

PROPOSTA
EDUCATIVA



Anno XXVII - n. 26
24 settembre 2001 - Settimanale
Spedizione in abbonamento
postale - 45% art. 2 comma 20/b
Legge 662/96 - Taxe Percue - Tassa
Riscossa - Roma (Italia)

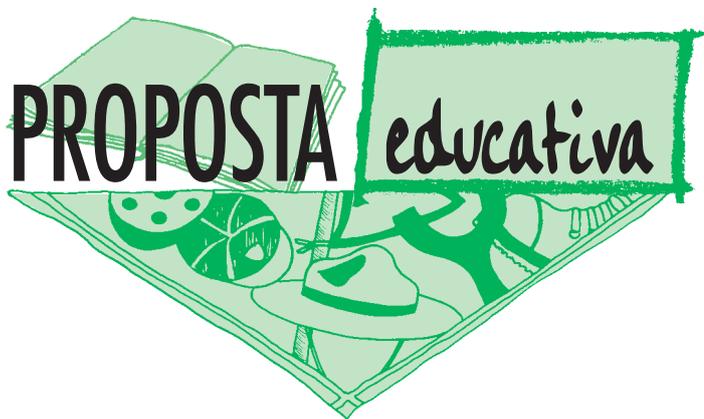
Trasversalità

PROPOSTA educativa



Comunità

SCOUT



Sommario

EDITORIALE	Seguire buoni e cattivi esempi	Stefano Costa	3
COMUNITÀ - TRASVERSALITÀ	Divisi per classi	Andrea Di Domenico	5
	Aspetti pedagogici della trasversalità	Andrea Canevaro	6
	I passaggi: conclusione e inizio di un percorso	Sergio Bottiglioni	9
	Quando passare	Andrea Di Domenico	11
	Noviziato: questo sconosciuto	Betty Fraracci	12
	Quando l'uniforme va stretta...	Simone Casadei	14
	Dinamiche di gruppo	Stefano e Andrea	15
	Come nasce un'amicizia?	Mattia Cecchini	16
	Cerimonie e simboli	Mattia Cecchini	18
	"Tutto tutti insieme"	Francesco Silipo	20
	Comunità E/G	Marco Zampese	22
	Vita comunitaria in branca R/S	Paolo Martari	24
	INSERTO Formare il capo		
	Il gruppo di pari	Graziella Landi	26
	La comunità tessuto della Parola	Stefano Pinna	27
	Parlando di P.P.U.	Rosa Calò	29
	Settimana comunitaria	Carlo Gubellini	31
	Notizie da Skela	Pattuglia Internazionale	32
INTERNAZIONALE	I Castorini	Aldo Bertinetti	33
CASTORINI	Protocollo di collaborazione fra Agesci e AIC		34
RUBRICHE			36
COME SIAMO FATTI	La globalizzazione dal basso		38
RECENSIONI	Comunicare il Vangelo in un mondo che cambia		41
UNO SGUARDO FUORI			43
LAICI NELLA CHIESA			
POSTA			

Colophon

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.org

Capo redattore: Stefano Costa

In redazione: Sergio Bottiglioni, Simone Casadei, Mattia Cecchini, Andrea Di Domenico, Antonio Di Pasquale, Federica Fasciolo, Elisabetta Fraracci, Paola Incerti, Graziella Landi, Maria Manaresi, Paolo Martari, Mario Moioli, Francesco Silipo, Massimo Venturino, Marco Zampese

Grafica: Giovanna Mathis e Gigi Marchitelli

Visitate il nuovo sito web di PE sul sito www.agesci.org, sezione stampa!

Crescere in gruppo

Seguire buoni e cattivi esempi

Aspetti psicologici della **trasversalità**



Parlamo di **trasversalità** per intendere due elementi tipici delle nostre unità: il gruppo orizzontale di pari età e quello verticale dei grandi e dei piccoli; solitamente teniamo distinti questi due concetti per ragionare delle rispettive ricchezze e specificità, ma nella realtà i nostri ragazzi vivono una situazione mista che vede compresenti la linea orizzontale con quella verticale nella formazione di una situazione, appunto, di **trasversalità**.

Stefano Costa *

L'importanza pedagogica e rispetto ai modelli normalmente proposti dalla società di questo fatto verrà descritta nelle prossime pagine, noi ci soffermeremo invece su alcuni aspetti psicologici che determinano la crescita dei nostri ragazzi in gruppo.

Può essere utile conoscere alcuni meccanismi psichici per poter intenzionalmente favorire gli elementi positivi della vita di gruppo.

Fermiamoci ad esempio su due aspetti legati a ciò che tutti i giorni definiamo "seguire" un buon o un cattivo esempio. I meccanismi implicati sono l'identificazione e il capovolgimento.

Seguire il buon esempio: l'identificazione

L'identificazione è l'assunzione di tratti, qualità e caratteristiche di una persona emotivamente importante come parte integrante della propria personalità. Fa parte della universale, automatica ed inconscia tendenza dell'essere umano a mettere dentro di sé parti dell'ambiente ingerendole, in questo caso, psicologicamente. La persona che si identifica quindi diviene simile all'altro in certi aspetti del proprio modo di pensare, sentirsi e comportarsi. La tendenza all'identificazione è indispensabile per la crescita del bambino piccolo che assume i modelli dei propri genitori (che influenzeranno le successive identificazioni), ma non è limitata alla prima infanzia ed è particolarmente importante in adolescenza, periodo in cui i ragazzi sono molto sensibili alle figure educative che divengono modelli influenti per tutta la vita.

Una identificazione temporanea e reversibile con gli altri è la





base da cui si sviluppa il tatto, l'empatia e la capacità di comprendere il modo di sentire degli altri, di mettersi nei loro panni. La struttura delle nostre unità offre tantissime opportunità di identificazione: il coetaneo da imitare, ma anche da sostenere e con cui gareggiare, il ragazzo grande, modello desiderato, ma vicino e quindi ben raggiungibile, i capi (di diverse età) modelli ideali. È importante offrire occasioni di relazione positiva ed accurata per ognuna di queste tipologie offrendo modelli "buoni" curando il senso di responsabilità personale e di gruppo.

Seguire il cattivo esempio: il capovolgimento

Capovolgimento è una modalità per fronteggiare sentimenti minacciosi che consiste nel creare uno scenario in cui la propria posizione passa da oggetto a soggetto (e viceversa), rende possibile spostare le dimensioni del potere all'interno di una relazione in modo da trovarsi nel ruolo di chi prende l'iniziativa invece che in quello di chi risponde. Come tutte le difese può operare anche positivamente, ma è distruttiva ad esempio nel caso delle angherie cui vengono sottoposte le matricole: l'esperienza persecutoria vissuta nel corso dell'iniziazione viene trasformata in seguito in una situazione percepita positivamente perché si è passati da passività ad attività, da vittima a persecutore.

Essendo un meccanismo psicologico basato sulla relazione gli elementi più dannosi sono quelli appunto relazionali: ciò che fa male non sono quindi tanto gli scherzi e le lotte vissuti in clima di gioco, ma gli atteggiamenti imposti come "veri e

giusti" dei grandi che fanno fare ai piccoli i lavori peggiori disprezzandoli e facendoli sentire umiliati; questo atteggiamento continuo è quello che si può depositare e tramutare, negli anni successivi, in una perpetuazione delle angherie.

Per questo il capo deve evitare prima di tutto lui stesso di avere questo tipo di atteggiamento, ad esempio in staff, e poi che si venga a creare fra i ragazzi, senza demonizzare invece i normali scherzi (riti di passaggio), ma anzi cercando di controllare anche questi con la propria presenza evitando che degenerino e mantenendo sempre un atteggiamento di protezione verso i piccoli.

Trasversalità e responsabilità

In uno stato africano a seguito di guerre e carestia l'ONU dovette organizzare enormi orfanotrofi e diede il compito ad un noto psicoanalista americano esperto di infanzia, proprio allo scopo di evitare l'insorgere dei tipici comportamenti di tipo persecutorio sui piccoli da parte dei grandi.

Dopo alcuni esperimenti a fasce di età si scoprì che il metodo migliore era la creazione di "pattuglie" con età gradualmente diverse compresenti e, soprattutto, con una forte responsabilizzazione dei grandi verso i piccoli...

La responsabilità, la compresenza di età uguali e diverse sono quindi elementi potentissimi per la crescita dei nostri ragazzi soprattutto se guidati intenzionalmente verso gli aspetti più positivi. ●

* Neuropsichiatra infantile, Psicoterapeuta

Dal regolamento Agesci: artt. 21 e 22

Vita comunitaria: Lo scautismo è una proposta di vita comunitaria in cui ciascuno sviluppa la propria identità e ha un suo ruolo e in cui l'impegno e la responsabilità del singolo sono indispensabili per la crescita della comunità. L'esperienza comunitaria aiuta il ragazzo e la ragazza ad acquistare fiducia in se stessi e ad aprirsi agli

altri grazie al senso di appartenenza e al clima di fraternità, di gioia, di rispetto e di fiducia che caratterizzano la comunità. In particolare l'esperienza comunitaria insegna: il metodo democratico nell'assunzione e nell'esecuzione delle decisioni, tramite il coinvolgimento di tutti i membri della comu-

nità; la conoscenza dei punti di vista altrui, il confronto con i propri, la ricerca di punti di vista comuni..., la progressiva assunzione di impegni e responsabilità...

Comunità e vita di gruppo: la proposta di vita comunitaria dello scautismo si attua all'interno delle unità composte da ragazzi

e/o ragazze di età differenti. Ogni Branca ha poi proprie strutture nelle quali essi vivono relazioni interpersonali tra di loro e con gli adulti, diverse e proporzionate all'età e alle loro esigenze.





Divisi per classi

Massificazione dell'**orizzontalità** e tipicità dello scoutismo

Che ci troviamo in un contesto sociale in cui tutto è massificato non è una novità. Che conseguenza di ciò sia un livellamento culturale del mondo occidentale su posizioni più basse rispetto anni fa, è sotto gli occhi di tutti. Andrea Di Domenico

Ed infatti, il dibattito si è appiattito più su problematiche economiche e consumistiche piuttosto che su quelle ideologiche ("complice" di ciò la caduta del muro di Berlino) od etiche; ancora più grave, si parla pochissimo di **educazione**, tanto che ad una domanda di un Capo indigeno di una tribù indonesiana, su **come vengano allevati i figli** degli occidentali, un nostro parlamentare non solo non ha saputo rispondere in maniera esauriente, ma lo ha fatto non privo di un certo imbarazzo.

In questo quadro si inserisce l'adozione diffusa di modelli aggregativi per giovani, improntati su quello scolastico, cioè essenzialmente **divisi per classi d'età**, sia che essi facciano parte di gruppi formali che informali e cioè sia che essi facciano calcio o musica o danza o quant'altro ci possa venire in mente a riguardo.

Infatti, rispetto agli anni ottanta, si sono modificati quei comportamenti per i quali avevano accesso ai gruppi formali, per attività ludiche o creative o sportive o aggregative specifiche, i giovani **veramente interessati o motivati** ad accedervi. Ciò accade anche nei gruppi informali dei giovani ossia le compagnie: i ragazzi si aggregano secondo il modello che sin da piccoli è stato loro imposto di frequentare e che hanno imparato a cooptare con i pari età.

Ma se da una parte questa suddivisione "in classi", sempre e ovunque, può avere una pratica applicazione ai gruppi e ad una loro più facile gestione da parte degli adulti, d'altra parte può sottendere una mentalità che punta ad un **confronto costante rispetto ad una norma arbitrariamente stabilita (dagli adulti)** ossia in un **coetaneo** stesso; e se non ti conformi o se addirittura non si supera questo standard, sin da piccoli, si è già inadeguati. Il confronto costante, implacabile,



le, inevitabile, "uccide" la motivazione iniziale (generalmente il divertimento), i perché, le ragioni per le quali si fanno determinate discipline, in sostanza la parte più umana e se vogliamo "romantica" dell'agire dei giovani.

Non solo, ma in una fase delicata come l'adolescenza dove da un punto di vista prettamente fisico vi sono delle trasformazioni tipiche della pubertà, quello che dovrebbe essere un motivo d'orgoglio perché testimonia la decisa propensione alla crescita, nei gruppi di pari età, potrebbe essere piuttosto motivo d'imbarazzo ed emarginazione per i soggetti più precoci o più indietro incidendo anche sulla parte psichica degli stessi. Conseguenza: l'abbandono del soggetto del gruppo di riferimento.

Che il modello educativo Scout sia improntato sulla verticalità delle unità, piuttosto che sulla orizzontalità, non è una novità, se questa è una ricchezza è bene esserne consapevoli e valorizzarla.

Oggi è di forte attualità attribuire un significato e un valore nuovo alla verticalità, curando quelle attività che vede tutta la Comunità "al lavoro" e attuando verifiche su di esse serie e curate.

In questa logica è altrettanto importante **fornire un significato alternativo all'orizzontalità** che quotidianamente i nostri giovani "subiscono" e che nelle nostre unità esiste, proponendo

esperienze ed occasioni divisi sì per età, ma che siano per tutti nuove e che di fronte ad esse i ragazzi partano e si sentano sullo stesso piano. Dare occasioni insomma di Comunità orizzontali dense di significato dove il confronto in sede di verifica vera, principalmente, sulle cose che l'esperienza ha mosso dentro i giovani e non solo di giudizio magari sugli altri. Buon lavoro a tutti! 🌱



Comunità - Trasversalità
Comunità - Trasversalità

Aspetti pedagogici della trasversalità

Andrea Canevaro
Professore ordinario di Pedagogia Speciale
Direttore del Dipartimento di Scienze
dell'Educazione
dell'Università degli Studi di Bologna

Il mondo oggi presenta problemi drammatici e acuti. La povertà: è in aumento il numero delle persone che vivono in stato di povertà, ed è in aumento la popolazione del mondo, soprattutto laddove vi è una povertà acuta. È in aumento il numero dei bambini, e soprattutto delle bambine, che non possono avere la scuola. È in aumento il numero della popolazione che non ha accesso all'acqua. Ed è in aumento, dunque, il numero delle persone che sono costrette a lasciare i loro paesi, per cercare in altri paesi, in altri contesti, in altre culture, gli elementi di sopravvivenza, con tutti i problemi che questo comporta.

Sono in aumento le persone a rischio di malattie gravi, ed è difficile proporre cure in contesti che sono senza strutture corrispondenti ai trattamenti, anche perché molte delle medicine o dei rimedi, delle cure sanitarie, sono studiati in contesti differenti, e quindi non hanno nessun collegamento con le infrastrutture di quei paesi. E si potrebbero enumerare altri problemi ancora. Di tutto questo chi cresce sente parlare, e potrebbe capire che i problemi sono talmente grandi, talmente acuti, che non c'è nulla da fare; e allora cresce con l'idea che di fronte a tali

sfide bisogna fare una sola cosa: cercare di non accorgersene, pensare a sé, al proprio piccolo contesto e non rivolgere l'attenzione ad altri contesti lontani o che arrivano anche vicino a noi, e cercare di ripararsene in maniera tale da non implicarsi.

Sembra che, però, questo atteggiamento non convinca, tanto è grande il numero delle persone giovani che si impegnano in azioni di volontariato. Il volontariato, però, ha dei forti limiti, e diventa quasi una zona a sé, una sorta di





Comunità - Trasversalità
Comunità - Trasversalità

elemento aggiuntivo che non fa cambiare la propria vita e le strutture in cui questa si svolge.

Bruscamente, facciamo un passaggio allo scautismo. Lo scautismo fa parte di una prospettiva che chiamiamo *educazione attiva*: essere attivi e non essere passivi; di fronte a cosa? Di fronte alla realtà, la più vasta possibile, quella che ci circonda ma anche quella che è lontana. La stessa nascita dello scautismo è dovuta a questa capacità di reagire attivamente a una situazione che potrebbe essere presa come una parentesi della nostra vita, e invece da luogo ad un movimento organizzato che tenga conto delle possibilità che situazioni non uguali ma analoghe si ripresentino, e tenga conto della possibilità di ricaduta su una quotidianità normale dell'organizzazione che mettiamo in piedi. È nata così l'esperienza scout: il bisogno di affrontare la qualità della vita dei più giovani in un servizio che era di emergenza, e la possibilità di individuare in quell'occasione delle linee educative che vadano ben oltre l'emergenza ma tengano conto che si può ripresentare l'emergenza.

Il nostro mondo attuale è una continua emergenza. Lo scautismo cosa può dire? Lo scautismo può dire molto, e la trasversalità dello scautismo, dell'educazione attiva, è individuabile in alcuni elementi di fondo, nello stesso tempo concettuali e operativi.

Il primo da evidenziare è quello di una possibilità e anche capacità di **segmentare gli impegni**. Che cosa significa questo? È un'espressione che potrebbe sembrare molto arida e un po' tecnica. Significa che di fronte al grande impegno rappresentato dalla sofferenza, ad esempio, la possibilità, che già indicavamo, di non sentirsi adeguati, e quindi girarsi dall'altra parte, diventa invece capacità di **organizzare una strutturazione del tema in modo tale che anche con le poche forze che un individuo può avere senta l'impegno nei confronti della sofferenza e lo viva attivamente**, faccia qualcosa che va non unicamente a tacitare la propria coscienza e a togliere, o comunque a ridurre, i propri sensi di colpa ma anche proprio ad essere attivamente impegnato in un'organizzazione più vasta.

I limiti che spesso vengono indicati da questa prospettiva sono quelli di dare dei modelli rigidi e quindi di segmentare, di dare delle scalette operative, organizzate una

volta per tutte, e quindi indicare il passo che deve fare l'individuo, mettendo proprio il piede nell'orma precedente, e non consentendo una riorganizzazione individualizzata o personalizzata del percorso e della segmentazione. Lo scautismo, invece, **organizza e lascia le pluralità**: organizza un percorso, lo segmenta, lo organizza, quindi, in modo tale che uno ha continuamente degli appuntamenti, e non un infinito problema di fronte, ha degli appuntamenti nel tempo e nello spazio, ma li organizza anche secondo le proprie capacità, anche le proprie doti individuali – i tratti di personalità sono importanti.

Come si traduce? **Lo scautismo è fatto di percorsi individuali che danno a ciascuno delle attribuzioni di responsabilità**; ciascuno ha, però, l'invito a non esigere unicamente di valorizzare quello che sa già ma anche di conquistare delle altre competenze, non le stesse per tutti. **Il solo fatto di essere un gruppo misto per età comporta la capacità immediata di sentire la trasversalità di un impegno che si chiama responsabilità**. Non è solo uno che ha la responsabilità, il più grande, ma ciascuno ha delle responsabilità nei rapporti con i coetanei e con i più piccoli, ed è invitato, o invitata, ad accrescere questo, quindi a **sentire le proprie competenze come qualcosa che serve in un gruppo per raggiungere anche altre competenze**.

La strutturazione dello scautismo in un gruppo ampio, con dei sottogruppi, con delle fasce, è un percorso quindi che consente il **PASSAGGIO** – i passaggi sono gli elementi importanti nella vita del percorso scout o sentiero dello scout, della persona che cresce, bambino o bambina, fino all'età adulta. È un sentiero importante scandito da tappe. Queste tappe non sono uguali per tutti ma fanno però riferimento a una struttura unitaria, e questo permette di affrontare anche le grandi sfide del mondo con un'idea che è quella attiva e con una capacità organizzativa che parte dall'individuo e va verso gli altri, senza limiti.

Ci sono degli esempi individuali che permettono, in maniera più sintetica, di capire quanto la vita scout possa fornire delle capacità che possono permettere di riorganizzarsi in situazioni diverse da quelle che avevamo previsto. La vita scout è capace di vivere le routine ma anche di riorganizzarsi in contesti che sono inabituali; questo dovrebbe essere l'elemento



forte dell'educazione attiva di cui lo scoutismo è parte fondamentale. Una storia individuale è quella di Rudy Vrba.

Rudy Vrba era internato ad Auschwitz, era un giovane scout di Praga finito in un campo di sterminio, ed è uno dei pochi che è riuscito ad evadere dal campo di sterminio applicando molte delle tecniche scout in un contesto che era quanto di più lontano potesse essere dalla vita scout. Per prima cosa si è posto un obiettivo che non era solo individuale ma legato a un servizio in cui certamente si poneva il proprio individuale obiettivo che era quello di uscire, di scappare, di evadere, ma anche per avvisare il mondo che poteva salvare altri. Una finalità e l'osservazione attenta del contesto per capire come raggiungere quella finalità.

L'osservazione, ad Auschwitz, voleva dire raccogliere gli indizi. Nella vita scout vi sono molte attività, nei grandi giochi o anche nelle vite di campo quotidiane, in cui l'indizio è l'elemento su cui si basa la possibilità di far vivere al gruppo un avanzamento. Pensiamo agli indizi nelle tracce: nel seguire delle piste bisogna leggere le tracce che sono indizi; bisogna trovare un luogo adatto ad allestire un campo, piantare le tende, bisogna quindi leggere il terreno attraverso gli indizi che ci offre, non qualsiasi terreno ma un terreno che permetta di fare sosta, di mettere il campo, ecc.

Rudy Vrba legge gli indizi e li memorizza. Organizzazione della propria memoria. Non potendo tenere appunti scritti la memoria deve essere legata a una capacità organizzativa di una struttura mentale, si direbbe anche di una Gestalt ma è un termine che non tutti conoscono, quindi preferiamo dire una struttura mentale: strutturare un progetto, e nel progetto mettere una grande attenzione ai tempi di realizzazione del progetto.

Rudy Vrba riesce a fare tutto questo con delle palesi, a chi vuole leggere in profondità la realizzazione della sua evasione, collegamenti con la vita scout, con le tecniche scout: la capacità, ad esempio, di mettersi dal punto di vista degli altri. Uno dei rischi che non era previsto da chi evadeva era che la popolazione contadina che stava attorno ad Auschwitz non aiutasse la fuga. Non vi era la comprensione del punto di vista dell'altro. Capire una realtà vuol dire anche capirla secondo

i diversi punti di vista, e non unicamente attraverso il proprio.

La vita di responsabilità così intensa e così a percorso che è la vita scout – si assumono delle piccole responsabilità che poi crescono, si diventa capi ma prima di essere capi di un'unità si diventa capi di una squadriglia, ecc., tutto questo mette sempre in moto, in maniera implicita più che esplicita, la capacità di porre le cose sotto i diversi punti di vista. La stessa possibilità di avere delle competenze, delle specialità, che sono secondo il carattere, l'indole, le passioni di ciascuno, mette in moto una possibilità di capire che la realtà è fatta di diversi punti di vista e non solo di un punto di vista; la pluralità degli sguardi così importante per salvarsi, per Vrba, così importante aver capito che chi stava fuori del campo riteneva i prigionieri nel campo delle persone decisamente pericolose.

Bisognava non avere contatti se non una volta arrivati nelle grandi città e con molta attenzione, quindi la fuga era dettata da alcune regole senza le quali la fuga falliva.

Ma prima ancora di essere fuori bisognava capire l'organizzazione di funzionamento del campo, e capire cosa faceva la sorveglianza non appena un detenuto era segnalato come scomparso. Attivava una ricerca con cani nello spazio intermedio tra la prima recinzione del campo e una seconda recinzione, uno spazio intermedio vasto, solitamente deserto, che solo in certi momenti veniva utilizzato per accatastare del legname, ed è proprio in una di queste cataste che il prigioniero Vrba si nasconde per il tempo necessario a che la sorveglianza in questa fascia intermedia smetta, sapendo che ormai l'evaso è fuori dalla seconda recinzione e ritenendo che non ci sia scampo perché sarà o catturato direttamente da SS o polizia, o consegnato dai contadini o ucciso dai contadini. Bisogna quindi passare un tempo lungo, di più giorni, in una catasta che, essendo resinosa, non viene percepita come rifugio di un essere umano dai cani. La resina diventa anche un elemento che permette la salvezza.

E anche in questa vicenda si possono scovare – lasciamo al lettore e alla lettrice la capacità di intrecciare gli elementi di vita scout a questo racconto riassuntivo di una vicenda umana straordinariamente interessante. Non vogliamo che ci siano più delle Auschwitz, sappiamo che ce ne sono state. Vorremmo quindi evitare di mettere tutto in una chiave di catastrofismo ma sappiamo che vi sono sfide difficili, e la capacità sarà quella di trasformare gli elementi che hanno fatto parte di un contesto, la vita scout, in elementi utili in altri contesti. Questa è la capacità che viene richiesta oggi, e ce n'è bisogno oggi forse più di un tempo. Questo qualcuno lo potrebbe contestare con gli occhi dello storico, noi però potremmo ancora sostenere che intanto noi viviamo oggi e non viviamo un tempo. 🍀





Nel farsi di un grande evento concorre un insieme di distinti momenti, una somma di istanti vissuti, tanto marginali e a volte impercettibili tali da perdersi e da fondersi nell'unicità dell'avvenimento. Si arriva, in altre parole, ad un punto in cui tutto quello che è stato fino ad allora acquisisce un determinato valore, e tutto quello che sarà, assume un nuovo significato: è il cosiddetto "momento del passaggio".

Sergio Bottiglioni

Da quando nasciamo, abbiamo bene impresse una serie di date di scadenza che, volente o nolente, sanciranno, in determinati istanti della nostra crescita, l'inadeguatezza e l'impossibilità a mantenere un determinato stato e l'obbligatorietà, salvo particolari condizioni, ad assumerne un altro. Così, compiuti i 6 anni siamo avviati agli studi, compiuti i 14 anni, si decide che siamo pressoché maturi per condurre un due ruote a motore e che a 18, la nostra opinione politica è meritevole di trasformarsi in preferenza nella determinazione di un nuovo governo.

I passaggi: conclusione e inizio di un percorso

In questi casi, per ovvi motivi di imprescindibilità e certezza del criterio che definisce il "momento del passaggio", il nostro ordinamento legislativo attribuisce l'elemento "età" a misura di una presunta maturità del singolo. E così, compiuti i 18 anni ci vengono concesse svariate possibilità e, allo stesso tempo, attribuite delle responsabilità che prima non potevamo avere.

Anche il percorso educativo scout è costellato di "momenti di passaggio". In piccolo e in grande, possono comprendersi nel termine "passaggio" l'acquisizione di una specialità o la



promessa. Fra questi, i passaggi di branca sono quelli particolarmente caratterizzanti, che segnano un momento decisivo nella fase di crescita dei ragazzi. Si termina un percorso, si lasciano gli incarichi e si scuciono dalla camicia le specialità..... un nuovo cammino ha inizio!

In completa coerenza con il fondamento educativo della centralità e unicità del ragazzo il momento del passaggio può essere ritardato o anticipato a seconda delle esigenze di crescita di una persona. Tale meccanismo di flessibilità, che pare troppe volte essere condizionato, più che dalle singole esigenze del ragazzo, da quelle delle unità e dei loro capi, è un elemento essenziale per valutare se la proposta di una determinata branca è funzionale alla crescita.

Il passaggio di branca diventa, pertanto, un momento importante che segna la fine di un'epoca e l'apertura di un'altra. Esso non deve essere vissuto come un premio per meriti, né tantomeno come elemento tale da giustificare un'insensata "corsa all'oro" verso la meta, che sia essa il cambio di branca, oppure la promessa, una specialità, la firma dell'impegno o la partenza.

