti e assistenti ecclesiastici.
2. Le opere dovranno pervenire entro e non oltre il 31 Gennaio 2004 al seguente indirizzo Nuova Fiordaliso, Piazza P.Paoli 18, 00186 Roma, unitamente alla scheda di partecipazione debitamente compilata e firmata.
3. Le opere, a colori o in bianco e nero, dovranno avere un formato non inferiore al 18x24.
4. Nel retro di ogni opera, su una etichetta adesiva, dovrà essere indicato: titolo dell'opera, luogo e data di realizzazione, numero progressivo delle opere inviate al concorso, nome e cognome, residenza, telefono, la Branca di appartenenza e il ruolo ricoperto.
5. Tutte le opere inviate non saranno restituite e resteranno a disposizione della Società Nuova Fiordaliso per essere utilizzate nelle proprie pubblicazioni, con l'impegno di citare sempre l'autore.
6. Le opere saranno giudicate da un'apposita giuria il cui giudizio è inappellabile; l'accettazione al concorso implica l'accettazione del presente regolamento.
7. Verranno assegnati tre premi per ogni categoria di partecipanti, consistenti in buoni d'acquisto presso le Rivendite Ufficiali Scout, rispettivamente per un valore di euro 200, 150 e 100. Saranno inoltre assegnati cinque premi speciali, corrispondenti al valore di euro 150 ciascuno, alle opere riguardanti i seguenti temi: campismo e vita all'aperto, gioco, espressione, spiritualità, elaborazioni digitali, per un totale di 14 premi.
8. Le foto premiate saranno pubblicate sulla stampa associativa.

### Scheda di iscrizione al concorso fotografico "MOMENTI DI VITA SCOUT"

da inviare insieme alle opere al seguente indirizzo: Nuova Fiordaliso, Piazza P.Paoli 18, 00186 Roma

Cognome..... Titolo delle opere inviate

Nome ..... 1. ....

Data di nascita ..... 2. ....

Indirizzo..... 3. ....

Città-Località..... 4. ....

Gruppo scout di appartenenza.....

nella Branca L/C E/G R/S Data .....

Capo Aiuto Ass. Eccl.

Categoria

1 (under 16) 2 (under 21) 3 (capo, aiuto, ass. eccl.) Firma.....



# EUROPE

La pace è una promessa da mantenere! Ti aspettiamo alla **MARCIA PER LA PACE**

Perugia-Assisi  
**12 Ottobre 2003**

5ª Assemblée dell'Onu dei Popoli  
Perugia, 4-12 ottobre  
"Europa per la pace"

per informazioni:  
pns@umbria.agesci.it  
<http://www.umbriascout.org/pns.html>

info@tavoladellapace.it  
<http://www.tavoladellapace.it>  
0755736890

## Gravina di Catania

*all'Agesci una palazzina confiscata alla mafia*

Nel 1991 venne sequestrata ad un esponente di spicco del clan mafioso Santapaola e successivamente confiscata dallo Stato; adesso una palazzina a due piani di via Fratelli Bandiera nel quartiere di Fasano, comune di Gravina di Catania, ospiterà i locali della segreteria regionale dell'associazione scout Agesci, un centro documentazione dati, una biblioteca e diverse sale destinate ad attività educative promosse dall'associazione.

Quello di Gravina di Catania è il

secondo bene sottratto alla criminalità mafiosa e consegnato all'Agesci che, da quasi 10 anni, gestisce un ampio terreno coltivato a giardino, il "Fondo Micciulla", nel quartiere periferico di Altarello di Baida a Palermo. Nell'arco di questi anni gli scout hanno "aperto" il terreno anche ai ragazzi del quartiere, offrendo la possibilità di effettuare attività sportive e di socializzazione.

**Settore stampa regione Sicilia**

## Grazie

Vorrei solo ringraziare chi ha scritto soprattutto i primi tre articoli dell'ultimo numero di Proposta Educativa (IV); per "il capo Truman Show" ho riso 15 minuti di fila, forse per non piangere di fronte alla descrizione realistica di una vita da capo che a volte sembra che nessuno possa comprendere... un "grazie" fa sempre bene.

