

# FoCapi ormazione



# Atti Convegno Zone

BRACCIANO, 2-4 SETTEMBRE 2005

# SCOUT

# Sommario

<b>Interventi di apertura</b>	3
<b>Le sette tesi</b>	8
<b>I nodi problematici</b>	16
<b>I seminari paralleli sulle sette tematiche</b>	21
<b>The vision: “La Zona... nell’anno 2015”</b>	31
<b>Le priorità d’azione nelle Zone</b>	34
<b>Pianificazione delle azioni prioritarie: i 48 cartelloni</b>	40
<b>Le proposte di azioni formative per i quadri</b>	57
<b>Tavola rotonda: confronto con quadri nazionali sul senso e il significato della Zona</b>	58
<b>Itinerario di fede</b>	72
<b>Conclusioni</b>	82
<b>Allegati</b>	
<i>Il metodo di lavoro del convegno</i>	85
<i>Sintesi dei risultati del questionario</i>	88
<i>Presenti al convegno</i>	94
<i>Ringraziamenti</i>	95



# Interventi di apertura del Convegno

## Capo Scout - Eugenio Garavini

Innanzitutto grazie a Frà Giampiero, Maria e Gian Vittorio per l'invito rivoltomi di aprire questo Convegno. Vi assicuro che ne sento tutta la responsabilità se non fosse altro perché si tratta di una delle mie prime uscite nella veste di Capo Scout!

Un saluto agli amici che ci aiuteranno nelle riflessioni di oggi ed in particolare a Mons. Sigalini da sempre vicino ai giovani ed alla nostra Associazione.

Vi porto i saluti di Dina che sarà qui con Voi per la tavola rotonda di domani.

Con questa nostra presenza vorremmo testimoniare l'importanza che attribuiamo a questo incontro che rappresenta una tappa importante nella crescita della nostra Associazione. D'altra parte sono vent'anni che l'Associazione non si riunisce per parlare in modo esclusivo di Zone e questa è una occasione troppo ghiotta che non può assolutamente passare inosservata. E credo che questo sia il pensiero di tutti voi che siete qui oggi ma anche di quelli che per tanti motivi non hanno potuto partecipare a questo Convegno.

Per iniziare, vorrei lanciarvi qualche provocazione su quelli che considero essere i bisogni prioritari della nostra Associazione e per il soddisfacimento dei quali è indispensabile l'intervento del livello locale:

- abbiamo bisogno di Comitati di Zona operosi, autorevoli, presenti e non di ripiego. Non possiamo correre il rischio di considerare l'impegno di responsabilità di Quadro in zona un impegno di "serie B"! Non vale per nessun livello di Quadro associativo il concetto "tanto uno vale l'altro!" o "nessuno dà la disponibilità"; per la Zona questa impostazione può veramente minare alle radici il nostro Movimento. Occorre che i Comitati si muovano nei Gruppi, vivano le Comunità Capi, respirino l'atmosfera, percepiscano lo stile che permea i nostri Gruppi, incontrino i Capi a "casa loro" per rendersi conto dello scautismo che si sta vivendo
- abbiamo bisogno di partecipazione e le nostre Assemblee ed i nostri Consigli di Zona devono diventare scuole di educazione alla partecipazione. È importante che i Responsabili di Zona tengano sempre ben presente la priorità della democrazia associativa e si interrogino sulla qualità e sulla assiduità della partecipazione da parte dei singoli Capi e delle Comunità Capi. È necessario affrontare quelle situazioni che vedono una presenza scarsa, migliorare la qualità dei nostri momenti assembleari, renderli vivaci ed interessanti. Non dobbiamo correre il rischio di abbassare i quorum per dare validità ai nostri momenti assembleari!
- abbiamo bisogno di Zone capaci di stimolare i Capi con iniziative ed eventi di formazione permanente che vadano incontro alle esigenze di crescita delle nostre Comunità Capi. Anche per questo diventa importante avere Comitati di Zona "itineranti" cioè capaci di incontrare i Capi Gruppo per condividere con loro le necessità di formazione degli adulti associativi
- abbiamo bisogno di Gruppi aperti, non autoreferenzianti ma capaci di dialogo e di confronto con i Gruppi vicini. Ed è indubbio quanto siano importanti i momenti di aggregazione e di incontro organizzati dalle Zone per facilitare questo percorso allo scopo di suscitare entusiasmo, abbattere le barriere del campanilismo, vincere diffidenze reciproche e qualche competizione a volte fuori luogo. Una collaborazione così proposta può favorire un vero spirito di sussidiarietà all'interno della Zona e facilitare un lavoro comune dei Clan o piuttosto qualche disponibilità di Capi per i gruppi più in difficoltà.

A questo punto, una volta esplicitato il mio pensiero per l'ambito "interno" vorrei chiedervi un impegno forte "all'esterno", nella vostra realtà territoriale: un impegno che definirei di



**visibilità** dell'Associazione .... cioè esportare fuori dalle nostre sedi le nostre proposte ai giovani e l'originalità del nostro metodo. Le Zone hanno statutariamente il compito di "curare per il proprio livello, i rapporti con gli organismi civili ed ecclesiali, con le altre associazioni educative, con la stampa e gli altri mezzi di comunicazione" ed è opportuno che si creino queste relazioni non per un protagonismo di maniera quanto piuttosto per far sì che la nostra passione educativa possa essere testimoniata e presentata all'esterno delle nostre sedi.

La complessità della realtà sociale di oggi, le difficoltà che incontrano le famiglie nella crescita dei figli, la sempre minor attenzione reale che viene dedicata dalla scuola all'educazione dei giovani, unite ai messaggi superficiali e inconsistenti dei mass-media, devono stimolarci ad essere più presenti nella realtà del "mondo reale".

Una presenza che deve essere nello stesso tempo discreta ma autorevole e capace di mettere in evidenza che lo scout non è più solo "il bravo ragazzo" dell'iconografia classica, quanto piuttosto un ragazzo o una ragazza che stanno vivendo un'esperienza educativa per diventare buoni cittadini del domani con una maturità di fede e sociale più solida. Ed ancora di più che i Capi non sono quelli descritti da Bernard Shaw ma uomini e donne che si fanno carico di camminare insieme con i giovani per aiutarli a trovare il proprio futuro di cittadinanza attiva e di maturità personale.

Per questo vi chiedo di progettare questa visibilità nei vostri Consigli di Zona, nei vostri Comitati coinvolgendo i Gruppi, anzi facendo sentire loro questa responsabilità: organizzate momenti di incontro con gli insegnanti delle scuole del vostro territorio, parlate di progetto educativo e stimolate momenti di incontro con le altre agenzie educative presenti nella vostra Zona, date visibilità e pubblicità alle attività associative,...

Sforzatevi sempre più di essere voi, Comitati di Zona, degli animatori sul vostro territorio delle problematiche giovanili; in questo modo favorirete certamente l'ingresso di nuovi capi stimolando la curiosità di adulti esterni al Movimento. Credo che siano molti di più di quanto si possa pensare gli adulti che se stimolati darebbero del loro tempo per l'educazione dei ragazzi!

Vorrei a questo punto aggiungere alcuni stimoli che toccano il nostro essere educatori alla fede:

- da questo Convegno fate uscire riflessioni di qualità rispetto al nostro essere credenti e testimoni della Fede
- noi apparteniamo e viviamo nella Chiesa e dobbiamo e possiamo dare il nostro contributo alla sua crescita grazie agli strumenti metodologici propri della spiritualità scout, vissuta dall'Agesci
- le Zone devono diventare sempre più una cassa di risonanza delle esperienze positive vissute nel rapporto tra Gruppi e Parrocchie e devono essere presenti ed autorevoli quando si richiede loro una mediazione per affrontare situazione di criticità nei rapporti con la Chiesa locale.

Da ultimo un auspicio, un po' anche nell'interesse di Capo Guida e Capo Scout! Come certamente saprete lo Statuto della nostra Associazione attribuisce a Capo Guida e Capo Scout il compito, tra gli altri, di "dirimere, in ultima istanza, le controversie non risolte negli altri livelli associativi ...". E così, se da un lato noi rappresentiamo lo "sbocco finale dei problemi", la Zona rappresenta il primo interlocutore delle Comunità Capi e spesso delle famiglie per i conflitti che sorgono nei gruppi. Per questo mi sento di chiedere ai Responsabili di Zona la massima attenzione e mediazione nel gestire le tensioni insorgenti e facilitarne la risoluzione. Egoisticamente ne trarranno vantaggio Capo Guida e Capo Scout ma soprattutto ne beneficeranno i rapporti e le relazioni nella Zona e l'autorevolezza dei Comitati.

A questo punto non mi resta che auspicare che questo Convegno sappia infondere in ciascuno entusiasmo e stimoli nuovi per far sì che la Zona diventi sempre più e sempre meglio un laboratorio di partecipazione per i Capi e sappia porsi come promotore dello sviluppo dello Scouting a livello locale.

Vi auguro un fraterno buona strada.

## Maria Baldo - Incaricata nazionale Formazione Capi

Questo è finalmente un tempo per la Zona!

Vi diamo il benvenuto in apertura del convegno, che finalmente ha inizio dopo oltre un anno di preparazione. L'incontrarci, il conoscerci personalmente, il collaborare e confrontarsi insieme danno senso e vigore al ruolo di quadri che tutti viviamo.

Siamo qui con l'obiettivo principale di dare senso e prospettive nuove e attuali, alla Zona e al servizio richiesto ai suoi quadri.

È l'opportunità che come Associazione ci diamo per ricominciare a parlare della Zona (struttura alla quale negli anni sono stati attribuiti compiti e responsabilità sempre maggiori, ma della quale si è parlato e si è riflettuto poco) così da rimetterla al centro dell'Associazione, visto il suo ruolo di snodo fondante e fondamentale.

Crediamo sia importante fermarsi qui oggi per riflettere insieme con l'obiettivo di ridefinire o definire nuove prospettive, per riscoprire o rifondare gli ideali e i valori che sostengono scelte e strumenti:

- La presenza nel territorio, scelta fondamentale e che pare ormai far parte del nostro DNA, come si traduce e si incarna oggi?

Quali relazioni riusciamo a dar vita, ci sono relazioni fisse che vengono mantenute, che modalità di relazione vogliamo costruire oggi, in questo tempo culturale e sociale? O rischiamo di farci prendere dalla paura, dallo sconforto di avere troppe richieste di collaborazione, di dire la nostra?

Se le altre aggregazioni ci cercano significa forse che ritengono importante ciò che diciamo, mentre il rischio che corriamo è di non valorizzare a sufficienza la nostra identità e la nostra competenza.

Abbiamo un progetto nazionale che parla di rete nel territorio.

Come si traduce questo nelle nostre Zone?

Quale la nostra capacità di saper lavorare in rete?

- essere capaci di proporre i nostri progetti all'esterno (progetti di iniziativa)
- essere capaci di saper integrare i nostri progetti con altri di altre entità già preesistenti perché orientati verso la stessa direzione (progetti di azione comune)
- essere capaci di partecipare alla realizzazione di progetti ideati da altri, senza per questo perdere la nostra identità (progetti di conformità).

- Pensiamo al nostro ruolo di quadri: questa è un'opportunità di crescita e maturazione che ci viene data nel nostro percorso di capo, certamente non un luogo di potere o per far passare le proprie idee.

Il quadro è la figura capace di innescare, favorire, facilitare le relazioni tra i gruppi e tra i livelli.

Allora quali competenze, quali opportunità formative, quale consolidamento delle motivazioni a tale servizio ci servono per "fare del proprio meglio"?

Quali strumenti ci diamo per superare le difficoltà di comprendere e conoscere il proprio ruolo di quadro di zona?

- In Zona si vive e si verifica la propria formazione permanente. Insieme alla Comunità Capi è il luogo per eccellenza dove viverla. Occorre un dialogo continuo e paziente con i gruppi e i capigruppo per mantenere viva questa dimensione, per non fare le stesse cose, per raccogliere i bisogni reali, per non andare e supplire alle mancanze dei gruppi (pensiamo ad esempio alla gestione del tirocinio o alla formazione metodologica).
- La Zona elabora un proprio progetto, che la colloca in maniera significativa nel territorio e la aiuta nel compito di sostegno alle Co.Ca. Cosa significa oggi progettare per le nostre Zone? È ancora una risorsa, un'opportunità per orientare la propria crescita e per governare con intenzionalità, o è diventata una delle tante cose da fare, un'attività che ci porta via un sacco di tempo ed energie ma non è poi così utile? Cosa è importante farci stare dentro al progetto?



Questi sono alcuni ambiti sui quali siamo chiamati a confrontarci e a esprimerci, lavorando secondo lo stile che ci caratterizza: dalla realtà, dai bisogni, dalla base nascono gli orientamenti, le idee e gli strumenti nuovi per il domani.

È anche un'opportunità per ritrovare sintonia e comunanza di motivazioni tra i diversi livelli strutturali dell'Associazione, che significa voler ascoltare e raccogliere i messaggi che le Zone lanciano agli altri livelli, e accordarci in modo da suonare accordi armoniosi, non stridenti, ognuno per i compiti che gli competono.

Ricordandoci che il senso delle strutture è sempre il sostegno alle Co.Ca. e ai ragazzi ai quali queste rivolgono il loro servizio.

## **Gian Vittorio Pula - Incaricato nazionale Formazione Capi**

Con questo convegno abbiamo l'obiettivo di delineare la fisionomia della Zona oggi in Associazione.

Ci preme definire tutti insieme non tanto la Zona ideale quanto quella reale, per capire come giocare oggi, come attrezzarci per affrontare le situazioni di fatica, e lo faremo lasciando soprattutto la parola a voi che fate servizio in Comitato di Zona, e dunque in questo momento avete "le mani nella pasta".

A noi sembra che alcune scelte siano diventate patrimonio comune, altre ci sembrano appannate, alcune nuove appaiono timidamente all'orizzonte, ma hanno bisogno di confronto e riflessione comune per irrobustirsi.

L'impegno di questi giorni sarà centrato sul definire e approfondire la dimensione formativa della Zona: cos'è, come funziona, quali i suoi compiti, il tipo di risorsa che costituisce, le opportunità che vive, ma anche le fatiche e le sfide nuove che nascono sia dalle Co.Ca. che dal territorio nel quale si è collocati.

Inoltre ripenseremo anche alla sua dimensione elaborativa: la formazione e la crescita delle Comunità Capi, dei capi stessi nel progredire e nella maturazione del loro servizio, quale formazione metodologica, quale competenza progettuale, che processi vanno curati, incentivati, ...

Ci pare importante richiamare i compiti fondamentali e ineludibili della Zona:

- 1. Curare la formazione delle Comunità Capi e il confronto metodologico** per favorire la qualità della proposta educativa che viene proposta ai ragazzi nel territorio
- 2. Sostenere lo sviluppo per rinforzare e promuovere lo scoutismo**, e questo si fa con una buona e intelligente progettazione e usando modalità significative ed efficaci, capaci di trarre il meglio dai protagonisti e di farsi riconoscere nella propria identità e nelle proprie competenze da chi collabora con noi.
- 3. Far vivere davvero l'appartenenza e l'identità associativa**, così da favorire l'aprirsi del gruppo ad un'identità più ampia che è fonte di ricchezza, di aria nuova da respirare. Crediamo che in buona parte l'Associazione si faccia e si respiri nelle zone.

Proveremo insieme ad articolare problemi, situazioni, aspetti, dimensioni che quotidianamente viviamo e che sono legati a questi compiti per provare a riconoscerli, dare loro un nome, smontarli, così da poterli affrontare e gestire in modo intelligente, per riconoscerne problematicità e risorse, perché non siano ostacoli ma momenti di crescita per la Zona, per elaborare soluzioni originali. Questo sarà affrontato nel lavoro di gruppo, momento portante del convegno perché luogo dove portare il vostro contributo, preparato con il vostro Consiglio di Zona e con il Comitato, che voi qui rappresentate.

Oltre a ciò che voi porterete, la base di lavoro per il gruppo è costituita:

- dal numero di Scout, con i diversi articoli che contiene e soprattutto le tesine: contengono affermazioni e problematiche nate dal lavoro di preparazione al convegno e rielaborate dai tutor, che vanno condivise e precisate, approfondite, o smentite

- da alcuni nodi problematici, presenti in cartellina, emersi dopo la pubblicazione delle tesi e ai quali anche voi eravate invitati a contribuire. Sono ulteriori osservazioni che possono aiutare i gruppi a definire gli argomenti.
- all'inizio dei lavori avremo poi il contributo di alcuni "esperti" che non appartengono alla nostra Associazione, ma per la loro competenza possono portarci un punto di vista diverso sulle sette tematiche. A loro abbiamo chiesto di essere proprio la voce esterna che ci aiuta ad aprire le finestre della sede!

L'augurio reciproco che ci scambiamo e l'impegno che insieme ci assumiamo è di uscire da questo convegno con idee nuove e feconde, con prospettive diverse, anche un po' avventurose per vivere il futuro, capaci di individuare, affascinare e coinvolgere chi verrà.

Non cerchiamo ricette che risolvano il nostro problema più o meno contingente, non pensiamo di essere a scuola per imparare cosa e come si fa, ma cerchiamo orientamenti e piste di lavoro, modalità di relazione, atteggiamenti, strategie, strumenti che non siano generici o teorici, ma praticabili, traducibili e fruibili nella propria realtà al nostro ritorno.