D'altra parte, la formazione della psiche e della propria personalità ha i suoi tempi e i suoi ritmi ed è quindi necessario provare a conoscerli, facilitarli, ma soprattutto, rispettarli.

La nozione che una forma ideale cerchi di manifestarsi dentro di noi può aiutarci a trovare le modalità e a definirne anche le scadenze per aiutare una persona a diventare maggiormente consapevole dello scopo della propria vita. La crescita si svolge, come noto, in 1000 modi diversi, con tempi e modi differenti e i momenti di passaggio sono essenziali per definirne il ritmo.

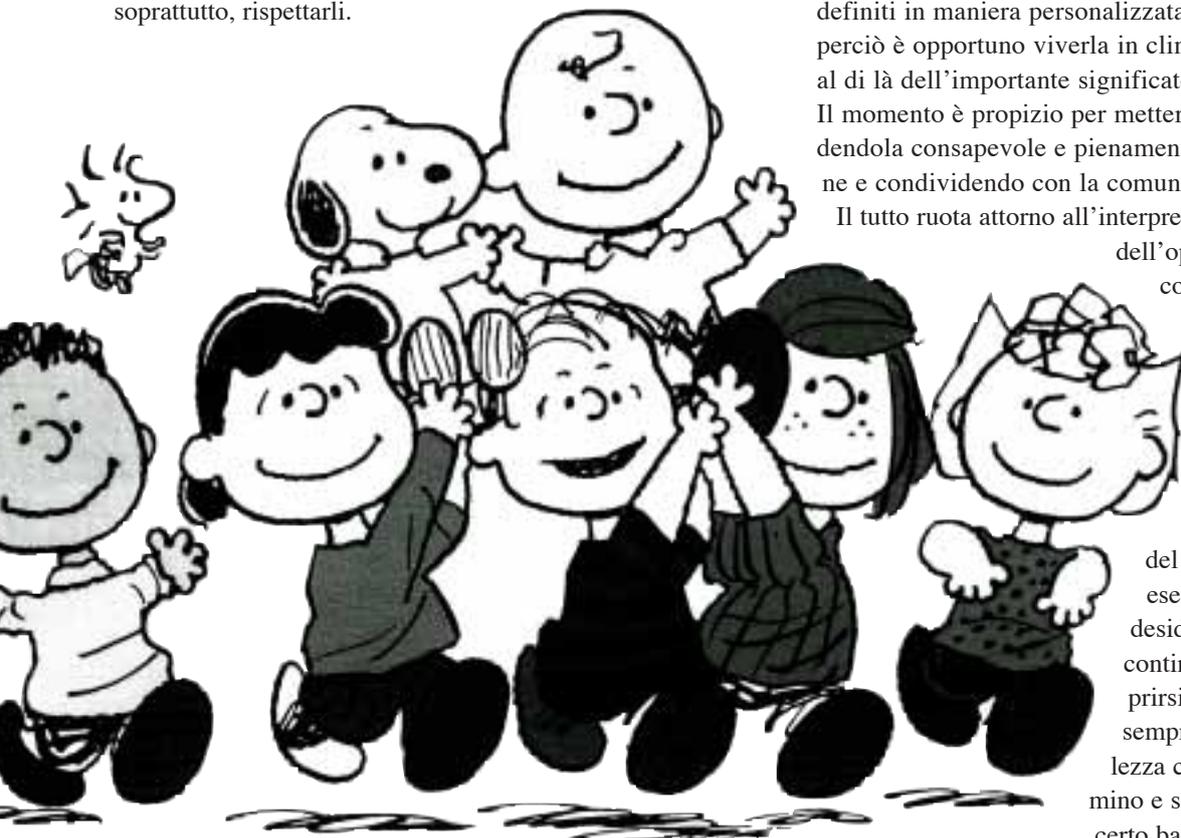
C'è la *crescita per aumento*, lento e graduale, come negli alberi, il cui tronco si espande anno dopo anno; c'è la *crescita per eliminazione*, come in certi serpenti che si disfano della pelle vecchia; c'è la *crescita improvvisa*, che richiede particolari condizioni, come quella del fungo; c'è la *crescita per abbandono*, come nel caso dell'uccellino che ha sempre vissuto nel nido ed improvvisamente lo lascia per muoversi liberamente nel cielo; c'è la *crescita con fasi di latenza* come nel caso della farfalla che deve attraversare la fase intermedia del bozzolo, e via dicendo.

Come al solito è arduo compito del capo educatore cercare di interpretare le situazioni e fornire i necessari stimoli educativi, anticipando le esigenze dei ragazzi.

In tale senso, i numerosi momenti della vita scout in cui avvengono "dei passaggi", vanno visti come grosse opportunità educative in cui si intendono raggiunti gli obiettivi di un percorso e in cui se ne prospettano di nuovi, entrambi definiti in maniera personalizzata. L'occasione è ghiotta e perciò è opportuno viverla in clima cerimonioso o festoso, al di là dell'importante significato che questo rappresenta. Il momento è propizio per mettere al centro la persona, rendendola consapevole e pienamente partecipe della situazione e condividendo con la comunità la circostanza.

Il tutto ruota attorno all'interpretazione della scadenza e dell'opportunità di un passaggio, cosa tutt'altro che facile.

Un buon modo per farsi un'idea che il momento è forse arrivato, potrebbe essere quello di leggere le ansie di crescita dei ragazzi - "il non poterne più", tipico del periodo pre-partenza, ad esempio - che rappresentano il desiderio di andare oltre e di continuare a camminare per scoprirsi in territori e situazioni sempre nuovi, nella consapevolezza che si è compiuto un cammino e si è messo nello zaino un certo bagaglio di esperienza. 🍀





Quando passare

Attenzione alle **necessità del singolo**, ma non scuola a punti

Da circa un anno o poco più dovrebbe aver fatto capolino in tutte le vostre Zone, un “documento” redatto dalla Pattuglia Nazionale di allora (grazie al contributo di tutte le Regioni), sul Noviziato, intitolato: “Ripensando al Noviziato”. Andrea Di Domenico

La cosa che colpisce di più di questo documento non è tanto nella proposta e negli inviti che fa, peraltro che si prestano a decise riflessioni, ma piuttosto **la centralità che viene attribuita al Soggetto Novizio** e non più al Noviziato di per se stesso. Finalmente “l’oggetto” delle preoccupazioni che ruotano intorno a questo unico momento di orizzontalità “istituzionalizzata” in Associazione, non è più la gestione pratica di Capi od Attività da Noviziato, ma piuttosto il ragazzo e la ragazza che, all’interno di un cammino che parte da Lupetti o Coccinella e ora sta sfociando in una Comunità più complessa, sono alla presa con le prime vere scelte che la vita Scout sta loro sottoponendo.

Ma pensandoci bene la riflessione che questo “documento” accende, pone degli **interrogativi sui tempi della Progressione Personale** dei nostri ragazzi, che lungo il cammino di vita scout sono scanditi prima dalle prede poi dalle tappe e infine dalla vita di Clan.

Soprattutto in Branca R/S, ma forse anche negli ultimi due anni di vita di Reparto, è possibile far conciliare la vita e le esigenze della Comunità con le esperienze personali che vivono fuori? Ricordiamoci che questa è l’età degli scooter, internet e cellulari, dove l’orizzonte di vita si allarga e non è più limitato alla casa e Parrocchia, scuola e Scouting.

Non di rado può infatti capitare che i giovani per la prima volta tentino di provare a fare delle esperienze che esulano anche dalla vita Associativa, facendo del teatro, partecipando alla vita di Centri Sociali, frequentando nuove compagnie, facendo dei viaggi studio.

Domandiamoci: **quando sarà occasione di fare il Punto della Strada, in quale misura decidiamo che tutto ciò incida sulla Progressione Personale** del Ragazzo?

In questo caso ci troveremo di fronte a due possibilità: o facciamo finta di niente peccando di presunzione sul fatto

che solo lo Scouting è formativo per il giovane, dimostrando una indubbia miopia, oppure cerchiamo di capire insieme ai ragazzi, in che modo le esperienze avute hanno contribuito a cambiare i propri atteggiamenti di fronte alle cose della vita, e come e in quali tempi si possa mettere a disposizione della Comunità il bagaglio di esperienze o competenze acquisite; in sostanza come e di cosa si possa essere testimone verso gli altri fratelli Scout.

Alla luce di ciò può essere possibile **creare percorsi individualizzati**, per quei giovani che davvero hanno un vissuto personale, familiare e formativo di un certo tipo, per i quali tempi e modalità di Passaggio siano diversi rispetto l’usuale. Ma attenzione: che la diversità sia non nella forma ma nella sostanza! **Non si tratta di premiare o dare attestati** di stima o di partecipazione attiva alla vita di Comunità prima o dopo della scadenza dei tempi regolari che le tappe della Progressione Personale Associativa ci impone di seguire, ma qui si tratta di smitizzare la cerimonia in sé e riportare al centro del “rito”, quello che il giovane rappresenta con i suoi tempi se possibile.

La questione è essenzialmente di rammentarci di riempire di significato e contenuti (anche con una certa simbologia), quello che essenzialmente è un rito; lo spessore della cerimonia, si spera, verrà dato dalla persona che in quel momento si sta “celebrando” e da ciò che rappresenta che ha rappresentato per la sua Comunità e che rappresenterà per quella successiva, che nel caso del Partente sarà la Società cosiddetta “civile”.

Tempi, luoghi e modi saranno dettati anche coinvolgendo la Comunità di appartenenza, scegliendo di condividere insieme ad essa le tappe di un cammino svolto e che dovrà essere in qualche modo “completato”. ●



Noviziato: questo sconosciuto

Betty Fraracci

Parlare di noviziato in un numero dedicato alla transversalità della nostra proposta educativa è quanto mai provocatorio, forse anche un tantino rischioso, ma proviamo a chiarire alcuni aspetti di questa fase della crescita dei nostri ragazzi.

Il dibattito associativo sul noviziato è in questo momento molto acceso, la volontà è quella di cercare di fare luce su questo periodo della branca R/S .

Possiamo partire dall'analisi etimologica del termine:

Noviziato: il periodo di tempo e anche il luogo destinato alla prova e alla conferma delle attitudini necessarie a far parte di un ordine religioso.

Novizio: il postulante che compie il noviziato in attesa di entrare a far parte di un ordine religioso. Di chi affronta per la prima volta un genere di vita o un'attività.

Un tempo per scoprire un'esperienza nuova, un modo di vita diverso, nel nostro caso si tratta di iniziare la strada della branca R/S, considerandone il noviziato come primo momento, a pieno diritto.

Il tempo del noviziato viene quindi ritenuto un tempo fisiologicamente necessario per orientarsi in un nuova dimensione educativa.

A questo punto risulta importante soffermarci sulla lettura attenta del nostro regolamento, che in sé contiene tutte le indicazioni necessarie per chiarire i dubbi a riguardo.

Art.16

Il noviziato è il primo momento della branca R/S in cui i tre elementi del metodo (strada, comunità, servizio) sono vissuti nella dimensione della scoperta e della preparazione; esso dura un anno. Eccezionalmente la Co.Ca. può valutare l'opportunità di variarne la durata... Strada e Comunità costituiscono momenti forti delle attività e tutto ciò che viene proposto si concretizza in avventure, in incontri con gli altri per conoscere meglio se stessi e scoprire i propri limiti e la proprie potenzialità. La riflessione sulle esperienze fatte e la conoscenza dei reali bisogni degli altri devono inoltre portare il novizio e la novizia a rispondere con la disponibilità ed il Servizio. Nel noviziato le esperienze di Servizio sono





Far vivere un anno intenso a ragazzi, che proprio in questo tempo riescono a scoprire se stessi e a imparare a dare il proprio apporto determinante alla comunità, che sarà quella allargata del Clan/Fuoco. Forti di un'identità cresciuta e rafforzata tra pari, i ragazzi possono vivere il clan con più sicurezze

comunitarie o, se individuali, di breve durata, sotto la responsabilità dei capi.

Il clan e il noviziato prevedono specifiche attività in comune per garantire unità e continuità di proposta educativa e metodologica e per consentire al clan di proporsi al noviziato come Comunità educante, i cui gesti sono più significativi e credibili di ogni proposta verbale.



E ancora: art.34

Poiché il noviziato e il clan/fuoco sono 2 momenti di un'unica proposta, i MdN e i capi clan/fuoco e gli AE formano un unico staff, affinché le attività, spesso separate, siano in armonia con le finalità della comunità R/S.

La Comunità R/S in età di noviziato allora si “sgancia” per un “attimo/ anno”, dal clan per far camminare un gruppo di ragazzi di 16 anni che condividono le medesime esperienze di vita, gli stessi stati d'animo di fronte al nuovo e che cominciano a scoprire la vita scout in stile R/S.

Il senso di appartenenza al gruppo a quest'età è “alle stelle”, gli adolescenti si fanno forza a vicenda nel riconoscersi gregge e talvolta nel perdersi in esso; sta all'educatore cogliere questo palese bisogno di identificazione, per far affiorare le specifiche identità, che con la loro originalità vanno a far vivere il gruppo.

È forse questa la chiave per aprire i dubbi su una comunità orizzontale in un intero percorso caratterizzato dalla trasversalità: **far vivere un anno intenso a ragazzi, che proprio in questo tempo riescono a scoprire se stessi e a imparare a dare il proprio apporto determinante alla comunità, che sarà quella allargata del Clan/Fuoco.**

Forti di un'identità cresciuta e rafforzata tra pari, i ragazzi possono vivere il clan con più sicurezze, che vengono proprio dall'aver gradualmente scoperto qual è la proposta, quali i valori a cui aderire, le esperienze che si andranno a vivere.

L'attenzione dei capi deve essere quella di offrire ai ragazzi esperienze entusiasmanti, arricchenti, progettate in continuità con le proposte di tutta la comunità R/S, non dimenticando che i momenti in comune con il clan non devono essere occasionali, ma pianificati, progettati e programmati in sinergia di staff.

Le esperienze diffuse di noviziati “variegati” tipo il noviziato cittadino, il noviziato di due anni, o quello di sei mesi, ecc...possono essere sì dettate dalla contingenza del momento o da tradizioni consolidate e possono anche più o meno funzionare, ma certo snaturano completamente quello che è realmente il noviziato, così come il metodo e il regolamento lo delineano. ●



Quando l'uniforme va stretta...

Simone Casadei

Prima o poi, capita a tutti di trovarsi nella situazione di dover gestire la presenza in Unità di un bambino, una ragazza che inizia ad stancarsi, che non ha più stimoli ad andare avanti, che comincia a sentirsi stretto nella sua uniforme...

Si tratta di situazioni forse oggi più frequenti che in passato, anche perché i “nostri” ragazzi hanno tantissimi interessi, opportunità che in passato non erano alla portata di tutti. E così si apre la discussione su come fronteggiare la cosiddetta “emergenza noia”.

È proprio un'emergenza, nel senso che è una situazione che deve far riflettere, deve interrogare tutti i membri dello Staff di Unità, deve portare lo Staff ad **osservare** con occhi *nuovi* l'educando affetto da questa terribile malattia e ad **agire** di conseguenza, elaborando la **soluzione migliore**.

E il fulcro del problema è proprio questo: trovare la soluzione “migliore”. Qual è?

- è la soluzione maggiormente rispettosa della **progressione personale del ragazzo** (o della ragazza) ...
- ... e che è, al tempo stesso, rispettosa dell'**identità** (e della **sensibilità**) di ciascun membro della **comunità** (Branco, Cerchio, Reparto, Clan o Fuoco che sia)
- ... e che è, al tempo stesso, rispettosa del **Metodo**.

Un compito, insomma, davvero difficile, nel quale la famosa “arte del Capo” deve esprimersi ai suoi massimi livelli.

Una soluzione balza subito alla mente: il “Passaggio precoce”. Facciamo salire Luca, affetto dall'emergenza noia, alla Branca successiva, anche se – sulla carta – dovrebbe passare ancora un anno (talvolta anche due) nella Branca attuale.

È una soluzione tutto sommato comoda: “Luca è stufo di ciò che si propone in Reparto. Lo mandiamo in Clan dove troverà stimoli diversi”, può essere il pensiero

del Capo Reparto meglio intenzionato.

Allora domandiamoci: è questa la soluzione “migliore”? Io credo di no perché – ammesso che il “Passaggio precoce” sia una soluzione coerente con il suo cammino di Progressione Personale – restano aperti almeno due problemi:

- che cosa penseranno gli altri ragazzi dell'età di Luca? Non si corre il rischio che si considerino dei “ritardati”, incapaci di guadagnare anche loro un “Passaggio precoce”?
- E ancora: non è forse vero che Luca (evidentemente in maniera inconsapevole) ci ricorda che laddove si propongono attività interessanti la partecipazione è costante ed entusiasta. La soluzione del “Passaggio precoce” non è un modo per scavalcare questo problema, per posticiparne la soluzione?

Mi permetto, allora, di consigliare due soluzioni alternative.

La prima è quella di **mettersi in gioco rilanciando maggiormente le attività**: cerchiamo di scoprire cosa Luca vorrebbe fare, che cosa potrebbe ridargli carica e (purché ciò sia adatto a tutto il resto dell'Unità) proponiamolo a tutti. A volte basta un'uscita “fatta bene” per risollevarsi da una situazione difficile...

La seconda è quella di **dare maggiore responsabilità a Luca**.

Questo si tradurrà, a seconda delle Branche, con modalità operative diverse:

- **L/C**: preparare, assieme ai VV.LL., un Grande Gioco per tutto il Branco;
- **E/G**: diventare membro di un Consiglio d'Impresa;
- **R/S**: studiare il percorso della route. 🌱

Breve
vademecum
per fronteggiare
l'emergenza
noia:
non è detto che
la soluzione sia
un “passaggio”
affrettato...



Stefano e Andrea

Dinamiche di gruppo

Punto di riferimento

Nella costruzione della propria identità in preadolescenza ed adolescenza il gruppo dei pari può rappresentare un sostegno contro le incomprensioni degli adulti: il gruppo infatti convalida, tramite il consenso comune e il senso di intimità, l'identità personale del ragazzo alla ricerca di un più stabile ruolo sociale. Il gruppo dei pari è quindi uno schema di riferimento ed uno specchio di confronto. Il gruppo si riunisce quando ha uno scopo preciso e di fronte ad un nemico.

Ruoli

All'interno dell'ecosistema del gruppo si stabiliscono da subito delle ruolizzazioni: innanzitutto fra leader (uno o più) e gregari: vi sono leader socio-emozionali che curano che l'atmosfera del gruppo sia armoniosa e leader orientati al compito che invece pensano alla realizzazione di uno specifico obiettivo.

Vi sono quindi relazioni diverse dei gregari fra loro e dei gregari con il leader; un facile modo per far riflettere su questo tipo di relazioni è far compilare ad ogni membro del gruppo un diagramma in cui lui è al centro e progressivamente si distanziano le persone dal più importante al meno: la messa in comune consente di scoprire e discutere la rete di relazioni e la presenza dei leader.

Conformismo

L'adesione alla visione comune del gruppo può arrivare ad essere distorta fino alla diminuzione della critica cognitiva (anche la percezione visiva !!) e morale che porta ad esempio ai comportamenti violenti e distruttivi di alcune bande; ma molto più in piccolo, può portare alla difficoltà di un singolo nell'esprimere una opinione diversa quando nel gruppo si sono già espressi in un senso parecchi membri (di questo ad esempio nelle verifiche occorre tenere conto).

Vi è anche una tendenza meno nota che è quella di adeguarsi al membro del gruppo che sta peggio: quando uno dei membri è depresso, l'umore di tutto il gruppo tende ad orientarsi in quel senso.

A proposito dei conflitti all'interno di un gruppo (Unità o Co.Ca.)

I conflitti possono presentarsi fra:

- a) singoli/singoli
- b) rupperi/ gruppi
- c) singolo/gruppi

Il gruppo vive diverse fasi dove:

- **nella fase costituente**, i conflitti si gestiscono individualmente e c'è un rapporto duale fra il Capo gruppo e i singoli
- **nella fase di identificazione/coagulo**, i conflitti si gestiscono di gruppo
- **nella fase della maturità**, i conflitti si superano lavorando e gestendo le autonomie

In tutto questo il ruolo del "capo" sarà quello di **facilitatore** nella comunicazione per risolvere le problematiche (come da: "La comunicazione ecologica" di Jerome K.Liss).

Il capo:

- a) rileva il conflitto
- b) osserva
- c) ascolta tutti i "segnali" anche quelli molto deboli come facilitatore non pone semplicemente dei divieti

Il divieto sostituisce la relazione, la regola agita sostituisce il divieto e preserva la relazione (in tal caso saranno di aiuto Legge Carta di Clan motto)

Pertanto il Capo si farà garante della:

Mission del proprio gruppo: Legge, Promessa, Carta di Clan, Patto Associativo, Progetto Educativo di Gruppo ecc.

Negoziazione: che non è un compromesso ma un atto ricercato: esistono le parole del problema e le parole della soluzione, usiamo nel formulare il problema le parole della soluzione senza forzare la soluzione (Martin Jelfs "Tecniche di comunicazione" Ed. Ldc).



Navigare la **progressione** personale verso **mete** relazionali



Come **nasce** un'amicizia?

Mattia Cecchini

L

"... Luca mi ha detto che, adesso, in Clan ha voglia di passare più tempo con te. Adesso che lo sai, prova a vedere come va...",
disse il CapoClan che a Luca aveva detto la stessa frase.

Io e gli altri. Rispetto agli altri Punti della Strada, a prima vista, questo sembra un lato abbastanza abordabile della Progressione Personale. Rispetto a vita di Fede, ricerca dell'equilibrio o della vocazione personale, consapevolezza dei propri mezzi e di come conquistare la felicità, ruolo nella società, il rapporto con gli altri può sembrare un traguardo più vicino. Quell'io e gli altri non è lì per caso, inserito perché lo stridore di una sua assenza sarebbe stato troppo forte. È lì e non va snobbato. Anche perché **se l'obiettivo educativo è aiutare a scoprire la propria identità, si deve tener presente che la percezione e l'autostima di se stessi, in ogni persona si definisce proprio in relazione agli altri.**

La strada che "Io e gli altri" propone è più lunga, ma anche più bella e accattivante se, nelle sfide della progressione personale, si scopre e si imposta il rapporto con gli altri come elemento per gestire, verificare e pianificare le dinamiche interne alla comunità scout, anche fra capo e ragazzo. Non che il Capo debba diventare un burattinaio o un autore che detta i tempi degli incontri fra i protagonisti. Tutt'altro, il Capo è arbitro della comunità e consigliere dei singoli, ma soprattutto è quello che si mette lì e sfrutta la comunità per favorire le esperienze relazionali, cioè per creare situazioni di vero confronto. Quindi parla con un ragazzo, esamina perché con alcuni non si trova a genio e arriva fino a consigliare a chi stare



vicino a tavola o con chi dormire in tenda. **Più degli altri tre, infatti, questo punto della strada ha il vantaggio della concretezza e della verificabilità diretta: le persone, gli altri con cui incontrarsi sono lì a due passi**, sono il gruppo scout. E allora, questo fronte ha caratteristiche che calzano a pennello le regole di PP: oltre a giocare sull'autoeducazione ("la persona sviluppa le proprie possibilità vivendo con gli altri- recita il Patto Associativo- in un indispensabile rapporto di età e di generazioni"), il rapporto con gli altri è facilmente verificabile. Inutile provare a scappare: se si assume un impegno verso un altro scout, non verrà verificato solo nell'incontro faccia a faccia capo-ragazzo, perché il Capo, seguendo passo passo la vita della comunità, si sarà già fatto un'idea di quanto e come l'impegno è stato mantenuto. Ed è anche per questo che se si parla di rapporto con gli altri, **non bisogna insistere sulla teoria** ("è bello stare assieme"), **ma proporre e confrontarsi, e duramente, sull'elemento concreto**: "prova a stare con quel ragazzo"; "telefona a quell'altro perché venga a riunione o per chiedergli come mai è stato assente". Poi ci sono anche altre piste di lavoro, come: miscelare due persone diverse nello stesso servizio, allenarsi a scegliere e ad essere scelti; accettare l'idea per cui non è vero che il piccolo ha meno da dire del grande. Vale di più un Hike tra due ragazzi che quasi non si conoscono che mille riunioni nella stanza seduti fianco a fianco senza riuscire a dirsi niente.