**Orsa insicura**

## Strutture

L'ultimo numero (IV) della rivista è riuscito a cogliere "il" malessere presente nell'Associazione. Una serie di articoli hanno messo a nudo le difficoltà in cui si trova ad operare "mediamente" un capo medio dell'Agesci. Ho aderito all'associazione da poco tempo (3 anni), da adulto. Nonostante tutto ho avuto modo di vivere buona parte delle esperienze raccontate in "proposta educativa". La semplice conclusione alla quale sono pervenuto è che la struttura organizzativa è aliena rispetto al naturale "sentire" del capo medio.

Buona Strada.

**Sergio Rizzuti, Cosenza 2**

## Replica a Diego

*capo medio di Brescia*

Come Responsabile di Zona della Zona AGESCI di Brescia mi sento in dovere di replicare a Diego... capo medio di Brescia per quanto scritto alle pagine 9 e 10 di P.E. IV/2003. Posso essere d'accordo con Diego (che, tra l'altro, è stato quadro in Zona fino a pochi mesi fa) che gran parte dei problemi che espone sono reali a che probabilmente tutte le Zone AGESCI d'Italia ne soffrono più o meno in parte (Brescia compresa).

È altrettanto vero che firmandosi Diego ... di Brescia e non indicando ne all'inizio ne alla fine del suo scritto se le sue critiche erano generiche e riferite a tutta l'associazione o meno ha indotto il lettore a percepire che tutti questi problemi sono fortemente presenti nella Zona di cui sono Responsabile da quasi sei anni. Trovo che lasciare aperto questo dubbio si quanto meno ingeneroso (per non dire offensivo) verso tutti coloro che con sacrificio e molto impegno hanno collaborato



con me al servizio della Zona. I fatti, gli eventi realizzati, i documenti elaborati, l'apprezzamento ricevuto sia dai capi che da fuori associazione stanno a dimostrare che la Zona ha fatto un buon cammino in questi anni, e come abbia saputo creare una fitta rete di rapporti con tante realtà ed abbia dato a tutti coloro che hanno voluto approfittare delle occasioni concrete per crescere come educatori scout. Non mi dilungo di più, una semplice visita al nostro sito Internet di Zona (che è anche la nostra memoria storica), un'occhiata al bollettino di Zona che ogni settimana da cinque anni inviamo a oltre cento capi saranno più eloquenti di qualsiasi altra replica.

**Guido Maccabiani**

*Responsabile di Zona  
Agesci a Brescia*

## Immaginetta rigida

Caro Matteo, sono Oreste sono in associazione dal 1956 e non posso non rispondere alla tua apparsa sul n° di P.E. del 19 maggio u.s.. Forse l'immagine alla quale ti riferisci è troppo "spiritata" ma il saluto scout è quello tramandatoci dal nostro caro e amatissimo "vecchietto B.P."; i riferimenti ai quali ti riferisci facevano il saluto con il braccio teso in avanti. Cerchiamo di non estremizzare le cose, nei periodo che sono stato capo unità ho sempre insegnato che il saluto si fa con il braccio piegato a 90° all'altezza della spalla (così dicono "i sacri testi") poi con il tempo si è presa in generale l'abitudine di portare la mano con il saluto alla fronte anche in assenza di



L'indirizzo telematico è [pe@agesci.it](mailto: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 educative 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.

copricapo. Io quando faccio il saluto alzo il braccio fiero di me stesso pensando di appartenere ad una grande associazione che educa dei ragazzi che ci sono stati affidati senza fare troppe elucubrazioni mentali ma educandoli secondo gli insegnamenti di B.P. Scusa ma io la penso così; ti auguro un buon lavoro e buona strada.