# LA ZONA E LA CHIESA LOCALE

## *Appartenenza e partecipazione*

L'Agesci, come esperienza associativa di laici credenti, è figlia del Concilio Vaticano II, che ha voluto dare nuova dignità e nuove responsabilità al popolo di Dio.

Nella sua autonomia di associazione laicale con finalità educative e nella sua specificità di associazione scout, affiliata ad un movimento mondiale di carattere internazionale, interculturale e interreligioso, l'Agesci si definisce come associazione di scout cattolici.

In quanto tale appartiene alla Chiesa ed è esperienza di Chiesa per capi e ragazzi.

In quanto tale annuncia e testimonia il Vangelo ai ragazzi attraverso l'educazione scout.

L'appartenenza dell'Associazione alla Chiesa passa attraverso le Chiese locali, le Diocesi guidate dal Vescovo, e si concretizza nell'appartenenza dei gruppi scout alle Parrocchie, le strutture pastorali in cui la Chiesa locale abita un territorio e anima una comunità, divenendone parte integrante.

Questa appartenenza comporta che ogni progetto educativo Agesci sia anche progetto pastorale e che ogni capo scout sia anche evangelizzatore dei suoi ragazzi.

L'intreccio di un'esperienza associativa autonoma con l'appartenenza ecclesiale e di un metodo educativo originale come quello scout con le responsabilità dell'annuncio e della testimonianza cristiana rendono obiettivamente (e non solo occasionalmente) problematica la presenza dei gruppi scout nelle Chiese locali, ben al di là di una fisiologica conflittualità, legata alla convivenza delle diversità o a problemi specifici.

La Zona scout è chiamata molte volte a giocare il ruolo di mediatrice nelle conflittualità e nelle reciproche incomprensioni che possono sorgere tra le parrocchie e gli scouts.

Ma, prima e oltre il compito di mediazione, ha colto il cuore del ruolo formativo che le è assegnato nell'ambito dell'appartenenza ecclesiale: essere, cioè, un luogo di maturazione per i capi del proprio ruolo laicale secondo lo spirito conciliare? essere per le Comunità Capi un luogo di crescita e di confronto sul proprio ruolo e sui propri compiti nell'azione pastorale, nella specificità e originalità dell'essere scout?

**Compito strategico della zona è accompagnare i gruppi scout dalla conflittualità con la Chiesa locale alla responsabilità, attraverso la formazione di una più matura ed esplicita coscienza laicale dei capi.**

Una seconda priorità, nell'impegno formativo richiesto alla Zona, è quella di confermare e sostenere i capi nel loro compito di educatori-evangelizzatori dei ragazzi, prima che di catechisti, se per catechesi si intende un percorso formalizzato di istruzione religiosa, finalizzato principalmente ai Sacramenti dell'iniziazione cristiana.

Questo tipo di impegno catechistico richiede competenze mirate, che non fanno necessariamente parte del bagaglio di un capo. Ma, soprattutto, un certo tipo di catechesi, rivolto ai ragazzi come agli adulti, tende ad offrire risposte a persone che non si sono nemmeno poste le relative domande.

Lo scautismo, fin dalle origini, fa il contrario: nasce dall'*Ask the boy*, dal dialogo e dall'ascolto, che prova a cogliere bisogni, desideri e interrogativi dei ragazzi, per strutturare in base ad essi - e con i ragazzi stessi protagonisti - percorsi di ricerca e sentieri di scoperta, capaci di appassionare ed affascinare.

Perché non ripensare e rilanciare la **Zona come laboratorio pedagogico dell'educazione alla fede, secondo la ricchezza e la specificità della spiritualità scout, valorizzando la vocazione e le competenze educative dei capi** piuttosto che rincorrendo le loro carenze teologiche?

Nella storia trentennale dell'Agesci, parallela alla riorganizzazione pastorale postconciliare della Chiesa italiana, si nota un significativo e progressivo coinvolgimento della Zona scout nelle strutture diocesane, sia negli organismi di rappresentanza delle aggregazioni laicali sia nelle strutture pastorali operative. L'Agesci, finalmente riconosciuta a pieno titolo come Associazione educativa (in altri tempi gli scout venivano più facilmente collocati tra le associazioni ricreative o turistiche, a motivo dei campi estivi!), collabora principalmente con la Pastorale Giovanile.

Sarebbe interessante sottoporre a verifica, dalla prospettiva della Zona, questa esperienza ormai pluriennale.

Altrettanto interessante sarebbe monitorare, ed eventualmente promuovere attraverso Zone pilota, nuove collaborazioni a livello di strutture pastorali diocesane: con gli uffici catechistici e con la Caritas, ma anche, in particolare, con la Pastorale familiare, che tanta attenzione sta ricevendo dalla Chiesa italiana, che sempre più sembra scoprire la famiglia come soggetto plurale e dinamico.

Non abbiamo niente da dire noi scout dell'Agesci, che trent'anni fa abbiamo scelto la coeducazione come strumento specificamente mirato all'educazione all'amore dei giovani?

Non abbiamo niente da dire come gruppi che da sempre cercano di coinvolgere i genitori dei ragazzi in progetti di formazione permanente e in una vera e propria corresponsabilità educativa? Non hanno niente da dire le tantissime coppie scout di fidanzati e di sposi, che hanno portato l'impronta della spiritualità scout nella propria spiritualità familiare e hanno dato vita a gruppi e reti locali di solidarietà familiare?

**La Zona è il soggetto associativo che può sia promuovere, sia sperimentare, sia monitorare a livello locale nuove proposte di appartenenza ecclesiale e nuove esperienze di servizio alla comunità e alla persona.**

# SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ CAPI IN DIFFICOLTÀ

## *Ma chi sostiene le zone in difficoltà?*

Tra i compiti primari della Zona vi è sicuramente quello di essere di supporto alle Comunità Capi in difficoltà: in difficoltà perché non riescono a trovare soluzioni ad esigenze sociali ed educative specifiche dei propri ragazzi, perché sono scarse le competenze educative, organizzative o progettuali dei capi, perché incontrano problemi ad essere accolti nel territorio, perché vi sono problemi relazionali tra i propri capi, perché sono pochi i capi disponibili al servizio educativo,...

**La zona, intervenendo con azioni talvolta discrete e talvolta decise (a seconda delle esigenze), oltre a rafforzare l'azione educativa delle singole Comunità Capi, rinsalda l'immagine dell'Associazione e quindi ne derivano a cascata effetti benefici per il territorio nel quale la Zona opera.**

Per svolgere adeguatamente questo compito, la **Zona in primis deve essere luogo di eccellenza.**

Cosa intendiamo dire?

- innanzitutto è necessario un forte Consiglio di Zona, consapevole del proprio ruolo di "motore", impegnato in maniera ricorrente in attività formative e di coordinamento e supporto alle situazioni di difficoltà
- serve un forte Comitato di Zona, legittimato da una riconosciuta competenza associativa, metodologica e gestionale di tutti i suoi componenti, che si ponga quindi come interlocutore credibile rispetto alle Autorità civili ed ecclesiali del territorio;
- una assemblea, i cui componenti sappiano vivere con gioia la dimensione dell'incontro ma sappiano soprattutto vivere con consapevolezza la dimensione della partecipazione, avvertendo l'importanza di ogni singolo momento e di ogni singolo gesto come occasione di fraternità e di aiuto reciproco;
- gli Incaricati alla Branca di Zona, che siano scelti per la loro effettiva competenza metodologica e non per la maggiore disponibilità di tempo;
- un progetto di Zona, che rappresenti realmente le esigenze formative e di coordinamento delle Comunità Capi e del territorio;
- un programma di Zona, caratterizzato da pochi percorsi formativi ed attività forti, quelli ai quali "quest'anno nessuno deve mancare"

Alle istanze delle Comunità Capi non sempre le zone sono in grado di rispondere, ma è necessario che si impari ad attrezzarsi.

Se la Zona non sa cogliere il bisogno, non sa offrire un vero supporto, in genere la situazione delle singole Co.Ca. è destinata a deteriorarsi fino ad epiloghi fallimentari.

Pertanto è necessario che in Zona si operi:

- oltre che nella formazione metodologica dei giovani Capi, con contributi formativi anche rispetto al profilo vocazionale degli educatori. La consapevolezza di avere una vocazione e spenderla in Agesci non è molto diffusa e va ripresa soprattutto all'interno delle Co.Ca. Potrebbe essere una prima risposta a quello che appare uno dei problemi irrisolvibili: la gestione del tempo e quanto di questo è necessario per una proposta di vera qualità del servizio; "Se acquisto la consapevolezza che il mio fare servizio è la risposta ad una vocazione, probabilmente riesco anche ad organizzare meglio il mio tempo, distinguendo le cose essenziali da quelle che non lo sono, imparando a discernere tra cosa si deve fare, cosa di più fare e cosa è meglio evitare".
- il Consiglio di Zona non è sempre molto partecipato: spesso i responsabili o incaricati, ed anche i Capi Gruppo, hanno più servizi da svolgere e questo disperde la concentrazione dagli obiettivi della Zona. Ciò porta ad una sorta di rilassamento e a perdita di motivazioni rispetto alla formazione permanente, per cui i Consigli di Zona organizzano, discutono, verificano, si consultano, ... ma non formano e non si formano.
- c'è bisogno di nuovi strumenti per arrivare ai Capi: forse quelli che abbiamo già a disposizione sono sufficienti, ma andrebbero utilizzati con una maggiore intenzionalità formativa. Possiamo provare ad inventarne di nuovi (aumentare la durata degli incarichi a quattro anni aiuterebbe a svolgere meglio il servizio quadro? il sito internet di Zona serve? ...)
- il Progetto di Zona assume a volte le connotazioni di trattato sociologico. Progetti più semplici e con pochi obiettivi qualificanti, che guardino alle Co.Ca. "con amore". Progetti snelli e gestibili, che evitino sovrapposizione e senso di oppressione nei Capi.



# LA PROMOZIONE DELLO SVILUPPO QUANTITATIVO E QUALITATIVO

## *Le politiche territoriali e i rapporti di rete*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# LA FORMAZIONE DEI CAPI GRUPPO

## *Il reclutamento dei nuovi quadri e la formazione dei quadri locali*

La figura e il ruolo del Capo Gruppo, meglio definiti a seguito dell'ampia riflessione associativa iniziata con il Consiglio generale del 1989, che ne ha progressivamente chiarito le tre essenziali caratteristiche di Capo, Formatore e Quadro, è sottoposta, oggi, ad una progressiva tensione conflittuale, perché, pur avendo subito profonde modifiche, tanto sulla carta quanto nella pratica educativa, si trova, in realtà, ad affrontare nuovi oneri strategici ed operativi con competenze spesso impari ed inadeguate.

Gli orizzonti di intervento del Capo Gruppo, infatti, per una questione di crescita epocale, di forte e rapidissima evoluzione generazionale ed esperienziale delle nostre Co.Ca., si sono molto allargati ed intensificati, perché da lui ci si aspetta uno spessore educativo, formativo e di governo estremamente qualificato.

Infatti, oggi al Capo Gruppo, oltre alla generica disponibilità ad organizzare le riunioni e le attività di Comunità Capi, viene richiesta, in quanto animatore della propria Co.Ca.:

- l'autorevolezza
- la capacità di animare una comunità di adulti nella consapevolezza che questa è completamente diversa dalle comunità create nelle unità dei ragazzi
- la capacità di creare relazioni all'interno della Co.Ca.
- la capacità di porsi come mediatore nel gestire i conflitti, con buone capacità di ascolto e di comunicazione.

In Zona, ritenuta ormai del tutto superata la fase di una semplice partecipazione al Consiglio di Zona dove si va a fare rapporto e si ricevono dai Responsabili le ultime novità, si chiede che il Capo Gruppo sia pronto a:

- qualificare la propria presenza in seno al Consiglio di Zona
- concordare con i R.d.Z. e gli altri Capi Gruppo le strategie per affrontare e risolvere al meglio gli eventuali problemi, le tensioni presenti nel proprio gruppo
- rendersi disponibile a formarsi nel ruolo con il contributo fondamentale degli altri Capi Gruppo della zona con i quali si condividono problemi e ricchezze
- realizzare il giusto collegamento fra il programma di Co.Ca. e il Progetto di Zona
- far comprendere ai capi della propria Co.Ca. quanto sia importante ed arricchente la partecipazione alla vita della zona e all'elaborazione del progetto di zona.

Ora, tra l'effettiva mancata crescita socio-culturale del Capo Gruppo, e l'enorme orizzonte di attese che si viene a creare, si apre la necessità di colmare il grande bacino di bisogni for-

mativi che la quasi totalità delle Co.Ca. rappresentano con forza ai livelli associativi più alti, e alla Zona in particolare, e ai quali non si riesce a dare risposte significative.

Infatti constatiamo diffusamente che:

- la partecipazione a specifici Campi per Capi Gruppo proposti dalla Fo.Ca., pur ampiamente organizzati dalle Regioni, risulta alquanto scarsa
- permane, in qualche caso, la vecchia abitudine ad assegnare il ruolo di Capo Gruppo a persone generose ma con scarsa capacità progettuale, metodologica, promozionale e di rappresentanza
- la mancanza di riconoscimento della specificità del ruolo porta molte delle nostre Co.Ca. ad affidare il ruolo di Capo Gruppo a Capi che contemporaneamente svolgono altro incarico di capo unità; il compito del Capo Gruppo è ancora percepito come poco gravoso in termini di responsabilità e di tempo.

Appare chiaro dunque come sia estremamente urgente la **sperimentazione di nuove modalità di formazione dei Capi Gruppo di prima nomina, valorizzando anche azioni "a distanza"**.

**In Zona deve essere valorizzato il momento del Consiglio, non solo come organo di elaborazione e decisione delle strategie di coordinamento tra gruppi e di formazione educativa, ma anche come luogo di formazione, confronto e scambio tra i Capi Gruppo** circa la proprie funzioni primarie di animazione della Comunità Capi, di promozione della gestione del Progetto Educativo da parte della Co.Ca., e di rappresentanza con gli organismi territoriali.

Tutto ciò sarà possibile se nelle Comunità Capi (col supporto delle Zone) si riuscirà ad innescare meccanismi virtuosi di **nomina dei Capi Gruppo, coinvolgendo persone potenzialmente capaci di assumersi compiti di conduzione di gruppi di adulti, disponibili ad investire tempo e risorse personali, e disponibili a percorrere nuovi percorsi formativi ed autoformativi.**



# FORMAZIONE METODOLOGICA

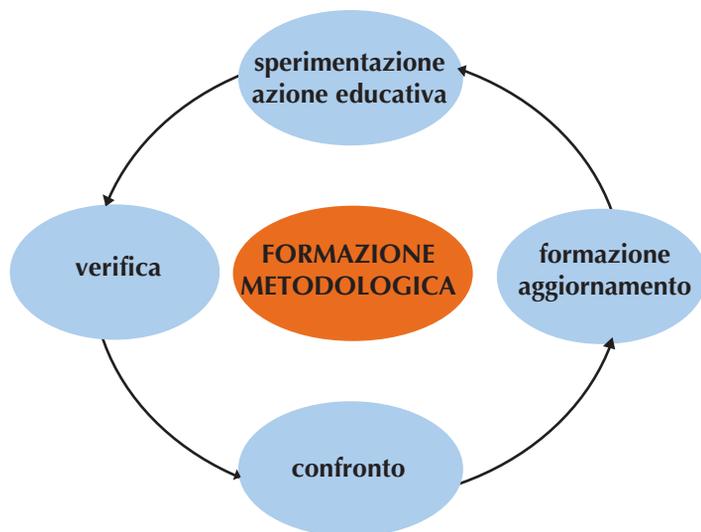
## *Esigenze educative, tematiche metodologiche e stile formativo*

La Zona non deve attuare una “sostituzione” dell’azione educativa delle Co.Ca., ma, semmai, una “integrazione”, usando il metodo scout per promuovere la formazione e la crescita delle Co.Ca., nella consapevolezza che solo attraverso questa azione è possibile promuovere una migliore educazione.

Come dice lo Statuto (Art. 11), “il Gruppo è l’organismo educativo fondamentale per l’attuazione del metodo...”, cioè è quello dove si realizza la dinamica educativa (relazioni, attività, esperienze) ... **la Zona stimola ed offre strumenti alle Comunità Capi per confrontare e verificare la loro azione educativa, per realizzare l’aggiornamento e la formazione degli adulti in servizio educativo.**

Confrontarsi, verificare, realizzare l’aggiornamento e la formazione attorno al metodo significa allora **utilizzare tutto questo come “modalità formativa”!** Si tratta di prendere sul serio il metodo scout (anche) come strumento di formazione, nella consapevolezza che esso è educativo già nella sua essenza. La scelta di un metodo contiene in sé una scelta valoriale, e in ciò i capi scout dovrebbero davvero divenire maestri.

Vediamola così:



Gli incontri di branca, invece che avere prioritariamente finalità organizzative o di sterile confronto, dovrebbero misurarsi con queste quattro esigenze connesse ed integrate tra loro, per alimentare e sostenere il lavoro delle Co.Ca.