Il punto di partenza, per il discorso teorico, invece, può essere questo: per continuare a essere felici, occorre (saper) trovare compagni di cammino che sappiano dare significato alle cose. Per sapere trovare ci vuole qualcuno che lo insegna e questo è il Capo. Ma la parola-chiave è "continuare", quella che, nel contesto, sembra di troppo perché prima si dovrebbe riuscire a essere felici. Ma, appunto, più o meno tutti hanno amici. La scommessa di una maturazione però sta nell'imparare a riconoscere una persona davvero significativa e a diventare capaci di coltivarla. È la sottolineatura di come la vita scout dagli L/C agli R/S possa essere una impareggiabile scuola di relazioni e responsabilità in cui il Capo deve creare condizioni perché due ragazzi vadano oltre le rispettive facciate, si conoscano e si accettino nel divertirsi giocando, si aiutino nella difficoltà del lavoro manuale, si sostengano nella fatica della strada. È più difficile di quanto sembri, perché la tendenza a gruppi ristretti esiste in ogni età ed unità. Come esiste

anche il desiderio nascosto di conoscere qualcuno che, per quanto vicino, pare irraggiungibile. La vita scout, invece, grazie al sistema della responsabilizzazione, al trapasso di nozioni, alla testimonianza, è l'ambiente dove devono cadere i lacci della timidezza e i recinti. Ma **questo riesce se c'è una progressione personale che accetta e sfrutta il fatto che lo scoutismo sia una sorta di meccanismo dentro-fuori: entra dentro la vita del singolo, lo cattura, lo appassiona, ma lo porta anche inevitabilmente a uscire da se stesso, dalle proprie consuetudini e strategie relazionali.** Lo porta a trovare punti di intesa (regole, simboli, luoghi e avventure) con altri. Accettate le regole del gioco, il Caposcout le arricchisce nel dialogo di PP chiedendo impegni di responsabilità, dialogo, testimonianza, verso tutto il gruppo della comunità e non solo verso alcuni. Inoltre, **il rapporto con gli altri è un obiettivo della progressione personale che può sfruttare un enorme vantaggio: il desiderio nascosto di ciascuno di non essere soli, di essere felici di un'amicizia vera perché costruita e rinnovabile; il desiderio di avere fiducia in qualcuno e di esserne ricambiati. Se parte da qui la PP può avere un impatto enorme. Può insegnare a due Lupetti a essere felici nel giocare assieme anche se il gioco non piace ad uno dei due. Può chiedere un occhio di riguardo al Caposquadriglia verso lo spaesato novizio appena entrato in Reparto. Può far nascere, tramite un servizio comune, un'amicizia che avrà un fondamento solidissimo e non solo qualche semplice sabato sera al pub alle spalle.** 🍄

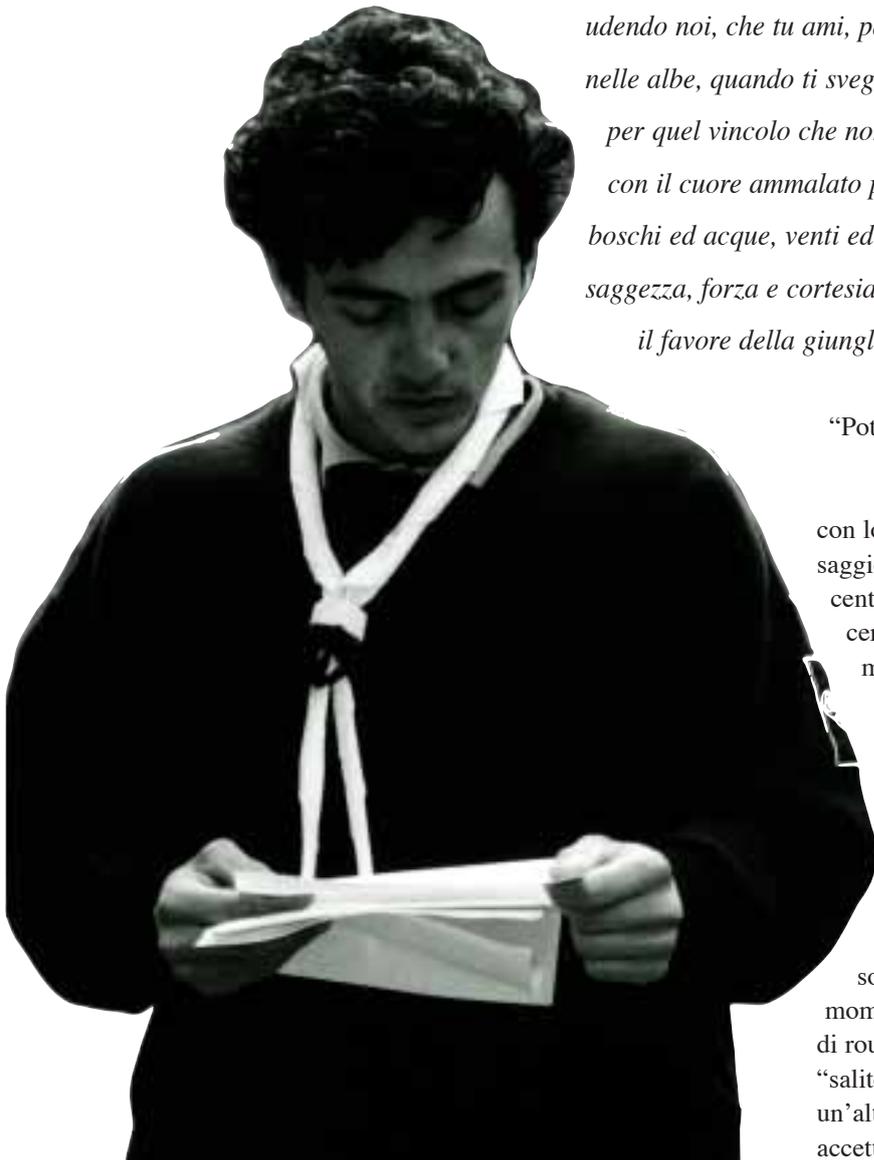




Cerimonie e simboli

Mattia Cecchini

Sulla traccia che devi seguire
fin là dove ha inizio il nostro timore,
dove sboccia il fiore rosso;
durante le notti in cui giacerai prigioniero
lontano dalla volta del cielo,
udendo noi, che tu ami, passare vicini,
nelle albe, quando ti sveglierai
per quel vincolo che non puoi spezzare,
con il cuore ammalato per il desiderio della giungla:
boschi ed acque, venti ed alberi
saggezza, forza e cortesia,
il favore della giungla ti accompagna.



“Potrei scrivere un libro sulle cerimonie scout. Quando ho salutato il Clan si erano già disposti a stella per suicidarsi”. Sergio è uno che ha la battuta facile, ma con lo scherzo, dice anche una cosa importante: i riti di passaggio devono essere cerimonie significative, curate, con al centro la persona e non inutili tradizioni senza senso. “Le cerimonie scout sono importanti perché sottolineano i momenti significativi della crescita del ragazzo colto nello sforzo di percorrere la progressione personale”, dice un Manuale. Dunque, non è problema da poco: nell’età e nei momenti di passaggio l’Agesci ha individuato parecchi collegamenti con le ragioni che spingono ad abbandonare la vita scout. Ad esempio si è scoperto che si fa parecchia fatica a offrire un reale clima di accoglienza nel passaggio da una branca all’altra; che le età fissate per i passaggi spesso non sono rispettate; che il passaggio non viene vissuto come momento educativo e positivo, ma è ridotto a meccanismo di routine, stereotipato e poco personalizzato. Eppure le “salite” sono eventi centrali di ogni vita scout: l’approdo ad un’altra branca fa scoprire sulla propria pelle quanto è duro accettare di crescere e, ad esempio, salutare un amico, ma



anche quanto è duro accogliere davvero, aiutare i più piccoli. Non sono banali salti in avanti. “La corsa di primavera” è un fantastico modello per una cerimonia dei passaggi: lo spirito che esprime vale per ogni età (un consiglio: leggetelo, fatelo leggere). È il racconto delle “Storie di Mowgli” che narra dell’ultima caccia di Mowgli e del suo addio alla Giungla. C’è la descrizione della personalità tormentata di Mowgli stretto tra il desiderio di restare e la spinta della sua natura di uomo che lo catapulta fra gli uomini. È il racconto di un cambiamento e di un rinnovamento identici a quelli di chi ha percorso fino in fondo la sua pista in un’unità: tutto ciò che il Branco aveva da offrirgli glielo ha dato con gioia, ma ciò di cui ora ha bisogno si trova nell’avventura degli E/G. Ci sono, ancora, la voglia di vivere da grandi, la frenesia, l’emozione provocata dalla novità, il timore dell’attesa e di ciò che si abbandona. Ma, soprattutto, c’è un’atmosfera speciale: non riuscirete a raccontare questa storia stando emotivamente distaccati. Perché, appunto, in quel racconto c’è la magia di un momento quasi perfetto, preparato (anche se con poco), che tutti conoscono e riconoscono nella sua importanza, perché mescola un gioco di responsabilità e di relazioni vere e sincere, il dolore di una perdita e lo scossone di gioia che si scopre nel vedere un amico, una persona che rappresenta qualcosa di importante, che diventa più grande, più solida, più autonoma. Ma c’è anche la promessa di rincontrarsi: “salire” è una sfida alla solidità di una amicizia che si rimette in discussione. Un’altra lezione importante è che il saluto di Mowgli non fa parte di una tradizione astratta, ripetuta senza sapere perché. È fondamentale che questi riti siano fissi, certo, ma vitali, cioè costruiti attorno alla storia di chi sale. Come dice il serpente Kaa, davanti al calore umano delle lacrime di Mowgli, “è duro spogliarsi della pelle”. E deve essere così, senza doversene vergognare. Il che dovrebbe

deve suonare anche come una netta sconfessione per tutte le cerimonie militariste, dove tutti sono massicci e inquadrati, ma distanti anni luce e inconsapevoli, e dove si finisce per sostituire i simboli con giochi-prove di forza e di coraggio, più simili a riti di iniziazione, con l’unico risultato di spaventare i nuovi arrivati. Molto meglio pensare a come motivare e responsabilizzare ogni attore di questo momento nei confronti di chi passa. Guardateci bene, **ciascuno dei compagni di strada di Mowgli, al momento di salutarlo, fa o dice qualcosa di semplice, ma dal valore immenso, simbolico e affettivo.** Messi assieme tutti questi ingredienti si inizia ad intravedere una cerimonia bella, impostata come un fatto personale e non un evento di massa (tipo gruppo di gente che sale assieme), non rigida, semplice ma solenne, né troppo lunga né troppo breve, non appesantita da troppi segni o gesti. Va aggiunto anche l’elemento dell’attesa. Se si vuole che sia un’occasione importante la cerimonia dei passaggi va preannunciata per tempo e preparata, dunque attesa da tutti: ad esempio le Partenze R/S, non se ne può fare una ogni week end; così come l’ambiente che fa da cornice non va sottovalutato: se Mowgli sceglie la Rupe del Consiglio per salutare tutti ci sono molti validi motivi e questo significa che è meglio evitare salite che consistono nell’attraversare un corridoio che divide due stanze riunioni. “D’ora in poi seguiremo nuove tracce” si legge nel racconto Giungla: ecco il saluto di tutti a uno solo, ma ecco soprattutto un momento unico e irripetibile nella storia di una persona perché condito da ingredienti che sono un invito e uno sprone (che danno senso al cammino di tutti e di uno): riprendere il viaggio, costruire una nuova tana, seguire una nuova traccia; avanti fratello, il gioco continua e con un brivido, cioè il momento del saluto, quel breve tratto di strada prima di incontrare nuovi compagni e dove aspettare i vecchi amici. 🟢



Branco e Cerchio sono comunità, anzi sono comunità che educano

“Tutto tutti insieme”

“La forza del lupo sta nel branco”

Francesco Silipo

N

Non a caso parliamo di “ambienti” educativi, pensando però non solo a luoghi dove il lupetto e la coccinella crescono; sono anche il tempo e le occasioni per vivere in relazione, interagire con gli altri.

Attraverso le Cacce e i Voli ed il gioco delle Pista/Sentiero, la vita di comunità, i L/C hanno la possibilità di sperimentare concretamente (in B/C il bambino vive delle esperienze vere) i propri comportamenti, gli effetti di questi sulle altre persone, secondo lo spirito della legge: vivendo con gioia insieme agli altri.

Ma ci sono anche altre Parole Maestre che guidano i L/C: l’*“eccomi”* e *“va’ nella giungla e da solo conquista la tua preda”*.

I bambini hanno anche l’occasione di progettare il proprio cambiamento, di mettere in pratica cioè quanto hanno promesso: *“fare del mio meglio per migliorare me stesso”*.

Nella comunità di B/C i lupetti e le coccinelle, al tempo stesso individualmente ed insieme, sono in cammino attraverso il gioco della pista/sentiero: cacciando e volando scoprono se stessi nell’incontro con gli altri (grandi e piccoli), si buttano in prede ed impegni perchè possono contare sull’aiuto dei propri fratellini, si impegnano davanti alla Comunità a fare del proprio meglio.

In B/C il grande aiuta il piccolo e gli è di esempio, anche attraverso il trapasso delle nozioni; i piccoli offrono l’occasione per i più grandi di verificarsi (*“ecco come ero da cucciolo/cocci, adesso sono più grande, so fare tante più cose, posso aiutare gli altri”*); i piccoli guardano i grandi, come saranno loro in futuro.

Il motore di questa crescita non può che essere il **protagonismo** dei bambini; l’obiettivo quello di provocare in ciascuno degli L/C una progressiva presa di coscienza, **consapevolezza di sè**.

La strada verso questa consapevolezza, cioè conoscersi ed accogliersi, potenziarsi, è un percorso che si realizza in costante confronto con l’altro, all’interno della vita di comunità. Significa, in altre parole, educare ad essere liberi ed auto-

mi, anche e soprattutto nella vita insieme: significa educare al bene comune (cioè per lo spirito di colui che guida la propria canoa, lungo il fiume percorso insieme ad altri), ben sapendo che tale confronto non può non essere frutto che di una equilibrata miscela di cooperazione e di competizione. Certo la comunità di B/C non nasce nè cresce da sè.

Le sapienti attenzioni degli adulti sono necessarie perchè danno l’impulso. Costruire un ambiente educativo è infatti un’**azione consapevole**: è necessario esercitare un controllo, utilizzare gli strumenti del metodo in modo intenzionale. Proporre ai bambini di sperimentare la vita, coinvolgerli nelle scelte, permettere che assumano responsabilità adeguate e sempre più importanti all’interno della comunità dove sono “costruttori” di relazioni.

In età L/C il percorso è reso difficoltoso dal naturale egocentrismo dei bambini: l’apertura verso gli altri, per costruire **Piste e Sentieri comuni**, si attua non ancora attraverso una effettiva razionalizzazione del **Bene** (processo un po’ difficile a questa età) ma per mezzo di **Buone Abitudini**, fatte proprie perchè ripetute nel tempo.

Gli strumenti concreti: portare a termine gli impegni presi, la BA, l’uso del quaderno di caccia/volo, la preghiera, la buona abitudine di avvisare i Vecchi Lupi se non si può andare in caccia o quella di tenere le proprie cose (individuali o di sestiglia) in ordine, aiutare gli altri, fare del proprio meglio nei giochi e in tutte le attività. In questo si è **protagonisti** sin da piccoli. Si tratta di comportamenti che, ripetuti nel tempo, diventano



Proporre ai bambini di sperimentare la vita, coinvolgerli nelle scelte, permettere che assumano responsabilità adeguate e sempre più importanti all'interno della comunità dove sono "costruttori" di relazioni.

veri propri modi di essere che consentono di sviluppare una forte coscienza individuale "so che *"faccio il bene"* non tanto che *"sono buono"*) cosa che permette di sentirsi parte della comunità in cui si è inseriti.

Sono queste le radici del "**clima morale**" che si respira, cioè della **Famiglia Felice**.

È un clima che si fonda su una legge "strana", che detta i miei diritti non come assoluti ma in relazione a quelli degli

altri: "*... penso agli altri come a me stesso*".

Scoprire e vivere, interiorizzare questo punto della legge è entusiasmante perchè significa aver scoperto e capito quanto è bello stare insieme, giocare insieme, spezzare un panino e darlo al piccolo della sestiglia, fare una BA per un fratellino o una sorellina. È vivere il clima del "ti voglio bene" del "dai che ce la puoi fare" dove ogni preda, ogni impegno, ogni conquista ha significato solo se condivisa. ●



Comunità E/G

Amore e trapasso delle nozioni

Marco Zampese

Chi di noi ha avuto la fortuna di essere scout dapprima come educato e poi come educatore, tra le migliaia di cose che ha vissuto e sentito, una in particolare gli deve essere rimasta in testa.

Nello scautismo "il grande aiuta il piccolo!"

Questa massima trova una buona applicazione nella branca E/G grazie alla Verticalità: infatti nella cellula base di un Reparto, cioè nella Squadriglia, ci sono ragazzi e ragazze di diversa età: dagli 11-12 anni ai 16.

Questo comporta un incontro che per le altre agenzie educative risulta un po' strano.

Così il Capo Squadriglia sedicenne dovrà avere l'attenzione verso il piccolo piede tenero di 11 anni appena entrato, metterlo a sua agio, e valorizzarlo.

Non solo nel rapporto Capo Squadriglia e Squadriglieri, ma tutti all'interno della Squadriglia si dovrebbero sentire coinvolti nell'aiutare il più piccolo.

Dovrebbe esserci una buona verticalità, cioè almeno un ragazzo per ogni annata, dovrebbero esserci ragazzi maturi al punto giusto per ricoprire gli incarichi necessari, dovrebbe il Capo Squadriglia essere un'esperienza di un anno soltanto e fatta possibilmente nell'ultimo anno, dovrebbe, dovrebbe, dovrebbe... Questa è la teoria ma la

realtà delle nostre Unità è molto diversa.

Mancano ragazzi o ragazze (non a caso l'indagine nazionale ci parla di abbandoni frequenti nell'età del reparto); ci si trova con dei "buchi di annate" causate da chiusura nella branca L/C degli anni passati, la maturazione dei ragazzi è sempre un terno al lotto ed è difficile preventivarla in anticipo, etc...

Fatto sta che il metodo richiede certi presupposti ma ci si scontra con la problematicità di non averli. Ma allora? Qual è se c'è la formula magica per far funzionare l'educazione dei ragazzi? La formula c'è...ma rimane un mio segreto! Scherzavo! ...A mio modesto parere la formula è questa:

T + V.d.c. + Q.d.P. + A.p.r.

Dove **T** rappresenta la *Testimonianza del Capo*.

Il Capo che riesce ad essere fuori e dentro le attività, il fra-



tello maggiore, che testimonia una vita di fede, di solidarietà e di altruismo (la famosa Buona Azione).

V.d.C. rappresenta la *Vita di Co.Ca.*

Una Co.Ca. che trasmette al suo esterno una semplicità e serenità nell'essere capi. Che sa giocare e confrontarsi da veri fratelli, che insegna la bellezza della vita di comunità.

Q.d.P è la *Qualità della Proposta.*

Troppo poco spesso ci chiediamo se stiamo dando qualità nell'educazione scout, se al primo posto nei nostri pensieri c'è trasmettere l'avventura, la vita all'aria aperta, il gioco come attività appassionante e divertente, l'attività manuale, facendo risorgere l'entusiasmo per la vita nei boschi.

Ed infine **A.p.r.** è *l'amore per i ragazzi.*

Tutto ciò che noi facciamo per loro non deve certo essere un'applicazione di una teoria metodologica, ma piuttosto un atto d'amore. Nella nostra promessa scout dal momento che diventiamo capi promettiamo ai ragazzi che ci verranno affidati, di essere lì per loro, di giocare, scherzare, parlare perché gli vogliamo bene.

La formula dopotutto è un'addizione e quindi per le proprietà matematiche i fattori si possono spostare.

Non penso ci sia un ordine di importanza o se c'è rimando a voi il trovarlo, ma penso siano queste le parti fondamentali della nostra attività come Capi.

L'eccesso porta sempre però a risultati fuorvianti.

Abbiamo parlato di verticalità e di trasversalità ma portati all'accesso abbiamo l'imposizione della disciplina.

La struttura un po' "quadrata" del Reparto dove ogni ragazzo ha un ruolo ed è inserito un gruppo di base (Squadriglia) che nell'insieme diventa un gruppo più ampio (Reparto), appoggiato all'uso di una uniforme, riporta alla memoria una visione di estremo rigore. A chi ha fatto il Capo Reparto potrà essere successo di ricevere accuse dai genitori di qualche episodio di nonnismo e militarismo.

Seppure la parola è forte e forse inappropriata, rende l'idea.

Il reparto, essenzialmente per l'età in cui si sviluppa, non è un insieme di persone a cui dare delle regole.

Non è un insieme di ragazzi da indottrinare ad alcune seppur

mirabili attività manuali. C'è il rischio di eccedere nell'auto-ritarismo e nella disciplina.

Sembra all'apparenza essere questo un buon modo per inquadrare i ragazzi e dare un freno ai loro esuberanti e a volte pericolosi movimenti. Ma fare educazione è un'altra cosa.

Fare educazione è credere in una proposta e modellarla sul ragazzo, sulle sue caratteristiche, non è una regola da imporre. Per questo ritorna una parte fondamentale della formula prima proposta l'amore per i ragazzi, che vuol dire ascoltarli essere lì per loro, condividere con loro, etc...

La trasversalità invece insegna l'aiuto reciproco, la responsabilità.

Attua un'altra fondamentale concetto che sarà rimasto in testa fra le tante cose vissute e viste: **il trapasso delle nozioni.**

Solo grazie alla convivenza tra il grande con il piccolo si riescono a tramandare le nozioni di uno scouting vissuto in reparto, si posso passare tradizioni e competenze.

Ed allora arte del Capo Reparto sarà responsabilizzare i grandi del reparto perché, prima di tutto in Squadriglia, e poi per il reparto intero siano da traino.

Per questo bisogna incentivare alcuni mezzi del nostro metodo E/G.

Innanzitutto le **uscite di Squadriglia**, magari una al mese

con pernottamento, perché se funziona la cellula base che è la Squadriglia poi di conseguenza funziona bene pure il Reparto; il consiglio di Squadriglia; le specialità di Squadriglia.

La responsabilizzazione dei "grandi" avviene molto bene facendo lavorare un buon

Consiglio Capi che organizza e gestisce la vita del Reparto (Art. 28 branca E/G), valorizzando negli incarichi degli Squadriglieri il Capo ed il Vice-capo Squadriglia, utilizzando il Capo Squadriglia nella Progressione Personale (Art. 44 branca E/G).

Il tutto condito da una sana vita "ad **imprese**" che permettono di lavorare fianco a fianco grandi e piccoli, imparando e crescendo nel "fare".





Vita comunitaria in branca R/S

Paolo Martari

Parlando del più e del meno con alcuni capi, quasi tutti ricordano con una gioia tutta particolare il periodo del clan. Direi quasi che - nel ripensare a certi momenti, a certe avventure - entrano in uno “stato di trans” felice: dimenticano tutto d’un tratto le fatiche del lavoro, le difficoltà della vita di staff, le problematiche che li assillano, per dare sfogo ad una carica di emozioni e di sentimenti reconditi che parevano dimenticati. Perché il clan è capace di esercitare tutto questo fascino?





Formare il Capo

L'iter di formazione

dall'**A**ccoglienza

alla forma**Z**ione permanente



Perché questo inserto?	Stefano Costa	2
Introduzione	D. Ferrara e S. Pescatore	4
Il Patto Associativo	Maria Manaresi	8
L'accoglienza in Comunità Capi	Don Sergio Nicolli	12
Il tirocinio	Dina Tufano	16
Il Campo di Formazione Metodologica	Francesco Silipo	19
Il Campo di Formazione Associativa	Marco De Prizio	22
La Formazione permanente	Stefano Costa	24
I bisogni dei Capi	Mattia Cecchini	28
Cosa bolle in pentola	Mattia Cecchini	30

Perché questo inserto

Cosa è, a cosa serve,
a cosa porta la Formazione Capi?

L'idea è di fornire a tutti i Capi, più e meno esperti, una visione panoramica globale di che cosa è l'intero cammino di Formazione Capi, a cosa vuole portare e come è composto, precisando gli ambiti e le competenze di ogni tappa, così che ognuno sappia cosa deve o può trovarvi evitando così il rischio di sovrapposizioni o di scoperture di spazi formativi.

Questo libretto servirà quindi per l'accoglienza in Co.Ca. dei **nuovi Capi**, per la presentazione a loro dell'iter di Formazione, ma anche per la riflessione e la verifica dell'**intera Comunità Capi** sull'adesione ai principi del Patto Associativo e per una concreta **Formazione**

Permanente che è indispensabile per il mantenimento della qualità e della fedeltà della nostra educazione.

Ogni membro della Comunità Capi ha la responsabilità di curare la propria formazione e quella dei capi, giovani e vecchi, che lavorano nel Gruppo; questa occasione è uno stimolo a non perdersi nell'indifferenza e a farsi carico reciprocamente del cammino di crescita.

In questo periodo è stato rilanciato dalla Pattuglia nazionale di Fo.Ca. un lavoro sia sulla accoglienza in Co.Ca., sia sulla figura del formatore dei CFM e dei CFA e al Consiglio Nazionale i responsabili delle Regioni hanno richiesto che venisse pubblicato per tutti i Capi qualche cosa del lavoro svolto; da questo invito è nato quindi questo inserto che si estende a tutto l'iter di Fo.Ca. per darne una visione completa.

Esso è stato redatto con la collaborazione dei Responsabili Nazionali della Formazione Capi e della Pattuglia Nazionale di Fo.Ca., assieme a membri della Redazione di Proposta Educativa.



Stefano Costa



Introduzione

di Daniela Ferrara e Stefano Pescatore
Responsabili Nazionali Formazione Capi

I giovani – e meno giovani – che si avvicinano all’Associazione e iniziano il loro iter di formazione, cosa chiedono all’Associazione, e alla Formazione Capi in particolare?

Chiedono

1. di **vivere esperienze significative**: il Campo di Formazione, sia metodologica che associativa, viene visto come un evento straordinario ed irripetibile che va al di là dell’esperienza quotidiana, ma che deve essere radicato nel quotidiano. Deve essere qualcosa che “ lasci il segno” e che, al ritorno a casa, possa servire ad essere un capo migliore e una persona migliore;
2. di **vivere esperienze di preghiera adulta** che diano loro la forza necessaria per intraprendere un cammino che possa essere loro di sostegno nella vita quotidiana di cristiano e di capo;
3. di **confrontarsi sulle scelte di fondo** e sulle **tematiche associative** cercando un modo per vivere con più semplicità l’esperienza di capo;
4. di avere **spazio per confrontarsi tra di loro e con i loro formatori**, per realizzare un modello di campo che sia sempre meno “campo scuola” e sempre più laboratorio di idee.

Il bisogno maggiore è quindi concentrato nella ricerca continua di spazi e strumenti per il cammino personale, con una spinta a verificarsi prima come persone e poi come capi.

Per fare questo è necessario che i Capi in formazione abbiano da un lato la possibilità di incontrarsi e verificarsi nei campi scuola con persone significative e dall’altro una comunità capi che sappia accompagnarli nel servizio, valorizzando le loro esperienze e aiutandoli a farne di nuove lungo quel cammino di formazione permanente, progettato secondo le necessità e i tempi della persona, di cui il campo è una tappa, significativa, ma solo una tappa.

Il campo quindi offre conoscenze e strumenti per rielaborare e rivedere la propria esperienza di capo nell’applicazione del metodo scout ed è un luogo in cui l’associazione viene vissuta non come un corpo estraneo e complesso da vivere, ma come qualcosa che ci appartiene, da smontare e rimontare pezzo per pezzo, da mettere in crisi ma anche da amare.

Il campo non può quindi essere considerato un optional o una perdita di tempo o un’emergenza della Comunità Capi o della Zona “per tenere aperta l’unità”.





La formazione è sinonimo di cura verso la propria persona e verso chi ci è stato affidato e si inserisce in quel processo di crescita della persona che investe diversi ambiti della vita adulta. Necessita di acquisire continue conoscenze, competenze e atteggiamenti che riguardano sia gli aspetti metodologici che pedagogici e richiede un atteggiamento di costante ricerca di occasioni di aggiornamento, confronto e verifica sia all'interno che all'esterno dell'Associazione.

Se proviamo a guardare il cammino che ha fatto la formazione capi nell'ultimo decennio, vediamo che è stata fatta tanta strada ma nuove emergenze si intravedono all'orizzonte.

Considerare la formazione come un sistema globale ha consentito all'Agesci di offrire continuità alla proposta formativa



consentendo al capo di poter vivere con progettualità il suo percorso.

Oggi **tre domande** sorgono spontanee nel guardare il "sistema" della formazione capi:

1. c'è in tutti la piena consapevolezza che la proposta della formazione deve tendere ad armonizzare ed integrare le diverse offerte, nei diversi luoghi della formazione, con le esperienze del singolo capo nell'ottica di un sistema formativo globale?
2. Il singolo capo ha maturato la capacità di esprimere ed individuare i propri bisogni formativi secondo le proprie necessità, i propri tempi e non quelle dell'unità e/o della Comunità Capi?
3. Le competenze nella formazione degli adulti sono così diffuse ed acquisite per far fronte alle nuove emergenze di formazione che si presentano oggi?