**Oreste Balvetti**  
RM 91

## La foto dello scandalo

Cara redazione di PE, vi scrivo per esprimervi la mia solidarietà a fronte delle reazioni provocate dal numero di febbraio 2003 e, in particolare, dalla famigerata fotografia che ritrae uno scout assieme ad un pacchetto di sigarette. Fermo restando che ognuno ha il diritto di dire la sua, alcune delle critiche che ho letto mi sembrano poco motivate. Il problema nell'associazione esiste, e non si risolve nascondendo la testa sotto terra. Inoltre, PE è una rivista per educatori, cui si richiede un livello di maturità ed autonomia tale da non fiondarsi a comprare le sigarette solo perché condizionati dal "cattivo esempio" – ammesso che possa definirsi tale – dato da una foto (tra l'altro, posta accanto ad un articolo che

non mi sembrava incitare al tabagismo). Dunque, dov'è il problema? Credo che, su questo argomento, noi Capi dovremmo impegnarci un po' di più nell'ascolto e nel confronto. Buon sentiero

**Guglielmo Calcerano**  
Caporeparto Roma 104

## Bacco, tabacco e venere 2

Ho letto attentamente le tre lettere nel box giallo del numero di maggio e, escludendo la terza, mi sono sembrate semplicemente banali.

Mi spiego meglio, se ci mettiamo a questionare su delle fotografie, o a cercare tra le righe cose che non esistono, significa che siamo messi proprio male ragazzi miei!



Ma che male può fare la foto di un rover con un pacchetto di sigarette posate sul petto? Quale pessimo messaggio indiretto può dare ad un capo educatore (perché è a lui che è rivolto l'articolo) che dovrebbe aver maturato da mo le sue scelte sia di scout che di uomo/donna. Non credo che un nostro capo si metta a fumare leggendo quell'articolo o vedendo quella foto e non credo che neppure chi fuma possa convertirsi all'astinenza e, se proprio volete che ve lo dica, non credo neanche che debba farlo. Dobbiamo accettare gli sbagli altrui con cuore sereno e a fare nostre le critiche per crescere insieme, l'unico in grado di giudicarci veramente è Nostro Signore che, come ricordatoci dalla redazione, ci chiederà conto di quanti avremo aiutato, di come avremo aperto il nostro cuore al prossimo senza attenderci nulla in cambio di come avremo servito nella nostra vita e non di quanto siamo potuti essere deboli in certe circostanze (lui sa benissimo quanti possiamo essere fragili di volontà). Buona Strada

**Marco Paglieri**  
Ge49°

## 25 Anni

Cara redazione di PE, felice di poter corrispondere con voi, lo sono ancor di più

nell'annunciare a tutti che quest'anno il Gruppo Scout Fagnano 1° "Caloria" (CS), compie 25 anni di storia. La nostra gioia è grande e la soddisfazione per aver raggiunto un quarto di secolo è per noi motivo di orgoglio, poiché tutto ciò si traduce in una valida esperienza che ora usiamo come educatori di altri scout, come padri e madri consapevoli, come cittadini capaci di "lasciare il mondo un po' migliore di come l'abbiamo trovato". Abbiamo capito che c'è ancora tanto da fare e che è necessario non sentirsi mai arrivati, poiché ciò significherebbe perdere la semplicità ed il coraggio che stanno alla base della nostra proposta educativa.

**Angelo Gallo**  
Fagnano 1°

## 29 novembre 2003

Convegno Agesci Regione Lazio

### "I minori a disagio per il comportamento di adulti"

Il Consiglio della Regione Lazio invita per sabato 29 novembre 2003 capi e quadri associativi e rappresentanti di enti e istituzioni nazionali e locali, associazioni e organizzazioni rivolte a ragazzi, a una riflessione e un confronto. Entro il mese di luglio verrà elaborata e diffusa una tesi basata sulle esperienze della regione Lazio Agesci. Durante il convegno si chiederà agli invitati di commentare e rispondere alle questioni sollevate.