Nella formazione realizzata in Zona, nella vita della branca ecc., piuttosto che i singoli strumenti del metodo scout, **oggetto dell’analisi dei capi dovrebbero essere le espe-**

**rienze basilari che il metodo scout è capace di attivare**<sup>1</sup>. Qualche esempio?

- la condivisione di un linguaggio simbolico
- la prova
- il conflitto e la sua ricomposizione
- la possibilità di ricoprire ruoli e responsabilità, l’autonomia
- la relazione con un “fratello maggiore”, la dinamica tra solidità e accoglienza
- il senso del passaggio e della storia (l’esser parte di realizzazioni più grandi di me...)
- ....

Se davvero queste sono le esperienze che educativamente importano, e non le singole attività che talvolta faticosamente costruisco, né i “valori che trasmetto” (se non in quanto “sperimentati”, appunto) ...., se sono queste le esperienze che alla fin fine “cambiano il mondo” e rendono i ragazzi più liberi, allora è più appassionante anche ripensare agli strumenti adatti per metterle in moto, a costo di “far finta” di reinventarli.

In questa luce, anche gli **eventi per ragazzi (sperimentazione per i capi) dovrebbero essere pensati in relazione alla tematica che si è approfondita con la formazione durante l’anno (strettamente collegata al Progetto di Zona)**, e non semplicemente strutturati attorno ad attività o generiche indicazioni metodologiche.

Da una parte, dunque, il lavoro delle branche mirato al confronto metodologico (inteso come sopra indicato: momenti di confronto e formazione specifica), all’ideazione e organizzazione di eventi per ragazzi (sperimentazione sul campo e verifica con rilancio delle virtù educative e della intenzionalità dei capi), al coordinamento dell’esperienza fondamentale del tirocinio (si va a bottega ad imparare il mestiere...).

Dall’altra parte vanno riscoperti e valorizzati strumenti e dinamiche cruciali nella vita delle Co.Ca. e della Zona:

- l’autorizzazione all’apertura delle unità, recentemente riformulata dall’ultimo Consiglio generale, è il momento in cui la Zona si rende più “prossima” alla vita di una Co.Ca. proprio per esserle vicina nel momento di maggiore esigenza dal punto di vista formativo e di attenzione rivolta alla qualità della proposta scout;
- il lavoro in Consiglio di Zona come occasione di lettura delle realtà dei ragazzi dei gruppi della Zona, come luoghi di approfondimento e riformulazione delle esigenze educative.

<sup>1</sup> Cfr. il documento “Danzare lo scoutismo” presentato al Consiglio generale 2001

# I PROGETTI E I PROGRAMMI

## *Elaborare, decidere e gestire*

Oggi, in Associazione, esiste la forte tentazione di cambiare le regole della democrazia associativa, in quanto il modello decisionale dei diversi livelli richiede tempi lunghi, grande impegno di risorse e disponibilità, a scapito spesso della partecipazione degli adulti in Associazione e di una sempre minore disponibilità di quadri anche a causa della scarsa vivibilità del servizio richiesto.

**Progettare è l'unica strada che permette ai diversi livelli associativi di coinvolgere e favorire il processo democratico e l'unica strada per definirne l'identità.** Questo è ancor più vero per il livello zonale che rappresenta "la base della nostra democrazia, perché è a contatto diretto con le Comunità Capi cellula costitutiva della struttura associativa, struttura primaria di progettazione nel territorio, strumento insostituibile per sostenere e vitalizzare la Comunità Capi, sintesi della dimensione associativa, luogo privilegiato di confronto e dialogo con la realtà civile ed ecclesiale." (Riforma Giotto: Atti C.G. 1988)

Per il livello della Zona, il progetto va ancor più salvaguardato e potenziato rispetto agli altri livelli associativi perché è uno strumento che rafforza l'identità associativa di tutti i capi, (mi sento parte dell'Associazione perché ne ho condiviso il percorso di decisione delle priorità di intervento), e perché è punto di forza per un cambiamento che si vuole avviare in quel territorio (tutte le Comunità Capi si impegnano ad avviare un processo di cambiamento in quella direzione).

**La zona quindi non può reggersi, soltanto su attività proposte dagli altri livelli o integrarsi con altri progetti, ma deve avere un progetto proprio verso quelle Comunità Capi e verso quel territorio.**

La progettazione è un processo complesso, perché legato alle relazioni con gli altri adulti e al rapporto con il territorio che oggi è cambiato, per cui bisogna pensarlo come prodotto di interazioni non sempre prevedibili e all'interno di ambiguità non sempre eliminabili.

Progettare in zona significa avere uno sguardo verso l'interno perché finalizzato a migliorare la qualità della proposta educativa verso i ragazzi; verso l'esterno perché garantisce lo sviluppo "pensato" dell'Associazione. Alcuni elementi che devono caratterizzare i nostri progetti sono:

- la *quotidianità*, il progetto deve avere una ricaduta positiva per la vita della Comunità Capi. Compito della zona è aiutare le Comunità Capi ad affrontare problemi concreti per meglio svolgere il proprio servizio (alla fine del proget-

to dobbiamo porci la domanda: "Che cosa è cambiato nella vita delle Comunità Capi, abbiamo aiutato i capi a svolgere meglio il loro servizio?")

- *il cambiamento*, il progettare deve portare la Zona ad un *cambiamento* "non siamo più quello che eravamo prima"
- *la partecipazione*, durante il processo progettuale quindi si deve avere cura non soltanto "delle idee", ma soprattutto delle persone, delle relazioni, dei processi. Prendersi cura significa dare attenzione ai bisogni e alle potenzialità del capo, ascoltarlo e stimolarlo, farlo sentire partecipe e importante per quello che sta facendo e aiutarlo a collocarsi all'interno del processo proposto. Chi impiega tempo ed energie nella progettazione deve "percepire realmente" che il suo sforzo sta contribuendo al cambiamento e alle decisioni da prendere;
- *la corresponsabilità*, progettazione è assunzione di responsabilità verso i ragazzi, per migliorare la qualità della proposta, e verso l'Associazione, come possibilità di un'azione di sviluppo e trasformazione sociale in quel territorio;
- *la costruzione di rete*, la progettazione verso l'esterno deve prevedere a quali impegni vogliamo dare priorità e quali azioni vogliamo portare avanti, in rete con gli altri.

Ma definire le priorità per un organismo di coordinamento di altre piccole organizzazioni deve essere anche un processo da realizzare con leggerezza, semplicità e in tempi brevi.

Per questo serve una rigorosità metodologica utile, nelle fasi di costruzione del progetto, per l'emersione degli elementi necessari a promuovere un cambiamento. A tal riguardo dovremmo porci alcune domande:

1. Cosa vogliamo modificare, verso cosa vogliamo fare evolvere la Zona, maturare e/o modificare?
2. Quali dati e informazioni possono aiutare a capire meglio i problemi percepiti, se esistono realmente, se sono congruenti con i compiti della Zona e i bisogni dei capi, se sono importanti?
3. Come scegliere i problemi condivisi da tutti, ormai ben definiti, e definirli prioritari, su cui lavorare per i prossimi anni?
4. Gli obiettivi devono indicare il risultato che si vuole raggiungere? Come devono essere?
5. Come vogliamo raggiungerli, con quali strategie, quali strumenti, chi vogliamo coinvolgere nel raggiungerli, con quali altre partnership istituzionali e territoriali?
6. A questo punto, cosa deve comprendere il programma? Come deve essere stilato?



### 7. Come deve essere definito il processo di valutazione?

**Definire gli interlocutori permette di far assumere delle responsabilità e far sì che il progetto si realizzi veramente:** chi svolge l'analisi preliminare, chi elabora il progetto, chi lo scrive, chi lo approva, chi lo gestisce, chi lo valuta?

Il linguaggio organizzativo e le regole organizzative stabiliscono delle responsabilità e questo deve comparire all'interno dei progetti (apertura gruppi, funzionamento del Consiglio di Zona, quali incaricati...)

Il progetto dovrà avere sempre lo sguardo ultimo rivolto al ragazzo, allora le domande saranno sempre: dove guardo, di cosa mi preoccupa, chi ho in mente?

Oggi i nostri progetti, spesso, ricalcano l'ordinario e l'istitu-

zionale, emerge poco lo specifico di una Zona. Occorre **definire gli obiettivi in maniera chiara e realizzabile, in linea con i compiti della Zona, al fine di promuovere un cambiamento.**

**Il Consiglio di Zona dovrebbe avere un ruolo centrale nella gestione del progetto.** Ancora oggi il Consiglio di Zona non è l'asse centrale del livello Zonale: talvolta è caratterizzato, al nord, da Capi Gruppo molto giovani con un forte turn over e, al sud, da Capi Gruppo di provata esperienza ma con poche energie. La difficoltà di coinvolgimento dei Capi Gruppo (e delle Comunità Capi) nella fase progettuale genera il fenomeno di delega deresponsabilizzante da parte dei capi nella realizzazione del progetto.

# LE REGOLE DEL GIOCO COME STRUMENTO DI FORMAZIONE

## *Tra partecipazione associativa e protagonismo in Zona*

Le norme in Agesci, scritte nello Statuto e nei Regolamenti, formalizzano l'idea che il servizio educativo è lo scopo dell'Associazione e che la Co.Ca. ne è il centro vitale.

**La funzione delle strutture è dunque quella di garantire la formazione ai capi, la partecipazione attiva e responsabile alle scelte associative e lo sviluppo dello scautismo; le "regole del gioco" devono rendere tale funzione esplicita e concreta, trasmettendo lo spirito di servizio per cui sono state elaborate.**

La Zona, che è la struttura associativa più vicina ai capi e alle Co.Ca., è consapevole dell'importanza del suo operato, ma vive con sempre maggiore difficoltà l'applicazione delle regole in modo che ne risaltino gli obiettivi formativi e partecipativi.

L'Associazione ha affidato alla Zona scout una serie di mandati, norme e procedure che devono aiutarla a realizzare la sua funzione di struttura vicina ai capi e alle realtà dei gruppi.

*"La Zona scout è la struttura di coordinamento dei Gruppi esistenti ed operanti in un ambito territoriale contiguo." (statuto art. 18 - Zona: definizione)*

*"Compito primario della Zona è promuovere la formazione e la crescita delle Comunità Capi; a tal fine, in particolare, la Zona stimola ed offre strumenti alle Comunità Capi per realizzare il Progetto educativo, per confrontare e verificare la loro azione educativa, per realizzare l'aggiornamento e la formazione degli adulti in servizio educativo." (Statuto art. 19 - Zona: compiti)*

La sua è una funzione di organizzazione associativa, che va subito al di là della semplice gestione operativa, perché si propone principalmente come struttura al servizio dello sviluppo e dell'animazione delle Co.Ca., come luogo privilegiato di partecipazione dei capi alla vita associativa e come occasione di formazione permanente. Dunque, una struttura in cui i bisogni che nascono dall'attività educativa devono trovare un sostegno concreto all'operatività e alle idee, un legame valoriale consolidato dalla storia associativa, una proposta formativa comune a tutta l'Agesci, uno spazio di confronto e di dibattito teso alla effettiva e responsabile partecipazione dei capi alle scelte dell'Associazione.

La sfida della Zona è riuscire a coniugare la realtà educativa e formativa delle Co.Ca. con l'intero disegno organizzativo e valoriale dell'Associazione, essere cioè "segno" ed esperienza di una partecipazione a tutto tondo alla vita dell'Agesci.

La Zona:

- riceve espliciti mandati dall'Associazione, per sollecitare e controllare la formazione capi (quali autorizzazioni ai censimenti, visti alla partecipazione a eventi formativi, giudizi sulla qualità del servizio educativo) e per attivare la partecipazione (regolamenti assembleari, processi di formazione dei progetti,...).
- applica norme in un contesto in cui esistono tensioni diverse, se non opposte, circa la percezione d'utilità delle norme e del loro senso (funzione per cui sono state pensate): si lamenta la distanza tra burocrazia e bisogni educativi, tra Associazione e capi, ma si richiede anche maggior

rigore e severità nell'applicazione dei regolamenti.

- è gestita da “quadri” che in larga maggioranza hanno le stesse tensioni dei capi, e spesso essi stessi sono ancora capi in servizio; la loro visione della funzione e dei modi di vita di questa “struttura” è legata alla specifica territorialità e alla conoscenza diretta delle persone, e questa è una grande opportunità per contrastare la criticità del rapporto tra capi e norme, perché permette di concepire l'applicazione delle regole come servizio a “quella particolare realtà di Comunità Capi”. Ma quando non esiste, nella consapevolezza e nell'esperienza dei quadri, la responsabilità di creare un collegamento corretto tra esperienza locale e realtà associativa, tra esigenze delle Co.Ca. e proposte formative e partecipative dell'Agesci, vengono a mancare, ai quadri e alla Zona stessa, il disegno d'insieme delle funzioni associative e la comprensione funzionale, semplice e organica delle norme; si rischia allora di creare modelli “zonali” in cui si tende ad aumentare il numero delle regole e dei passaggi necessari alle autorizzazioni, oppure si irrigidisce l'applicazione delle regole, si complicano i livelli di partecipazione democratica e quelli di controllo gestionale.

È pertanto utile e necessario:

- **ripensare le regole al servizio della formazione.**

Le regole, nei modi in cui sono applicate, devono lasciare intravedere un modello formativo fatto di corresponsabilità: è il singolo capo che partecipa alla formazione, la Co.Ca. si fa garante del suo percorso, la struttura fornisce il supporto perché questo avvenga.

Talvolta alla Zona è richiesto, nell'ambito delle sue funzioni, di intervenire in modo censorio, sulle autorizzazioni ai censimenti, laddove sono state contraddette (da singoli e da Co.Ca.) norme fondamentali dell'Associazione e non c'è prospettiva di evoluzione positiva. Anche questa è una occasione di formazione nella riproposizione dei valori, nella ricerca di ipotesi di cambiamento positivo, ma soprattutto nello stile del rapporto, sempre fraterno, sempre solidale e capace di ascolto dell'altro.

- **utilizzare le regole al fine di descrivere e invitare ad una appartenenza ideale.**

La struttura di Zona realizza un sistema di confronto e condivisione in cui i capi e le Co.Ca. possono ritrovare l'identità vocazionale dell'Agesci, l'orientamento nei valori/significati dell'Associazione e riferimento alla costruzione di appartenenza ad ideali, stile e impegno comuni. Le regole esplicitano e codificano questa adesione ai valori.

La vita della Zona è scandita da assemblee, convegni, consigli, incontri di branca, elaborazione di progetti...ma la realizzazione degli eventi, le relazioni tra i vari organismi e competenze, le attività proposte e i progetti di Zona non sempre propongono con chiarezza e incisività l'originalità della fun-

zione della Zona. I modi di lavoro non sempre aiutano capi e Co.Ca. a “sentirsi parte attiva e protagonista” dell'Associazione. Le regole diventano appesantimenti degli impegni e non più il segno condiviso di una appartenenza.

- **saper selezionare tra le regole essenziali e le regole marginali.**

Lo Statuto concede alla Zona una grande flessibilità di organizzazione e le affida la gestione, per il suo livello, regolamenti pensati per tutta l'Associazione. Dai quadri ci si aspetta la capacità di muoversi con l'intelligenza nei mandati, selezionando le regole veramente importanti, interpretando il senso delle norme e alleggerendo i passaggi burocratici, le risorse umane e di tempo. Le tentazioni in cui molte Zone incorrono sono invece quelle di aggiungere, ogni Zona per sé, regole nuove, per rispondere a particolari situazioni, oppure o di costruire ex novo un modello organizzativo con regole autonome.

La vicinanza all'attività educativa, alla sensibilità dei capi, alla territorialità delle esperienze e alla conoscenza diretta delle persone, genera nella vita della Zona importanti opportunità per individuare i modi migliori di applicazione delle regole ma può anche degenerare in tentazioni di estrema rigidità nelle procedure.

Questi tentativi, spesso nati dall'esigenza reale e giusta di costruire relazioni tra Zona e capi, migliorando la conoscenza e proponendo la partecipazione, rischiano spesso di superare e dimenticare la responsabilità della Co.Ca. e dei livelli superiori, e di dare una idea dell'uso delle regole rivolta più al mantenimento della vita della struttura che non alla sua funzione di coordinamento e sviluppo delle Co.Ca.





# LA ZONA E LA CHIESA LOCALE

## *Appartenenza e partecipazione*

### **A. I PROGETTI E I PROGRAMMI**

- La partecipazione ecclesiale di Zone e Gruppi non si esprime nella condivisione di percorsi di progettazione comune sui temi che caratterizzano “il ministero educativo” dell’Agesci (Pastorale giovanile, catechesi, educazione alla fede, famiglia, ...).
- I progetti pastorali della Chiesa locale e i progetti educativi dei Gruppi e delle Zone non si integrano e non si armonizzano marciando, molto spesso paralleli, se non divergenti. Quando va bene sono giustapposti, ma spesso i progetti educativi dei Gruppi/Zone sono sganciati dai progetti pastorali e non formano oggetto di verifiche pastorali.
- La presenza dello scautismo è “relegata” a compiti ricreativi, di servizio d’ordine, di “partecipazione generica” agli eventi. Questo ruolo del quale ci si lamenta appare, però, da parte dei Gruppi/Zone, una scelta di convenienza (forse inconscia) perché, comunque, meno impegnativo ed esigente.
- Il carisma del “servizio educativo” di cui l’Agesci è portatrice non viene riconosciuto nelle strutture ecclesiali, e dello scautismo si colgono solo aspetti non essenziali. Le dinamiche ed i problemi educativi dei giovani non trovano spazi adeguati di progettazione comune all’interno della Chiesa locale. Si fa poco per avvicinare le posizioni e a portare il problema educativo all’interno dei progetti pastorali.
- La Zona ha difficoltà a rapportarsi con le diocesi, specialmente quando fa riferimento a più territori diocesani.