Ecco alcuni ambiti che oggi riteniamo necessitano di maggiore attenzione:

- **La Comunità Capi**, fulcro della nostra Associazione, luogo privilegiato per la progettazione dell'iter di base, il tirocinio e la formazione permanente. La Comunità Capi ha il compito fondamentale ed irrinunciabile di accogliere i giovani capi (giovani di esperienza o di età) e di aiutarli nel delicato compito di passare dall'altra parte, che significa rinunciare a modalità di relazione consolidate – tipo professore/alunno, genitore/figlio



– per sperimentarsi nella relazione educativa. Le comunità capi vanno sostenute nel realizzare in pieno il processo formativo di apprendimento, esperienza e valutazione pedagogica e metodologica di quello che si fa con i ragazzi: diventa importante così parlare dei ragazzi, confrontarsi sull'intenzionalità educativa, utilizzare il progetto educativo come strumento di formazione permanente, saper trovare i modi per compiere serenamente le verifiche sull'operato dei capi e rilanciare il progetto del capo.

- C'è l'esigenza di avviare una stabile **formazione peri capi gruppo e responsabili di zona**, nell'acquisizione di competenze di animazione degli adulti e nel coinvolgerli in dibattiti su temi educativi e metodologici per superare la frattura tra chi si occupa di tematiche educative e chi di organizzazione.
- C'è la necessità di strutturare un **percorso formativo per i formatori** da vivere con impegno, costanza e responsabilità, che dia garanzia e affidabilità al mandato ricevuto, in cui il vecchio e il nuovo formatore possono recuperare competenze necessarie per rispondere alle esigenze che emergono dalla realtà giovanile "adulta e non". Il "formatore dell'Agesci" deve essere risorsa per tutta l'associazione, disponibile ad offrire le proprie competenze in percorsi, momenti ed ambiti diversi. Ciò comporta la necessità di rivedere il profilo del formatore e al concetto di circolarità espresso con la Rete Formatori affianca-

re quello di "mobilità e flessibilità".

Il Progetto Nazionale ci invita a riscoprire l'originalità del metodo scout con una più matura attenzione ai temi del metodo. Necessaria oggi è una **formazione al metodo** che punti al "come educare" oltre che al "a che cosa educare"; che tenga in considerazione non solo una buona conoscenza degli strumenti ma anche le nuove sfide della realtà giovanile che tutti i capi devono provare a leggere attraverso i nuovi linguaggi e i diversi modelli educativi di riferimento.

La crescita del singolo capo va quindi assicurata non solo con la partecipazione agli eventi di formazione, ma facilitando la partecipazione ad un più ampio dibattito associativo sui temi dell'educazione attraverso l'attivazione di nuovi circuiti formativi che devono investire i quadri ed i formatori.

Le sfide che veramente vogliamo abbracciare sono provare a "semplificare" e far percepire ai nostri capi che l'Associazione è fatta di persone e non è un'entità astratta. Va quindi privilegiato il tempo dell'esperienza significativa contro il tempo perduto...

Provare a guardare il castello dell'Agesci con gioia e non con quella fatica (di eccessiva energia e tempo) che ce lo fa percepire complesso e solo per alcuni eletti.

«Proviamo a starci dentro, a partecipare a tutti i momenti del gioco e a cambiare ciò che non ci piace. Perché è questo che c'è lo farà amare» (Paolo Borsellino).



Fedeltà e coerenza

Il Patto Associativo

di Maria Manaresi



C'è un documento che va letto prima di entrare in Co.Ca...., che va scelto e a cui va mantenuta fedeltà: è un patto fra capi, "Il Patto Associativo.

Se vuoi essere capo dell'Agesci fai questo patto con noi: leggilo bene, comprendilo, meditalo quando sei giovane, ma ricordatelo anche quando sei capo "anziano".

È semplice, corto, chiaro, comprensibile... è anche utile perché è un modo per riflettere e confrontarsi su quello che vado facendo.

Il Patto Associativo è la sintesi delle idee e delle esperienze maturate nell'Asci e nell'Agi, accolte e sviluppate nell'Agesci. È il legame che esprime le scelte fatte dai capi e dagli AE dell'Associazione, l'identità, l'impegno e le speranze che tutti condividono. Ci impegniamo a rispettarlo perché riconosciamo nei suoi contenuti il fondamento del nostro servizio educativo e uno stimolo per il cammino di formazione personale. È rivolto anche alle famiglie dei ragazzi...

Capita in alcune Co.Ca. che ci siano divergenze rispetto a questioni metodologiche e rispetto alla linea proposta nei documenti dell'Associazione... capita di sentire dire "Beh io me ne frego, io faccio così lo stesso, cosa vuoi che ne sappiamo a Roma ...". È forse il caso di chiarire bene che **su certe cose non si può non essere d'accordo**: gli elementi del Patto Associativo sono le basi fondamentali dello scautismo, è una questione di fedeltà e di coerenza, è per l'appunto un **Patto**: o ci stai o non ci stai.

Da cosa è composto il Patto Associativo?

Da quattro parti: L'ASSOCIAZIONE, LA SCELTA SCOUT, LA SCELTA CRISTIANA, LASCELTA POLITICA (*i brani in corsivo sono brani tratti dal testo ufficiale del Patto Associativo, Documenti del Consiglio generale 1999*).

L'ASSOCIAZIONE

Scopo dell'associazione è contribuire, secondo il principio dell'autoeducazione, alla crescita dei ragazzi come persone significative e felici.

Offriamo loro la possibilità di esprimere le proprie intuizioni originali e di crescere così nella libertà inventando nuove risposte alla vita con l'inesauribile fantasia dell'amore.

La nostra azione educativa si realizza attraverso esperienze di vita comunitaria, nell'impegno e nella partecipazione alla vita sociale ed ecclesiale.

La nostra azione educativa cerca di rendere liberi nel pensare e nell'agire.

LA SCELTA SCOUT

I capi svolgono il loro servizio secondo il metodo e i valori educativi dell'associazione che si desumono dagli scritti e dalle realizzazioni pedagogiche di Baden-Powell, dalla Legge e dalla Promessa. Il metodo è fondato sui 4 punti di B.-P. il metodo si evolve ed arricchisce nel corso della storia associativa e si caratterizza per:

A) **AUTOEDUCAZIONE**... *il ragazzo è protagonista della propria crescita... il capo con intenzionalità educativa fornisce mezzi ed occasioni di scelta...*



B) ESPERIENZA E INTERDIPENDENZA TRA PENSIERO ED AZIONE... è un metodo attivo

C) VITA DI GRUPPO E DIMENSIONE COMUNITARIA: la persona sviluppa le proprie potenzialità vivendo con gli altri in un indispensabile rapporto di età e di generazione che fa crescere capi e ragazzi.

D) COEDUCAZIONE: crescere insieme aiuta a scoprire e ad accogliere la propria identità di donne e uomini e a riconoscere in essa una chiamata alla piena realizzazione di sé nell'amore.

E) VITA ALL'APERTO... permette di essere persone autentiche...

F) GIOCO: è una costante e progressiva esperienza della comune aspirazione alla gioia, dispone all'entusiasmo, al senso del gratuito, all'apertura al nuovo, alla ripresa fiduciosa dopo ogni insuccesso...

G) SERVIZIO ... tende a portare l'uomo a realizzarsi nel "fare la felicità degli altri".

H) FRATERNITA' INTERNAZIONALE... supera le differenze di razza, nazionalità e religione, imparando ad essere cittadini del mondo ed operatori di pace.

LA SCELTA CRISTIANA

I capi accolgono il messaggio di salvezza di Cristo e, in forza della loro vocazione battesimale, scelgono di farlo proprio nell'annuncio e nella testimonianza, secondo la fede che è loro donata da Dio.

L'Agesci si propone come associazione di frontiera che spesso rappresenta per molti ragazzi l'unica occasione di ricevere un annuncio di fede. In una realtà sempre più multiculturale cogliamo come occasione di crescita reciproca l'accoglienza nelle unità di ragazzi di altre confessioni cristiane, nello spirito del dialogo ecumenico, e di altre religioni, nell'arricchimento del confronto interreligioso. È un dono che interpone l'associazione su come coniugare accoglienza e fedeltà all'annuncio del messaggio evangelico...



LA SCELTA POLITICA

La scelta di azione politica è impegno irrinunciabile che ci qualifica in quanto cittadini inseriti in un contesto sociale che richiede una partecipazione attiva e responsabile alla gestione del bene comune. Ci impegniamo ad educare al discernimento ed alla scelta..., a rifiutare decisamente tutte le forme di violenza, ... a spenderci particolarmente là dove esistono situazioni di marginalità e sfruttamento..., a formare cittadini del mondo ed operatori di pace..., a vivere e promuovere una cultura di responsabilità verso la natura e l'ambiente..., a sostenere nella quotidianità e a promuovere nell'azione educativa iniziative di equa redistribuzione delle risorse e scelte di economia etica.

FEDELTA' dunque, questo Patto propone e richiede per poter essere seguito (cioè per poter essere un capo della nostra Associazione) fedeltà all'Associazione, al metodo scout, alla scelta cristiana, alla scelta politica.

COME UTILIZZARLO?

- Va proposto ai giovani R/S che pensano di scegliere il Servizio in associazione, va sicuramente proposto a qualsiasi persona (giovane e meno giovane) che vuole entrare in Comunità Capi **prima** che faccia la sua scelta di capo... quella scelta infatti si deve principalmente basare su questi valori e principi.
- Va usato con i genitori, con i Parroci, con tutti coloro a cui vogliamo e dobbiamo

presentare lo scautismo che proponiamo ai nostri ragazzi.

- Va usato in Co.Ca. per pensare al **Progetto del Capo** per cui è una traccia perfetta per un confronto e una verifica; può servire per momenti di riflessione e crescita comunitaria per tutti i capi, di qualsiasi età associativa.





L'accoglienza in Comunità Capi

Don Sergio Nicolli *AE Nazionale alla FOCA*



“Accoglienza” e “comunità” sono termini che descrivono i due volti di un unico processo dinamico che toglie l'uomo dalla solitudine per farlo entrare in comunione con gli altri. Per parlare correttamente di “accoglienza in Co.Ca.” vorrei fare qualche cenno separatamente ai due termini.

L'**ACCOGLIENZA** parte da un bisogno radicale dell'uomo, che non è fatto per la solitudine ma per la relazione: “Non è bene che l'uomo sia solo” afferma la Scrittura (Gen 2,14). È un bisogno che nasce dalla struttura profonda dell'uomo, dal suo DNA, dal momento che egli è fatto “a immagine e somiglianza” di Dio, che è relazione fra le Persone della Trinità. L'uomo sente il bisogno di entrare in relazione: questo bisogno lo rende accogliente e nello stesso tempo lo predispone ad essere accolto. Quando l'accoglienza vicendevole fa nascere la relazione, allora l'uomo scopre la ricchezza dell'altro e insieme fa esperienza della fatica della diversità.

La ricchezza condivisa e la fatica di fare spazio alla diversità inducono la persona al cambiamento, cioè la aiutano a modificare se stessa nell'intreccio dinamico dei rapporti con le altre persone. La persona adulta infatti è capace di cambiamento soltanto se è inserita in un contesto di relazioni significative.

LA **COMUNITÀ** è quell'intreccio di relazioni tra persone diverse che si sono aperte ad accogliere e a loro volta sono state accolte. La comunità non nasce soltanto dall'esigenza funzionale di rispondere insieme a determinati bisogni, ma risponde

alla natura relazionale dell'uomo: l'uomo è fatto per vivere in comunità; la comunità, quando è costituita da relazioni equilibrate e rispettose dell'individuo, esalta al massimo la ricchezza della persona e costituisce la risposta al suo bisogno sociale.

LA **COMUNITÀ CAPI** è lo strumento che l'Agesci ha scelto da una parte per gestire al meglio il servizio educativo dei capi, dall'altra per creare attorno ad ogni capo un ambiente favorevole per la sua crescita umana e per la sua formazione come educatore. Quando diciamo che la Co.Ca. è una “comunità di servizio educativo”, esprimiamo in sintesi le due dimensioni, che vanno sempre considerate in modo inscindibile.

Non si può ridurre la Co.Ca. soltanto a un collegio di organizzazione del servizio, di dialogo con il territorio, di gestione della responsabilità educativa: una specie di “consiglio di amministrazione”. Come non si può ridurre la Co.Ca. ad una comunità di vita, che risponde solo al bisogno di aggregazione e di sostegno vicendevole dei propri membri: la qualità del servizio educativo rimane l'orizzonte fondamentale che giustifica il camminare insieme da parte degli adulti educatori.

La dimensione dell'accoglienza in Comunità Capi viene connotata da queste due dimensioni in un rapporto dialettico. La comunità deve essere accogliente verso ognuno dei suoi membri per aiutarlo a crescere e a realizzarsi nella sua vocazione; ogni persona che entra in comunità deve essere accogliente, oltre che verso i fratelli e le sorelle che vi trova, anche verso la



comunità, accettandone le finalità e il metodo di lavoro.

Se c'è vera accoglienza da entrambe le parti, l'incontro determinerà in ambedue una trasformazione e una crescita che arricchirà sia la persona che la comunità: il capo compirà in quella comunità un tratto di cammino personale che sarà significativo per lui stesso e per le persone alle quali è diretto il suo servizio; la comunità d'altra parte riconoscerà in se stessa la traccia originale di ogni capo che l'ha arricchita del suo stile e dei suoi valori.

L'accoglienza ha però le sue esigenze. Esiste certamente anche un'accoglienza "laica" non motivata dalla fede, ma che parte dal bisogno di incontrare l'altro e dall'esperienza di un incontro ricco e gratificante. Questo tipo di accoglienza varca però difficilmente la soglia della gratuità. L'esperienza della fede ci dà invece la possibilità di sperimentare l'accoglienza gratuita dell'altro perché parte dallo stupore di essere stati accolti gratuitamente da Dio, senza secondi fini; ed è questa esperienza della gratuità dell'accoglienza che fonda una relazione nuova, una comunione più forte di ogni peccato e di ogni divisione, una comunione che ci introduce nell'esperienza della carità di Dio, cioè della relazione Trinitaria: *"Il Dio della perseveranza e della consolazione vi conceda di avere gli uni verso gli altri gli stessi sentimenti ad esempio di Cristo Gesù... Accoglietevi perciò gli uni gli altri come Cristo accolse voi, per la gloria di Dio"* (Rom 15,5-7). È questo lo stile dell'accoglienza che dovrebbe caratterizzare una Comunità

Capi che voglia porsi come luogo di crescita di persone adulte e di condivisione della responsabilità del servizio educativo. Possiamo provare a descrivere qualche particolare di questo stile, che, diciamolo subito, non può essere guidato soltanto dal bisogno di compagnia e dall'istinto di comunicazione ma domanda una "conversione del cuore".

Nello stile "baci Perugina", potremmo dire che accogliere è:

- **stupore:** ...sarà una persona straordinaria! la consideriamo fin d'ora un dono di Dio per la nostra comunità
- **profondità:** ...è più importante scoprire quello che è piuttosto che guardare alle apparenze
- **benevolenza:** ...sicuramente avrà dei lati positivi e partendo da questi farà anche lui il suo cammino
- **tolleranza:** ...ha diritto di essere diverso da me, anzi le sue diversità potranno diventare una ricchezza per me che mi costringerà a cambiare e a crescere
- **fedeltà dinamica:** ...decido di volergli bene come è adesso, ma la mia amicizia lo accompagnerà nel suo cammino, rispettandone i percorsi e la gradualità
- **misericordia:** ...se c'è in lui qualche cosa che non mi va, non voglio giudicarlo... sarà più facile che cambi se gli voglio bene
- **franchezza:** ... piuttosto di criticarlo dietro le spalle, devo trovare il coraggio di dirgli quello che penso nello spirito della correzione fraterna
- **fede:** ...certamente Dio ha su di lui un progetto che parte da quello che è, e io

devo aiutarlo nel conoscere e realizzare questo progetto.

L'accoglienza in Comunità Capi non si risolve quindi in un bel rito al primo ingresso: è l'impegno costante di un gruppo di persone - e di ognuna - che si sentono responsabili nell'accompagnare una nuova sorella o un fratello che ha avvertito, magari ancora in modo impreciso e inconsapevole, una vocazione al servizio educativo nello scoutismo.

I rischi da cui deve guardarsi una Co.Ca. che vuol essere accogliente?

- non assolutizzare lo "stare bene tra di noi": potremmo diventare una comu-

nità chiusa, che vede la persona nuova che entra quasi un pericolo per la stabilità del gruppo

- non cercare l'omogeneità di una Co.Ca. troppo orizzontale (la nostalgia del vecchio clan!); la diversità di età, di mentalità, di cultura possono essere una ricchezza da non perdere
- non pensiamo di essere gli unici al mondo! facciamo parte di un territorio, di una parrocchia, di una Zona, di una Regione... non dobbiamo rendere i ragazzi "disadattati" rispetto a queste realtà
- non abbiamo paura del confronto, nè all'interno nè all'esterno: la verità è il tesoro nascosto che potremo trovare soltanto insieme!





Il tirocinio

di Dina Tufano



Il tirocinio è il momento iniziale del cammino di formazione del capo. Tale periodo, della durata di 12 mesi, ha inizio nel momento in cui l'adulto, inserito in una Comunità Capi, comincia il suo servizio in unità (Art. 3, Regolamento di Formazione Capi).

Alla luce del lavoro e delle riflessioni di questi ultimi anni sulla formazione permanente (*Seminario novembre 1998*) e di quanto recentemente emerso al seminario "Introduzione al servizio educativo e accoglienza in Comunità Capi" (*marzo 2001*), si avverte ora la necessità di rivedere il senso autentico del tirocinio nell'ambito di un cammino globale di formazione, che eviti frammentazioni e discrasie e si proponga come esperienza integrata e coinvolgente, capace di rispondere ai bisogni e alle aspettative del capo.

Nel trattare di formazione, anche all'Incontro Nazionale Formatori di maggio, notiamo ricorrenti i termini "accoglienza" e "accompagnamento" ad indicare una rinnovata attenzione alla persona, con il suo bagaglio di esperienze, relazioni e modalità di vita già acquisite, il timore del nuovo a cui si affaccia, il bisogno di sentirsi utile e valorizzato.

Chi è l'adulto che viene accolto in Co.Ca. e comincia il suo cammino di apprendistato, il tirocinio appunto?

È una persona che ha un proprio cammino culturale alle spalle, esperienze già consolidate o in via di esserlo, nello studio, nel lavoro, nella vita familiare; è una persona che ha interessi, responsabilità e legami

che deve riuscire a comporre. E tutto questo gioca sul suo percorso formativo.

L'adulto ha bisogno di sentire quello che fa come una forma di servizio realmente utile per gli altri, ma anche per lui stesso, deve sentire che questa nuova esperienza svela di sé cose che non conosceva e dà risposte al suo bisogno di senso.

Considerando queste esigenze, si crea in Co.Ca. un clima di accoglienza, fatto di compartecipazione, condivisione e ascolto nel quale con naturalezza l'adulto si pone nel cammino di tirocinio che è stato **programmato in modo anche personalizzato** per lui. In questo è fondamentale l'iniziativa congiunta del Capo Gruppo e dell'Assistente Ecclesiastico.

Buona parte del tirocinio si realizza di fatto in unità e nel lavoro di staff di cui è responsabile il capo unità. Qui il futuro capo realizza quella che ritiene la principale urgenza: l'apprendimento di attività, tecniche, strumenti e modalità di relazione con i ragazzi. È importante però che il capo gli insegni la pazienza e l'umiltà, facendogli capire che **lo scoutismo non consiste in una serie di attività, ma è uno stile e una organizzazione intenzionale di rapporti** all'interno dell'unità, in cui niente è lasciato al caso, come può sembrare all'occhio inesperto: il lavorare con i ragazzi o il lasciarli fare, le risposte date e quelle differite, l'errore accettato o il successo ricercato e in cui il modo di procedere è più importante dell'obiettivo. E il tirocinante osserva, chiede e cerca di "rubare" il mestiere al capo.



Alla Co.Ca. spetta il compito di ampliare la prospettiva, proponendosi come depositaria della responsabilità educativa e culla della formazione, **incarnando e trasmettendo i valori del Patto Associativo e la forza di cambiamento che essi operano nella nostra vita**, elaborando al proprio interno ogni esperienza nuova, soprattutto la partecipazione al Campo di Formazione Metodologica, per indirizzare lo sguardo più lontano, in tensione verso una crescita continua.



In Co.Ca. il futuro capo si vede parte di un organismo in relazione col territorio, impara a cogliere i bisogni esterni, ad essere chiesa locale con gli altri, a progettare la presenza viva di una comunità educante che offre un servizio specifico attraverso il **Progetto Educativo e il Progetto del Capo**. Sempre più chiaramente egli scorge i legami tra i valori saldi e immutabili del Patto Associativo e la loro concreta realizzazione. Così il Progetto Educativo e il Progetto del Capo assumono il valore di strumenti necessari per un servizio, non più vissuto come attivismo o temporanea gratificazione, ma come realizzazione profetica del proprio destino nel luogo in cui Dio ci ha posto, finché Lui lo vorrà.

Questo è un processo che si realizza nel tempo, ma ha le sue radici nelle attenzioni che tutta la Co.Ca., ma soprattutto il Capo Gruppo e l'Assistente porranno ai primi passi del futuro capo.

In tutto questo la Zona ha una funzione importante, sostenendo il tirocinio in maniera indiretta attraverso la cura delle Co.Ca. e le occasioni di incontro e lavoro comune che offre a tutti i capi e in maniera diretta con eventi specifici per tirocinanti. I contenuti di questi eventi sono a discrezione della Zona che li propone. Nella nostra Zona, ci è sembrato utile porre l'accento sull'importanza e l'uso dei Progetti, per rendere i capi consapevoli di un'associazione che progetta la sua azione in accordo coi tempi e con le istanze reali e far loro cogliere la necessità di adeguare costantemente la proposta educativa al contesto in cui operano, ponendosi in situazione di formazione permanente.



Cosa deve offrire, a cosa serve un Campo di Formazione Metodologica

Strumenti, arte e bottega

di Francesco Silipo





Ci sono i pilastri del mestiere: questo vale anche per il “mestiere di capo”.

Gli **strumenti**: oggetti, elementi, nozioni che permettono di “estendere” le possibilità delle nostre mani.

L'**arte**: i nostri talenti naturali, ciò che rende personale ed unica ogni nostra creazione.

La **bottega**: il luogo, l'occasione ove sperimentare e produrre a fianco di qualcuno più esperto di noi.

Nell'apprendimento del “mestiere” di Capo il Campo di Formazione Metodologica può offrire senza dubbio ai Capi gli strumenti cioè una **conoscenza di base della metodologia scout oltre a quella specifica di branca**.

È proposto e si colloca nel contesto dell'esperienza di tirocinio, quando il Capo “va a bottega” in Comunità Capi o nello staff, nel servizio con i ragazzi. Quando cioè il Capo vive nella propria Co.Ca. il momento di scoperta, concretizzazione, razionalizzazione e appropriazione del metodo scout e della proposta di servizio in Agesci.

Certo la priorità dell'apprendimento e delle conoscenze metodologiche non esclude l'importanza del CFM quale occasione di crescita personale, di vocazione al servizio e di condivisione tra adulti dell'appartenenza all'associazione, degli obiettivi fondamentali dello scautismo: l'educazione del Buon Cristiano e del Buon Cittadino.

Il CFM deve essere considerato solo una delle tappe nel cammino del Capo, anzi di un uomo, una donna, una persona, che sta imparando a fare il Capo.

In tal senso il Campo propone anche un'esperienza di fede (liturgia, preghiera, catechesi) rivolta a persone adulte, vissuta da tutti i partecipanti, come dai membri dello staff, nello spirito di una comunità cristiana.

Per questo - ma non solo - alla base delle conoscenze metodologiche sono sviluppate necessariamente la comprensione del progetto di uomo e di donna e l'adesione ai principi educativi indicati nel Patto Associativo.

La sintesi tra le due sfere proprie dell'evento (quella della **conoscenza metodologica** e quella della **crescita personale**) si svolge nella riflessione sulla **Intenzionalità Educativa** cioè sulle motivazioni che stanno alla base dell'azione educativa, sugli obiettivi, sui valori e le scelte della persona, ma anche sulle modalità di tradurre le idee educative in azioni concrete, attraverso l'attività di progettazione e programmazione.

Il metodo scout (insieme di valori essenziali e comuni a tutte le branche) e strumenti del metodo della specifica branca vengono proposti in modo tale da stimolare le riflessioni sulla vocazione al servizio del Capo.

Il CFM può offrire per questo spunti per mettere a fuoco le caratteristiche del capo educatore, l'importanza della relazione educativa, dei rapporti interpersonali, la condivisione in Comunità Capi, la correzione fraterna, il lavoro in staff, la progettazione educativa.

Lo stile di apprendimento “adulto” consente ai capi di comprendere gli obiettivi e la proposta del campo. È lo stile proprio



dello staff di unità, della Comunità Capi. Per questo motivo al CFM viene stimolata la **partecipazione attiva** degli allievi, attraverso un concreto lavoro sui punti di forza di ciascuno. **I momenti di confronto ed il taglio esperienziale, le tecniche di animazione** per adulti ovvero i contenuti “da grandi” pur se proposti attraverso la metodologia tipica della branca permettono di costruire e mantenere uno stile di relazione adulta tra staff ed allievi. Il contratto formativo, all'inizio del campo, permette di creare un momento di chiarezza e confronto tra allievi e staff sugli obiettivi dell'evento elaborati dall'associazione, quelli particolari dello staff di campo ed i propri bisogni formativi.

Questo perchè gli allievi siano in grado di capire meglio le proposte, essere protagonisti dell'evento e possano così cogliere e gestire, al termine del campo, quanto hanno appreso.

Quali sono allora le opportunità da cogliere, che cosa cercare ad un CFM?

I capi, nella fase iniziale della propria esperienza di servizio educativo, sviluppano:

- la comprensione delle implicazioni pedagogiche del metodo;
- l'esercizio della intenzionalità educativa nella scelta degli strumenti metodologici;
- l'analisi e l'esperienza concreta di elementi del metodo della branca;

- l'apprendimento di stili di lavoro da utilizzare in Comunità Capi ed in staff;
- la razionalizzazione delle esperienze che già formano il patrimonio del capo attraverso la comprensione delle motivazioni e delle modalità.

In sintesi il CFM è uno dei passi del cammino di crescita di una persona che ha scelto di essere Capo, aderendo al Patto Associativo. È un campo di apprendimento del metodo scout che mira alla scoperta della intenzionalità educativa, che privilegia la trasmissione, l'addestramento e l'esperienza essendo centrato sulla vita dell'Unità e sulla metodologia della Branca.





Il Campo di Formazione Associativa

Un passo all'interno di un cammino

di Marco De Prizio



Il CFA non deve essere il salvacondotto da esibire alla Zona per poter censire le unità del gruppo all'inizio dell'anno: è risaputo e dimostrato statisticamente che comunque capi non motivati non assicurano una permanenza in Co.Ca superiore ai due anni. Un gruppo scout che naviga a vista con le suddette premesse è destinato alla estinzione, quindi anche la motivazione di "tenere aperto almeno un anno in più" non fornisce risultati positivi. Quindi è meglio chiudere o ridimensionare le unità investendo in qualità della formazione.