Pattuglia organizzativa:  
Regione Lazio  
[segreg@lazio.agesci.it](mailto:segreg@lazio.agesci.it)



# CALENDARIO 2004

Per la promozione dell'immagine associativa e come impresa di autofinanziamento.

## TEMA

Il messaggio portante del calendario del 2004 **"il coraggio di esserci"** ha l'obiettivo di sottolineare la significativa presenza dell'Agesci nel contesto socio-educativo del nostro Paese.

L'ispirazione ci è venuta dal tema dell'incontro **"Fatti di Coraggio"** che ha ricordato ad Argenta (FE), nel mese di maggio 2003, il martirio di don Giovanni Minzoni, assistente scout, assassinato dai fascisti, incontro che ha destato particolare interesse e partecipazione nei circa 2000 rover e scolie presenti al Capitolo regionale dell'Emilia Romagna.

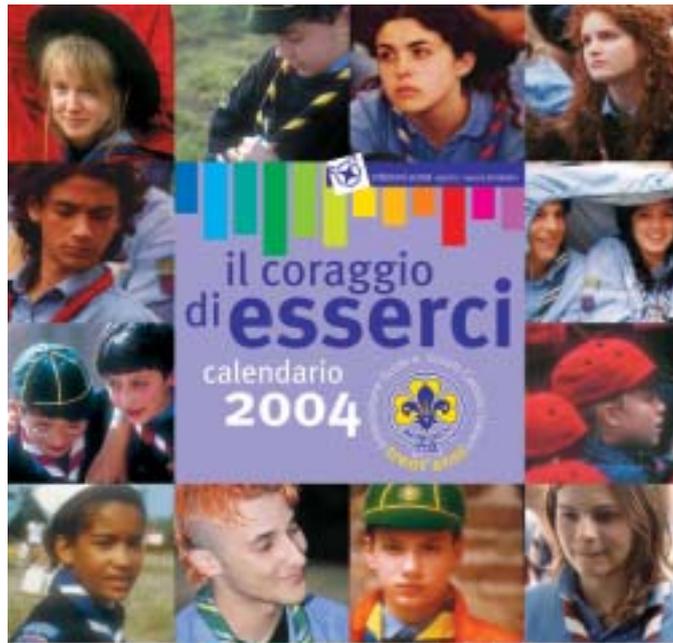
## IMMAGINI

Nella scelta delle immagini, abbiamo ritenuto opportuno proporre **12 ritratti fotografici**, particolarmente significativi nella loro semplicità, rappresentativi dei nostri giovani associati delle diverse Branche, invece delle tradizionali scene di attività, per sottolineare non tanto il "nostro fare" quanto "il nostro essere", e illustrare tramite i volti l'importanza dell'impegno personale di ciascuno e presentare, utilizzando una semplice metafora, il **"Volto" della nostra Associazione**.

## ALTRI MESSAGGI

Oltre a questo messaggio principale il calendario ne contiene altri:

- nella copertina, con un apposito logo, viene ricordato il **Trentennale di fondazione dell'AGESCI (1974-2004)** in modo che sia possibile dare al titolo anche questo significato: "il coraggio di esserci, come associazione, da trent'anni";
- i colori utilizzati nelle pagine dei mesi riprendono quelli



## CARATTERISTICHE TECNICHE

- formato cm 29x31
- 2 punti metallici + foro per appendere
- 24 pagine + copertina a tre ante con zigrinatura per strappo. Suddivisione dello spazio in parti uguali tra illustrazione e mese con grande visibilità dell'immagine, ampio spazio ai giorni e in più nella pagina di ogni mese riportati in modo essenziale il mese precedente e quello successivo.
- stampa a 4 colori
- carta eco: patinata calandrata senza legno
- confezione: cellophanatura con inserto Agescout e in più un poster illustrato a colori contenente il calendario di tutto l'anno, ricavato dalla terza ante di copertina.
- tutti gli indirizzi delle sedi regionali e delle Rivendite scout

dell'arcobaleno, con un preciso riferimento alla Bandiera della Pace ed ai valori che essa rappresenta anche per la nostra Associazione;

- il **POSTER** allegato al calendario, con la presenza completa di tutti i colori dell'arcobaleno, rende più esplicito questo messaggio di pace, mentre il tema portante si arricchisce ulteriormente di contenuti con la frase **"il coraggio di esserci insieme"**, rappresentata simbolicamente da una catena di mani che si stringono;
- ogni mese una breve frase di B.-P. sottolinea alcuni temi forti legati al messaggio principale del calendario.