### **B. GLI SPAZI DELLE SEDI**

- Quando i Gruppi non utilizzano gli spazi “fisici” delle Parrocchie si ha una partecipazione da “esterni” che non educa all’appartenenza e alla partecipazione e crea condizioni di autoreferenzialità che inducono a ritenere che ogni Gruppo possa costituirsi in “Chiesa autonoma”
- Quando i Gruppi occupano gli spazi “fisici” delle Parrocchie vivono situazioni conflittuali simili a quelle “condominiali” dimenticando che l’occupazione degli spazi fisici, seppure importante, rappresenta solo un aspetto dell’appartenenza e della partecipazione
- Sembra che il problema delle strutture “prevalga” sulla condivisione dei progetti, della valorizzazione della quotidianità, sulla coscienza della propria parzialità e la Zona è tiepida nel richiamare la responsabilità dell’appartenenza ecclesiale.

### **C. I TEMPI**

- I tempi dei Gruppi/Zone e i tempi della Chiesa locale (Parrocchia/Diocesi) sono spesso inconciliabili: i tempi della Chiesa locale ignorano i tempi che i capi dedicano al loro “ministero educativo”; intere Zone/Gruppi programmano le loro attività in concomitanza con eventi importanti delle Chiese locali e ciò non fa problema.
- Ai Gruppi/Zone manca spesso la capacità e la voglia di mediazione e quella di farsi capire e di capire “le attese e le ragioni” degli altri.

### **D. LA CATECHESI E LA FORMAZIONE**

- La Zona non offre ai capi una formazione che porti ad un’esplicita e matura coscienza laicale e quindi non rappresenta un laboratorio “permanente” di educazione all’appartenenza e alla partecipazione.
- La catechesi sembra essere riservata quasi esclusivamente all’Assistente Ecclesiastico, quando è presente. La mancanza dell’AE sembra la causa di tutti i cattivi rapporti e la sua presenza sembra garantire ed esaurire l’appartenenza.
- L’AE sembra una “proprietà” del Gruppo/Zona e questo fa perdere di vista che egli è “un sacerdote della Chiesa” che affianca (non sostituisce) i capi nel loro mandato di educatori alla fede.
- Manca la consapevolezza, nei capi, che la loro responsabilità dell’annuncio e della testimonianza non è delegabile e che la stessa proviene “dal mandato” che viene dalla Chiesa (dal Vescovo).
- Si ha “tanta” considerazione delle proprie “ricchezze” da non frequentare gli spazi formativi offerti dalla Chiesa locale e/o di viverli con eccessive riserve: è solo una prassi o una scelta?

### **E. I RAPPORTI CON LA GERARCHIA**

- La collocazione “di frontiera” dello scautismo riconosciuta da molti vescovi e perfino dal Papa, non trova, nella prassi della vita della chiesa locale, spazi di accoglienza, confronto, condivisione, progettazione comune e verifica comune. La ricchezza “della frontiera” non trova adeguati spazi nei progetti pastorali; del resto si fa poco per farla scoprire.
- La Zona non fornisce strumenti di conoscenza del cammino delle chiese locali e non costituisce luogo privilegiato, per i capi, di esperienza di Chiesa.
- Si lamenta la poca attenzione e la scarsa conoscenza dello scautismo da parte delle gerarchie e si ritiene che la situazione sia migliore quando sacerdoti e vescovi siano stati scout.

# SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ CAPI IN DIFFICOLTÀ

## *Ma chi sostiene le Zone in difficoltà?*

- La Zona dovrebbe essere “luogo di eccellenza” (spazio/occasioni dove si vivono, dunque, la testimonianza di un certo modo di lavorare, sia come strumenti e modalità, sia come proposte di contenuti, sia come capacità di confronto e dialogo). Questa modalità, attuata in modo trasversale in tutti gli ambiti (Consiglio di Zona, incontri tra capi, di Branca, tirocinanti, ...) già di per sé potrebbe essere un contributo non indifferente – al sostegno, al supporto delle Comunità Capi, allo scambio, al confronto tra i capi – che passando dalla Zona arriva alle Comunità Capi: tutto questo arriva in Co.Ca.? Le Co.Ca. fanno sintesi / confronto / scambio di quanto i capi vivono nei vari ambiti associativi?
- La Zona è un luogo di “eccellenza” nella testimonianza delle persone, dei quadri coinvolti (questione di “carismi” personali forti)? Oppure, è di eccellenza nei “processi”, negli “stili” di lavoro – formativi, organizzativi, relazionali – mutuabili, o meglio, risperimentabili nelle Co.Ca.?
- La Zona supplisce alle debolezze oggi tipiche delle Co.Ca. (capi giovani, con poca consapevolezza vocazionale e fragile intenzionalità educativa; Capi Gruppo poco attrezzati al ruolo di animatori e con poco tempo a disposizione; comunità con difficoltà relazionali e dinamiche personali problematiche; ...) offrendo attività e interventi risolutivi, sovrapponendosi, per così dire a ruoli e funzioni proprie della Co.Ca.? Oppure, può meglio definire la sua funzione nell’ambito di un più appropriato ruolo di “sostegno integrativo”, di “stimolo e offerta di strumenti complementari” che affianchino l’intervento educativo, formativo, relazionale, di sviluppo delle Co.Ca.?
- Come cogliere al meglio il bisogno reali delle Co.Ca. (in campo educativo, formativo, relazionale, ...)? Quali percorsi, quali processi sono realisticamente attuabili per condividere, per comprendere lo stato dell’Associazione locale e programmare gli interventi a supporto?
- Se il Consiglio di Zona è il luogo principale di questa lettura / di questa programmazione, quale formazione è eventualmente funzionale a questi compiti per i suoi componenti (i Capi Gruppo)? E non solo, può o deve essere anch’esso spazio di formazione al ruolo proprio di Capi Gruppo? Con modalità “classiche”? O può trovare forme “alternative”, “compartecipative”, o altre...?
- Anche le altre occasioni di incontro “strutturato” nell’ambito della Zona (Assemblee, incontri di Branca, riunioni tra capi, ...) possono o devono essere spazi / tempi nei quali lo spunto “formativo” dell’opportunità proposta può essere una chiave di volta dell’appropriazione di tali occasioni, dello sviluppo della consapevolezza della propria azione di capo? E con quali strumenti, modalità, “nuove” o “vecchie” che siano?
- La compartecipazione al sostegno reciproco, questa condivisione dei bisogni espressi nelle e dalle Co.Ca., che desideriamo sviluppare / rafforzare ha necessità di appropriati stili di lavoro? E quali? E come costruirli, consolidarli?
- La “relazione” è l’elemento distintivo della “opportunità Zona”: spazio di processi / relazioni esemplari, costruttive, formative, ...? Come costruirla, come sostenerla, come metterla al servizio dell’obiettivo “sostegno alle Co.Ca.”?
- Chi è chiamato a fare il Quadro di Zona ha bisogni formativi e relazionali come tutti i capi della Zona. Anche lui, come possiamo sostenerlo, dove e come, aiutarlo a crescere nel suo ruolo?



# LA PROMOZIONE DELLO SVILUPPO QUANTITATIVO E QUALITATIVO

## *Le politiche territoriali ed i rapporti in rete*

- La Zona non è vissuta come sostegno e “servizio” per le Comunità Capi sotto gli aspetti metodologici, formativi, gestionali, politiche territoriali.
- Il confronto in Zona è poco rivolto ai problemi di politica associativa, alla vita delle Comunità Capi, alla formazione e troppo all’organizzazione.
- La Zona non è modello per le Comunità Capi nel modo di lavorare tra adulti.
- La politica di sviluppo territoriale è lasciata alle singole Comunità senza una piano di intervento della Zona. Occorre una chiarezza dei ruoli e dei compiti.
- La progettualità degli interventi sia per lo sviluppo qualitativo che quantitativo non è ancora un dato assodato e forse sta perdendo lo slancio iniziale.
- Verso chi e dove rivolgere la politica di sviluppo territoriale (realtà emarginate, extra comunitari, diversa fede religiosa,...)?
- Le Comunità Capi sono troppo chiuse in se stesse e non aperte al territorio.
- Nel processo di apertura al territorio si nota un limitato coinvolgimento dei Gruppi sia nella qualità che nella quantità. Problemi di capi o difficoltà ad entrare in relazione.
- La scelta delle aree / realtà con cui entrare in relazione: solo di utilità in relazione al nostro specifico educativo o a più ampio raggio?
- Essere in rete significa mettersi a disposizione ascoltare, offrire e ricevere, prendere decisioni a nome della Associazione. La credibilità e la continuità del nostro intervento sono le chiavi di successo per una azione nel territorio.
- Il tempo: scelta delle priorità negli interventi... non si può fare tutto.

# LA FORMAZIONE DEI CAPI GRUPPO

## *Il reclutamento dei nuovi quadri e la formazione dei quadri locali*

- Spesso l’autorevolezza che il Capo Gruppo deve avere non appare né riconosciuta né tanto meno, esercitata, e questo crea inevitabilmente dei conflitti di ruolo che si ripercuotono sulla realtà della Co.Ca.
- Il Capo Gruppo non ha un’ampia esperienza e conoscenza del metodo dello scautismo e dell’Associazione, e non è capace di prendersi concrete responsabilità in seno al Consiglio di Zona.
- Il Capo Gruppo non è scelto prima della designazione dei capi unità e della costituzione degli staff di branca.
- Spesso la necessità di accavallare più ruoli, per la cronica mancanza di capi, crea una sorta di appiattimento del mandato, che non diventa “mandato consapevole”, semmai una carica ulteriore il cui significato specifico può sfuggire.
- Il Capo Gruppo fatica ad essere capace, insieme alla propria Co.Ca. di individuarne i bisogni formativi, guidandola a ricercare le risposte più adatte.
- I Capi Gruppo non si pongono come mediatori nelle situazioni problematiche della Co.Ca., capaci di gestirne gli “ordinari” conflitti.
- Guidare una comunità di adulti è diverso dal dirigere una branca: sono necessarie delle conoscenze specifiche che esulano dalla formazione del Capo Agesci educatore: diversi Capo Gruppo non conoscono le tecniche della comunicazione tra adulti e, di conseguenza, non hanno una buona capacità di comunicazione e di ascolto.
- Il Consiglio di Zona difficilmente è un luogo di formazione, confronto e scambio con gli altri Capi Gruppo.
- Vi è scarsa partecipazione agli specifici campi per Capi Gruppo proposti dalla Fo.Ca. a livello regionale, mentre le Zone sottolineano che la formazione dei Capi Gruppo andrebbe curata più dal loro livello, si pone la questione della formazione **al ruolo** e **nel ruolo** e dei contenuti da dare a questi due ambiti formativi.
- Il livello regionale e il livello zonale in che modo possono occuparsi della formazione del Capo Gruppo: è ipotizzabile una divisione degli ambiti formativi, oppure sarebbe meglio una collaborazione lasciando però alle Zone l’intera responsabilità formativa? È più ragionevole affidare al livello regionale almeno la formazione **al ruolo**?

# FORMAZIONE METODOLOGICA

## *Esigenze educative, tematiche metodologiche e stile formativo*

- Il confronto metodologico non è percepito come una necessità intrinseca al proprio operare come capi (già a livello di Co.Ca. e di servizio in unità), ma come un “di più” richiesto dalla Zona. Il rischio è quello di uno scautismo asfittico (non si va oltre i confini del conosciuto e del già visto) e “provinciale” (si rimane nel “da me si è sempre fatto così”).
- I progetti di Zona o i singoli programmi, non esplicitano il più delle volte problematiche educative, bensì vanno a toccare già gli strumenti del metodo, per cui si rischia di parlare di cosa è il CdA o l’Alta Squadriglia e non dei ruoli e del loro significato.
- I quadri zionali e la consapevolezza del ruolo, in particolare dell’Incaricato (o Referente, ecc..) di Branca: gli viene chiesto di essere appunto un referente e non un formatore, difficilmente riesce ad essere capace di entrare nel merito delle questioni metodologiche, (è spesso un capo che ha dato più disponibilità degli altri, ma è capo unità e anche con poca esperienza), per capacità, esperienza, consapevolezza.
- I Consigli di Zona non sono luoghi di rilettura (o sintesi) delle realtà dei ragazzi e dei Gruppi.
- Il tempo dedicato all’organizzazione di eventi è sempre troppo e rischia di prendere anche quello dedicato all’approfondimento metodologico.
- Le verifiche delle esperienze troppo spesso sono basate sulla forma (importante, naturalmente) e non sulla sostanza: il ruolo che ha giocato il Consiglio Capi al S.Giorgio passa in secondo piano rispetto al fatto che non tutti hanno rispettato la regola di non portare le patatine o la coca cola.
- Il confronto diventa sterile e non soddisfa, certamente se lo si utilizza per questioni che dovrebbero essere scontate e discusse in Co.Ca.
- Esiste confusione fra attività scout (le singole attività che proponiamo ai ragazzi) ed esperienza educativa: per molti capi (ed a volte anche per i quadri) l’attività è l’esperienza educativa.

## I PROGETTI E I PROGRAMMI

### *Elaborare, decidere e gestire*

- Il progetto non sempre è in sintonia con i compiti della Zona.
- I contenuti del progetto sono talvolta poco incidenti rispetto ai problemi dei capi.
- La Zona non riesce sempre a dare priorità ai bisogni emergenti dei capi, in quanto investe soprattutto sulle attività proposte dagli altri livelli associativi.
- Vi è una scarsa sensibilità dei capi alla partecipazione alle strutture associative, come scelta dell’essere capo e quindi la partecipazione viene vissuta come altro rispetto alla dimensione educativa dell’essere capo.
- Lo strumento del progetto viene vissuto come una incombenza e un impegno in più e non come qualcosa di utile e concreto per affrontare e risolvere i problemi dei capi.
- Vi è poca formazione del Responsabile di Zona nel curare le relazioni e le modalità di coinvolgimento di tutti i capi nella fase di elaborazione dei progetti e programmi.
- Vi sono difficoltà nella gestione del Consiglio di Zona a causa di poca formazione al ruolo di Capo Gruppo, veloce turn over dei Capi Gruppo, e mancanza di formazione del Responsabile di Zona nell’animazione degli adulti.



# LE REGOLE DEL GIOCO COME STRUMENTO DI FORMAZIONE

## *Tra partecipazione associativa e protagonismo in Zona*

- L'applicazione delle regole necessita di un clima di conoscenza, stima e fiducia reciproca tra le Comunità Capi e tra queste e la Zona. Non sempre in Comitato di Zona sono eletti capi che conoscono le realtà delle singole Co.Ca. e che hanno contatto diretto con i capi.
- La scarsa conoscenza diretta delle Co.Ca. non aiuta a far chiarezza sulle situazioni di difficoltà delle Co.Ca. stesse o di singoli capi e vi è il rischio di applicare regole in modo meccanico e rigido senza calarle nel contesto (pur mantenendo le regole di base un chiaro e certo riferimento).
- L'esistenza delle regole non deve portare a processi somari, ma deve facilitare ed agevolare una valutazione dei vari casi. Ciò non vuol assolutamente dire che le regole non debbano esistere, anzi ne rafforza l'esigenza. Vi è l'esigenza di semplici regole chiare per tutti: è però evidente che non si possono normare tutti i casi.
- Vi è scarso utilizzo di regole che spingano al confronto, alla verifica del proprio ruolo/servizio, ed alla corresponsabilità e che prevedano il raggiungimento degli obiettivi formativi.
- Si richiede alle Co.Ca. di esplicitare, con molta trasparenza, le proprie problematiche, i propri bisogni, condividerli con lealtà ed in un clima di estrema fiducia: in tal caso le regole dovrebbero aiutare a far sì che ci si faccia carico (ognuno per le proprie competenze) delle problematiche altrui. Le autorizzazioni delle Unità, ad esempio, raramente sono un buon momento di condivisione, in Consiglio di Zona, delle molteplici problematiche.
- Emerge la difficoltà, da parte dei Capi Gruppo, di condividere nelle proprie Co.Ca. il concetto di regola come occasione formativa (es.: partecipazione eventi associativi) e di lavorare per progetti. Si realizzano i progetti ma non si è ancora abituati a lavorare per progetti trasversali interbranca.
- Dove ci sono Capi Gruppo autorevoli e competenti le regole risultano facilmente uno strumento di formazione, vi è quel clima di fiducia e trasparenza con le strutture e tra i capi, si riesce a lavorare per progetti: al contrario si incontra confusione, incomprensioni, inutili conflitti, ricerca di aggiramento delle regole, ...
- Le regole sono necessarie ed importanti ma se pensiamo che l'applicazione delle stesse ci possa portare lontano, verso uno scautismo di qualità, abbiamo perso. Sull'applicazione delle regole abbiamo già fallito se non puntiamo alla costruzione di relazioni umane, se non viviamo il piacere di stare insieme, se non ricominciamo a divertirci, a vivere emozioni anche tra noi adulti,... Se appesantiamo lo zaino dei capi con le regole innanzitutto, la regola inizierà a stroncare i più deboli, i più emotivi, i più sensibili.