Che significa? Probabilmente non affrettare i tempi ma dare a ciascuno il tempo per maturare la consapevolezza di essere protagonista della propria crescita di persona e di capo.

Si va al campo proprio quando si è afferrato il senso del servizio educativo, quando si vuole bene ai ragazzi con i quali si condivide l'esperienza scout. Voler loro bene e stare bene con loro suscita la voglia di migliorarsi e di partecipare ad esperienze formative (il CFA è solo una di questa). Ricordando il film "qualcosa è cambiato" con Jack Nicholson in cui il protagonista è un ossessivo grave che si innamora per la prima volta di una donna e le dice come dichiarazione "tu mi fai venire

voglia di essere un uomo migliore". È l'amore per il bene affidatoci la molla più potente a migliorarsi, a rielaborare l'esperienza di capo e ad aumentare le proprie competenze nella applicazione del metodo scout.

Il metodo resta uno strumento per l'educazione, conoscerlo e renderlo vivo ogni giorno aumenta le probabilità di successo educativo, ma soprattutto utilizzarlo con intenzionalità educativa assicura spessore alla proposta. Non siamo e non vogliamo essere dei bravi animatori del tempo libero; per questo ci sono agenzie specializzate. Vogliamo educare i giovani. Non è presunzione o supponenza è un desiderio che con pazienza e progettualità può diventare realtà.

Il campo scuola è una parabola di pochi giorni, durante i quali ogni giovane capo riscopre e sperimenta quanto esposto, talvolta in modo virtuale attraverso discussioni e giochi interattivi altre volte direttamente attraverso strumenti tipici dello scouting.

Al campo scuola ci si confronta su tematiche che riguardano:

- **la propria vocazione di capo, la responsabilità e la testimonianza delle scelte del Patto Associativo, l'appartenenza all'Agesci, alla Chiesa, il ruolo di soggetto politico all'interno della propria realtà, la progettualità del capo**
- **l'affinamento dell'arte del capo come le sfide educative dei ragazzi di oggi, le valenze pedagogiche degli strumenti del metodo, la relazione capo ragazzo, l'intenzionalità educativa nell'applicazione del metodo scout, la progressione personale, la relazione fra adulti in Co.Ca. e Staff, il lavoro in rete con le altre Associazioni, Enti ecc.**

Un CFA non fornisce risposte ma si prefigge di suscitare domande affinché ogni allievo possa ricercare il percorso da seguire per risolvere problemi. Durante le attività non ci sarà tempo per consultare i sacri testi e tanto meno per rileggere gli appunti del campo scuola che notoriamente non verranno mai rispolverati, ed è giusto così.

Molto importante il prima e il dopo CFA: il capo necessita di supporto da parte della Co.Ca. di appartenenza per acquisire consapevolezza e serenità rispetto al percorso formativo. Il CFA è una tappa del cammino, non è né la prima né l'ultima, si deve saldare con la vita stessa della comunità essendo elemento di risonanza per tutti.

Infine: che campo scuola scegliere? CFA di branca e CFA interbranca, questo eterno tema di discordia, forse è più una questione di linguaggio che di sostanza. Entrambi i campi rispecchiano un modello unitario, preparato, scritto, votato dal Consiglio generale; in questo documento non si differenziano gli obiettivi formativi né lo stile di ricerca e di rielaborazione personale; cambia lo scenario ma gli attori ed il copione sono gli stessi. I CFA di branca non sono e non vogliono essere la ripetizione del CFM e non sono rivolti a quei capi che hanno più dubbi sul metodo; così come i CFA interbranca non si rivolgono a quelli che cambiano branca l'anno dopo e quindi avranno una visione più ampia del metodo. Tutti ci auguriamo che venga ricomposta al più presto questa distinzione, nel frattempo è importante scegliere serenamente, consapevoli che dal campo non torneremo più capaci ma sicuramente con lo zaino colmo di semi, alcuni da piantare subito, altri da conservare, altri ancora da regalare agli altri capi della Co.Ca. Buon campo!



La Formazione permanente

Sempre in cammino, sempre in forma...

di Stefano Costa



Educatori e testimoni di vita: una duplice veste e un doppio motivo per non smettere mai di sentirsi in cammino che unisce ragioni tecniche (psicopedagogiche) e di crescita personale (spirituali).

La crescita come persone e di fede, infatti, richiede continue verifiche e rimesse in gioco; il lavoro dell'educatore pure, per essere efficace, necessita di costanti supervisioni esterne.

La modalità di lavoro comunitario nello Staff e nella Co.Ca., con l'attivazione delle complicate dinamiche di gruppo date dalle diverse età e dai diversi ruoli dei Capi, aiuta a rendere vivo e indispensabile, come pure faticoso ed intricato, il problema del confronto interpersonale.

Un primo punto fermo occorre metterlo sul concetto di **"permanente"** della nostra formazione: capita spesso di sentire parlare dei "giovani Capi" come di un problema: perchè conoscono poco il metodo, sono ancora inaffidabili nelle scelte di vita, non hanno punti fermi ecc. In realtà nella mia vita di Capo, di Capo Gruppo e di Quadro debbo confessare che i problemi più grossi sia dal punto di vista della "tecnica pedagogica", sia da quello delle "scelte personali" li ho riscontrati con Capi "anziani", con Capi "navigati" e comunque (indipendentemente dall'età) sicuri di sè... e forse è **proprio questo il nocciolo del problema: il sentirsi troppo sicuri di sè e, quindi, il non volersi mettere in discussione.**

Nei "Capi giovani" ho invece spesso trovato un entusiasmo, una voglia di mettersi in

gioco e a disposizione dei ragazzi, una disponibilità all'ascolto che compensano in positivo gli aspetti negativi legati alla scarsa esperienza e formazione.

La rigidità è il motivo per cui scompaiono negli adulti l'entusiasmo che pervade le uscite dei nostri ragazzi Partenti, la forza di credere nell'utopia del cambiamento presente nei nostri Clan, le spinte ideali, la tensione morale, la riconoscenza per i grossi regali che ci dà il Servizio.

Se il punto cruciale che abbiamo individuato è la **voglia e la disponibilità di mettersi in gioco**, in discussione, è importante non fare di questo un atteggiamento vuoto: abbiamo precisi criteri con cui verificare il nostro operato e precisi motivi per farlo.

Cosa verificare? Un modello buono per una verifica del nostro essere Capi è quel **"Patto Associativo"** che ci accomuna in Agesci: se ne parla all'inizio di questo inserto.

Nello stesso Patto sono richiamati altri elementi utili per un confronto ad esempio la **Legge e la Promessa:** tutti questi elementi e quelli che ognuno di voi da soli o assieme alla vostra Co.Ca. vorrà aggiungere sono elementi fondanti del **Progetto del Capo.**

Quel Progetto che è utile per guidare il tirocinio ma non deve essere visto come un compito per i bimbi più piccoli, bensì un'occasione offerta a tutta la Co.Ca. per riflettere e raddrizzare il tiro.

Gli ambiti della formazione permanente possono poi estendersi alle iniziative di Zona e della Regione (anche nel senso che se sentiamo che ci manca qualche cosa dobbiamo imparare a richiederla) e addirittura al di



fuori dell'associazione; la Co.Ca. rimane però il posto più importante in cui discutere e verificare, in cui mettersi davvero tutti in discussione e formarsi assieme.

Ci sono poi altri temi, altri motivi su cui è utile fermarsi:

I MOTIVI DELLA FORMAZIONE PERMANENTE

RAGIONI TECNICHE

Nel nostro Servizio instauriamo relazioni diverse e complesse, tutte dovrebbero essere per ogni capo oggetto di riflessione, di confronto con altri e di verifica; prendiamo ad esempio:

- il rapporto individuale Capo-ragazzo
- le dinamiche di gruppo in Unità fra i ragazzi e fra noi e il gruppo di ragazzi
- le dinamiche di gruppo in Staff
- le dinamiche di gruppo in Co.Ca.
- le relazioni con l'esterno (Associazione, Genitori, Parrocchia, Diocesi, Quartiere, Comune, Servizi Sociali, Altre associazioni)

Nel campo della psicologia sociale si sono studiati a fondo i rapporti e le relazioni che si instaurano nei gruppi e fra individui. Tutte le professioni che prevedono una relazione fra persone richiedono un momento di riflessione – supervisione. Questo perché noi tutti mettiamo in atto nella relazione con gli altri dei meccanismi automatici ed inconsci (che quindi non possiamo riconoscere) che possono portarci a sbagliare.

Esempio tipico di questi meccanismi è la

“proiezione”: se un giorno sono nervoso è facile che mi convinca che tutti sono sgarbati, che tutti ce l'hanno con me e io non ho fatto niente; proietto infatti su di loro la mia rabbia. Questo ci succede tutti i giorni, è quindi indispensabile che mi confronti con altri per capire se quel mio atteggiamento, la reazione di quel giorno verso quel ragazzo era giustificata o era motivata anche da me.

È vero noi non siamo professionisti, ma visto che possiamo fare bene il nostro servizio di educatori e visto che i mezzi per farlo ci sono... se non lo facciamo siamo inadempienti.

Se poi pensiamo alle **dinamiche di gruppo** ecco che le cose si complicano: c'è il leader, c'è il gregario, ci sono le coppie, ci sono gli esclusi.

Cosa fare allora? Beh intanto discuterne liberamente, non prendere per forza un commento come una critica, una analisi come un attacco e poi cercare anche dei momenti formativi per imparare alcune **tecniche di gestione delle relazioni e dei conflitti** sia per quanto riguarda i problemi che i nostri ragazzi possono avere fra loro, sia per quanto riguarda le relazioni fra noi adulti.

RAGIONI PERSONALI

Altri elementi utili per una riflessione su di sé ed un confronto riguardano poi la nostra vita personale in diversi ambiti, ecco alcuni esempi:

- **Uso del tempo nel Servizio** (quali riunioni, quali livelli associativi, quali incontri, quali occasioni di formazione)



- **Uso del tempo nella mia vita** (studio, affetti, famiglia, lavoro, costruzione del futuro, attenzione al presente vicino e lontano da me, vita di Fede).
- **Direzione, scopi del cammino** (quali

sono le vere motivazioni che mi spingono a fare certe cose, perchè mi ostino a fare questo e a ignorare quell'altro, sto davvero facendo “felici gli altri” o mi realizzo solo io personalmente).





I bisogni dei Capi

Bisogni formativi, necessità di crescita personale,
dalla viva voce dei capi stessi

di Mattia Cecchini



Dall'Associazione percepita come distante e diversa rispetto al lavoro nelle unità, all'ignoranza sulla Chiesa; dalla difficoltà ad avere un clima sereno e di accoglienza in Co.Ca., alla tendenza a ripetere le stesse attività o a mutare la tradizione del gruppo in regolamento. Ammettiamolo: siamo problematici. Se viene chiesto un elenco dei problemi o dei bisogni per fare un buon servizio non ci facciamo pregare. Ma non ci sono solo le lamentazioni classiche: mancanza di tempo, assenza dell'AE, pochi capi, ragazzi difficili... Ci sono anche, e quelli elencati prima erano un esempio in pillole, **bisogni formativi**. Cioè "buchi" nella formazione di ogni capo che impediscono non tanto il fare servizio, ma l'ottenere interventi educativi efficaci. Non sono pochi. Da 22 staff di Campi di Formazione Associativa, con 600 allievi, sono stati contati 45 tipi diversi di bisogni. Suddivisibili in tre aree e validi per tutti i capi, dai giovani ai veterani.

1) Si sente molto l'esigenza di unire alla propria vita un **cammino di fede** maturo che dia senso a tutto il cammino personale. È forte il bisogno di una guida spirituale. Intanto, Co.Ca. e Zona appaiono sempre più luoghi tecnici, operativi, dove il senso della comunità cristiana non decolla. I campi scuola continuano ad essere iniziazioni al cristianesimo adulto: per molti unica occasione di catechesi post-Cresima, per altri addirittura "primo annuncio". Aumentano i capi che vorrebbero dalla loro Co.Ca. un aiuto su questo. Poi, c'è poca conoscenza delle posizioni ufficiali della Chiesa: così succede che se ne tralasciano le proposte senza neanche conoscerle e

senza porsi troppi problemi ("Queste sono scelte personali", si dice).

2) **Le Co.Ca. si sono sbilanciate sulla gestione ordinaria a danno della dimensione spirituale e formativa**. Ai CFA i capi raccontano di non aver mai visto una Co.Ca. funzionante e allegra. Nella crisi si additano i ruoli di Capigruppo e Responsabili di Zona; dunque c'è difficoltà ad avere punti di riferimento.

3) Chi arriva ai CFA porta un vissuto complesso nel **rapporto con un'Associazione**, in cui tutto, a partire dal Metodo, è percepito come dimensione per soli eletti. Semplificare, chiedono i Capi. C'è la richiesta di essere seguiti dopo l'evento formativo; di passare anche da altri luoghi formativi; di forgiare uno stile progettuale personale che rafforzi i contenuti vocazionali della scelta educativa.

L'elenco è lungo, ma ecco, dalla viva voce dei Capi, **qualche esempio**: percepire il proprio servizio di capo come percorso vocazionale; che fare senza l'AE; aiuto e sostegno della Co.Ca. nel cammino spirituale; omosessualità e famiglie irregolari e compatibilità con l'essere Capo; imparare a relazionarsi con altri capi in modo formativo; rapporti in Co.Ca.: mancano chiarezza e motivazioni a costruire insieme; coscienza dei meccanismi alla base della crescita e della relazione educativa; necessità di comprendere perché si fanno le cose; evitare attività standardizzate; scarsa conoscenza sullo Scouting; imparare a programmare e ad usare il metodo con creatività; riscoprire il Progetto del Capo su cui esiste di tutto; la Co.Ca. deve offrire possibilità di vita scout (uscite, campi...).



Cosa **bolle** in pentola

Fra realtà e fantascienza: novità, ipotesi e proposte per andare incontro ai bisogni dei capi

di Mattia Cecchini

Aiutare i Capi a fare bene i Capi. Ci si riesce, innanzitutto, suddividendosi bene i compiti evitando momenti-fotocopia. E, tanto per cominciare, dicendosi che il Campo Scuola non è l'unico luogo della formazione. Piuttosto rimboccandosi le maniche e mettendosi al lavoro perché i bisogni formativi si affrontino all'interno delle Co.Ca. e poi nelle altre strutture della formazione permanente. L'imperativo è dare senso alle cose riducendo la complessità globale. Al tempo stesso va cercato un proprio percorso formativo avendo al fianco punti di riferimento in accompagnatori fermi, accoglienti e discreti.

Ecco alcune piste di lavoro

ZONA

Ne va definita la specificità, cioè i compiti e i ruoli, in modo da valorizzarla affinché sia davvero di supporto, sostegno e accompagnamento alle Comunità Capi. Il che richiede ai Capi uno sforzo a dire chiaramente di cosa hanno bisogno, a pretendere che si segua la direzione invocata, e a investire tempo ed entusiasmo nelle riunioni di Zona. Alcuni temi da affrontare a livello di

Zona possono poi essere: le relazioni fra i capi, l'accoglienza, l'occuparsi anziché preoccuparsi dei Capi, leggerne i bisogni in relazione alla realtà del territorio. Appartiene al livello di Zona la sottolineatura sul Capo Gruppo: la sua formazione è un nodo centrale.

CO.CA.

Contro la difficoltà ad avere un clima sereno e la mancanza sulla chiarezza del mandato del Capo, la prima mossa è sviluppare percorsi di accompagnamento dei Capi sin dal momento dell'ingresso in Comunità Capi. Da non trascurare anche la possibilità di formarsi in ambiti esterni all'Associazione.

E, infine, fare circolare riflessioni sul tema della Comunità Capi attivando nuovi strumenti meno rigidi. La Co.Ca. ha come priorità fra le proprie attenzioni formative la consapevolezza e lo sviluppo delle necessità formative di ciascun Capo

CFM

Gli Staff dei CFM al termine del campo potranno fornire ai Capigruppo strumenti concreti per valorizzare, dare senso, significato

all'esperienza vissuta dal Capo.

Inoltre, si rende necessario insistere sulla voglia di continuare il cammino di vita di fede iniziato al Campo, evitando eccessive emotività. C'è anche l'idea di istituire una commissione che ripensi la scheda di iscrizione per entrambi i campi di formazione e della nomina a capo.

CFA

Una prima proposta è iniziare ad utilizzare a questo livello parole diverse; provare a lavorare meglio sulle definizioni e a usare altri codici per trovare più corrispondenza tra linguaggio e contenuti.

Molto si deve insistere sull'utilizzo del racconto di attività come casi da studiare, in modo da partire dall'esperienza e non dallo strumento.

Bisogna lavorare anche per insegnare a saper smontare e ricostruire il metodo e i suoi strumenti, sottolineando il rapporto con i bisogni e la trasversalità del metodo. Importante anche lasciare il tempo per vivere le esperienze, accompagnando senza l'ansia di dover produrre risultati immediati.

CAPO COME CATECHISTA

C'è l'esigenza di offrire agli staff CFM/CFA e alle Zone un supporto su formazione personale/formazione alla fede e di rilanciare il Progetto del Capo.

Un'ipotesi di lavoro è "ufficializzare" un momento di analisi iniziale della propria situazione riguardo la vita di fede.

Immane nelle Comunità Capi l'inserire l'ascolto della parola, con momenti di testimonianza ed evangelizzazione, ma

anche dare spazio alla condivisione delle esperienze dei capi che tornano dagli eventi di formazione.

Nei CFM far sì che il sentiero fede sia unito all'approfondimento degli strumenti del metodo, mentre nei CFA va privilegiata la verifica delle proprie scelte e la consapevolezza della responsabilità come laici nell'educazione alla fede.





Forse allora
la trasversalità non
è altro che una
componente
potenziale già
esistente in qualsiasi
comunità di clan,
spetta ai capi
far uscire
e sviluppare
la sua energia
contagiosa.

Forse una delle risposte sta proprio nella **trasversalità della comunità**. Qui non esiste più la struttura rigida del reparto, che vincola (ed educa) i ragazzi ad una dimensione di squadriglia, anche se – proprio per la fase di crescita che stanno vivendo – essi ricercano comunque la relazione orizzontale coi propri compagni di classe o di squadra. È venuta meno anche la orizzontalità del noviziato, eccezionale “limbo” in grado di favorire la scelta di adesione alle proposte della branca R/S.

In clan si viene a creare, quasi naturalmente, una nuova dimensione totalmente trasversale: non è più l’associazione che ti indica qual è il tuo posticino, il tuo ruolo. **Sei tu che te lo crei poco alla volta, scegliendo continuamente da che parte stare e con chi stare. Non esiste una netta divisione tra i grandi e i piccoli:** questa frattura tende a rimarginarsi mano a mano che la comunità si dà forma. Mediante la **scelta comune delle regole per la convivenza, attraverso le pattuglie miste per la preparazione di attività o uscite**, o anche – più semplicemente – grazie a delle provvidenziali “cotte” di stagione.

Non si può dimenticare infatti che i rover e le scolte sono già al termine della scuola superiore o al primo anno di università: anche questo gioca un ruolo fondamentale nel colmare le distanze create in precedenza tra i maschietti e le femminucce, favorendone l’incontro ed il confronto. In buona sostanza, l’età e la “destrutturazione” della proposta (sempre più lasciata in mano ai ragazzi stessi) contribuiscono quasi naturalmente a generare l’idea di gruppo (abbastanza) omogeneo, prima ancora di una comunità (concetto assai più impegnativo).

Con ciò non si intende assolutamente negare che all’interno del clan vi siano gruppetti di pari età – che anzi, a volte si trasformano in vere e proprie lobbies (pensiamo solo ai novizi che si inseriscono in un contesto completamente nuovo e sconosciuto), né che l’integrazione avvenga del tutto automaticamente. Niente di tutto questo: i “grandi” ed i “piccoli” ci sono anche in clan. Però si tratta di grandi e piccoli del tutto diversi dalle altre branche, perché altra è la loro età e maturazione. Mentre per il capo squadriglia è un dovere (per tenere fede al suo ruolo ed alle aspettative che i capi hanno su di lui) seguire la zampa tenera, cooperare con gli altri squadriglieri più giovani, qui il partente ha maturato maggiormente la necessità di confronto e condivisione con gli altri. Poco a poco diventa una cosa naturale: non si pensa più (o si pensa meno) alla differenza d’età: si scopre di essere parte di una comunità che è espressione di tutti i suoi membri. Ecco allora che i ricordi di fronte ai quali si inebriano i capi tante volte non coinvolgono solo coetanei, ma sono frutto di condivisioni più ampie.

Detta così, però, la trasversalità presente in clan potrebbe apparire più come un’occasione di goliardia che non una reale potenzialità educativa. Niente di più falso.

Se solo pensiamo che “stare in clan non è un obbligo, ma una scelta” (questa non è mia!), cogliamo alcuni spunti educativi davvero vincenti, dei fulcri su cui far leva per favorire la crescita di uomini e donne in grado di essere persone significative.

Penso alla **responsabilizzazione dei grandi**, per esempio. **Il rapporto tra capo clan e partente, lo si sa, è un continuo dialogo**

schietto ed individuale, basato sull’esempio e la coerenza del capo stesso. Ora, se si riesce a fare breccia nel cuore del partente, più per ciò che si è che per ciò che si dice, l’invito ad una sua maggiore responsabilità nella gestione di quella cosa comune che è il clan diventa per lui/lei stile di vita. Tradotto in termini più pratici ciò significa un impegno serio per il **trapasso delle nozioni, attenzione all’altro** (che sia più giovane poco importa), **condivisione dei problemi**, un **atteggiamento propositivo** e non rimandataro. Paradossalmente, poi, il rover o la scolta ne trae un beneficio enorme. Da un lato coglie ed interiorizza la fiducia di cui è investito da parte del capo – e quindi alimenta la sua autostima personale – dall’altro matura lentamente delle scelte di servizio che ne edificano la personalità, consolidando la sua sicurezza e allontanando dei fattori di sfiducia assai frequenti a questa età. Non solo, ma diviene anche un punto di riferimento per tutti gli altri membri della comunità. Cioè attraverso questo atteggiamento di condivisione e di piacevole servizio, il resto del “branco” ne coglierà l’evoluzione in meglio, trovando un motivo in più per dire:

“Anch’io ce la posso fare! Anch’io posso diventare così!”. Tutti sappiamo infatti quanto sia importante per i ragazzi l’esempio dei più grandi, tanto che se una stessa cosa viene detta da un capo o da un partente assume per gli altri un peso e un significato diverso. **La trasversalità aiuta dunque a favorire dei modelli di identificazione, tanto più positivi quanto più è positivo l’atteggiamento dei capi ed, a caduta, dei partenti.** Se poi a tutto ciò aggiungiamo la valenza di relazioni, dialoghi, confronti trasversali tra sessi diversi, ecco che la potenzialità educativa della trasversalità in clan assume una connotazione completa.

Forse allora la trasversalità non è altro che una componente potenziale già esistente in qualsiasi comunità di clan, che – come sempre accade – spetta ai capi far uscire e sviluppare la sua energia contagiosa. Tuttavia la libertà che concede il clan può anche essere rischiosa: a noi saperla conoscere, domare e tradurre in rapporti umani veri e significativi. Poi la trasversalità provvederà al resto... 🍀



Il gruppo di pari

Occasione **educativa** da offrire in tutte le **fasce** di età

Graziella Landi

Il “Metodo” prevede per i membri di ogni unità una relazione fra pari. Gli L/C hanno il Consiglio degli Anziani, gli E/G il Consiglio Capi e l’Alta Squadriglia, gli R/S il Noviziato.

Come mai un metodo educativo esperienziale - con al centro la “trasmissione dal più grande al più piccolo” - comprende dei momenti orizzontali, in cui anche tra coetanei ci si educa?

Per quanto si possa essere innamorati della verticalità dello scautismo è innegabile che dei ragazzi in formazione con ruoli e funzioni all’interno di una “squadra” abbiano bisogno di fermarsi e guardarsi dentro, ricercare delle opportunità in cui ci si possa esprimere al massimo, per come si è e come si vorrebbe essere, senza l’assillo del più piccolo ...

Anzi è proprio il fatto di vivere all’interno della comunità trasversale che dà un vero valore al gruppo dei pari, perché consente di sperimentare alternandole le due realtà.

Il “gruppo di pari” è il luogo dove il ragazzo riesce più armonicamente a:

- sviluppare i suoi rapporti interpersonali;
- convertire le esperienze fatte insieme in solida amicizia;
- motivare una competitività esasperata;
- confrontarsi su idee ed opinioni diverse;
- sognare e realizzare progetti ambiziosi.

In breve è lì che il ragazzo e/o la ragazza impara a relazionarsi in maniera via via sempre più consapevole e quindi più adulta. È tra i suoi pari che scopre e migliora la sua identità: io sono in quanto parte di un gruppo, conosco le mie attitudini per come spendo le mie capacità, ciò che gli altri mi chiedono o si aspettano da me - talvolta - sono le mie potenzialità nascoste, che loro vedono e magari io ignoro.

Garantire ai ragazzi ed alle ragazze situazioni in cui ciascuno/a rifletta sul proprio miglioramento relazionale (con sé stesso e con gli altri) in seguito ad un’esperienza forte, significa educarli a rielaborare a freddo ciò che si vive... facendo tesoro delle giornate belle e solari ma anche di quelle brutte e umide che si alternano nel cielo come nella vita... Poter guardare a quello che si vive con occhio critico ma lucido educa anche a saper valutare il dispiacere, senza sentirsi soli e disperati dinanzi alla prima delusione che la vita ci procura. Come la condivisione di esperienze positive rende il giovane forte, energico, pieno di speranze ugualmente quella di eventi negativi aiuta a guardare il problema nella sua essenza, diluendo gli aspetti che al singolo possono risultare ingigantiti, pur facendo emergere pregi e difetti senza sconti, quando il gruppo è autentico e cosciente.

Quale deve essere il “clima” del gruppo di pari?

Semplicemente “accogliente”, il ragazzo deve sentirsi ascoltato e compreso mai giudicato.

Qual è il ruolo del Capo? Quello del fratello maggiore che gioca con i ragazzi! Ha già fatto delle esperienze che lo hanno portato a delle scelte: ora è in grado di accompagnare l’adolescente verso l’adulthood, ora sfidandolo, ora incoraggiandolo. 🌱





La comunità tessuto della Parola

“Sì, tu hai creato le mie reni,
mi hai tessuto nel ventre di mia madre..
sono stato ricamato nelle profondità della terra”
(Sl. 139,13.15b)

Stefano Pinna
Equipe Campi Bibbia

Nella liturgia della vita familiare, in occasione dei grandi eventi (lieti e talvolta tristi), il racconto occupa sempre un ruolo significativo: anzi è proprio grazie all'uso della parola che si sviluppa la *tradizione*, si rafforzano i *legami*, si intesse la *memoria* di fatti, avvenimenti, aneddoti che rappresentano il *patrimonio* comune, il *tessuto* di rapporti costruito nel tempo.