Il calendario è prodotto dalle Edizioni scout Agesci/Nuova Fiordaliso e distribuito tramite le Rivendite Ufficiali Scout. Affrettatevi a prenotare presso la vostra cooperativa.

Grande concorso per i Gruppi che si impegneranno maggiormente nella diffusione del calendario 2004: in premio buoni acquisto per tende ed attrezzature da campo presso gli Scout shop.

## VALORE AGGIUNTO

### "Due calendari in uno"

Allegato al calendario, ripiegato nell'ultima pagina di copertina, si trova **un calendario di tutto l'anno**, con le immagini descritte precedentemente, che può essere staccato e utilizzato come poster, per la camera da letto, lo studio o la sede scout.

Vittorio Pranzini

Incaricato del Comitato Editoriale Agesci



**L'11 gennaio 2003 sono stati nominati capo:**

1	Antonini Emilia	Tradate 1
2	Bagala Anna	Palmi 3
3	Barboni Lorenzo	Rovigo 1
4	Baroni Antonio	Fabriano 2
5	Barresi Giuseppe	Campo Calabro 1
6	Basso Edmondo Emilio	Carlentini 1
7	Battistini Mitia	Ascoli Piceno 1
8	Becciu Felicina	Villasor 1
9	Bindoni Luca	Venezia 4
10	Boi Rita	Quartu 2
11	Bonanomi Sara	Tradate 1
12	Caso Giovanni	Grotammare 2
13	Chittarini Leonardo	Ascoli Piceno 1
14	Ciferri Davide	Roma 26
16	D'Aurizio Marco Mario	Jesi 4
15	Dall'Armi Ermenegildo	Susegana 1
17	Di Benedetto Mauro	Ascoli Piceno 4
18	Fasolo Manuel	Campalto 1
19	Formentello Marco	Venezia 4
20	Giannini Barbara	Falconara 1
21	Liboni Federico	Verona 9
22	Lucente Stella	L'Aquila 3
23	Marconcini Giordano	S.Giovanni Lupatoto 1
24	Martini Irene	Mestre 1
25	Massa Daniele	Acquaviva Picena 1
26	Massa Edoardo	Genova 60
27	Mazzocchi Tiziana	Ascoli Piceno 1
28	Meloni Aldo	Sassari 3
29	Menichelli Cristiana	Osimo 2
30	Messaggeri Marcello	Ascoli Piceno 1
31	Mimmotti Stella Maria	Jesi 2
32	Nardo Elisabetta	Motta di Livenza 1
33	Nucci Marina	Grotammare 2
34	Pastorini Maria Cristina	Jesi 2
35	Pojer Alessandro	Santorso 1
36	Quartaroli Alessio	Ascoli Piceno 1
37	Raspa Bernardo	Sant'Antioco 1
38	Sancassani Matteo	Verona 6
39	Sbrescia Valentina	Cagliari 9
40	Scaccabarozzi Mila	Lecco 2
41	Sossai Giuseppe	Susegana 1
42	Tofani Loredana	Ascoli Piceno 4
43	Turcato Nicola	San Martino di Lupari 1
44	Vannicola Valeria	Ascoli Piceno 1
45	Verdini Saverio	Ancona 6
46	Verrocchio Luciana	Ascoli Piceno 4
47	Vuolo Catello Renato	Porto Recanati 1
48	Zanardello Nereo	Nove 1
49	Zignoli Elena	Verona 6
50	Ziliani Claudia	Parma 8
51	Zuppini Marco	San Martino B. A. 1