# I seminari paralleli sulle sette tematiche

*Al convegno sono stati invitati sette autorevoli testimoni di provenienza non associativa.*

*I loro contributi sono stati utili per avviare il confronto con punti vista diversi rispetto a quelli dei quadri coinvolti, per lo scambio con altre realtà ecclesiali, istituzionali, universitarie e di terzo settore.*

*Persone con esperienze diverse che, anche per questo, ci hanno arricchito.*

*Sia per la natura delle professionalità dei singoli che per il rapporto instaurato con le persone, siamo in grado di presentare una sintesi solo di alcuni interventi.*

## LA ZONA E LA CHIESA LOCALE

### Appartenenza e partecipazione

#### MONS. DOMENICO SIGALINI - VESCOVO DI PALESTRINA

A che Chiesa si vuol appartenere? Che significa appartenere?

*1. È una Chiesa che orienta tutta la sua attenzione (pensiero, azione, sentimenti, progetti...) sul giovane vivo, sulla sua vita con lo stile con cui il Concilio guardò all'uomo (cfr. discorso di Paolo VI in chiusura del Concilio).*

*Non stiamo a guardarci l'ombelico, a guardare i nostri gruppi, le nostre organizzazioni, come possiamo collaborare, le riunioni del consiglio pastorale, le assemblee o le presidenze, le attività stabili della vita della parrocchia come se fossero il fine della nostra esistenza o della nostra presenza di chiesa, ma i giovani, le loro domande, la loro sete di Dio, i tradimenti che si perpetrano nei loro confronti, le involuzioni e le aspirazioni, i sogni di mondo pulito e in pace, e le frustrazioni... A questo orientamento tutto il resto. Per loro abbiamo forse costruito un oratorio, per loro si sono inventate tante strutture, per loro i genitori spendono la loro vita, per loro facciamo commissioni, coordinamenti, corsi per animatori. Il centro sono loro; purtroppo se non si ha il coraggio di tornare sempre all'incandescenza di questi pensieri un po' alla volta si dà più importanza alla struttura che al giovane vivo e lo sforzo principale è di far entrare i giovani nei nostri schemi o spazi o orizzonti che sono più la solita sky line che l'universo in cui siamo chiamati a vivere.*

*2. È una Chiesa che ritrova il centro del suo essere credente e la sua passione incoercibile in Gesù Cristo, come sorgente dell'operare, pensare, essere.*

*Facciamo di tutto per contemplare il volto di Dio in Gesù e lo supplichiamo di concederci la grazia di innamorarci perdutamente di Lui; vogliamo diventare degli specialisti, conoscitori della sua vita, della sua parola, della sua decisione radica-*

*le di donare la vita; vogliamo mettere il naso nei suoi affari peggio delle iene, non vogliamo solo curiosare a casa sua, ma stare con Lui, dimorare. Sentiamo rivolto a noi pressantemente quell'invito del Vangelo: venite e vedrete. È Gesù che motiva ogni nostra fatica, ogni tempo che dedichiamo ai giovani. In Lui troviamo ragioni di vita da giocare e da proporre. Sappiamo che le ragioni di vita non si depositano mai, o sono vive o non ci sono, non sono mai archiviabili, non esistono in biblioteca, non le puoi trovare neanche su Internet, te le devi sempre costruire, cercare, attendere, invocare, aspettare. Ti devi prendere in mano la vita ogni giorno, tu con la tua ingenuità e la tua debolezza. Gesù è una persona che ti invade la vita, che vuoi ascoltare e seguire, con cui lottare e stare in compagnia. C'è una vita di preghiera, di ascolto della Parola; ci sono momenti importanti in cui ti "ritiri sul monte a pregare", ad affidare al Padre la tua vita. C'è una esperienza di salvezza che sta solo nella chiesa e che devi abitare.*

*3. È una Chiesa che vive l'avventura della salvezza, una avventura che condividiamo, che otteniamo per noi mentre ne facciamo dono a loro. Non ci salviamo senza di loro, la Chiesa non è chiesa se lascia perdere i giovani.*

*Ci appassioniamo ai giovani sia più piccoli, sia coetanei, quale che sia la loro scelta di vita o di fede; non smettiamo di peditarli nei loro percorsi, di amarli nei loro pregi e difetti, non abbiamo paura di correre il rischio di perderci per non perderli. Non ci dividiamo mai tra vicini e lontani, non diremo mai: noi e loro, siamo convinti che tanti messaggi di Dio per la nostra salvezza sono stati deposti solo nella loro vita. Noi non ci percepiamo meglio di loro, ma con loro vogliamo farci salvare da Dio.*



4. È una Chiesa in cui nessuno è un outsider, un isolato, un single in cerca di anime solitarie, ma siamo una comunità. È solo la Chiesa che può donare salvezza, felicità piena, anche se entro fragilità impensabili.

Amiamo senza condizioni la Chiesa, come la strada unica e vera per incontrare Gesù, per avere il suo perdono, il suo corpo e il suo sangue, la sua parola, la sua grazia. Non ci interessa se ha qualche ruga di troppo; è quella che le abbiamo procurato noi, come a nostra madre. Non vogliamo costruirci delle comunità gruccia, cui appendere le nostre attese, in cui possiamo anche star bene tra di noi, ma vogliamo dedicarci a lei anche nelle contrade più impossibili e le famiglie più ostinate.

5. È un Chiesa in cui non ci sono né talebani, né invertebrati, ma portatori di una esperienza che convince per quello che riusciamo a viverne e a farne percepire la grandezza.

Vogliamo rendere disponibile la gioia di vivere per tutti i giovani non solo entro appartenenze confessionali, ma nei percorsi della vita quotidiana, dalla scuola allo sport, dal lavoro alla notte, dal volontariato allo stare a fare niente tutta sera. Siamo una Chiesa che non è preoccupata di portarli a Messa, ma di renderli felici e di aiutarli a conoscere la vera fonte della felicità che per noi è il Signore della vita, Gesù. Desideriamo avere a Messa giovani felici, che celebrano con noi la gioia di una vita bella riscoperta anche con fatica, anche dopo tutte le balordaggini in cui vengono facilmente intrappolati.

6. È una Chiesa di natura sua vocazionale, è convergenza di carismi, di qualità, di doni, gamma diversificata di provocazioni, proposte, spinte, competenze e intuizioni; il soggetto è la Chiesa, lo spazio di azione e di collaborazione il mondo.

Sentiamo irresistibile il desiderio di condividere con altri questa passione. Da soli non riusciamo nemmeno a immaginare di essere in grado di rispondere a noi stessi, alle provocazioni di tutti, alle nostre crisi quotidiane, alle nostre pigrizie, alle lune che ci assalgono periodicamente, ai nostri stupidi abbarbicamenti agli orsacchiotti di pelouche, che ancora popolano le nostre stanze. Sentiamo il bisogno di metterci assieme tra giovani, adulti, ragazzi, educatori, preti, suore, genitori... nessuno è autosufficiente nel sostenere il rischioso mestiere di vivere. Non c'è una taglia unica di vestito che va bene a tutti. Lo spirito Santo non resta imbrigliato nelle nostre piccolezze. Se non li lasciate esprimere, grideranno le pietre, direbbe Gesù.

È la Chiesa che sta facendo la scelta missionaria, che sta passando dalla conservazione alla missione: proviamo a vedere concretamente che cosa significa scorrendo la **tabella n. 1**.

Questo avviene soprattutto se si fanno almeno due scelte di fondo:

### 1. Rigenerazione della propria fede

La prima dimensione laicale di base che oggi è assolutamente da riscoprire e da far crescere, pena il non dare al laico la sua vera dignità, è vissuta da **ragazzi, giovani e adulti, che credono in modo nuovo, da testimoni.**

I soggetti di questa svolta missionaria sono persone che non vanno collocate dentro una logica strumentale ai bisogni di una parrocchia o di una Associazione, ma persone che sono provocate a verificare di continuo la qualità della propria esperienza di fede. È importante l'efficienza nell'assolvimento delle eventuali funzioni che vengono richieste, ma occorre prima che si facciano carico della propria stessa fatica di credere e della rigenerazione della propria fede: ciascuno per primo infatti ha bisogno di una cura nuova per la sua fede, di mettersi davanti al mistero del Signore e al Vangelo in modo nuovo, ritrovando il sapore della fede e delle parole con cui la si esprime. E di conseguenza farsi carico della non-fede di tanti amici: dell'esplicito rifiuto della fede, ma anche della fatica di credere, delle domande che molti rivolgono alla fede e alla vita.

In questa prospettiva allora la missione non è qualcosa di più o di diverso da fare; non sono in primo luogo nuove iniziative o nuove strategie, ma *un modo nuovo di credere*:

- *una fede che si comunica* è qualitativamente diversa da quella destinata a rimanere nel chiuso della vita, quella che serve a mettere il cuore in pace, a risolvere i dubbi personali
- *una fede che si comunica* non sopporta compiacimenti narcisistici, ma ha al proprio interno, come tratto costitutivo, l'attenzione all'altro; riscopre di non poter vivere senza una compagnia
- *una fede che si comunica* deve vigilare sul proprio carattere gratuito: "avete ricevuto gratuitamente, date gratuitamente..." Dobbiamo condividere per gratuità, vigilando sul rischio che la missione si trasformi in quell'esperienza mondana di portare gli altri dalla propria parte, di convincerli per rendere più forte il proprio punto di vista...; non è aumentando il numero degli iscritti o delle persone interessate alla nostra proposta che aumenta la verità di quello in cui crediamo. Siamo disposti a rimanere soli per essere fedeli, solo che siamo soli spesso perché siamo chiusi, ci guardiamo addosso, seppelliamo la fede come il talento della parabola
- *una fede che si comunica* si pensa sempre in relazione: all'altro, oltre che a Dio. Dunque una fede che fa i conti con le domande; con i bisogni, con i dubbi... dei fratelli. Per farsi comunicabile, conosce la fatica della ricerca di pensieri, di categorie culturali, di parole... adatti a creare la relazione; per rendersi comunicabile, si mette in relazione con le domande; e nel rispondere alle domande, si ridefinisce. La fede cresce con chi la interroga; cresce con chi la condivide; si fa più ricca con chi la pensa; si fa via via più capace di dire il cuore di Dio a un'umanità che si lascia illuminare dal Vangelo
- *una fede che si comunica* è una fede che cambia la vita. O la vita diventa diversa o la fede non dice niente. Questo ci può mettere in contrasto con il classico buonismo che ci accomuna tutti e che non ci permette di essere cristiani fino in fondo, di inscrivere nelle relazioni quotidiane un riferimento ai valori cristiani e ai simboli che li esprimono

- *una fede che si comunica* ha il coraggio di proporre una vita nuova bella, felice, che si sperimenta in prima persona. Per questo occorre guardare dentro le proprie sicurezze di una vita da cristiani, smontarne le certezze non guadagnate nella sincerità di una adesione vera, ridirle per chiunque ci sta attorno con il suo linguaggio e rendergliche sperimentabili in relazioni di comunione e solidarietà esistenziale
- *una fede che si comunica* ha il coraggio di programmare *l'addestramento alla solitudine*. Ognuno realizza la sua testimonianza in un contesto in cui spesso le persone non hanno una visione cristiana della vita; rispetto a tali persone ci si può sentire in alcuni momenti vicini, in altri lontani ed anche molto soli. Questa solitudine, però, può permettere di guardare più profondamente dentro di sé e di vedere che c'è un tesoro nella vita di ciascuno che non è disponibile né agli attacchi né ai conflitti, ma è appunto dentro e costituisce il segreto dell'esistenza, un tesoro che è presente nella profondità nella nostra vita e che è il mistero della comunione con il Signore.

## 2. Assunzione di responsabilità laicale

Gli spazi e i luoghi che aiutano a definire nuove figure laicali sono le assemblee parrocchiali, i consigli pastorali, l'articolazione sul territorio di iniziative, le riunioni itineranti e una sempre più ampia comunicazione tra i vari nuclei che costituiscono la rete delle parrocchie, una cura massima delle relazioni tra le persone, iniziative formative da stato nascente, interazioni con i problemi del territorio.

I tre termini testimonianza-corresponsabilità-ministerialità in sequenza possono indicare anche con una certa non univocità, la gradualità di forme di presenze del laico sulla scena del Regno di Dio, per indicare intensità diverse e accentuazioni, non gerarchia tra chi è solo testimone o solo corresponsabile. Si preferisce non enfatizzare il termine ministerialità laicale, ma forse specificarla meglio in ministerialità battesimale o sponsale. Resta il fatto che per chiare e provate vocazioni laicali esiste un livello istituzionale necessario che non deve clericalizzare la figura, ma costituirla nella dignità del suo servizio.

Appartenere, ancor prima di preoccuparsi di un eventuale contenzioso, significa vedere che cosa comporta per una Associazione come l'Agesci fare una scelta di questo genere.

### Tabella 1

## Una Parrocchia che passa dalla conservazione alla scelta missionaria

Una vera pastorale non può che essere missionaria, solo che in pratica l'abbiamo fatta diventare la cura dei cristiani praticanti entro orizzonti autosufficienti e spesso chiusi. È necessario fare un salto di qualità, che non cancella il vecchio, ma che sa fare un passo avanti. Provo a evidenziare alcuni elementi di questo cambiamento:

PASTORALE DI CONSERVAZIONE	PASTORALE MISSIONARIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• dare forza a una fede che c'è, offrire un servizio per curare la coerenza</li> <li>• sostenere una struttura di comunità ben organizzata con servizi efficaci</li> <li>• offrire contenuti ben definiti e in seguito aiutare a viverli con coerenza</li> <li>• cammino di santità come compimento di un proprio dovere in un percorso ben definito, di tipo ascetico</li> <li>• curare bene il proprio campo di impegno ecclesiale, lasciando la comunione o l'unitarietà al contesto</li> <li>• educare a compartimenti (catechesi, liturgia, carità, dottrina sociale) lasciando alla vita di comporre in unità</li> <li>• affidare le risposte a meccanismi di trasmissione automatici</li> <li>• sentirsi prima gruppo, poi Associazione, poi chiesa</li> <li>• ribadire l'unica scelta definita per tutti</li> <li>• consapevolezza e competenza nell'essere il punto di riferimento per i problemi religiosi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• curarsi della propria fatica di credere e della fede che non c'è</li> <li>• inventare nuovi spazi di vita ecclesiale con relazioni nuove e profonde</li> <li>• offrire esperienze di vita in cui, alla luce della Parola, si fa spazio alle verità del Vangelo</li> <li>• porre alla base della santità lo sguardo fisso su Gesù e farsi carico delle domande dell'umanità, con stile mistico</li> <li>• partire da una forte esperienza di comunione e progettualità condivisa e in seguito fare una scelta specifica di settore</li> <li>• necessità di un itinerario che fa sintesi tra fede e vita e che fa sperimentare una visione unificatrice dell'esistenza</li> <li>• lasciarsi interrogare e riformulare risposte assieme per sé e per gli altri</li> <li>• sentirsi amato e salvato da Dio, poi chiesa, quindi Associazione o movimento e infine gruppo</li> <li>• evidenziare e valorizzare le diversità per fare una scelta più radicale e personale</li> <li>• proporsi come riferimento tra tanti e cercare il bene dovunque, senza adattamento compiacente</li> </ul>



- rafforzare l'unica visione religiosa
- perfezionare sempre di più gli strumenti standard (cfr vita di gruppo)
- qualificarsi nella catechesi facendo leva su una proposta di fede che viene dalla tradizione
- invitare a venire
- contare su cristiani aperti per gli ambienti
- centrare sul prete e gli operatori pastorali
- annunciamo la fede che abbiamo

- dialogare con le varie visioni religiose
- inventare nuovi strumenti nelle continue novità dei modi di vivere e di rapportarsi
- qualificarsi nel primo annuncio e puntare sulla assoluta novità del Vangelo
- andare dove vive la gente
- essere una chiesa aperta a tutto l'umano
- essere un popolo sacerdotale, profetico e regale
- abbiamo la fede che annunciamo

*Tabella 2*

**Aggregazioni giovanili missionarie**

Ogni aggregazione giovanile oggi deve fare una scelta decisa di tipo missionario. Tutti si accorgono che i nostri gruppi sono asfittici, chiudono i giovani in riserve anziché aprirli sul mondo. Proviamo a guardare a un eventuale centro giovanile, ma la stessa cosa la si può dire anche per un movimento, una associazione, un gruppo legato purtroppo solo al prete di passaggio, a una compagnia che si riunisce in una scuola cattolica...