Parola, testo e comunità formano un'unità profonda, si appartengono reciprocamente: il testo, letto e ascoltato, ridiventa Parola, la quale genera identità e comunità. Le figure, i momenti, i luoghi, le occasioni: tutto viene fissato dal racconto e ad esso si fa continuamente riferimento per comprendersi, per orientarsi, per leggere il proprio presente, la propria storia familiare; sembra quasi che solo nel testo (scritto o orale) la comunità prenda forma e acquisti una precisa fisionomia, solo nel testo la comunità viva, si riconosca tale.

L'ascolto assiduo del testo diventa così esperienza di rigenerazione, di ricreazione, di comunione col Parlante.

Non potremmo comprendere la vocazione di Mosè (cfr. Es. cc. 3-6) senza immaginare per un attimo la consuetudine dei clan e delle comunità nomadiche di leggere e ascoltare le vicende singolari dei patriarchi, le antiche saghe di Abramo, di Isacco e di Giacobbe: racconti di amicizia con Dio, di promesse fatte, mantenute e trasmesse «di generazione in generazione»: “*farò di te un grande popolo e ti benedirò, renderò grande il tuo nome e diventerai una benedizione*” (Gen. 12,2).

Racconti di fede e di libertà a lungo «*ruminati*» anche da Mosè mentre conduce al pascolo il gregge o ripensati alla sera, di fronte al fuoco; racconti che diventano Parola e Rivelazione di Dio che lo rigenerano, lo suscitano alla sua responsabilità etica nei confronti dei fratelli, al servizio nei confronti dell'Altissimo, e che lo rendono costruttore di





comunità, animatore di un popolo, liberatore: un bene-detto.

È ancora nel riferimento a questi antichi testi di liberazione e di benedizione (“*ti renderò molto, molto fecondo; ti farò diventare nazioni e da te nasceranno re*” Gen. 17,6) attraverso i quali parla il Vivente, il Dio di misericordia, il Redentore, che i deportati a Babilonia, negli anni del secondo esilio, privi della terra, del Tempio, senza avvenire, senza futuro, vivono e de-scrivono un nuovo esodo, la gioia del ritorno anticipata da Geremia e cantata da Ezechiele e dal Deutero-Isaia, la festa di una liberazione che è nuova creazione, la rinascita della comunità:” *ma tu, Israele mio servo, tu Giacobbe, che ho scelto, discendente di Abramo mio amico, sei tu che io ho preso dall’estremità della terra e ho chiamato dalle regioni più lontane e ti ho detto “Mio servo tu sei, ti ho scelto, non ti ho rigettato”. Non temere, perché io sono con te; non smarrirti perché io sono il tuo Dio. Ti rendo forte e anche ti vengo in aiuto e ti sostengo con la destra vittoriosa”*”(Is. 41,8-9)

E la stessa Apocalisse, questo splendido romanzo teologico che guida le comunità cristiane in un’età di persecuzione e di crisi, altro non è se non lo sforzo di rendere ancora attuale l’Esodo, di vedere in Gesù Cristo, nella sua morte e resurrezione, il compimento definitivo delle promesse antiche che da sempre hanno animato la speranza dei credenti, la possibilità di realizzare la città santa, dimora di Dio tra gli uomini, adorna di pietre preziose, aperta, le cui “*porte non si chiuderanno mai durante il giorno poiché non vi sarà mai notte*”, luogo dell’incontro e della relazione permanente di Dio con la comunità degli uomini liberi.

Nate da una Parola misteriosa, profonda, che permea e sostiene la creazione e tutta l’esistenza, una Parola vivente

(che si rivela compiutamente in una persona, Gesù Cristo) le comunità ebraiche prima e cristiane poi, così come autentiche comunità familiari, trovano nel racconto della

loro storia, nella *narrazione* dei fatti più significativi, nell’ascolto assiduo e continuo, il loro atto fondante, la loro *scrittura*, il documento di riconoscimento, la loro identità, la fonte permanente della Rivelazione di Dio “*che aveva già parlato nei tempi antichi molte volte e in diversi modi ai padri per mezzo dei profeti*” e che “*ultimamente, in questi giorni, ha parlato a noi per mezzo del Figlio*” (Eb. 1,1).

Mettersi in ascolto di questa Parola che si è fatta carne nella storia di uomini e di donne, nella storia di diverse comunità, significa vivere, respirare, crescere.

Racconti di creazione, storie di liberazione, canti e preghiere, gesti di ado-

razione, brani di vita quotidiana, buone novelle, epistole, apocalissi: a questi generi letterari è affidato il compito di fissare la ricchezza delle relazioni che hanno segnato la vita di tanti uomini e di tante donne che sono cresciuti nella confidenza e nell’amicizia con Dio e con i fratelli, e che, ultimamente, hanno in Gesù di Nazareth il loro radicamento profondo, definitivo.

E ciò che rende sacro il racconto, la scrittura, è proprio la consapevolezza che in quei testi è conservato il segreto di un’esistenza che si è intessuta perché radicata nel mistero di un Dio che parla, che comunica, che abita, che consola, che sostiene.

Nella Scrittura letta, pregata, studiata, adorata la Parola vivente continua a comunicare, a generare, ad aprire piste nuove, a costruire relazioni, a tessere brani nuovi di una *memoria infinita*, a intessere nuove comunità.

È un incontro che si rinnova, è la danza dell’anima che si ricongiunge col Creatore, è l’ascolto della voce dello Sposo, la percezione di una presenza, un’eucarestia.

“Porrete dunque nel cuore e nell’anima queste mie parole; ve le legherete alla mano come un segno e le terrete come un pendaglio tra gli occhi; le insegnerete ai vostri figli, parlando quando sarai seduto in casa tua e quando camminerai per via, quando ti coricherai e quando ti alzerai; le scriverai sugli stipiti della tua casa e delle tue porte, perché i vostri giorni e i giorni dei vostri figli, nel paese che il Signore ha giurato ai vostri padre di dare loro, siano numerosi come i giorni dei cieli sopra la terra” (Dt. 11,18-21).

In quest’ascolto liturgico l’assemblea diventa famiglia, comunità aperta e responsabile, dimora di Dio e dell’altro, fonte di socialità e di comunione.

Tessuto di Dio nel mondo. ●





Parlando di P.P.U.

Dialoghi in Co.Ca. (dal quaderno di appunti di un Capo Gruppo)

N

Nell'ultima riunione di verifica è venuto fuori un diffuso malessere sulla Progressione Personale Unitaria: non siamo mai riusciti ad impostarla con sistematicità, ognuno va avanti da solo, secondo quello che sa e riesce a fare.

È assolutamente il caso che, prima di programmare le attività dell'anno ed in attesa delle proposte dei ragazzi, si faccia un po' di chiarezza.

Rosa Calò
IMIE Centrale

Nicola è fresco di campo scuola, ha portato idee e un po' di materiale. Gli farò raccontare quello che ha imparato. È ora di lavorare con maggiore serietà. Questa PPU è divenuta un tormentone, se ne sente parlare agli incontri capi, se ne legge sulla stampa, se ne parla ai campi di formazione, ma alla fine resta qualcosa di ostico. Che sia un fossile metodologico? Nell'ultimo incontro regionale si è parlato della sperimentazione di un nuovo Sentiero in Branca E/G. Bisognerà capire di cosa si tratti.

Stasera, intanto, chiederò a tutti, a mo' di brain storming, di mettere sul tappeto le questioni più urgenti e poi insieme decideremo il da farsi.

Sintesi degli interventi registrati:

- Questa benedetta PPU è **terribilmente complicata**: sarà che non ho molta esperienza e che in fondo non so molto bene che cosa sia, ma la **percezione** che ho è che si tratti di qualcosa di troppo complicato, di **troppo strutturato**.
- Io ho qualche anno di esperienza in più ma trovo ugualmente **difficile rispettare la gradualità** della proposta: ammesso che un ragazzo segua tutto il percorso scout, bisogna lambiccarsi il cervello per riuscire ad applicare gli strumenti del metodo in progressione. Spesso sono andato a lume di naso e mi sono mosso col buon senso, ma un po' alla rinfusa.
- Rispetto a quello che tu dici, credo che noi capi abbiamo due grandi responsabilità: la prima è quella di **frammentare eccessivamente il cammino** del ragazzo con il nostro ricambio continuo, la seconda è che forse **non padroneggiamo a sufficienza il metodo e gli strumenti**, così come si traducono nelle tre branche. Forse quello che ci sfugge, rincorrendo le cose da fare, è l'**unitarietà** della proposta scout: il **Metodo è uno**, che poi trova mezzi diversi di applicazione nelle tre branche. Potremmo esercitarci a trovare le corrispondenze...





- Oltre a quello che voi dite, io vedo uno **scollamento tra gli staff delle tre branche**: ognuno cura la progressione personale di branca, quando va bene, e poi chi s'è visto s'è visto. Secondo me dobbiamo considerare proprio questo: il collegamento e la compattezza tra gli staff.
- Scusa, non ricominciamo col dirci le solite cose! Piuttosto, il nostro grosso problema è la mancanza di **progettualità: abbiamo un PEG?** Da quando non lo aggiorniamo? Il nostro è tanto che ce l'abbiamo, di anno in anno diciamo che lo dobbiamo aggiornare, però...
Quante volte **riusciamo a verificare le nostre attività con gli obiettivi** che ci eravamo posti in partenza? E gli obiettivi li abbiamo sempre chiari?
La questione è che non riusciamo a darci delle priorità, a **scegliere tra le cose veramente importanti** da fare per i nostri ragazzi e con i nostri ragazzi. Cos'è veramente importante per la loro crescita? Di qui dobbiamo partire per individuare gli obiettivi del progetto educativo. E forse anche con il tempo potremmo recuperare qualcosa per noi...

Per saperne un po' di più sulla P.P.U. puoi consultare la pagina telematica:

- Documento di SINTESI sulla PPU
- Documento sulla PARTENZA
- Gli Orientamenti della Partenza (tutto su ATTI del CONSIGLIO GENERALE 1990)

- Sì, è vero, non siamo capaci spesso, non dico sempre, di **verificare seriamente** quello che facciamo, ci limitiamo a dei commenti frettolosi per poi riprendere con le nuove attività. Per esempio, mi chiedo, quante volte ci siamo soffermati a capire le ragioni dei ragazzi che se ne vanno, a guardare con maggiore attenzione la tipologia dei ragazzi che abbiamo nelle nostre unità, a capire i loro bisogni, a leggere i loro cambiamenti, in rapporto al loro mondo di provenienza, in rapporto alla realtà più grande in cui tutti noi siamo inseriti...
- Scusate, adesso stiamo debordando dal tema principale che riguardava le difficoltà con la PPU. Io vorrei, invece, riportare l'attenzione su un aspetto che non consideriamo adeguatamente, che è **l'annullamento del vissuto scout nel momento del passaggio**: con un colpo di spugna cancelliamo il passato. Porto due esempi: l'impatto del lupetto con la "vita rude" di reparto rispetto al clima di "famiglia felice" vissuta in branco e la progressione nella competenza: che ne è in branca R/S della competenza che i ragazzi hanno conquistato da esploratori e guide con le specialità e i brevetti? Diciamolo pure: in R/S lo scouting va a ramengo.
- Io vorrei capire bene, invece, in questa PPU, lo **spazio che deve avere il capo**: insomma gli obiettivi chi li fissa? Chi fissa le prede? Le specialità chi le sceglie? Qual è lo **spazio del ragazzo nel decidere queste cose?** In branca R/S è più facile che i ragazzi si diano delle mete, perchè sono più grandi, ma per i più piccoli come ci si comporta? Io su questo discorso dell'**autoeducazione** e del **rapporto capo-ragazzo** non ho le idee molto chiare.
- Calma, ragazzi! Questa è un'altra gran bella questione da discutere! Per ora torniamo alla PPU. Forse dobbiamo andare più nel concreto, ad esempio su **come applicare gli strumenti del metodo** delle varie branche **per rispettare la logica della progressione e personale e unitaria**. È naturalmente sottinteso che dobbiamo conoscere questi strumenti e la loro specificità di applicazione nelle branche. Mi sembra che di nodi ne siano venuti fuori a sufficienza. Provo a ripeterli, vediamo se siamo tutti d'accordo; poi prendiamo quelli su cui è necessario puntare la nostra attenzione. *La Coca continua animatamente a dibattere: si entra nel vivo delle questioni, si raccontano esperienze, si fa riferimento a ragazzi e a situazioni vissute nelle attività, emergono delle proposte... Poche volte è stata così animata, anche i più silenziosi e appartati sembrano svegliarsi. Nessuno si è accorto che è tardissimo!*
Che sia tempo di cominciare a riparlare di certe questioni? E nella tua Coca cosa succede? Cosa si fa e si pensa sulla PPU? Ritrovi le stesse difficoltà? Quali ti sembrano più pesanti? Chiedi ai tuoi capi gruppo di parlarne in Coca? Perché non ci scrivi per dirci cosa ne pensi? 🟢



Riflessioni sulla **comunità** in clan

Settimana

Comunitaria

Passano le generazioni, cambiano gli stili di vita ma resta la voglia del gruppo, della balotta, del branco.

Come capi possiamo lasciarci scappare di mano un'opportunità - a volte la scelta dei tempi è determinante - ma non possiamo perdere il senso di ciò che facciamo, né per ritrovarlo basta semplicemente (far) stare insieme. Qual è il fil rouge che pur tra alti e bassi, slanci di creatività e insofferenze, grande partecipazione e costanti defezioni anima i nostri Clan/Fuoco? È ormai abitudine o tradizione parlare di comunità o c'è qualcosa che la rende tale, differenziandola così dal gruppo, dalla compagnia, dal branco?

Carlo Gubellini

Incaricato nazionale alla Branca R/S



La strada è lunga e troppo spesso molti capi hanno la sensazione di dover tamponare le noie dei ragazzi o sono assillati dalle cose da fare (o da dire) in una continua corsa contro il tempo: perché allora non creare nuove occasioni per condividere, con-frontarsi, con-sumare...

Preposizione semplice che diventa una sorta d'imperativo: Con- Con- Con-, ciò che Con-ta è stare insieme, perché l'unione, il gruppo, dà significato al nostro essere comunità! Con - tanto per non essere ripetitivi - questa premessa si può davvero fare un salto in avanti: l'unione genera autocompiacimento e iniziativa e di fronte ad una società complessa, ricca di stimoli e proposte accattivanti, il rimedio più efficace è quello del "blocco unico" che permette di respingere gli attacchi esterni e aiuta a non cadere in tentazione.

Da queste premesse - o dal libero pensiero di qualche sostenitore della *beat generation* - è nata la moderna versione della settimana comunitaria (che non appartiene in alcun modo al metodo!), dove lo spazio temporale diventa l'elemento determinante mentre le relazioni si giocano nella dimensione della con-vivenza piuttosto che in quella della con-divisione autentica e costruttiva.

Se scaviamo più a fondo scopriamo una nobile (più che legittima) aspettativa dei Capi, che in un qualche modo riflette il

desiderio stesso dei ragazzi: chi di noi non ha sognato una comunità forte e generosa, disponibile e solida, magari.... sì proprio come quella dei "dodici", sempre pronta a seguire la "via" (forse volete andarne anche voi?), composta da persone animate da un grande spirito di servizio e disposte a farsi in quattro l'una per l'altra (anche se di tanto in tanto discutevano su chi tra loro fosse il maggiore), tranquille e con un animo generoso (ma che volevano consumare le genti facendo scendere un fuoco dal cielo), pronte a non rinnegare la promessa fatta (ce lo insegna molto bene Pietro), disposte ad essere fedeli e leali (come Giuda), impeccabili nel momento del sacrificio (sul Golgota tutta la "squadra" era schierata ai piedi della croce)...

La comunità di Clan non è molto diversa da quella dei dodici, con le sue debolezze, le sue imperfezioni, i suoi tradimenti. Le tensioni e le paure degli apostoli non sono forse quelle dei nostri ragazzi, al pari dei grandi slanci e delle generose passioni? Cosa aveva di speciale questa comunità? Cosa la accomuna al nostro Clan/Fuoco? Sicuramente il Capo non era uno qualunque ma il punto è che i dodici non si erano scelti: alla base di tutto troviamo una chiamata che trova la sua risposta sulla strada e nel servizio. Non dobbiamo inventare niente ma dare un senso profondo a quello che facciamo! ●

Notizie da Skela

Pattuglia internazionale

Nel nostro ultimo viaggio in Albania siamo nuovamente stati a Skela e abbiamo avuto un colloquio con la nuova Direttrice dell'orfanotrofio, la dottoressa Xhuljeta Naqo, la quale ci ha informati della nuova destinazione dell'orfanotrofio. Esso diventerà un centro per le cure ed il recupero di bambini con handicap psicofisici.

Attesa attenzione di: Agesci

Alla cortese attenzione di: **Agesci**

Casa dei bambini prescolastici di Skela-Valona, vi esprimiamo la sua gratitudine per l'attenzione e la cura che l'associazione di AGESCI ha prestato presso la nostra istituzione essendo sempre presente qui. Datochè la nostra istituzione cambia la sua destinazione convertendosi in un "centro di sviluppo per i bambini orfani handicappati" noi stimiamo e l'abbiamo ancora più indispensabile la vostra offerta di assistenza in questi momenti.

Riteniamo che questo aiuto consistere in quanto segue:

1. la ristrutturazione degli ambienti interni dell'istituzione; come ad esempio la divisione delle due camere da letto grandi in ambienti più piccoli adatti alla nuova destinazione.
2. la creazione di una classe modello per la ortofonia.
3. la sistemazione dell'ambiente esterno e particolarmente (entro le vostre risorse) il drenaggio delle acque perché quando piove viene sommerso dall'acqua tutto il territorio del cortile della istituzione.
4. Necessità una fotocopiatrice e due computer.
5. L'assistenza con gruppi di volontari per l'animazione dei bambini.
6. L'assistenza nella formazione professionale dello staff nel campo del lavoro con dei bambini con handicap.
7. Gemellaggio con un centro di sviluppo per bambini handicappati omologo in Italia

Grazie per la collaborazione!

Direttore
Xhuljeta Naqo



In un paese povero e quasi privo di strutture sanitarie, come l'Albania, questo progetto è il segnale di una nuova attenzione ai bisogni sociali.

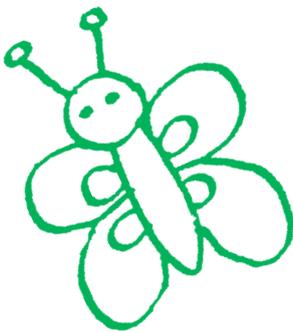
Abbiamo assicurato alla Direttrice, che ci ha accolti con grande simpatia e da cui recentemente abbiamo avuto una lettera di ringraziamento per la nostra collaborazione (che si riporta nel box), tutto il nostro appoggio.

I primi bisogni che ci sono stati segnalati sono la tinteggiatura dell'edificio e la divisione delle camerate in piccole stanze da due o tre letti; abbiamo già avuto un preventivo di spesa che abbiamo autorizzato.

A questo punto entriamo in gioco in modo più diretto: la Direttrice ci ha chiesto di aiutarla nel sostenere la formazione del personale; probabilmente fra noi vi sono Capi con competenze specifiche: educatori, medici, terapisti e per loro presenze di questo tipo sarebbero preziose. Chiedono presenze di 10-15 giorni per affiancare, sostenere e passare competenze al personale di Skela. Per loro è un grande bisogno e per noi l'opportunità di riprendere un cammino insieme.

Inoltre abbiamo incontrato le suore e i preti italiani di Valona che si stanno attivando per sostenere lo scautismo locale, potrebbe essere l'inizio di una bella collaborazione su Skela. Se pensate di voler dedicare tempo, competenze ed energie in quest'avventura, contattatemi. 🌱

angelaqua@libero.it tel. 02-7533874



I Castorini

2^a puntata

Un breve riassunto dell'articolo comparso sullo scorso numero di PE:

- I castorini esistono in gran parte del mondo ormai da circa 40 anni, sono una vera e propria quarta branca scout che ha dimostrato l'efficacia dell'estensione del metodo ai bimbi più piccoli, dai 5 ai 7 anni.
- Anche in Italia essi esistono, anche se in numero ancora volutamente limitato e in forma non ufficiale, da più di vent'anni, sparsi un po' su tutto il territorio nazionale, e anche da noi hanno confermato quanto detto sopra: l'efficacia cioè del metodo scout opportunamente adattato per questa età.
- La verifica condotta dalla pattuglia nazionale MIE dell'AGESCI, sia sul piano teorico che "sul campo", ha ulteriormente confermato, dopo due anni di osservazione e di confronto, la suddetta validità e anche la assenza di "controindicazioni" di alcun tipo. Tra l'altro l'effettiva esigenza di una tale branca sembra essere sostenuta sia in sé, nel contesto della considerazione degli "archi di età", sia come richiesta della base.
- Per questo è parso opportuno che l'AGESCI prendesse atto ufficialmente del problema e decidesse definitivamente cosa fare al riguardo: da qui è nato il già citato Protocollo d'Intesa tra le due Associazioni.

Aldo Bertinetti
Presidente Nazionale AIC



Infatti, dato come scontato quanto sopra (validità, esigenza, ecc.), il vero problema che rimane da esaminare e risolvere è quello "politico": è opportuno, conveniente, utile... che l'AGESCI, nella sua situazione attuale, strutturi al suo interno, con tutte le conseguenze relative, questa quarta branca? Le possibilità infatti sono almeno tre: 1) una risposta decisamente positiva con tutto quello che ciò comporterà; 2) una risposta negativa, per cui la nostra Associazione decida di archiviare definitivamente, almeno per i prossimi tempi, tale problema; 3) una via di mezzo, che lasciando le cose come stanno (cioè chiedendo all'Associazione Castorini di non "fondersi" con l'AGESCI ma di continuare con le sue forze), preveda però un progetto stabile e organico di collaborazione continua fra queste due realtà.

La decisione naturalmente spetterà al Consiglio Generale, terminato il percorso biennale previsto dall'Intesa. Che cosa bisogna dunque fare in questi due anni? Ovviamente la pattuglia nazionale MIE continuerà il suo lavoro di studio e confronto, anche contattando le associazioni straniere che hanno i Castorini per esaminare la loro esperienza. Sempre a livello nazionale si inizieranno altri confronti: con la Fo.Ca., con la branca R/S per rendere effettivo il punto dell'Intesa che prevede il Castorismo come "un ambito di esperienza di servizio educativo per Rover e Scolte". Ma soprattutto si procederà con tutti i mezzi a diffondere "la pre-

sentazione del Castorismo ai diversi organi e livelli associativi", in modo che l'Associazione intera sappia di cosa si parla, possa rifletterci su e valutare, e dare infine tutti gli elementi necessari ai Consiglieri Generali per decidere in merito quando sarà l'ora.

Quanto detto coinvolge ovviamente soprattutto gli IMIE regionali, in particolar modo quelli che hanno nella loro regione qualche gruppo che attua il Castorismo. Sono essi stessi che in loco dovranno concretizzare quell'opera di confronto e valutazione fatta più in generale dalla pattuglia nazionale. Ma tutti gli IMIE, anche quelli delle altre regioni, dovrebbero preoccuparsi di "inventare" modi e occasioni per presentare la realtà del Castorismo ai vari livelli del loro territorio. È ovvio che tutto il Direttivo dell'Associazione Castorini è disponibile sia per fornire materiale che, se necessario, per intervenire di persona dove richiesto.

Naturalmente anche ogni singolo capo, se interessato alla faccenda, può chiedere direttamente quanto gli interessa. Sembra opportuno però, in questa fase e per non creare sovrapposizioni e confusioni, che tutte queste richieste non avvengano più direttamente all'Associazione Castorini, ma **passino attraverso la segreteria del Metodo dell'AGESCI, per avere un quadro generale dei gruppi interessati e monitorare la situazione attentamente.**

Sotto dunque... il tutto potrebbe rivelarsi un'occasione provvidenziale, oltre che simpatica per lo scautismo italiano.



AGESCI
Associazione Guide e Scout
Cattolici Italiani

Comitato Centrale AIC
Associazione Italiana Castorini
Esecutivo Nazionale

Nella rubrica
**Come
siamo fatti**

riportiamo il documento
d'intesa fra l'Agesci
e l'Associazione
Italiana Castorini



Protocollo di collaborazione fra AGESCI e AIC

Premessa

Il Castorismo, nato ormai da più di trent'anni e presente nella maggior parte delle nazioni europee e in numerose altre del mondo, è ormai entrato a far parte della realtà educativa dello Scautismo.

In molte associazioni scout riconosciute dal Bureau Mondiale esso è ormai costituito formalmente come quarta branca e il censimento dei suoi membri viene accettato dagli organismi internazionali.

In Italia la sperimentazione del Castorismo è iniziata da oltre vent'anni ed ha finora dimostrato una sua solidità, diffondendosi nella maggior parte delle regioni (è presente anche in un gruppo di emigrati italiani in Svizzera). La validità del suo metodo educativo e la sua caratteristica genuinamente scout sono dimostrate dai risultati positivi, confermati dal proseguimento del cammino dei bambini nelle successive branche (i primi di essi, in alcuni casi, sono già in Co.Ca.) e dal riconoscimento ricevuto finora sul Castorismo italiano, durante i convegni internazionali tenuti negli anni passati.

Tale realtà è stata peraltro profondamente verificata, in questi ultimi due anni, grazie al confronto condotto dalla pattuglia nazionale MIE con i responsabili dell'AIC. In sede teorica il confronto è avvenuto sui contenuti, sulla metodologia e sugli strumenti della proposta educativa AIC. In sede pratica si è curata una fase di conoscenza diretta "sul campo" della metodologia

Castorini, attraverso la presenza di "osservatori esterni" dell'AGESCI in alcune Colonie. Il progetto di osservazione è stato definito all'interno della pattuglia metodo con una apposita nota, in cui sono state concordate congiuntamente procedure e attenzioni da mantenere. È stata fatta relazione dei risultati di tale osservazione.

Si è potuto inoltre rilevare che il servizio nel Castorismo non ha finora sottratto forze ai servizi nelle altre unità ma ha anzi coinvolto nell'opera educativa adulti di provenienza extra-associativa, capi "di ritorno", ma difficilmente recuperabili altrimenti e, infine, membri del MASCI.

La presenza sul territorio delle Colonie dei castorini è, di fatto, una sperimentazione legata a Comunità Capi di riferimento. Tale sperimentazione rientra nelle progettualità dei Gruppi Agesci di riferimento e trova nelle Comunità Capi idonei spazi di approfondimento e riflessione pedagogica.

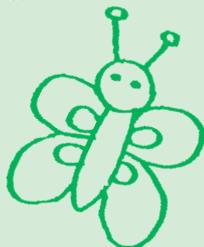
Prima di considerare tuttavia l'opportunità di un coinvolgimento più diretto dell'AGESCI in tale sperimentazione, si ritiene opportuno che, in attesa di eventuali sviluppi ulteriori, l'AIC continui per ora a svolgere il suo servizio nell'attuale forma autonoma e indipendente dall'AGESCI.

Pare tuttavia già possibile e opportuno non solo proseguire il confronto ma anche attuare forme efficaci di sinergia e collaborazione.