**Il 7 febbraio 2003 sono stati nominati capo:**

52	Albertini Luca	Caldiero 1
53	Angiolilli Angelo	Isernia 1
54	Basile Gianpiero	Sala Consilina 1
55	Becca Antonio	Valsanterno 1
56	Benin Miriam	Cormano 1
57	Bertani Sarah	Arona 1
58	Bianchi Paola	Lovere 1
59	Bighetti Andrea	Montorfano 1
60	Bonoli Anna Emilia	Forlì 13
61	Bosio Andrea	Savona 1
62	Bruzzone Marina	Cogoleto 1
63	Buscaroli Guido	Imola 4
64	Caputi Giovanni	Molfetta 4
65	Carosi Maurizio	Siena 3
66	Carpani Attilio	Folignano 1
67	Castellano Stefania	Taranto 14
68	Cingolani Brenno	Statte 2
69	Colombo Cristina	Pescara 1
70	Colucci Felicità	Bari 8
71	Colzi Francesca	Massarosa 1
72	Consalvo Alessandro	Battipaglia 1
73	Costi Chiara	Sassuolo 1
74	Cristofani Simone	Castelnuovo Garfagnana 1
75	Croci Lorenzo	Firenze 11
76	D'Addato Sergio	Trani 1
77	Degan Cristina	Orbassano 1
78	Descalzo Diego	Tigullio
79	Di Pietrantonio Dante	Pescara 10
80	Di Pietrantonio Dorotea	Teramo 2
81	Di Vece Francesco	Battipaglia 1
82	Dolci Omar	Montorfano 1
83	Dughetti Marco	Sarzana 1
84	Fabbri Muller	Forlì 3
85	Fabbrica Stefano	Rocca San Casciano 1
86	Fantino Silvana	Sanremo 1
87	Farina Francesca	Roma 62
88	Farolfi Benedetta	Forlì 3
89	Ferrari Gaetano	Sala Consilina 1
90	Folli Luca	Massa Lombarda 1
91	Frediani Alessandro	Massarosa 1
92	Galasso Teresa Ileana	San Vito dei Normanni
93	Gasciarino Marco	Sanremo 1
94	Giacometti Chiara	Forlì 3
95	Giovannini Alessandro	Imola 4
96	Granieri Chiara	Firenze 17
97	Gregorelli Elena	Chiari 1
98	Guerra Silvia	Arezzo 2
99	Ioppa Daniele	Grignasco 1
100	Lauretti Rita	Isernia 1
101	Lombardi Valentina	San Vincenzo 1
102	Malatesta Angela	Forlì 3
103	Malvani Carmelo	Ginosa 1
104	Manchovas Diego	Santhia 1
105	Mannarino Simona	Alessandria 1
106	Mariotti Francesco	Forlì 10
107	Marzuoli Marcello	Sanremo 1
108	Mercurio Davide	Napoli 18
109	Meucci Cinzia Vannacci	Scandicci 1
110	Miano Francesco	Taranto 17
111	Montagna Cosima	Maglie 1
112	Montanari Giampiero	Forlì 3
113	Morandi Federica	Rignano 1
114	Mordini Annalisa	Biella 3
115	Moretti Anna	Feletto Umberto 1
116	Natale Rosa	Taranto 4
117	Notari Giulia	Monteverdichi 1
118	Pallotta Vincenzo	Isernia 1
119	Parodi Sara	Savona 10
120	Penner Francesca	Laives 3
121	Peri Alessandra	Roma 131
122	Perrone Nicola	Statte 2
123	Petrosillo Maria Rosaria	Taranto 14
124	Pizzilli Giuseppe	Laterza 2
125	Plebani Luciano	Teramo 1
126	Presti Ilario	Montorfano 1
127	Prina Silvia	Seregno 1
128	Rauty Benedetta	San Giorgio 1
129	Rinaldi Benedetta	Putignano 1
130	Rivetti Valeria	Genova 28
131	Roman Nicola	Feletto Umberto 1
132	Romaniello Lea	Taranto 4
133	Rosato Brunella	Genova Levante
134	Rossi Fabio	Cognento 1
135	Rucci Francesco	Ginosa 1
136	Ruggeri Marco	Prato 5
137	Rusciano Paolo	Taranto 14
138	Sai Carlo	Porto M.no 1
139	Santoro Adriano Remigio	Maglie 1
140	Savigliano Davide	Susa 1
141	Savigliano Riccardo	Susa 1
142	Scarati Rosa	Laterza 2
143	Serafini Manuele	Imola 3
144	Serena Andrea	Scandicci 1
145	Spano Paolo	Bagheria 3
146	Staffoni Diego	Travagliato 1
147	Stante Cosima	Taranto 16
148	Strazzeri Giuseppa Lodato	Caltanissetta 3
149	Tedesco Francesca	Gravina 1
150	Terlizzi Sabrina	Taranto 13
151	Torelli Maria Carla	Trani 1
152	Trocchi Maria Cristina	Como 4
153	Vigliani Flavio	Pinerolo 3
154	Vincenti Eleonora	Udine 4
155	Vitali Sara	Pioltello 1