**AGESCI PER LA CONSERVAZIONE**

- compatta i giovani che ci sono e offre loro un servizio per il tempo libero
- è impostata su una separazione fede e vita, con spazi ben definiti e forse anche facoltativi
- delimita bene i confini di chi sta dentro e di chi sta fuori, di chi vuol fare un cammino di fede e di chi si vuol solo divertire
- le attività sono spesso indipendenti dal cammino formativo
- le iniziative del clan sono la codificazione della tradizione scoutistica senza fantasia e ammodernamenti
- non si preoccupa dell'ambiente che spesso è squallido o impersonale
- si mette in alternativa, competizione o isolamento con il territorio
- osserva orari di convocazione e interazione adatti agli adulti
- ignora il fine settimana e spesso chiude anche per gli animatori
- propone un cammino di santità da bravo ragazzo che non scomoda nessuno, come compimento di un proprio dovere in un percorso ben definito, di tipo ascetico
- il clan diventa la casa delle mamme soprattutto, in cui tutti possono stare a passare il tempo libero
- è responsabilità esclusiva del prete che si aggira per l'Associazione sempre con un mazzo di chiavi da guardiano di Alcatraz.
- utilizza le riunioni di gruppo come unico spazio formativo
- pensa che educino solo i capi e gli animatori di gruppo

**AGESCI PER LA MISSIONE**

- si preoccupa di aprirsi agli altri giovani per curarsi della loro fede
- è impostata sul primo annuncio, come proposta forte, cura l'accoglienza, offre esperienze di vita in cui, alla luce della Parola, si fa spazio alle verità del Vangelo
- inventa nuovi spazi di incontro, è attento ai cancelli con relazioni nuove e profonde, non chiede pedaggi religiosi
- le iniziative partono dalle domande della vita dei giovani e tentano risposte
- sa rispondere alle nuove domande di stare assieme: internet, giornale dei giovani, musica, consumazioni sobrie
- cura la relazione, l'accoglienza, l'ambiente pulito e gradevole
- collabora col territorio, lo aiuta ad essere attento ai giovani, lo abita con iniziative
- tenta orari di apertura e chiusura adatti ai giovani
- fa progetti per il fine settimana, con orari più flessibili, abita pure la notte
- pone alla base della santità lo sguardo fisso su Gesù, offre proposte radicali e controcorrente, osa farsi carico delle domande dell'umanità, con stile mistico
- resta spazio giovanile e accoglie la presenza degli adulti, in ruoli ben precisi, da educatori
- è condotta da una comunità educativa che si assume le sue responsabilità e permette al prete di vivere la sua missione
- scrive progetti educativi in tutta la vita del territorio nelle continue novità dei modi di vivere e di rapportarsi
- chiede anche agli allenatori, ai genitori e a tutti gli adulti di essere educatori

# LA FORMAZIONE DEI CAPI GRUPPO

## *Il reclutamento dei nuovi quadri e la formazione dei quadri locali*

### INTERVENTO DI LUCA CRISTALDI (VIS - Volontariato Internazionale per lo Sviluppo)

Mai come in questo momento storico, così drasticamente proiettato verso un futuro incerto e problematico, appare necessario, fondare tutte le ipotesi formative, ogni presupposto ideologico, sull'idea dell'**educazione**, e a far sì che le nuove generazioni imparino da un sistema di valori a diventare persone migliori per realizzare un futuro migliore. Questo ottimismo di fondo, questa gioia del progetto è in realtà quello che non solo l'Agesci, ma qualsiasi altra associazione o movimento si prefigge nel mettersi al servizio degli altri. Si propone ..., perché, solo chi non riesce a vedere il beneficio dell'educazione, al di là delle strutture istituzionali e al di là delle profonde trasformazioni che stanno aggredendo la nostra società civile, può sentirsi davvero triste e sfiduciato.

Educare infatti significa *condurre al di là, far passare il varco*, trasmettere delle fiaccole destinate a sopravvivere e soprattutto destinate a trasmettere a chi le riceve la voglia di educare a sua volta, di divenire il testimone di una scelta che deve, a tutti i costi essere portata avanti.

Per fare questo, quindi, per far sì che questo castello progettuale non crolli, è necessario che l'educatore sia una figura a sua volta "educata", sia egli stesso una personalità che si mette in gioco in prima persona, che accetta continuamente le sfide su di sé ancor prima che sugli altri, e che, quindi, si sottoponga continuamente all'azione profonda cui magari, in qualità di, come dite voi, "capo", ovvero formatore, sottopone i suoi allievi.

La nostra epoca vive però l'approfondimento di questa istanza, a volte in maniera un po' troppo superficiale, perché in un sistema elettivo, che applaude alla carica, che della carica, del ruolo fa uno status symbol, spesso infatti trascura l'operatività necessaria che occorre per far sì che questa carica abbia e mantenga significato. L'educazione degli adulti, l'importanza dei formatori a tutti i livelli è un nodo estremamente problematico, perché purtroppo non può risolversi esclusivamente nel principio secondo cui l'importante è essere disponibili, amichevoli, capaci di creare relazioni. Esserlo, diventarlo è solo il primo passo. La tappa successiva è: cosa sa fare veramente quell'educatore, quel quadro? Quali competenze reali possiede? Riesce a valorizzare e costruire la propria azione educativa? Si pone seri obiettivi di senso e di sviluppo nella sua area progettuale? Quanto lascia all'improvvisazione alla creatività, all'inesperienza, giustificata in nome del tristissimo "non basta che lo faccio, magari gratis, ci mancherebbe anche che fossi soggetto a critiche ...".

È questo il vero nocciolo della questione. Il nodo al pettine di qualsiasi ambito progettuale dei nostri tempi. Trovare persone disponibili e preparate è diventato infatti un problema che lega Nord, Sud e associazioni varie, e non solo per un calo motivazionale, ma soprattutto per una diversificazione delle modalità lavorative che impone una maggiore flessibilità e disponibilità a servizi esterni.

Ora, in questo sistema, appare funzionale poter fare affidamento su qualcuno, e se, in tempi di magra il qualcuno si recupera, si vota, si elegge, si trova, si rischia di aver risolto il problema. Niente affatto.

Affidare delle cariche, dare dei mandati, senza pensare adeguatamente la portata del ruolo educativo che si sta realizzando significa concorrere a far sì che questo processo abbia successo. Educazione, abbiamo detto, è una parola grossa, che si misura continuamente nella portata e nella realizzazione dei propri obiettivi. Non basta che ad essere educati siano i ragazzi, occorre che lo siano i quadri, occorre che lo siano quelli che voi chiamate "i Capi Gruppo", che lo siano a cascata verso l'alto i delegati regionali, lo staff nazionale.

Un posto ricoperto è, comunque, una grazia, ma un posto ricoperto male è dannoso forse più di una mancata azione educativa. Meglio un quadro che non c'è, forse, ad un quadro incapace, inesperto, irresponsabile. È preferibile un posto vacante di delegato provinciale, che una figura piatta, banale, mediocre, poco abile.

Questo, sostanzialmente significa promuovere l'azione educativo-formativa di un'associazione o di un movimento. Andare al di là, molto al di là, dell'applauso elettivo. Rendere sempre migliorabile ogni ruolo, attivando qualsiasi meccanismo affinché chiunque faccia una cosa, dalla più insignificante a quella di maggior prestigio lo faccia consapevolmente, con la convinzione di lavorare per un progetto a catena che coinvolge non solo la sua quotidiana individualità, ma di operare per un percorso da dimensioni maggiori anche se poco visibili.

Una qualsiasi progettazione associativa che non si interroghi su questi aspetti sarà destinata a far naufragare le proprie idee forti, la propria vocazione all'interno del territorio, la propria individualità e specificità di servizio al territorio, perché chi deve passare il testimone non sarà in grado di farlo.

Ogni sviluppo e promozione ideologica, oggi, in un presente in cui la forza adulta è molto spesso pari per numero a quella giovanile, occorre, dunque, prestare particolare attenzione al fenomeno della qualità della educazione adulta, non sottova-



lutando l'idea che il processo educativo per diventare processo di **educazione permanente** deve attraversare dei guadi profondi, dei pericoli impliciti, il peggiore dei quali è l'atteggiamento di chi non pretende, di chi si accontenta, di chi lascia che a condurre il gioco siano persone inadeguate, non preparate, non disponibili a creare progressi effettivi e misurabili.

Paradossalmente, dunque, siamo invitati a riflettere sul fatto, che l'educazione è un processo che ancor prima che condizionare e riguardare le generazioni di giovani, quelle del futuro, riguarda quelle del presente, e sempre più, di adulti impegnati, che sempre più appaiono bisognosi di tutto fuorché di regole e maestri.

## LA FORMAZIONE METODOLOGICA

### *Esigenze educative, tematiche metodologiche e stile formativo*

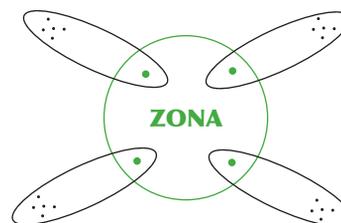
#### **PROF. GAETANO MOLLO - Docente di Pedagogia, Università di Perugia**

Parlare di "metodo" rimanda al fine dell'educazione, rimanda anche alla situazione o contesto cioè a quelle condizioni che devono sussistere per permettere l'azione educativa. Rimanda infine al fatto che la "risultante" (esperienze, azioni ecc.) è il risultato di ciò che apprendo ed esperimento.

Problema: spesso, come capi, abbiamo paura di sbagliare (l'evento deve riuscire, l'attività deve funzionare...).

Nell'educazione non ci deve essere paura di sbagliare, semmai è più corretto usare la parola "sperimentazione". L'errore è la via per comprendere il processo. Siamo inseriti in un processo educativo e formativo e la valutazione/verifica non è (e non deve essere) alla fine ma "dentro" il processo. Non si deve dunque porsi fuori da questo processo, ma starvi dentro, abitarlo assieme ai ragazzi.

Questo vale anche per la nostra attività come quadri all'interno della Zona: la Zona è una "rete": noi, come quadri, non siamo a contatto diretto con tutti i ragazzi, ma possiamo mettere in contatto, far circolare riflessioni, idee ecc. (dalla periferia al centro e viceversa)



È per questo che il quadro deve entrare in *empatia* con gli altri capi/ragazzi e con la Zona stessa.

Problema: il metodo non è conosciuto a sufficienza. Cosa può fare la Zona?

Dobbiamo riscoprire l'equilibrio tra innovazione/rinnovamento del metodo e corretta applicazione (un metodo vivo, non regolativo), temperando creatività e criticità.

Anche la formazione che facciamo in Zona dovrebbe essere diversa da quella fatta in altri luoghi (es. campi scuola), proprio perché si è in questo circuito virtuoso (caratterizzato dalla vicinanza e dalla reattività agli stimoli).

La Zona come luogo per "comprenderci", per comprendere il fine ultimo per cui si fa scoutismo.



# I PROGETTI E I PROGRAMMI DI ZONA

## *Elaborare, decidere, gestire*

### **DOTT. MASSIMO CAMPEDELLI – Direttore Azienda Servizi alla Persona e alla Famiglia di Mantova**

Come rendere efficace e significativa la presenza di un'agenzia educativa in un territorio, quali presupposti, processi e strategie attivare.

Il primo elemento su cui bisogna lavorare è **l'identità** che si vuole costruire in relazione ai bisogni dei capi e ai bisogni del territorio.

È necessario avere chiarezza su:

#### **a) La visione del territorio**

Cosa sai di te (Comunità Capi) e degli altri (territorio)

Ciò che devi essere per sé (interno all'Associazione) e per gli altri (territorio)

Cosa vuoi fare di significativo (le priorità)

#### **a) Le strategie per e con il territorio**

Che proposta hai da fare

Che immagine dai

Il secondo elemento è la costruzione di **relazioni nel tempo**, quali **strategie partnership** avviare

- Con chi costruire legami
- Con quali Istituzioni coordinarsi
- Con chi promuovere sviluppo sociale - sviluppo che valorizzi il protagonismo di persone e ragazzi

Il terzo elemento è acquisire un **rigore metodologico** che significa:

- Conoscere gli altri e maturare la capacità di ascolto sia all'interno che all'esterno dell'Associazione.
- Essere efficace negli interventi
- Possedere e maturare delle competenze in merito alla:
  - a) Coerenza nella prassi tra la proposta interna ed esterna all'Associazione
  - b) Valorizzazione del patrimonio
  - c) Conoscenza delle reti presenti nel territorio
  - d) Valutazione del bisogno educativo
  - e) Capacità di fare sintesi dei gruppi
  - f) Capacità di comunicare ciò che si fa.

# LE REGOLE DEL GIOCO COME STRUMENTI DI FORMAZIONE

## *Tra partecipazione associativa e protagonismo di Zona*

### **SR. CHIARA D'URBANO - Benedettine Camaldolesi**

Non sono qui per dirvi quanto sia importante sottostare alla regola o alle regole perché questa non è certo una lezione di "educazione civica", ma il più possibile una **condivisione di un'esperienza di vita vissuta**. Perciò dirò cose probabilmente scontate ma che vorrebbero semplicemente partecipare *ciò che per me significa aver scelto una regola di vita e come ho elaborato nel tempo la disciplina che una regola inevitabilmente comporta*.

**1.** Partiamo dal presupposto ovvio che qualunque forma di convivenza è regolata da norme che vorrebbero renderla il

più agevole possibile, cioè vorrebbero garantire equilibrio, diritti eguali per tutti, la tutela della libertà di ciascuno e nello stesso tempo un buon andamento generale.

Tuttavia oggi vorrei piuttosto riflettere con voi sul senso della scelta di un *gruppo*, una *comunità* o una qualunque forma di *associazione* che in quanto tale ha delle sue leggi attraverso le quali si autodisciplina.

Perché abbiamo deciso un bel giorno di "limitare" (diciamo così per ora) la nostra vita attraverso *l'adesione ad un gruppo*? Evidentemente perché abbiamo percepito che insieme ad altre persone che condividono il nostro stesso ideale di vita



ci è più facile camminare verso la meta desiderata.

Questo è stato il mio punto di partenza: all'interno di una chiamata a seguire Gesù più da vicino, ho scelto di fare parte di una comunità perché **da sola** sapevo che non ce l'avrei fatta a lavorare su di me per poter convertire il mio cuore al Signore, mantenere fede alla preghiera come desideravo fare, non ce l'avrei fatta nei momenti difficili di buio, di incertezza ad andare avanti da sola, sentivo che insieme con altre sorelle ed altri fratelli, accomunati dal medesimo ideale, avremmo potuto aiutarci a vicenda.

Vi leggo qualche parola del prologo della Regola di s. Benedetto che è un po' come uno "statuto" che accomuna monaci e monache benedettine.

*"Dobbiamo dunque costituire una scuola per il servizio del Signore..."*.

Una **scuola** cioè una *palestra di vita* che ci **aiuti** a raggiungere ciò che vogliamo.

Mi sembra centrale questo punto di partenza: **il rendersi conto che abbiamo bisogno di aiuto per raggiungere un obiettivo**. Ciascuno di noi avrebbe potuto continuare il proprio cammino da cristiano senza bisogno di una comunità/gruppo di appartenenza. Il Vangelo, è ovvio, può essere abbracciato in qualunque condizione di vita.

La scelta di una vita monastica sotto una Regola è nata proprio dalla consapevolezza che senza un qualche binario che mi indicasse continuamente la luce, senza un sostegno lungo il cammino, i miei bei desideri non sarebbero durati a lungo.

Lo stesso, penso, sia stato sperimentato da ciascuno di voi.

**2.** Bene... chiarito il bisogno di essere accompagnati ad altre persone e di diventare parte di una "comunità" [uso la parola in senso lato] con le sue regole, sorge la domanda: *quale "tipo di comunità" abbracciare (e dunque quali regole), quale mi aiuta a raggiungere ciò che desidero?*

Questo mi sembra un secondo punto molto importante che presenta un duplice aspetto:

- a) la forma di convivenza che scelgo devo sentirla "**mia**", come qualcosa che sembra nata appositamente per me! Anche questa considerazione è ovvia: se scelgo qualcosa è perché mi trovo a mio agio, mi sento "a casa" in quella particolare forma di vita. Mi piace, diremmo: è proprio ciò che fa per me e non è una prigione o una forma di automutilazione, anzi, al contrario, essa dà slancio al mio cammino! Mi dà la sicurezza che insieme ad altre persone, uomini e donne, vogliamo la stessa cosa, che stiamo "combattendo" per la stessa causa e mi sento più *leggera* ora che non sono da sola a portare avanti certi ideali;
- b) nello stesso tempo questa scelta richiede necessariamente un po' di **sacrificio**. Non mi sarà sempre "naturale" seguire quanto questa adesione mi chiede, anche se capisco che è proprio ciò che fa per me. Tuttavia siamo onesti... non è sempre una "passeggiata"

avere a che fare con gli altri anche se abbiamo scelto insieme la medesima strada. E non dobbiamo illuderci che le regole del gioco siano sempre leggere, perché comunque pongono dei limiti ai miei spazi se non altro per il fatto che devo dividerli con altri.

Pensate che lo stesso S. Benedetto, millenni fa, nel suo grande equilibrio e nella sua grande umanità ha scritto, all'inizio della sua Regola:

*"Con questa istituzione speriamo di non stabilire nulla di duro, nulla di opprimente. Ma se un motivo di giustizia suggerirà di introdurre qualche elemento di severità, per correggere i vizi o per custodire la carità, non lasciarti prendere subito dalla paura così da abbandonare la via della salvezza che all'inizio non può che essere stretta. Dopo però, man mano che ci si inoltra nel cammino della vita monastica e della fede, si corre sulla via dei comandamenti del Signore col cuore dilatato..."*.

S. Benedetto cioè ci vuol dire che la Regola che le sorelle e i fratelli abbracceranno entrando nella vita monastica non deve essere una gabbia che soffoca lo spirito, o una prigione per il cuore, tuttavia ci saranno *momenti difficili* in cui è possibile che la Regola sarà sentita come un peso, ci saranno momenti in cui essa sarà esigente e chi è incaricato di aiutare altri a custodirla sarà costretto a richiamarla e a correggere chi se ne sta allontanando.

In quei momenti, dice Benedetto: **non aver paura e non tirarti subito indietro!** Abbi pazienza. La via della salvezza non può che essere *stretta* all'inizio perché siamo principianti e i principianti, si sa, "arrancano".