A tal fine l'AIC, attraverso l'Esecutivo Nazionale, si impegna:

- a tenere fede a quanto stabilito nell'art. 2 del suo Statuto, ove si fa riferimento, nell'esplicare l'opera educativa, agli ideali e ai fini dichiarati nello Statuto e nel Patto Associativo AGESCI;
- a coordinare, in continuità con il lavoro già iniziato, il proprio Regolamento Metodologico con quello AGESCI, al fine di facilitare il confronto e una più diretta collaborazione;
- a verificare continuamente con l'AGESCI il suo servizio educativo ed ogni iniziativa volta a diffondere il Castorismo in Italia;
- a concordare con l'AGESCI le modalità di apertura di nuove Colonie, facendo attenzione in particolare a non innescare meccanismi che possano sottrarre forze al servizio nelle Unità; ad inquadrare ogni apertura in un maturo Progetto Educativo di Gruppo; a valutare i rischi di squilibrio nelle risorse della Co.Ca., per i successivi anni di coinvolgimento nella sperimentazione con l'AIC.



L'AGESCI, attraverso il Comitato Centrale, s'impegna:

- a continuare il confronto per valutare l'efficacia dell'inserimento dell'esperienza del Castorismo nel cammino delle successive tappe della vita scout; a tal fine coinvolgerà le Comunità Capi Agesci impegnate nell'esperienza e la Branca L/C nazionale, così da favorire a livello locale il passaggio dei Castorini nei Branchi/Cerchi;
- ad individuare alcuni indicatori significativi per monitorare l'esperienza scout della fascia d'età 5-7 anni nei gruppi ove è in corso la sperimentazione, rapportandoli con le esperienze in corso nelle altre associazioni scout europee;
- a favorire, nella chiarezza della sua attuale posizione di sperimentazione extra-associativa, la presentazione del Castorismo ai diversi organi e livelli associativi; per la quale saranno opportunamente valutati tempi e mezzi (la stampa associativa, il Consiglio Nazionale, il Consiglio Generale, incontri regionali e di zona, ecc.);
- a considerare le Colonie come un ambito di esperienza di servizio educativo extra-associativo per Rover e Scolte;
- a dare diffusione di questa collaborazione in atto, anche ai fini di una più corretta informazione tra i soci delle due Associazioni.

AGESCI e AIC continuano il lavoro di stretta collaborazione e co-elaborazione all'interno della pattuglia nazionale MIE; in particolare programmano, curano e verificano la fase di conoscenza della metodologia Castorini, definendo e seguendo procedura e attenzioni concordate congiuntamente.

Tutto ciò che a parere di una delle due parti deve essere maggiormente dettagliato, sarà aggiunto in allegato a questo protocollo di collaborazione come specifico progetto.

Una prima verifica di aggiornamento e di indirizzo è fissata entro giugno 2002 e quella conclusiva del percorso qui tratteggiato entro giugno 2003. In tali occasioni il Consiglio Nazionale e l'Esecutivo Nazionale predisporranno una relazione di valutazione e di prospettive da proporre ai rispettivi Consiglio Generale e Assemblea Nazionale.

Grazia Bellini Edoardo Patriarca
Presidenti del Comitato Centrale Agesci

don Aldo Bertinetti
Presidente dell'Esecutivo Nazionale AIC



Nella Rubrica **Recensioni**

sul tema della
comunità abbiamo
già segnalato nei
numeri precedenti di
PE due libri:

- per gli aspetti pedagogici dello stare in gruppo orizzontale o verticale: "Pedagogia scout", Bertolini, Pranzini, vedi numero 5/2001 di PE (Scouting) a pag. 45;
- per il punto "io e gli altri" della programmazione personale: "Io e gli altri", Costa, Manaresi, Cecchini, vedi numero 1/2001 di PE (Educare il carattere) a pag.44.

LA COMUNITÀ
JEAN VANIER
JACA BOOK, MILANO 2000

Un testo fondamentale per la comprensione e la crescita delle Comunità Capi, per Capigruppo e Capi Clan e per tutti quelli che si occupano di Comunità.

Eccone alcuni brani:

"La Comunità Luogo di apertura:

Le persone si riuniscono perché sono dello stesso sangue, dello stesso villaggio, della stessa tribù. Alcuni alla ricerca di sicurezza e di conforto, si riuniscono perché si assomigliano e perché hanno lo stesso modo di vedere se stessi e il mondo...

Ciò che distingue una comunità da un gruppo di amici è che in una comunità noi diciamo la nostra appartenenza reciproca e i nostri legami, annunciamo i nostri scopi e lo spirito che ci

unisce. Insieme riconosciamo che siamo responsabili

gli uni degli altri e che questo legame viene da Dio, è un dono di Dio.

Le comunità sono veramente delle comunità quando sono aperte agli altri, quando sono vulnerabili e umili, quando i loro membri crescono nell'amore, nella compassione e nell'umiltà. Cessano di esserlo quando i loro membri si chiudono in se stessi, sicuri di essere i soli a possedere la saggezza e la verità e, di conseguenza, gli altri devono fare come loro e mettersi alla loro scuola. Se la comunità è appartenenza e apertura, è anche amore verso ogni persona. In altri termini, potremmo dire che **la comunità è definita da questi tre elementi: amare ognuno, essere legati insieme e vivere la missione.** [...]

Ogni persona che nella comunità cresce in amore e in saggezza fa crescere tutta la comunità; ogni persona che rifiuta personalmente di crescere, che ha paura di andare avanti, impedisce alla comunità di crescere. Ognuno dei membri della comunità è responsabile della propria crescita e della crescita dell'intera comunità. [...] Una delle qualità essenziali di un responsabile è di saper ascoltare tutti (e non solo gli amici e gli ammiratori), di sapere come ognuno si sente in comunità e come sta crescendo. Deve creare dei veri legami, possibilmente calorosi. [...]

È conoscendosi così, con le nostre difficoltà e le nostre debolezze, la nostra fiducia in Dio e nella comunità, che ci si incoraggia reciprocamente ad essere più fedeli gli uni a gli altri e a Gesù.

La condivisione delle debolezze e delle difficoltà in cui si chiede aiuto e la preghiera è come un cemento per la comunità; è una chiamata d'aiuto che lega gli uni agli altri e crea unità. [...]

Le cattive riunioni (come le buone) sono contagiose. Se ci si aspetta che siano cattive e che vi si perda tempo, è sicuro che questo succederà. Se il responsabile è anche responsabile dell'animazione di una riunione, noi siamo tutti responsabili della sua qualità, per il modo con il quale la viviamo."



IN CERCA DI AUTENTICITÀ
PAOLO GAMBINI
 ELLEDICI, TORINO, 2001

Il volume propone un itinerario di crescita umana e spirituale per tutti quei giovani, ma anche adulti, che vogliono vivere la propria fede con autenticità. Un percorso molto dettagliato, impegnativo da realizzare da soli o in gruppo. Un sussidio, quindi, da leggere ma soprattutto da sperimentare passo dopo passo seguendo gli spunti e gli impegni in essi suggeriti.

Il testo rappresenta anche un'utile traccia per gli educatori cristiani: a chi segue un gruppo giovanile, a chi è impegnato nell'orientamento vocazionale o a chi è guida spirituale.

Editrice LDC, Leumman-Torino

LE TAPPE DEL CAMMINO

Ogni tappa dell'itinerario prevede un (1) tema spirituale, (2) un tema vocazionale, (3) un tema sulla conoscenza di sé ed (4) un impegno per il mese.

Prima tappa – Il laboratorio della fede

1. La vita spirituale; 2. Il discernimento vocazionale;
3. Alla conoscenza di sé; 4. La preghiera personale

Seconda tappa – I perché della fede

1. La direzione spirituale; 2. I perché della fede; 3. Le mie qualità; 4. La guida spirituale



Terza tappa – Dio al primo posto

1. La preghiera; 2. Dio al primo posto; 3. Ciò per cui sono fatto; 4. Costanza nella preghiera personale

Quarta tappa – Come capire la propria vocazione

1. Il silenzio; 2. Come capire la propria vocazione; 3. Quello che voglio diventare; 4. Ricerca vocazionale.

Quinta tappa – Seguire Gesù povero

1. La Parola di Dio; 2. Seguire Gesù povero; 3. L'integrazione dei miei limiti; 4. Regola di vita sulla povertà.

Sesta tappa – Educazione all'amore

1. L'Eucarestia; 2. Educazione all'amore; 3. Le mie relazioni; 4. Regola di vita sulla castità.

Settima tappa – Educazione al servizio

1. Il sacramento della Riconciliazione; 2. Educazione al servizio; 3. Il senso della mia vita oggi; 4. Regola di vita sull'obbedienza.

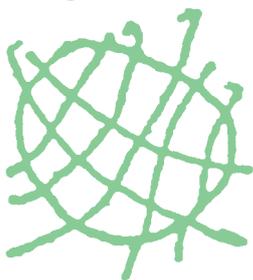
Traguardo – Una promessa



La globalizzazione dal basso

Nella rubrica **Uno sguardo fuori**

presentiamo
la IV Assemblea
dell'Onu dei Popoli
e analizziamo
il ruolo
della società
civile mondiale
e dell'Europa
nella globalizzazione



Gli obiettivi generali

Globalizzare i diritti umani,
la democrazia e la solidarietà
Rafforzare la società civile mondiale
Costruire un'Europa di pace

Con la quarta Assemblea dell'Onu dei Popoli e la Marcia per la pace Perugia-Assisi del 14 ottobre 2001 ci proponiamo di:

1. promuovere la **globalizzazione dei diritti umani**, della democrazia e della solidarietà, sollecitando un cambiamento delle priorità della politica e dell'uso delle risorse;
2. contribuire alla costruzione e al **rafforzamento della società civile mondiale**, della sua capacità di proposta e azione comune per la pace, un'economia di giustizia e la democrazia internazionale;
3. contribuire alla costruzione di un'Europa aperta e solidale, strumento di pace, giustizia e democrazia nel mondo.
4. promuovere la costruzione di una **rete europea** delle organizzazioni e istituzioni locali che operano per la pace;
5. promuovere la costruzione di un **"network per la globalizzazione dal basso"** e di un "Forum perma-

nente della Società Civile Mondiale"

6. costruire una coalizione internazionale in vista della Conferenza dell'Onu **"Financing for Development"** (Finanza per lo Sviluppo) (Messico, marzo 2002);
7. rilanciare le proposte della società civile mondiale, in vista della conferenza dell'**Organizzazione Mondiale del Commercio** (Qatar, novembre 2001);
8. sollecitare l'intervento dell'Europa e dell'Onu a favore della **pace** in Medio Oriente, nei Balcani, in Africa, in Colombia, in Turchia, ...
9. promuovere una campagna (e una coalizione) internazionale per il rafforzamento e la **democratizzazione dell'Onu**;
10. promuovere una campagna (e una coalizione) internazionale contro il progetto di scudo spaziale americano, per il **disarmo** e la prevenzione dei conflitti.

Con queste iniziative intendiamo dare seguito agli impegni assunti a New York dal Millennium Forum e contribuire alla preparazione del 2° Forum Sociale Mondiale di Porto Alegre (Brasile, gennaio 2002).

Globalizzare i diritti umani, la democrazia e la solidarietà

Rafforzare la società civile mondiale, costruire un'Europa di pace



**“Un altro mondo
è possibile.
Costruiamolo insieme”**

Con questo slogan, il 26 settembre 1999, decine di migliaia di persone provenienti da ogni parte del mondo (dopo aver partecipato alla 3^a Assemblea dell'Onu dei Popoli) hanno camminato insieme da Perugia ad Assisi chiedendo all'Italia, ai governi e a tutte le istituzioni internazionali di “cambiare le priorità della politica e dell'uso delle risorse rimettendo al centro le persone, i popoli e il rispetto dei loro diritti fondamentali”.

Al centro di quella Marcia c'era la proposta di costruire una grande alleanza mondiale di cittadini, organizzazioni della società civile, comunità ed Enti Locali impegnati a “sostituire la cultura della competizione selvaggia con quella della cooperazione, la cultura della guerra con la cultura della pace, l'esclusione con l'accoglienza, l'individualismo con la solidarietà, la separazione con la condivisione, l'arricchimento con la redistribuzione, la sicurezza nazionale armata con la sicurezza comune”.

Oggi quello slogan e quell'obiettivo appaiono sempre più concreti e urgenti. La necessità di “agire insieme, con audacia, operando oltre le frontiere e le diversità come un fronte unico, con una strategia globale e una consapevolezza comune” è condivisa da una rete sempre più fitta di organizzazioni della società civile attive e di istituzioni locali in tutto il mondo.

La Tavola della pace e il Coordinamento Nazionale degli Enti Locali per la Pace intendono dare un ulteriore contributo a questo processo organizzando la 4^a Assemblea dell'Onu dei Popoli e una nuova edizione della Marcia per la Pace Perugia-Assisi che si svolge dall'8 al 14 ottobre 2001.

La globalizzazione dal basso

1. Numerosi problemi globali (ambientali, sociali e politici) attendono da tempo attenzione politica, assunzione di responsabilità, decisioni concrete, investimenti economici da parte dell'intera comunità internazionale.

2. Nel corso dell'ultimo decennio abbiamo assistito ad una forte crescita di consapevolezza, tra l'opinione pubblica e le organizzazioni della società civile, della gravità, complessità, globalità e interdipendenza dei problemi irrisolti. Per la prima volta esiste, in tutto il mondo, una grande quantità di persone preoccupata per il futuro del pianeta e dell'umanità.

3. Le soluzioni esistono e le risorse, per la prima volta nella storia, non mancano. Abbiamo buoni programmi di ciò che dovrebbe essere fatto ma:

- consistenti poteri economici e finanziari si oppongono alla loro applicazione;
- le Nazioni Unite continuano ad essere private delle risorse, dei poteri e degli strumenti per agire con efficacia;
- i governi nazionali, molto spesso, agiscono sulla scena internazionale per accrescere la propria influenza e per promuovere i propri interessi “nazionali o di parte” piuttosto che preoccuparsi di risolvere i problemi globali. Su questa base, i problemi internazionali vengono affrontati, quando proprio diventa indispensabile, con la cosiddetta “diplomazia del cerotto”.

4. I problemi irrisolti tendono così ad aggravarsi e ad estendersi:

- provocando enormi danni e sofferenze;
- riducendo le possibilità e gli strumenti di intervento;
- suscitando nuovi conflitti, tensioni, scontri a livello localistico, etnico, culturale, religioso.

5. Ogni analisi realistica della situazione internazionale, delle tendenze politiche in atto, dei poteri e soggetti che si stanno confrontando è caratterizzata da forti elementi di preoccupazione e allarme.

6. La 4^a Assemblea dell'Onu dei Popoli intende affrontare questa situazione allarmante analizzando il ruolo di due soggetti oggi al centro di un crescente interesse internazionale: la società civile mondiale e l'Europa.

7. Cosa può fare la società civile mondiale per contrastare queste pericolose tendenze? In che modo la società civile mondiale può promuovere la globalizzazione dei diritti umani, della democrazia e della solidarietà? Quali sono le sue proposte e iniziative? Com'è possibile favori-





re la sua crescita? In che modo è possibile rafforzare la sua credibilità e la sua efficacia?

8. Un'attenzione particolare sarà dedicata al ruolo internazionale dell'Europa, alla vigilia dell'entrata in vigore dell'Euro prevista per il gennaio 2002. Quale sarà il contributo dell'Europa alla costruzione di un nuovo ordine internazionale democratico? Contribuirà al rafforzamento e alla democratizzazione delle Nazioni Unite? Sarà una forza a servizio della pace, del disarmo e della prevenzione dei conflitti? Quali saranno le sue relazioni con il sud del mondo? Quali le sue posizioni sul commercio globale o sulla finanza internazionale?

9. La 4^a Assemblea dell'Onu dei Popoli cercherà di rispondere a queste domande mettendo a confronto esponenti della società civile e delle istituzioni locali, di parlamenti e istituzioni internazionali del nord e del sud del mondo, impegnati sui temi della pace, dello sviluppo, della giustizia sociale, della democrazia e, più in generale, dei diritti umani.

10. Definire un'agenda e una strategia comune per agire con più efficacia sulle istituzioni internazionali; costruire un Network e un Forum permanente della società civile mondiale per promuovere "la globalizzazione dal basso": sono queste alcune delle proposte concrete che saranno discusse dall'Assemblea di Perugia.

11. Dopo le grandi conferenze non-governative degli anni 90, la Conferenza dell'Appello dell'Aia per la pace (L'Aia 1999), la Conferenza della società civile mondiale (Montreal, 1999), il Forum del Millennio (New York, 2000), il Forum Sociale Mondiale (Porto Alegre, 2001), la 4^a Assemblea dell'Onu dei Popoli, a Perugia 8-14 ottobre 2001,



rappresenta una straordinaria occasione per rafforzare l'alleanza tra quanti nel mondo, fuori e dentro le istituzioni, nelle comunità locali come nelle organizzazioni internazionali sono impegnati contro la guerra, la povertà, l'ingiustizia e il crescente disordine internazionale, per la globalizzazione dei diritti umani e della democrazia.

Marcia per la pace Perugia-Assisi

Cibo, acqua e lavoro
per tutti
Ma io cosa posso fare?

Per realizzare
questo progetto
c'è bisogno anche di te.

Coinvolgi i tuoi amici, la tua scuola, i gruppi, le associazioni, le parrocchie, le forze politiche, i parlamentari della tua città e inviaci le nuove adesioni.

Ospita una persona: incontra un popolo. Comunicaci la disponibilità ad invitare e ospitare nella tua città il rappresentante di un popolo.

Proponi al tuo Comune (o alla Provincia) di aderire al progetto e di sostenerlo concretamente anche ospitando il rappresentante di un popolo (vedi proposta di delibera del Coordinamento Nazionale degli Enti Locali per la pace).

Chiedi ai candidati al Parlamento di aderire e impegnarsi a partecipare all'Assemblea e alla Marcia.

Coinvolgi le comunità straniere presenti nella tua città.

Prepara un programma di attività di conoscenza e approfondimento dei problemi al centro dell'Assemblea e della marcia in città, a scuola, nei luoghi di lavoro (inviaci il programma).

Organizza la partecipazione alla marcia per la pace Perugia-Assisi del 14 ottobre 2001.

Collabora con noi all'organizzazione dell'Assemblea e della marcia.

Inviaci le tue idee e proposte: costruiamo insieme un mondo nuovo!

Per adesioni e informazioni:

Tavola della pace

via della Viola 1 (06122) Perugia

tel. 075/5736890 - fax 075/5739337

e mail mpace@krenet.it

www.tavoladellapace.it



Comunicare il Vangelo in un mondo che cambia

A tutti vogliamo recare una parola di speranza. Non è cosa facile, oggi, la speranza. Non ci aiuta il suo progressivo ridimensionamento: è offuscato se non addirittura scomparso nella nostra cultura l'orizzonte escatologico, l'idea che la storia abbia una direzione, che sia incamminata verso una pienezza che va al di là di essa. Tale eclissi si manifesta a volte negli stessi ambienti ecclesiali, se è vero che a fatica si trovano le parole per parlare delle realtà ultime e della vita eterna.

...

L'itinerario dall'ascolto alla condivisione per amore – tratteggiato nel prologo della prima lettera di Giovanni e tipico della fede cristiana – è la via che Cristo ci ha indicato... Ma un tale itinerario è in realtà eloquente per ogni uomo, perché è una via che conduce alla speranza e alla gioia.

...

La prima attenzione consiste nello sforzo di **metterci in ascolto della cultura del nostro mondo, per discernere i semi del Verbo già presenti in essa,** anche al di là dei confini visibili della Chiesa. **Ascoltare le attese più intime dei nostri contemporanei, prenderne sul serio desideri e ricerche, cercare di capire che cosa fa ardere i loro cuori** e cosa invece suscita in loro paura e diffidenza, è importante per poter fare servi della loro gioia e della loro speranza. **Non possiamo affatto escludere, inoltre, che i non credenti abbiano qualcosa da insegnarci riguardo alla comprensione della vita** e che dunque, per vie inattese, il Signore possa in certi momenti farci sentire la sua voce attraverso di

loro. L'animo giusto ci pare essere quello che, come scrive san Luca, l'apostolo Paolo assume dinanzi agli ateniesi riuniti nell'areopago della città (cf. At 17,22-31): **vi è un Dio ignoto che abita nei cuori degli uomini e che è da essi cercato;** allo svelamento del volto di Dio noi possiamo contribuire, per grazia, nella consapevolezza che in quest'opera di annuncio noi stessi approfondiamo la sua conoscenza. L'attenzione a ciò che emerge nella ricerca dell'uomo non significa rinuncia alla differenza cristiana, alla *trascendenza del Vangelo*, per acquiescenza alle attese più immediate di un'epoca o di una cultura. Come ricorda san Paolo ai cristiani della Galazia.

...

Questa duplice attenzione costituisce la *paradossalità dell'esperienza cristiana*, di cui parla uno scritto del secondo secolo: **i cristiani sono uomini come tutti gli altri, pienamente partecipi della vita nella città e nella società, dei successi e dei fallimenti sperimentati dagli uomini; ma sono anche ascoltatori della Parola, chiamati a trasmettere la differenza evangelica nella storia, a dare un'anima al mondo,** perché l'umanità tutta possa incamminarsi verso quel Regno per il quale è stata creata.

...

Una prima opportunità che ci pare di poter riconoscere, almeno in qualche misura, in molte persone è il *desiderio di autenticità*. **I giovani, in particolare, sono disposti a investire con generosità energie, ove sentano che davvero quanto stanno facendo ha un senso.** Certo, il puro desiderio di auten-

Nella Rubrica

Laici nella Chiesa

riportiamo brani degli ORIENTAMENTI PASTORALI DELL'EPISCOPATO ITALIANO PER IL PRIMO DECENNIO DEL 2000 che offrono interessanti spunti di riflessione e piste di lavoro per la catechesi dei giovani e per la presenza dei Laici nella società.





icità non basta: va integrato con il riconoscimento dell'autenticità degli altri, dell'autenticità della storia, del valore di tutto ciò che, in poche parole, è esterno alla nostra coscienza e alle nostre sensazioni emotive. ...

Vi sono poi altre potenzialità: sono da discernere là dove emerge il desiderio di "prossimità", di socialità, di incontro, di solidarietà e di ricerca della pace. È il segno che l'autenticità a cui mira l'uomo moderno non si orienta soltanto verso la ricerca di emozioni immediate e a basso prezzo, che essa non è di per sé inesorabilmente destinata all'individualismo: gli occhi dei nostri contemporanei continuano a dischiudersi sull'altro, specie su chi è sofferente e bisognoso, e questo è un motivo di speranza. Anche in questa prospettiva non mancano ovviamente ambiguità, specialmente quando il desiderio dell'incontro con l'altro si traduce in passivo adeguamento alla massificazione, o quando la scoperta della ricchezza dell'incontro tra culture diverse scade a indifferentismo verso la verità. I grandi movimenti migratori accentuano la condizione di multiculturalità, nel duplice versante di risorsa e problema.

...
Per questo guardiamo con interesse alla rinnovata ricerca di senso che sta, almeno un poco, riavvicinando molti uomini e donne del nostro paese all'esperienza religiosa e in particolare a Gesù Cristo.

...
Prendiamo atto con gioia anche dell'**accreciuta sensibilità ai temi della salvaguardia del creato**, che indicano come gli uomini e le donne del nostro tempo se ne sentano in qualche misura corresponsabili. Sarà importante, in avvenire, accogliere maggiormente questa sensibilità, approfondendo la riflessione sui corretti fondamenti del rapporto tra uomo e natura e cooperando con quanti sono sinceramente preoccupati e impegnati per il futuro della terra.

...



Partiamo dai giovani, nei quali va riconosciuto "un talento che il Signore ci ha messo nelle mani perché lo facciamo fruttificare". Nei loro confronti le nostre comunità sono chiamate a una grande attenzione e a un grande amore. È proprio a loro che vanno insegnati e trasmessi il gusto per la preghiera e per la liturgia, l'attenzione alla vita interiore e la capacità di leggere il mondo attraverso la riflessione e il dialogo con ogni persona che incontrano, a cominciare dai membri delle comunità cristiane.

...
Va detto però che ora abbiamo tutti una grande responsabilità: se non sapremo **trasmettere alle nuove generazioni l'amore per la vita interiore, per l'ascolto perseverante della parola di Dio, per l'assiduità con il Signore nella preghiera, per una ordinata vita sacramentale nutrita di Eucaristia e Riconciliazione, per la capacità di "lavorare su se stessi" attraverso l'arte della lotta spirituale**, rischieremo di

non rispondere adeguatamente a una sete di senso che pure si è manifestata.

...

Vogliamo infine sottolineare come tutti i cristiani, in forza del battesimo che li unisce al Verbo diventato uomo per noi e per la nostra salvezza, siano **chiamati a farsi prossimi agli uomini e alle donne che vivono situazioni di frontiera: i malati e i sofferenti, i poveri, gli immigrati, le tante persone che faticano a trovare ragioni per vivere e sono sull'orlo della disperazione, le famiglie in crisi e in difficoltà materiale e spirituale.** Il cristiano, sull'esempio di Gesù, "buon samaritano", non si domanda chi è il suo prossimo, ma si fa egli stesso prossimo all'altro, entrando in un rapporto realmente fraterno con lui (cf. Lc 10,29-37), riconoscendo e amando in lui il volto di Cristo, che ha voluto identificarsi con i "fratelli più piccoli".

...

Ai credenti è chiesto di prendere a cuore tutte queste forme, nuove e antiche, di povertà e a inventare nuove forme di solidarietà e di condivisione: "è l'ora di una nuova fantasia della carità".

...

Nei prossimi anni compiremo dunque un cammino guidato da un costante riferimento al Concilio Vaticano II e dal suo messaggio. Alcuni passi saranno:

- l'impegno per una *pastorale della santità* ...
- la *comunicazione del Vangelo* ai fedeli, a quanti vivono nell'indifferenza e ai non cristiani...
- il *rinnovamento della vita delle nostre comunità* ...
- il percorrere *vie di comunione*...
- l'impegno dei *fedeli laici* alla testimonianza evangelica, all'assunzione di nuove forme ministeriali, soprattutto a essere, nella società e nei diversi ambienti di vita, capaci di vigilanza profetica e costruttori di una città terrena in cui regnino sempre di più la giustizia, la pace, l'amore. 🌱

L'indirizzo telematico è pe@agesci.org
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.***

Abbiamo ricevuto diverse lettere sul G8: in alcune di cui pubblichiamo degli stralci viene criticata la posizione dell'Agesci sia perché troppo schierata, sia perché schierata troppo poco... È possibile aprire un dibattito, ricordando da parte della redazione di PE, che il nostro specifico modo di rendere il mondo migliore è l'azione educativa e che a questo proposito il Consiglio generale (vedi numero di PE scorso, 6, Manuale di sopravvivenza del Capo a pagina 37) ha invitato tutte le unità a fare attività educative su questo tema: **rimbocchiamoci le maniche!**

Mi spiace proprio, ma la mia delusione per le posizioni, anzi, le non-posizioni prese dall'associazione rispetto all'evento G8 e relativo contro-vertice, è tanta. Innanzi tutto la decisione di partecipare all'evento del 7-8 luglio organizzato dalle associazioni cattoliche: leggendo il manifesto di tale evento, ho riscontrato come le posizioni su argomenti come debito estero e altro fossero identiche con quelle del Genoa Social Forum. Legittimo organizzare un ulteriore evento con date diverse, ma perché non partecipare anche al forum nella settimana del vertice dei "grandi"?