156	Volpe Rosa	Statte 2	202	De Propriis Simona	La Spezia 3	249	Pinci Edoardo	Roma 62
157	Ziccardi Pinuccia	Mariano 1	203	De Sabbata Lorenzo	Marghera 1	250	Pistellato Chiara	Mestre 1
<b>Il 15 marzo 2003 sono stati nominati capo:</b>			201	Del Vecchio Pietro	Roma 33	251	Pitton Raffaella	Montecchio Maggiore 2
158	Abbruscato Salvatore	Vicari 1	204	Devoti Assunta	Modena 3	252	Poggioni Francesca	Città di Castello 3
159	Alaimo Stefania	Licata 3	205	Di Bartolo Natale	Messina 4	253	Ponsanesi Chiara	Terni 9
160	Albanito Claudio	Sartano 1	206	Di Fiore Paola	Bagheria 1	254	Quattrini Renata	Roma 48
161	Angileri Marianna	Marsala 2	207	Di Maio Marco	Palermo 2	255	Quero David	Bergamo 5
162	Badaloni Chiara	Roma 9	208	Dioguardi Pietro	Bagheria 1	256	Quinzi Alessia	Roma 125
163	Bala Marco	Como 3	209	Fares Ileana	Roma 60	257	Ruggiero Ada	Fuscaldo 1
164	Balzani Maurizio	Ravenna 4	210	Fiore Aldo	Catania 8	258	Rui Mirella	Rende 2
165	Barracco Barbara	Roma 1	211	Fiorito Maria Concetta	Paterno 1	259	Sampieri Giorgio	Adrano 1
166	Baseggio Alessandro	Treviso 3	212	Fratejacci Francesca	Roma 48	260	Santoro Concettina	Fagnano 1
167	Battista Gloria	Setteville 1	213	Furlan Alberto	San Donà di Piave 2	261	Scandaletti Marco	Noventa Padovana 1
168	Benfatto Enzo	Ronchi dei Legionari 1	214	Gaigher Daniele Maria	Roma 118	262	Spadoni Giorgiana	Roma 76
169	Bertolone Angelo	Vittoria 3	215	Gialluca Marco	Silvi 1	263	Staiano Giancarlo	Bologna 10
170	Bigai Roberto	Portogruaro 3	216	Gialluca Silvia	Silvi 1	264	Stoppa Federica	San Martino di Lupari 1
171	Bortolani Marco	Com. Zona Rm Centro Urbis	217	Giuliani Franco	Sigillo 1	265	Tagliapietra Alessandro	Portogruaro 4
172	Bracciante Rosario	Siracusa 10	218	Grassi Francesca Romana	Roma 48	266	Tealdo Angelo Marco	Licata 2
173	Buzzolan Moreno	Santorso 1	219	Iacona Angelo	Licata 2	267	Todeschini Claudio	Zingonia 1
174	Cacciott Tommaso	Messina 1	221	Lamia Gaetano	Mazara del Vallo 4	268	Tomat Natascia	Valvasone 1
175	Camerlingo Ilia	Latina 4	220	Lazzaro Alfio	Adrano 1	269	Tosi Laura	Perugia 1
176	Caminita Francesco	Palermo 22	222	Lorenzetto Roberta	Rovigo 1	270	Tozzi Fabiano	Setteville 1
177	Campese Marco	Penne 1	223	Lorusso Mariadomenica	Bari 1	271	Ubalдини Rossella	Mazara del Vallo 4