*Non mollare subito* ci direbbe oggi, tieni duro quando sopraggiunge la fatica o quando cadi, o quando tradisci l'ideale per cui hai cominciato. Porta pazienza e va avanti.

La regola *non può essere trascesa fin dall'inizio* questa è una fantasia utopica e pericolosa!

Non siamo capaci di fare a meno di un sentiero per camminare e questo lo insegnate voi a me, ci vuole una *traccia* e questa in quanto tale è restrittiva: non si può camminare dovunque. Per giungere alla meta devo fare **quel** percorso e **non un altro**. Un percorso ha la sua lunghezza e larghezza, non è infinito, dunque mi *restringe* il cammino in un certo senso.

Può sembrare umiliante che altri debbano dirci dove e come camminare ma di fatto è così: se scelgo una regola è perché sento il bisogno che qualcuno mi indichi il cammino altrimenti potrei camminare da solo come e dove voglio!

Benedetto così umano e concreto lo sapeva troppo bene.

Sebbene siamo noi a scegliere il cammino in fondo ci dà fastidio che altri debbano decidere per noi i nostri passi. Vorremmo farne a meno. Le regole ci pesano, non c'è dubbio. A volte le sentiamo come un impedimento.

Vi faccio un esempio fra mille che potrei portarvi: pensate **all'orario** che scandisce la vita del monastero e che è una

delle più grandi “penitenze” all’inizio - e certe volte anche dopo! - l’orario per alzarsi la mattina, l’orario per i pasti in comune, l’orario per la preghiera, l’orario per il lavoro.

Anche in casa ero abituata al rispetto del “tempo”, tuttavia non certo come in monastero dove tutto mi sembrava troppo ordinato! (e questo a volte può anche accadere, ma sarà l’ultimo punto che vedremo).

Tuttavia col tempo, vivendo e accettando quanto mi veniva proposto, mi sono accorta di quanta sapienza ci sia dietro l’esigenza di garantire un po’ di ordine nel ritmo di vita - senza con questo voler dire che tutto debba essere perfettamente inquadrato o incasellato! - e me ne sono accorta soprattutto nei momenti di “trasgressione”. Non si trova più il tempo per la preghiera, la pace resta turbata da un affanno generale, paradossalmente per voler avere più tempo se ne perde molto di più!...

Questo è un esempio molto banale ma è solo per dire come la **concretezza molto spicciola** del rispetto delle *regole di base* non sia da sottovalutare come se ci si potesse permettere di volare già oltre. Non è scontato saper stare **senza** regole!

Questo è l’ideale a cui si dovrebbe tendere, ma appunto resta un *ideale*, di fatto noi abbiamo bisogno dei segnali stradali e di paletti che ci indichino dove è meglio camminare e dove invece è pericoloso.

Vi leggo poche righe tradotte da un libro in cui monaci buddisti riflettono e si confrontano attorno alla Regola di S. Benedetto alla luce delle proprie regole e dei propri stili di vita.

*“La nostra società pensa che la verità non abbia niente a che fare con strutture e confini, ma Benedetto sapeva che la verità non si manifesta senza una strada che permetta alla persona di realizzarla.*

*E tuttavia tale strada non è lo scopo in sé, ma solo l’inizio. La regola non chiude le opzioni, semmai le moltiplica”.*

**3.** Questa citazione ci introduce all’ultimo punto che vi propongo ancora attraverso la nostra Regola Benedettina, ma questa volta letta nella sua parte finale...

*“Abbiamo steso questa Regola perché seguendola nei monasteri diamo almeno prova - sottolineo **almeno prova** - di una certa rettitudine di comportamento o di un principio - **badate un principio** - di vita monastica.*

*Ma per chi corre verso la perfezione di tale vita ci sono gli insegnamenti dei santi Padri. Quale pagina infatti o quale parola ispirata da Dio nell’Antico e nel Nuovo Testamento non è rettilissima norma della vita dell’uomo? [...] ma per noi che conduciamo una vita pigra, cattiva e trascurata c’è di che arrossire di vergogna [nel senso che non facciamo neppure il minimo figuriamoci se possiamo andare oltre!].*

*Tu dunque che ti affretti verso la patria del cielo, metti in pratica con l’aiuto di Cristo, questa minima regola per principianti che abbiamo delineato e allora soltanto potrai arrivare con la protezione di Dio a quelle vette superiori di dottrina e di virtù che abbiamo sopra menzionato. Amen!”*

Sapete cosa vuol dire qui Benedetto?

Che la Regola non è il punto di arrivo, è solo il trampolino di lancio verso spazi sconfinati, quelli **dell’amore evangelico** che non conosce limiti e che certo non può essere ristretto da una serie di norme. In altre parole Benedetto riconosce che la sua Regola è solo il fondamento di un edificio che deve elevarsi *ben al di là di essa*, perché la Regola non serve a delimitare il campo di azione della monaca/del monaco ma semplicemente ad indicare il punto dal quale bisogna partire, i primi passi da compiere **prima di correre e poi volare**.

Ma attenzione quando dico “volare” non intendo dire né voli mistici, né emozioni che ci trasportano chissà dove, perché i piedi vanno mantenuti per terra e non posso prescindere da alcune regole di base. Prima di essere superate le regole devono essere acquisite. Benedetto dice, lo abbiamo appena sentito: *“diamo **almeno** prova di una certa rettitudine di comportamento o di un principio”.*

**Tuttavia si arriva ad un punto in cui - per quanto paradossale possa sembrare - le regole non ci bastano più e quindi chiedono un certo superamento e ora vedremo in che senso.**

Cerco di spiegarmi meglio.

Attraverso gli anni, l’esperienza, (un lungo tirocinio quindi) quando ho imparato dove è meglio camminare e certe norme mi sono diventate così naturali da essere diventate quasi un *habitus*, che ora non seguo come qualcosa di esterno ma che ho interiorizzato profondamente, allora posso e devo fare **un passo oltre**.

Col tempo si acquista una **duplice libertà**:

- la **libertà** di poter, in alcune circostanze, **superare determinate regole in vista di un bene maggiore** o di **ripensarle insieme** per valutare se *continuano ad essere al servizio del bene* per il quale sono state poste o se invece sono diventate **fuori tempo**;
- e la **libertà** di poter discernere come *incarnare le regole in modo personale*.

### PRIMO PUNTO

*Sapete che a volte il rispetto di una regola è più comodo che fare quanto una situazione concreta mi richiederebbe?*

Ad esempio il rispetto di un orario quando una sorella ha realmente un’urgenza di aiuto mi è molto di comodo per non dovermi sporcare le mani per lei. Posso sempre dire: “mi spiace non ho tempo, ora devo andare, la campana è suonata”, il che il più delle volte è giusto, ma non sempre...

Benedetto ci dice che a volte la **carità**, l’amore per gli altri, sto parafrasando quanto è scritto, può chiedere, paradossalmente, un *sacrificio ulteriore* rispetto a quanto la Regola ci direbbe di fare e a volte bisogna **derogare ad essa per potervi attendere**. Proprio perché è ormai iscritta dentro di me, è acquisita, posso permettermi di “giocare” con essa cioè posso saper valutare come far sì che sia **sempre al servizio dell’ideale** che ho di mira e quando non lo è in una circostanza posso seguire la *coscienza*, perché tale coscienza



ormai si è *plasmata in modo retto*, si è orientata al bene che sto perseguendo, appunto attraverso la lunga pratica delle regole semplici del quotidiano.

In questo senso la Regola è solo il punto di partenza.

La regola mi dice con somma sapienza e prudenza: guarda che per arrivare a quella meta, questa è la strada. E come ho già detto non dobbiamo pensare che siamo in grado fin dall'inizio di sapere noi come e dove mettere i piedi o che un'altra strada più breve ci condurrà prima alla meta.

Ormai viene spesso ripetuto che i giovani hanno questa "tentazione" di credere che possono fare a meno di tante indicazioni perché la strada "*è quella dove porta il cuore*".

Sarebbe vero se avessimo già *il cuore purificato, ma non lo abbiamo!*

Un altro aspetto della libertà è che le regole *periodicamente possono essere ripensate insieme* per discernere se sono solo figlie del tempo, di una tradizione ormai tramontata e in che misura lo sono o se invece sono ancora espressione dell'ideale verso il quale stiamo camminando.

Ad esempio nel nostro monastero molte consuetudini sono state modificate negli anni proprio perché non sembravano più capaci di sostenere il cammino e a volte rischiavano di appesantirlo e di renderlo più difficile anziché più scorrevole.

Nella misura in cui esse non aiutano le persone, la comunità a maturare e a incarnare meglio il vangelo devono essere ripensate.

Quindi libertà in alcune occasioni di "superare" le regole. Ci sarebbero molti altri esempi che ciascuno di voi può facilmente trovarne nel proprio cammino.

## SECONDO PUNTO

Libertà di vivere le regole in modo *personalizzato*.

Cosa vuol dire **personalizzato**? **Non** vuol dire "soggettivo" inteso come **autoreferenziale**, cioè me le "aggiusto" io secondo i miei comodi, il che è una facile tentazione, ma vuol dire che **io** - e non un altro - devo applicare la norma, di per sé astratta, al *qui ed ora concreto*, secondo la *mia sensibilità, dandole una mia impronta*. Perché col tempo ciò

che era una "disciplina" comunitaria è divenuta *una mia scelta personale*, non più esterna.

La Chiesa mi propone dei voti che sostengono il mio cammino vocazionale ma negli anni i voti di castità, povertà ed obbedienza non sono più i passi obbligati che **devo** compiere per andare avanti, anzi neppure li penso come tali, come obblighi, tanto mi sono ormai naturali e **sono divenuti qualcosa di "mio", che sceglierei comunque, pensate, anche se non mi fossero dati dalla Chiesa**, e che quindi posso esprimere secondo il mio modo irripetibile di essere.

Ciascuna monaca ad esempio vive la *povertà* secondo una propria sensibilità, che non vuol dire che ciascuna inventa e legittima norme nuove, ma vuol dire che ognuna di noi dopo anni di vita monastica ha fatto propria questa esigenza evangelica e può quindi incarnare secondo la propria personalissima vocazione la scelta comune di seguire Gesù povero.

Le regole non devono mai essere un fardello pesante, come Benedetto ci ricorda, devono sempre essere di *sollevio* al mio cammino quindi devo trovare il mio modo di concretizzarle, di assumerle dando ad esse il "mio" volto, vivendole in modo che io - e non un altro - *possa riconoscermi in esse*.

In questo senso intendo il passaggio dal *noi all'io*: dalla regola/le regole come obbedienza comunitaria alla regola come fatto ormai interiore che vivo liberamente non come obbligo esterno.

Concludo sintetizzando quanto abbiamo detto:

- a) ci vogliono *pazienza e tempo* per imparare a far proprie le regole che inizialmente assumiamo solo come obblighi esterni;
- b) mantenere sempre *i piedi per terra*: le regole richiedono fedeltà concreta nel quotidiano spicciolo;
- c) col tempo le regole *non sono più un obbligo che la comunità mi impone, ma una scelta mia interiore*; attraverso la lunga pratica esse sono diventate ormai un *habitus* che ora posso vivere liberamente, cioè sapendo "giocare" con esse in modo da renderle espressione di ciò che sono e della mia personalissima vocazione, avendo di mira sempre *l'ideale* per il quale le ho scelte.



# The vision "La Zona... nell'anno 2015"

Abbiamo chiesto ai quadri di partire dai sogni, dalle prospettive, da un punto di vista ... positivo!

*Se lavoreremo bene ... come sarà la nostra Zona e la nostra Associazione tra dieci anni?*

*In che modo la Zona scout potrà operare?*

*Che cosa è successo, quali processi, quali azioni e quali scelte hanno permesso questa svolta, questi cambiamenti?*

## GLI INDICATORI DI CAMBIAMENTO

### Gruppo 1: ZONA E CHIESA LOCALE

Rappresentazione di un fiore con molti petali. Nei petali i seguenti temi:

- Carisma educativo riconosciuto
- Competenza
- Ricchezza di una testimonianza nei confronti dei ragazzi
- Evangelizzare
- Crescita della consapevolezza al servizio come vocazione
- Consapevolezza del carisma dei capi nella Chiesa
- Armonizzazione dei progetti
- Saper coinvolgere nei nostri progetti
- Stile collaborativo.... essere co-protagonisti
- Cogestione di gruppi
- Spiritualità Scout
- Senso della missionarietà
- Comunione di vita ecclesiale
- Visibilità
- Condivisione con altre realtà

### Gruppo 3: SOSTEGNO ALLE CO.CA.

FORMAZIONE:

- Utilizzo dell'iter formativo
- Diffusa attenzione per formazione
  - Permanente dei capi
  - Tirocinanti
  - Branche
  - Capi gruppo

LIVELLO DI SODDISFAZIONE

- Consapevolezza vocazionale
- Partecipazione
- Appartenenza associativa
- Clima (gioia e condivisione)

VIVIBILITÀ

- Burocrazia

SVILUPPO

- Collaborazione tra i Gruppi e la Zona
- Territorio

### Gruppo 4: SOSTEGNO ALLE CO.CA.

- Formazione giovani capi (tirocinio)
- Presenza Capi scout intergruppo
- Partecipazione associativa
- Gruppi solidi e consolidati
- Zona e Comunità Capi sanno progettare
- Co.Ca. e Zona in relazione col territorio e la Chiesa locale

### Gruppo 5: SOSTEGNO ALLE CO.CA.

APPROFONDIMENTO VOCAZIONALE DEL CAPO

- Attraverso il confronto con persone testimoni di scelte significative

VITA DI CO.CA., UTILE E PIACEVOLE

- Attraverso un counseling di capi competenti di supporto alla singola Co.Ca.

MUTUALITÀ TRA GRUPPI DI CO.CA.

- Condivisione di strategie e progetti, mobilità di capi con la condivisione del consiglio di Zona.

PARTECIPAZIONE ASSOCIATIVA ATTIVA E CONSAPEVOLE:

- Chiarezza nel ruolo e compimento del proprio mandato: formazione a tutti i livelli (quadri)

INTERAZIONE COL TERRITORIO

- Costruzione di una rete attorno alla Zona di competenze educative, relazionali ed operative disponibili con eventuali momenti formativi specifici (presenza sul territorio attraverso un impegno concreto)

SVILUPPO DELLA COMUNICAZIONE

- Creazione di banche dati (memoria storica)
- Articoli su stampa locale e mass media
- Tavole Rotonde - Convegni aperti all'esterno

### Gruppo 6: SOSTEGNO ALLE CO.CA.

- Consapevolezza del ruolo
- Relazioni interpersonali significative (buona gestione delle relazioni umane)
- Formazione efficace (formazione di base; iter; molto confronto)
- I Capi fanno esperienza di comunità cristiana (crescita umana e spirituale)
- Essere dentro i gruppi e sentirsi parte reciprocamente (strutture/ Co.Ca./Capi)
- Ottimizzazione del tempo (pochi appuntamenti ma di sostanza e qualità)



- La partecipazione c'è (utilità della partecipazione, piacere di stare insieme)
- Giocosa concretezza dei Progetti e Programmi mirati sulla realtà del territorio
- Disponibilità ad assumere incarichi (2/3 persone per ogni ruolo)
- Il Territorio è risorsa ed è luogo della nostra azione

### **Gruppo 8: PROMOZIONE E SVILUPPO**

- Relazioni responsabili - fraterne. Condivisione e integrazione di progetti e risorse
- Vivibilità del servizio educativo
- Formazione Capi e Formazione Capi Gruppo
- Corresponsabilità nel servizio e nel lavoro di rete
- Presenza attiva nel territorio (Osservatorio)
- "Essere" nella Diocesi e nella Chiesa locale (partecipazione progetti e programmi pastorali)

### **Gruppo 9: PROMOZIONE E SVILUPPO**

- Formazione Capi elevata (permanente)
- Sviluppo nelle relazioni in Zona e in Co.Ca.
- Partecipazione (desidero esserci)
- Sviluppo territoriale progettato
- Forte coinvolgimento in Consiglio
- Coraggio nell'accettare sfide difficili
- Rapporti fecondi con la chiesa locale
- Presenza significativa nel territorio
- La Zona sa prendere posizioni
- La Zona funziona

### **Gruppo 10: FORMAZIONE CAPI GRUPPO**

- Minore turn-over dei capi
- Diarchia realizzata, trapasso nozioni
- Dialogo intergenerazionale
- Capi Gruppo autorevoli con capacità gestionali, competenti, garanti del patto, responsabili
- Capacità di lavorare con progetti e per progetti
- Partecipazione di qualità e con competenza
- Capi gruppo e quadri che partecipano attivamente nel territorio
- Apertura e partecipazione attiva nel territorio
- Quadro felice: entusiasta e consapevole del proprio servizio, che sa quando è il momento di andarsene
- Ruolo di collegialità e garanzia del Consiglio di Zona
- Circolazione di Capi e risorse fra gruppi
- Formazione al ruolo (evento campo per Capi gruppo)
- Formazione permanente per Quadri (formazione nel ruolo)
- AE coinvolgenti
- AE di Zona come coordinatore degli altri AE

### **Gruppo 11: FORMAZIONE CAPI GRUPPO**

- Spessore del capo
- Ti formi o ti sformi - Se ti formi non ti fermi
- Nodi che uniamo nodi che sciogliamo: Zona ce la fai? Sei connessa?