Ciò che mi ha lasciato più affranto e attonito è l'invito a fare un passo indietro e a non scendere più in piazza dopo la morte di Carlo: penso anche che quest'invito contrasti nettamente con ciò che cerco in tutti i modi di trasmettere ai miei ragazzi: la partecipazione attiva nel territorio in cui viviamo. Penso di non essere da solo a pensare tutto ciò all'interno dell'associazione, anche perché di capi a Genova ne ho incontrati tanti.

Matteo
Capo clan Milano 97

Sono Carlo, capo clan del Castrovillari 1, vi scrivo per descrivere una sensazione dell'immaginario collettivo che mi dà da pensare e vi spiego: noi scout siamo stati identificati come facente parte, in qualche modo, ai fatti di Genova. Ciò mi ha dato personalmente un sentimento di diffuso fastidio perché ritengo che non bisogna esagerare con le scelte per forza o per lo meno dobbiamo avere rispetto per coloro che sono con lo Stato. Quindi cari "collegi capi scout" meno enfasi nel dichiararsi "sono un capo scout e partecipo alle manifestazioni del G8" come ho sentito in tv.

Carlo
Castrovillari 1

Sono un Capo 25enne e voglio condividere con altri Capi sul nostro giornale, alcune mie riflessioni sul G8 - ma non solo- tenutosi nella mia città. Sono rimasto molto colpito e sinceramente **deluso** dal "via libera" dato dall'Associazione ai manifestanti del gruppo di affinità scout al G8 per quel che riguarda le **manifestazioni in uniforme**. Per molte settimane mi ero battuto, avevo chiesto l'intervento del livello regionale per avere chiarezza sulla

posizione dell'Agesci sulla questione. È stato comunicato a tutti di andare senza simboli ed insegne scout, nel rispetto di tutti i pensieri, di tutti i capi (e delle famiglie) che girano attorno all'Associazione. Due giorni dopo i gravi fatti che tutti conoscono, leggo sul newsgroup it.sociale.scout la testimonianza di un Capo con il quale avevo discusso in precedenza, in cui si raccontava che la sera del giovedì un quadro nazionale di PNV a Genova ha comunicato che l'Agesci lasciava libera la partecipazione in uniforme. Gli interessati, ovviamente, non se lo sono fatto ripetere. Non mi interessa se la manifestazione a cui hanno partecipato era quella non-violenta, in altra zona della città (Manin/Portello). Mi sono sentito **offeso e calpestato**, e mi sono posto tante domande che ora rivolgo a voi tali e quali, anche a costo di essere pungente, nella speranza di trovare chiarezza.

Sanno obbedire, **rispetto della legalità** e disobbedienza civile non possono andare d'accordo oppure "tanto è lo stesso"? Perché nei manifesti del gruppo di affinità scout ho letto accuse al Governo e chiari riferimenti al triste passato?

Democrazia non è accettare gli esiti elettorali voluti dal popolo, qualsiasi essi siano? Insegniamo ai nostri ragazzi che le forze dell'ordine non sono losche forze occulte che picchiano soltanto, ma sono costituite da ragazzi che hanno deciso di servire il nostro Paese, e che molti di loro ogni anno muoiono nella lotta alle mafie e alle ingiustizie? Come è considerato il tentativo, più o meno formale ma senza precedenti, del G8 di aprirsi ai paesi più poveri?

Spero di trovare questo mio articolo su PE, o comunque che la nostra rivista affronti l'argomento in maniera completa, lasciando spazio a tutte le piccole e grandi voci. Fraternali saluti,

Simone Spanio, Genova 56

Siamo tutti meno liberi

Siamo meno liberi perché non basta la coscienza del non senso di vertici così strutturati, per fermarli. La nullità dei risultati raggiunti, in una pur apprezzabile agenda, riducono gli incontri ad una travolgente kermesse mediatica. La libertà degli ultimi e dei più poveri per una vita che si possa dire umana è impedita dalla globalizzazione governata esclusivamente dal mercato. Solo la politica e la condivisione delle scelte tra tutti i Paesi possono dare prospettive di giustizia universale.

Siamo meno liberi perché il movimento pacifista non è realmente rimasto tale. Ha sbagliato il Genoa Social Forum a comprendere gruppi violenti ed estremisti all'interno di una realtà non omogenea ma diversificata e composita, con la conseguente impossibilità di manifestare in modo non violento. Politicizzando lo scontro, andando solo "contro", impostando le manifestazioni come attacco alla zona rossa, con parole d'ordine e messaggi inaccettabili ha dato forza agli estremismi. La manifestazione di sabato andava ricondotta in un grande e solenne sit-in, togliendo l'opportunità di nuove e ulteriori violenze.

Siamo meno liberi perché non c'è stata una seria gestione politica dell'ordine pubblico.





La scelta delle forze dell'ordine di difendere la sola zona rossa, di allontanare dalla torre d'avorio dei presidenti chiunque si fosse avvicinato, di lasciare scorrazzare liberamente per la città i Black Bloc, consentendo la messa a ferro e fuoco di interi quartieri, di caricare e picchiare nel mucchio, sempre, anche persone pacifiche e non violente, non è stata cosa seria. Non si è riusciti a garantire né l'ordine per la libera manifestazione del dissenso, né l'individuazione e neutralizzazione dei violenti. Abbiamo toccato con mano un clima da stato di polizia che è mancanza di vera libertà.

Massimiliano Costa

Ancora sul Noviziato

Caro Giorgio, visto che sul numero di PE aprivi la discussione voglio provare (per quello che mi può aver insegnato l'esperienza) ad intromettermi. Noviziati cittadini come scuole di roverismo/scoltismo e non sperimentazioni. Direi che sul noviziato si sia sperimentato a sufficienza e che (a quello che mi risulta) ci siano ancora sperimentazioni in merito, ma non riguardano sicuramente il noviziato cittadino. Da quel che si vede un noviziato cittadino può rispecchiare benissimo il regolamento senza diventare sperimentazione. Quali sono i veri "buchi" che si aprono in questa scelta? Parto anche dalla mia esperienza del noviziato cittadino, organizzato dalla Zona nel momento in cui ero Incaricato di Branca. La scelta nasceva dall'esigenza di far vivere questa esperienza così importante anche in quei gruppi dove dal

reparto uscivano 2/3 novizi (se non meno) e quindi la loro possibile alternativa era quella di dover finire direttamente in Clan oppure essere inviato a vivere l'esperienza in qualche gruppo limitrofo. Chiaramente nei programmi e negli intendimenti di inizio anno c'era tutta la disponibilità e voglia di far incontrare il noviziato cittadino con le comunità di Clan di destinazione. Ma questo non avveniva per le mille ragioni che possiamo immaginare: i troppi impegni dei capi, la difficoltà del far coincidere le date, eccetera. Alla fine si riusciva a fare la cerimonia di passaggio al Clan tutti insieme (ma che fatica!).

Comunque l'esperienza, nonostante tutto, era positiva. Cosa ci ha fatto decidere di smettere? Il fatto che alla fine il noviziato cittadino era per certi gruppi una possibilità per non trovare due capi per quei ragazzi. Siamo arrivati a cifre da noviziato cittadino da 25/30 persone!! Da un'emergenza educativa (noviziati poco numerosi) si è passati ad un'emergenza di capi. I ragazzi erano realmente "parcheeggiati" per un anno risolvendo un problema staff.

Quindi secondo me non è una trasformazione della proposta. L'esperienza veniva fatta vivere appieno. Era anche un'occasione piuttosto lunga di condivisione di esperienze e tradizioni dalle quali hanno tratto giovamento sia i capi sia i ragazzi. Quello che ha un po' rovinato tutto siamo stati noi capi.

Ciao Giorgio e Buona Strada

Luigi Allocca

Capo Gruppo Marcon 1

Reg. Veneto

Incaricato R/S Zona Mestre

Terraferma

Dare significato

La vita! Vivere significa condividere la quotidianità con la propria famiglia, la propria città, il proprio paese...problematiche, sentimenti, emozioni che riempiono il nostro spirito di stati d'animo ed esperienze che sotto forma di ricordi ed insegnamenti ci permettono di affrontare la realtà cercando di alienarci il meno possibile, assumendo un atteggiamento attivo nei confronti degli altri, dello studio, del lavoro, della nostra crescita come uomini e come donne della nostra società.

Parole scontate? Forse non troppo. Nella scuola, negli ambienti di lavoro, camminando per la strada, parlando con la gente, ho sempre più la sensazione che le persone abbiano paura di essere se stessi, e con essere non mi riferisco al significato filosofico della parola, ma al significato concreto che suggerisce la parola "essere se stessi": pensare, sapersi proporre senza maschere, aver voglia di imparare, sbagliare; insomma, fare tutto quello per cui Dio ci ha creati invece di nascondersi dietro la "voce" di altri o dietro le scuse di altri o...dove ci pare. Siamo bravi a scappare, ma ricerchiamo coerenza e valori nella nostra vita? Abbiamo voglia di crescere e migliorare mirando alla felicità come fine ultimo della nostra vita? Siamo disposti a fare sacrifici, non solo per noi stessi, ma anche per gli altri?... Potrei elencare tante altre domande, ma basta farsene qualcuna ogni tanto per elevarsi e non seguire la massa...

Buona strada,

Jack

Senza stile: non ti danno più le case

Capita spesso, che nei periodi estivi, dove campi, route ecc. si concentrano, trovare difficile o quasi impossibile un posto dove far vivere ai nostri ragazzi (L/C E/G R/S) l'esperienza formidabile dello stare a contatto con la natura con tutto quello che ne consegue di benefici e formazione.

Ma molti di noi trovano ancora più difficile quanto detto sopra se si aggiunge la mancanza di rispetto di alcuni che nel prenotare un posto o nel lasciarlo si trascinano appresso le maldicenze di chi aveva dato la piena disponibilità, sia esso privato o ente.

I fatti accaduti sono documentabili dal sottoscritto, che si assume tutte le responsabilità di quello che dice perché corrisponde al vero.

A Sicignano degli Alburni, mio paese adottivo, spesso transitano dei gruppi scout per la enorme disponibilità che gli abitanti del luogo danno, comprese le Suore Benedettine del posto, che sono oggetto del problema.

Loro gestiscono alcune strutture compreso un bellissimo Convento (luogo ideale per Campi) e hanno dato sempre la loro piena disponibilità per gli scout.

Siccome avevo bisogno di una struttura per poter fare il mio piccolo Campo di Co.Ca. mi sono rivolto ad esse per vedere se avevano un buco dove ospitarci ma alla mia richiesta di disponibilità mi sono visto rivolgere le seguenti parole: "A voi scout non daremo più nessuna disponibilità perché ci avete fregati una volta e non ci fregherete più"...



Vi lascio immaginare il mio sconcerto e il mio rammarico per non parlare della vergogna che ho provato nel sentirmi rivolgere quelle parole

Un Gruppo scout (Agesci) aveva prenotato la Casa dove le Suore vivono per il loro Campo L/C e avevano anche chiesto la disponibilità delle Suore per cucinare.

Esse animate da spirito missionario e dalla totale disponibilità avevano dato con gioia il loro sì alla cosa facendosi dire esattamente le date e tutto quello che occorreva per rendere il loro servizio competente ed efficace.

Fin qui tutto bene... ma alla data del presunto Campo non si è presentato nessuno e nessuno, nei giorni prima, aveva disdetto il Campo.

Alvaro D'Ambrosio
Capo Gruppo Eboli 2°

Ma dove va a finire lo scautismo (quando cade nelle mani sbagliate)

Carissimi fratelli, questa mia lettera nasce dall'esperienza dell'ultimo mio campo estivo (vacanze di branco) dove per l'ennesima volta vado a cozzare contro quella che potremmo definire "la parte scura dello scautismo". Premetto che non mi ritengo un luminare e nemmeno vorrei sembrare un giudice dello scautismo, ma ritengo che quando si ravvedono delle incompatibilità tra il modo di essere di alcuni capi e quello che recita la nostra legge, credo che anche il meno esperto tra tutti i capi riesca a capire dove sta lo sbaglio. Quello che vado a raccontarvi non vuole essere una accusa al singolo capo ma piuttosto un grido di allarme che io vi lancio

perché credo sia indispensabile prevenire ogni male anziché curarlo, ed i mali che ho visto lungo il mio cammino di capo dell'Agesci ne sono parecchi. Io sono capo gruppo del Torremaggiore 2 regione Puglia e due anni fa fui incaricato dall'incaricato alla branca E/G regionale di tenere un campo di specializzazione Campismo in aiuto ad una capo; lì ebbi il mio primo incontro coi telefonini al fuoco di bivacco, rimasi senza parole, un aiuto che chiamava di volta in volta i ragazzi che venivano chiamati dai propri genitori e la capo campo che assisteva indifferente alla cosa. Il giorno dopo assistetti alla consegna delle specialità (di Campismo) a squadriglie che avevano presentato imprese allucinanti tipo una macchina realizzata con tappi di bottiglia e scatola di fiammiferi e potrei continuare sullo stile e l'obbedienza.

Nel settembre successivo la regione realizzò una città scout dove parteciparono tutte le Sq. Specializzate o in verifica ed io fui chiamato a tenere il gruppo di Campismo nella realizzazione di alcune costruzioni che erano parte della una città. Ebbi subito un battibecco con un capo facendomi notare che ero troppo intransigente in quanto chiedevo ai ragazzi di non lasciare il guidone incustodito, di indossare l'uniforme da campo quando si lavorava e l'uniforme ufficiale durante le funzioni. Io rimasi della mia idea riuscendo a creare in tre giorni degli scout esemplari (a mio avviso) sia nello stile che nella realizzazione dell'impresa mentre scoprimmo come l'uniforme ufficiale potesse essere indossata in innumerevoli modi: il fazzolettone usato a mò di bandana, la camicia legata in vita, gomme da masticare, bibite e gelati a non

finire, il guidone usato come lancia e dulcis in fundo durante una retata tra le tende, per scoprire chi con una bomboletta tinteggiò con una scritta indecente un sopratetto, trovammo bottiglie di alcool, patatine, dolci ed altro. Indignato io feci le mie lamentele ai responsabili del campo chiedendo loro di prendere provvedimenti seri, ma scoprii che io ed un altro capo eravamo gli unici a pensarla così contro una quindicina di altri capi.

Concludo con una mia considerazione: non è scritto in alcun testo di B.-P. che bisogna fare scautismo in qualunque modo pur di avere censiti (mi riferisco solo ai capi), noi siamo consegnatari di un metodo con delle regole ben precise e non ritengo giusto che ognuno le possa modificare a proprio piacimento pur di sentirsi capo di 120 ragazzi (lo scautismo è per tutti ma non tutti sono per lo scautismo); in quanto all'uniforme obblighiamo i capi a leggere più spesso i testi di B.-P. dove potranno trovare tutte le risposte ai loro quesiti e nello specifico su Taccuino potranno capire l'importanza dell'uniforme, impariamo a chiedere 100 ai ragazzi e loro ci daranno forse 5, facciamoli lavorare e solo quando saranno stanchi saranno felici di ciò che avranno realizzato, insegnamo le tecniche scout quelle più sobrie perché possano scoprire di essere capaci di realizzare sia nello scautismo che nella vita quotidiana, facciamoli vivere con poco perché possano poi apprezzare tutto ciò che li circonda. Mi ricordo sempre le parole della mia capo campo al CFM dove sovente faceva notare la differenza tra essere e fare lo scout, e posso garantirvi che poche parole ma buone hanno fatto breccia dentro di me. Fraternamente

Gianfranco Longo



Scout universitari al Poggeschi

Da quest'anno il gruppo degli scout universitari di Bologna si è sdoppiato, per tenere conto della diversità di età ed esigenze fra gli studenti più giovani (in età corrispondente a quella dei clan Agesci, cioè fino a 21-22 anni) e quelli in età da dopo-partenza, più avanti negli studi, oppure già laureati ma ancora a Bologna per specializzazioni e tirocini. Il primo gruppo mantiene lo storico nome di Clan Mosaico (che sottolinea la diversità di provenienze), l'altro non ha ancora un nome ben definito, e per ora si identifica come "il gruppo dei senior". Si sta cercando di creare con essi una piccola comunità di pari, che serva a confrontarsi sulle scelte di vita che ognuno di essi sta vivendo: scelte professionali, affettive, di fede e di servizio. Il metodo utilizzato vorrebbe riprendere un po' quello che l'Agesci propone alle Comunità Capi per questo tipo di confronto, il "Progetto del Capo". Siamo ancora ai primi passi e sarà necessario un po' di rodaggio prima di arrivare a regime.

Per capire le finalità educative del Clan Mosaico è necessario riflettere sul fatto che esso riunisce ragazzi che mantengono un legame con le comunità scout di origine, che spesso per le feste pasquali, natalizie e ferie estive svolgono a casa attività per campi estivi o altri servizi, che partecipano al Mosaico non in cerca di una sostituzione, ma di un complemento allo scautismo vissuto a casa. La vita del fuori sede infatti incide fortemente sulla crescita dei ragazzi, mettendo

alla prova le loro capacità di autonomia, di condivisione di vita con altri, di gestione del tempo e del denaro. Incide anche dal punto di vista psicologico, perché essi si ritrovano improvvisamente senza quei riferimenti che guidano il loro comportamento a casa (il gruppo scout, la parrocchia, l'assistente, la famiglia). Di fronte alle tante opportunità che offre Bologna, c'è chi si disperde in un atteggiamento consumistico (voglio provare tutto) e chi invece si chiude nello studio per reazione opposta.

Il Mosaico rappresenta per questi ragazzi un punto di riferimento fisso, che li aiuta a mantenere una coerenza con gli ideali vissuti a casa, ed offre opportunità di scambio ed amicizia con altri ragazzi che vivono la loro stessa condizione. Le attività proposte quest'anno hanno seguito diversi percorsi, legati in qualche modo alla situazione vissuta dai ragazzi. Il primo è partito dalla situazione di studenti, portando a riflettere su come avviene la formazione di una professionalità, su come si affronta l'ingresso nel mondo del lavoro, sul rapporto tra studio universitario e competenze.



Scout universitari

Scout universitari in giro per l'Italia

ROMA

Rover e scolte: n. 12; riunione settimanale
Dopo partenza (CoCa) n.12; riunione ogni 15 gg.
Staff: 3 capi
Uscite: 4-5 all'anno
Route: 4-13 agosto in Val Codera
Per contattarli: Salvatore 06 6538730; 335 8330422
e-mail: 6538730@iol.it

SIENA

Rover e scolte: n.6; riunione settimanale
Dopo partenza: dal prossimo anno.
Staff: n.2 capi
Uscite: 2-3 all'anno
Route a fine agosto (Monte Pollino)
Per contattarli: Enrico
e-mail: uniscout@katamail.com

BOLOGNA

Rover e scolte: n.10; riunione settimanale
Dopo partenza: n.14; riunione mensile
Staff: n. 4 capi
Uscite: 3 all'anno e 2 mattinate di conoscenza turistica o camminate.
Per contattarli: Chiara 051 6447715; 348 5851189
e-mail: bochiara@hotmail.com

URBINO

Rover e scolte: n.10; riunione settimanale
Dopo partenza: n.7
Staff: n. 3 capi
Uscite: 2 all'anno.
Route a metà settembre (Marche)
Per contattarli: Leo 328 3878183
e-mail: leonper@freemail.it

CATANIA

Per contattarli: Paolo 349 5290927
e-mail: scoutuniversitari.ct@infinito.it

ERRATA CORRIGE ATTI DEL CONSIGLIO GENERALE 2001

Questa pagina va a sostituire la pag. 35 degli Atti del Consiglio generale 2001

Bilancio approvato

	A		B		C		D		E		
	1999/2000	VARIAZIONE	1999/2000	CONSUNTIVO al	2000/2001	PREVISIONE	2000/2001	VARIAZIONE	2001/2002	PREVISIONE	
(+)	Disponibilità Associativa	7.905.000.000	7.905.000.000	30/09/2000	7.802.500.000	7.802.500.000	7.817.500.000	7.817.500.000	7.891.000.000	7.891.000.000	
(-)	Spese Vincolate	4.246.170.000	4.212.044.545		4.220.958.000	4.220.958.000	4.263.379.000	4.263.379.000	4.215.958.000	4.215.958.000	
	Assicurazioni	1.300.000.000	1.279.640.135		1.300.000.000	1.300.000.000	1.300.000.000	1.300.000.000	1.300.000.000	1.300.000.000	
	Spese Censimento	80.000.000	78.523.803		70.000.000	70.000.000	70.000.000	70.000.000	60.000.000	60.000.000	
	Stampa Periodica	1.074.000.000	1.049.237.014		1.077.000.000	1.077.000.000	1.101.500.000	1.101.500.000	1.083.000.000	1.083.000.000	
	Servizi Periferici	1.503.270.000	1.503.270.000		1.477.888.000	1.477.888.000	1.482.809.000	1.482.809.000	1.463.888.000	1.463.888.000	
	Affiliazioni	288.900.000	301.373.593		296.070.000	296.070.000	309.070.000	309.070.000	309.070.000	309.070.000	
(=)		3.659.830.000	3.749.941.965		3.581.542.000	3.581.542.000	3.554.121.000	3.554.121.000	3.675.042.000	3.675.042.000	
		Disponibilità Funzionale									
(-)	Spese istituzionali	423.500.000	401.994.579		416.000.000	416.000.000	434.000.000	434.000.000	435.000.000	435.000.000	
	Consiglio Generale e Commissioni	136.000.000	134.116.110		136.000.000	136.000.000	136.000.000	136.000.000	136.000.000	136.000.000	
	Commissioni	11.500.000	7.731.620		10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	
	Consiglio Nazionale	59.000.000	64.065.508		42.000.000	42.000.000	55.000.000	55.000.000	55.000.000	55.000.000	
	Comitato Centrale	217.000.000	196.081.341		228.000.000	228.000.000	233.000.000	233.000.000	234.000.000	234.000.000	
(=)		3.235.330.000	3.346.947.386		3.165.542.000	3.165.542.000	3.120.121.000	3.120.121.000	3.240.042.000	3.240.042.000	
		Disponibilità Operativa									
(-)	Spese strutturali	2.976.100.000	2.720.086.657		2.966.000.000	2.966.000.000	2.853.000.000	2.853.000.000	2.889.000.000	2.889.000.000	
	Branche, MIE, INO, Formazione Capi	408.000.000	317.125.442		396.000.000	396.000.000	389.000.000	389.000.000	410.000.000	410.000.000	
	Settori	255.500.000	229.952.408		264.000.000	264.000.000	263.500.000	263.500.000	257.000.000	257.000.000	
	Servizi Centrali di cui:	2.149.500.000	2.010.075.285		2.161.000.000	2.161.000.000	2.051.500.000	2.051.500.000	2.104.500.000	2.104.500.000	
	- Gestione	1.986.500.000	1.851.935.500		1.989.000.000	1.989.000.000	1.932.500.000	1.932.500.000	1.956.500.000	1.956.500.000	
	- Investimenti	163.000.000	158.139.785		172.000.000	172.000.000	119.000.000	119.000.000	148.000.000	148.000.000	
	Terreni e Impianti Campi Scuola	163.100.000	162.933.522		145.000.000	145.000.000	149.000.000	149.000.000	117.500.000	117.500.000	
(-)	Manifestazioni ed Eventi	247.500.000	235.521.978		198.500.000	198.500.000	261.000.000	261.000.000	334.500.000	334.500.000	
(=)		11.730.000	391.338.751		1.042.000	1.042.000	6.121.000	6.121.000	16.542.000	16.542.000	
		Risultato Ordinario									
(+)	Entrate Straordinarie	1.250.000.000	1.429.674.184		1.197.500.000	1.197.500.000	1.197.500.000	1.197.500.000	954.000.000	954.000.000	
(-)	Uscite Straordinarie	1.240.000.000	1.469.259.803		1.197.500.000	1.197.500.000	1.367.500.000	1.367.500.000	929.000.000	929.000.000	
(=)		10.000.000	-39.585.619		0	0	-170.000.000	-170.000.000	25.000.000	25.000.000	
	Utilizzo fondo avanzo anno precedente	0	0		0	0	170.000.000	170.000.000	0	0	
(+)	Riporto Anno Precedente	0	0		21.730.000	21.730.000	0	0	6.121.000	6.121.000	
	Risultato prima dell'ammortamento straordinario	21.730.000	351.753.132		22.772.000	22.772.000	6.121.000	6.121.000	47.663.000	47.663.000	
	Ammortamento straordinario	0	181.753.132		0	0	0	0	47.663.000	47.663.000	
	Ammortamento straordinario per investimenti	0	170.000.000		0	0	0	0	0	0	
	Risultato finale	21.730.000	0		22.772.000	22.772.000	6.121.000	6.121.000	0	0	
	Soci numero	180.000	180.711		178.000	178.000	178.000	178.000	176.000	176.000	



Scautismo EDUCAZIONE DI FRONTIERA

Partecipa col tuo Gruppo all'Operazione che sostiene e promuove lo scautismo in Italia. Il nostro calendario 2002 è uno dei principali strumenti che hai a disposizione per presentare l'immagine dell'Associazione: l'impegno di capi e ragazzi a vivere ogni giorno le sfide di una educazione di "frontiera".

Una grande Operazione di autofinanziamento

Il calendario scout è una grande opportunità di autofinanziamento per i Gruppi e le Unità. Cogli al volo questa opportunità se il tuo Gruppo non ha questa tradizione, oppure aiutaci ad incrementarne la diffusione.

L'Operazione calendario è una piccola, ma non per questo meno significativa, occasione in "stile scout" per vincere "la sfida dell'impossibile".



I calendari scout 2002
sono in distribuzione
presso tutte le cooperative
regionali!

Il calendario scout 2002
è realizzato ed edito dalla:



NUOVA FIORDALISO S.p.A.

<http://www.fiordaliso.it>
e-mail: editoria@fiordaliso.it

SCOUT - Anno XXVII - Numero 26 - 24 settembre 2001 - Settimanale - Spedizione in abbonamento postale - 45% art. 2 comma 20/b legge 662/96 - L. 1.000 - Edito da Nuova Fiordaliso S.c. a r.l. per i soci dell'Agesci - Direzione e pubblicità Piazza Pasquale Paoli, 18 - 00186 Roma - Direttore responsabile Sergio Gatti Registrato il 27 febbraio 1975 con il numero 15811 presso il Tribunale di Roma - Stampa So.Gra.Ro., via I. Pettinengo 39, Roma - Tiratura di questo numero copie 31.000 - Finito di stampare nel settembre 2001



La rivista è stampata su carta riciclata sbiancata in assenza di cloro



Associato all'Unione
Stampa Periodica
Italiana