178	Capristo Paolo	Zingonia 1	224	Maccioni Antonio	Iglesias 1	272	Vergari Stefano	Monterotondo 2
179	Cariati Marco	Sartano 1	225	Mamo Anna	Siracusa 9	273	Vitrano Boris	Bagheria 3
180	Castellan Sara	Valvasone 1	226	Mamo Concettina	Siracusa 12	274	Vivacqua Concetta	Rende 3
181	Castelli Valentina	Palermo 4	227	Marinelli Massimiliano	Genzano 1	275	Zarcone Tiziana	Palermo 19
182	Ceruti Claudio	Fornovo San Giovanni 1	228	Marras Laura	Sassari 3	276	Zingarelli Pier Franco	Guidonia 1
183	Charbonnier Simone	Aosta 2	229	Marsili Carlo	Roma 143	277	Zucchinali Sergio	Zingonia 1
184	Chiappini Alessandro	Perugia 17	230	Masseroli Bruno	Alzano Nembro 1			
185	Cilia Giovanni	Ravanusa 1	231	Mazzoni Giulia	Roma 40			
186	Cilia Ivana	Vittoria 3	232	Menghini Francesca	Roma 8			
187	Ciofi Riccardo	Fuscaldo 1	233	Milicchio Franco	Ostia Antica 1			
188	Ciofi Valerio	Fuscaldo 1	234	Ministeri Giuseppina	Ravanusa 1			
189	Cirucca Massimiliano	Perugia 4	235	Mirti Serena	Roma 119			
190	Coluccio Pasquale	Roccella Jonica 1	236	Munaro Marco	Legnago 1			
191	Colussi Marco	Valvasone 1	237	Mura Simone	Villafranca 2			
192	Conti Rita Elvira	Taurianova 1	238	Muratori Francesco	Roma 50			
193	Cosentino Chiara	Torino 41	239	Nicolai Gianluca	Mentana 1			
194	Covato Sabrina	Roma 76	240	Novello Paola	Treviso 2			
195	Credini Catia	Terni 3	242	Ongaro Valentina	Verona 9			
196	Criscione Cristina	Ragusa 1	241	Oss Emer Marco	Torino 41			
197	Cutro Rosangela	Roma 116	243	Paganelli Davide	Modena 8			
198	Damiani Francesco	Cittadella 2	244	Palazzi Paola	Giulianova 1			
199	De Franco Mirella	Rende 3	245	Pancino Valentina	Settimo di Cinto 1			
200	De Iaco Salvatore	Chirignago 1	246	Peron Erica	Mestre 1			
			247	Petricca Laura	Guarcino 1			
			248	Piccininni Barbara	Roma 149			

### ERRATA CORRIGE

Per un errore materiale, negli atti del Consiglio Generale 2003, a pag. 23, nella seconda colonna, la mozione numero 13 ha la medesima intestazione della mozione precedente. L'intestazione corretta è la seguente:

### Mozione 13.2003 (C.G. 6)

**Il Consiglio Generale 2003 riunito in sessione ordinaria a Bracciano approva il documento così di seguito modificato... ecc.**