- Co.Ca. e Zona se si conoscono non si evitano ma si vivono
- Mandiamo la Zona in comunità (terapia accelerata relazionale)
- La mia Zona
- No Zona, No party
- Fallo una volta e fallo bene (divieto di sosta)
- Meno momenti parlati e più esperienze fatte
- Trapassiamoci
- Quadro è... fico (consapevolmente gioiosi giochiamo)
- A spasso col vescovo
- Lo sguardo di Dio su di noi.

### **Gruppo 12: FORMAZIONE CAPI GRUPPO**

Consapevolezza associativa per far sentire l'Associazione vicina ad ogni singolo capo

*L'isola che non c'è:* tutti coinvolti nella crescita educativa attraverso lo scautismo

*Sorridi sei Capo Gruppo:* perché sa di non essere solo, è appassionato al ruolo. Il suo ruolo è più vivibile per facilità di comunicazione.

*Formazione del Capo Gruppo:* La formazione al primo posto come regola per tutti i capi e per il Capo Gruppo in particolare.

*Dal Confronto si cresce insieme:* Condivisione e serenità nei rapporti fra i gruppi e in Consiglio di Zona dove si brinda a tarallucci e vino.

*Imparare a giocare a Zona:* Capi che sono disponibili a cambiare gruppo e a dare una mano ai gruppi in difficoltà. Aprirsi alle realtà che necessitano di scautismo. Accoglienza consapevole: il comitato ha trovato le risorse umane per accompagnare i gruppi in difficoltà.

*Capi in poltrona:* più comunicazione con le nuove tecnologie, meno stress.

*Apertura al Territorio:* affidata al Capo Gruppo (referente). Si è creata una mappa delle risorse del territorio dove il gruppo da e riceve.

*Siamo Chiesa viva:* la partecipazione è sentita come un bisogno; Collaborazione e coordinamento con la Diocesi; Il Capo Gruppo è membro permanente del Consiglio pastorale Diocesano

*Capo gruppo a lungo.*

*Grande disponibilità a candidarsi al servizio di quadro.*

### **Gruppo 14: FORMAZIONE METODOLOGICA**

- Capo fedele ai valori, solido testimone
- Capi competenti e creativi
- Capi Gruppo formati che curano le Co.Ca.
- Ruolo organico della Zona nella formazione dei tirocinanti
- Partecipazione e scambio di esperienze
- Efficacia della formazione dei capi
- Consiglio di Zona: luogo privilegiato per la formazione dei Capi Gruppo
- Quadri formati
- Sinergia tra Zona ed istituzioni

## Gruppo 15: FORMAZIONE METODOLOGICA

### Area “valoriale”

- Fratellanza
- Banca del tempo (collaborazione; trapasso nozioni; spirito di servizio)
- Capi e Capi Gruppo motivati e formati
- Quadri significativi (Formazione metodologica; solidità personale)
- Zona testimone di valori scout
- Parte attiva della Chiesa con le nostre specificità

### Area “strutturale”

- Progetti concreti e coraggio di realizzarsi
- Confronto metodologico incentrato sull'intenzionalità educativa (più perchè si fa, che come si fa)
- Sviluppo “mirato”
- Democrazia (reale)
- Partecipazione attiva (I care)
- Visibilità
- Comunicazione (relazione; linguaggio condiviso; accesso alle informazioni)

## Gruppo 16: FORMAZIONE METODOLOGICA

- Accoglienza = Partecipazione - Maggiore attenzione ai capi giovani
- Azione, concretezza
- Scouting = esperienze, simulazioni, riflessioni sulle esperienze fondamentali. Elementi del metodo scout
- Formazione e corretta individuazione dei quadri zionali (Iabz, RdZ, CG)
- Rapporto con il territorio: azione educative nel sociale
- Interazione proficua con le Regione in ambito Fo.Ca./Metodo
- Verifica (sulla sostanza) = fare tesoro dell'esperienza (progettualità)

## Gruppo 17: PROGETTI E PROGRAMMI

- Clima coinvolgente della relazione tra i capi ai vari livelli
- Partecipazione e corresponsabilità per la vita associativa
- Formazione permanente capi e quadri e sussidi
- Essere protagonisti del progetto
- Il progetto: chiaro, immediato, concreto e verificabile.
- Razionalizzazione e sintesi: progetti, eventi, livelli e tempi
- Turn-Over: capacità progettuale a medio e lungo termine
- Sviluppo attraverso una strategia qualitativamente incisiva
- Rete di relazioni interne ed esterne stabili: ecclesiali, sociali, politica, tra gruppi limitrofi e Comitati di Zona

## Gruppo 18: PROGETTI E PROGRAMMI

- Maggiore partecipazione agli eventi zionali da parte dei capi per miglioramento competenze dei capi
- Responsabilità e consapevolezza ruolo del Capo Gruppo (partecipazione agli eventi di formazione per CG; partecipazione costante C.d.Z.; cerniera tra Zona e Co.Ca.)
- Mobilità dei capi tra i Gruppi per andare incontro ai problemi.

- Migliore conoscenza e circolazione delle idee
- Progetto semplice chiaro, diretto, condiviso, coinvolgente che parte dai bisogni dei Capi: obiettivi coraggiosi, capacità di modificare in itinere il progetto, verifiche periodiche per verificare lo stato di avanzamento
- Consiglio di Zona rappresentativo delle Co.Ca.: più propositivo, più luogo di confronto
- Buon turn-over dei quadri in Zona (disponibilità al ruolo di quadro)
- Rapporto con l'esterno: valorizzare ciò che i gruppi fanno; presenza costante agli organismi istituzionali; stabilità rapporti di rete; progetti condivisi con altre realtà; partecipazione attiva dei genitori; valorizzazione persone esterne

## Gruppo 19: REGOLE DEL GIOCO

- Capi formati adeguatamente al ruolo e nel ruolo
- Il ruolo di quadro nel Progetto del Capo
- Partecipazione attiva e consapevole
- Relazioni costruttive
- Regole del gioco come strumento di formazione
- Recuperata la democrazia associativa
- Responsabilità condivise: direzioni di unità Interscambiabilità dei capi in Consiglio
- Ruoli (in comitato) - branche e Settori - Tutti coperti ma con mandati chiari
- Riconoscibilità dello specifico educativo nel territorio
- Riconoscibilità e vivibilità della Zona nel territorio: essere in rete
- Vivibilità della struttura “Zona”
- Non sovrapposizione fra Zona e Regione
- Verifiche utili e non futili.

**La visione di una Zona scout positiva, bella e utile, che emerge dai lavori svolti nei 16 gruppi, può essere riassunta e sintetizzata nel desiderio di essere Zone orientate alla:**

- **condivisione e collaborazione tra le Comunità Capi**
- **formazione permanente dei propri capi e dei Capi Gruppo**
- **senso di appartenenza dei capi ad una Associazione, vissuto in un clima di gioia ed amicizia**
- **protagonismo dei singoli capi, che sostanzia la partecipazione democratica**
- **attuazione di progetti chiari, concreti e verificabili**
- **centralità del Consiglio di Zona che vive la collegialità**
- **inserimento nella rete territoriale (agenzie educative e istituzioni) e nella comunità ecclesiale.**



# Le priorità d'azione nelle Zone

Abbiamo chiesto ai quadri di individuare un ventaglio di proposte di azioni finalizzate a contribuire al miglioramento delle Zone nell'ambito della propria Area Tematica.

*Ripensando alla propria Area Tematica, alla relativa Tesina, ai Nodi Problematici, al contributo di approfondimento dell'autorevole Testimone di provenienza non associativa, e alle caratteristiche positive individuate la sera precedente (Vision 2015), quali azioni concrete sarebbe utile intraprendere? Tra queste azioni quali sono le tre prioritarie, sulle quali poi investire le energie, per svilupparle in piani d'azione operativi?*

## LE AZIONI PROPOSTE E SCELTE

### Gruppo 1: ZONA E CHIESA LOCALE

AZIONE PROPOSTA	VOTI
<b>Riqualficazione e riflessione circa la scelta ecclesiale dell'Associazione + qualità</b>	<b>21</b>
<b>Maggiore formazione spirituale dei capi</b>	<b>15</b>
<b>Interazione Zona -Territorio</b>	<b>12</b>
Precisi percorsi di formazione nella competenza	9
Formazione degli Assistenti Ecclesiastici in Zona	9
Riflessione sulla Progressione Personale del ragazzo nella dimensione ecclesiale	4
Consolidamento della missione delle Co.Ca. (censimento e supporto)	1

### Gruppo 3: SOSTEGNO ALLE CO.CA.

AZIONE PROPOSTA	VOTI
<b>Riscoprire lo stile scout a partire dal Consiglio di Zona</b>	<b>10</b>
<b>Consiglio di Zona: Capi Gruppo animano i Consigli di Zona</b>	<b>9</b>
<b>Formazione domicilio delle Comunità Capi</b>	<b>6</b>
Sito Internet: archivio competenze, informazioni, conoscenza progetti di gruppi	5
Incontri per Incaricati di branca formandoli come animatori	4
Attività più coinvolgenti per capi della branca	4
Incontri con seminaristi (Route, etc.)	4
Rapporti di Rete (Comune, Provincia, etc.)	3
Partecipazione agli organismi locali (protocolli d'intesa)	1
Griglie per progettare il territorio (modi, costi, tempo) per gruppi	1
Snellimento burocratico nello stilare progetti concreti e verificabili	1
Monitorare le competenze dei Capi in Zona per sfruttarle (Archivio Competenze)	0

### Gruppo 4: SOSTEGNO ALLE CO.CA.

AZIONE PROPOSTA	VOTI
Sostenere le motivazioni al servizio educativo (aspetto vocazionale) attraverso incontri di fede, metodologici, ecc.	12
Percorso formativo tra la Zona e le Co.Ca. sui giovani capi a sostegno del tirocinio	9
Avvio in Consiglio di Zona di una riflessione sulla definizione dei ruoli in Co.Ca., in particolare sul ruolo di Capi Gruppo	9
Promuovere l'incontro tra le Co.Ca. del territorio per la risoluzione di bisogni formativi, metodologici e di "rete"	6
Coordinamento e confronto tra parroci, A.E., vescovi, ecc. per individuare bisogni ed eventuali strategie	6

### Gruppo 5: SOSTEGNO ALLE CO.CA.

AZIONE PROPOSTA	VOTI
Monitoraggio: dello stato dei gruppi e delle Co.Ca. per azioni mirate (RdZ per autorizzazioni ai censimenti); di ex capi e genitori disponibili per competenze (attraverso i CG e una pattuglia); del territorio per individuare le competenze, le risorse, gli spazi,... disponibili (Comitato di Zona, pattuglia e Capi Gruppo)	11
Organizzazione di eventi per Capi: Formativo per capi domiciliato; di formazione al ruolo di quadro ma rivolto a tutti i capi con un supporto dei livelli più alti; le Co.Ca. approfondiscano le aree tematiche individuate dalla Zona e propongano un evento di formazione	8
Comunicazione: Creazione banche dati (luoghi di campi, risorse e competenze); istituzione di una persona in Zona; istituzione di una persona all'interno di ogni Co.Ca.; far conoscere all'esterno il Progetto di Zona (consulta pastorale giovanile, assessorato alle politiche sociali etc.); articoli sulla stampa extrassociaiva; tavole rotonde, convegni aperti all'esterno.	7
Approfondimento vocazionale del Capo. Per quanto riguarda l'approfondimento: testimonianza di esperienze significative in eventi di Zona per tirocinanti (scoperta delle proprie scelte) e per tutti i Capi (approfondimento/conferma delle proprie scelte) utilizzo anche di Capi e di ex Capi. Per quanto riguarda la vocazione: percorso catechetico con il contributo della diocesi	7
Attivazione di gruppi (4/5 Co.Ca.) per territorio contiguo per analisi di analogie, problemi al fine di supportarsi nella vita di Co.Ca. e nello sviluppo con condivisione in Consiglio di Zona	5
Vita di Co.Ca.: utile e piacevole attraverso un counseling di capi competenti di supporto alla singola Co.Ca: elenco counselors regionale + autovalutazioni di Co.Ca. (Consiglio di Zona – schema di riferimento)	1

### Gruppo 6: SOSTEGNO ALLE CO.CA.

AZIONE PROPOSTA	VOTI
Momento istituzionale dell'iter di F.C. per abilitare ad essere quadri	9
Curare meglio i consigli per renderli luogo di formazione (confronto anche attraverso la presenza di testimoni stimolanti)	7
Il Comitato incontra la Co.Ca. almeno una volta all'anno	7
Organizzare in Zona massimo 2 eventi formativi all'anno (qualità) (a domicilio): 1 per Capi Gruppo e 1 metodologico (tarato sui bisogni di area e Zona)	5
Trovare le modalità per una attività periodica sul territorio per vedere con occhi nuovi il territorio e farci conoscere (promozione/sviluppo)	3
Creare degli animatori di percorsi fede all'interno della Zona per le Co.Ca.	3
Organizzare attività per ragazzi come occasione di formazione metodologica	2
Organizzare un Consiglio di Zona che analizzi le scelte che ogni Co.Ca. ha fatto in unità (disponibilità di Capi)	1
La Zona promuove gemellaggi di attività tra Co.Ca.	1
Il programma prevede che ogni gruppo sia protagonista di un evento previsto dal programma	1

**Gruppo 8: PROMOZIONE E SVILUPPO**

AZIONE PROPOSTA	VOTI
<b>Formazione Quadri e Consiglio di Zona</b>	<b>9</b>
<b>Pattuglia Territorio per il lavoro in rete – Osservatorio Convegni - Mappatura dei servizi</b>	<b>9</b>
<b>Rapporto con la Diocesi (Rappresentante di Zona). Supporto Diocesi formazione alla fede</b>	<b>7</b>
Gestione risorse (scambi tra capi – sfruttamento delle possibilità)	7
Relazioni personali da valorizzare	5
Commissione Sviluppo	3
Coinvolgimento Co.Ca. nelle attività di Zona	2
Sostegno Co.Ca. – Gemellaggi sui contenuti	2
Attività per adulti per scoperta scoutismo	1

**Gruppo 9: PROMOZIONE E SVILUPPO**

AZIONE PROPOSTA	VOTI
<b>Recuperare il lavoro educativo del lavorare in rete</b>	<b>10</b>
<b>Formazione quadri (RdZ + CG) istituzionalizzata e obbligatoria</b>	<b>8</b>
<b>Essere ponte tra le esperienze del territorio (Diocesi, Amministrazioni) e Gruppi</b>	<b>7</b>
Uscire dal proprio guscio (Gruppo, Unità)	6
Migliorare le strategie di sviluppo sul territorio	5
Promozione della nostra identità	3
Consiglio di Zona censisce le realtà territoriali con cui operare	2
Monitoraggio e rilancio delle esperienze dei gruppi	2
Recuperare lo stile scout nel lavoro di Zona	1
Essere affidabili e competenti verso le istituzioni e l'esterno	1

**Gruppo 10: FORMAZIONE CAPI GRUPPO**

AZIONE PROPOSTA	VOTI
<b>Formazione Permanente: formazione per i Capi Gruppo con iniziativa della Zona, anche con momenti specifici per i CG di nuova nomina; a tema, su progetto; di Consiglio e per CG allargabili ad altri</b>	<b>17</b>
<b>Far crescere la motivazione al servizio; attraverso la partecipazione agli eventi associativi; con eventi specifici; attraverso il ruolo degli Incaricati alle Branche di Zona; a partire dalle scelte vocazionali.</b>	<b>14</b>
<b>Visite Pastorali per: conoscere la Co.Ca.; conoscere la Zona; stimolare la formazione; stimolare alla disponibilità e al servizio di quadro.</b>	<b>9</b>
Partecipazione coordinata sul territorio: come momento anche formativo tra Capi gruppo	9
Reclutamento di capi e quadri: coinvolgimento dei genitori nei gruppi e nella Zona; trasparenza della Zona nei confronti dei genitori; attività di Zona aperte al territorio in collaborazione con altre associazioni/diocesi	5
Gestione del Consiglio a cura dei Capi Gruppo: come momento di formazione alla gestione di gruppi di adulti	4
“Sede di Zona”: per fare “memoria”; per migliorare la comunicazione; per essere visibili/riconoscibili all'esterno	2
Condivisione dei progetti educativi di gruppo	0

## Gruppo 11: FORMAZIONE CAPI GRUPPO

AZIONE PROPOSTA	VOTI
Curare la "chiamata" del futuro quadro	13
Percorsi di formazione al ruolo per Capi Gruppo	9
Il Comitato di Zona propone percorsi formativi per i Capi Gruppo differenti per esigenze (nel ruolo)	8
Fine settimana Capi "anziani" e Regione per formare i Capi Gruppo	7
e.mail istituzionalizzata	7
Lavorare per arrivare all'unicità del ruolo	5
Comitato di Zona più operativo	4
Motivazioni alla progettualità del ruolo	4
Prevedere nei CFA, chiarimenti, informazioni sulla figura del quadro	3
Serate di Co.Ca. per capire il ruolo del Capi Gruppo	1
Nel progetto di Zona apertura a realtà interculturali	0
Progettazione-sostegno-valorizzazione incarichi di Comitato di Zona	0

## Gruppo 12: FORMAZIONE CAPI GRUPPO

AZIONE PROPOSTA	VOTI
Il Consiglio di Zona individua i bisogni formativi dei Capi Gruppo e ne pianifica le soluzioni	14
Imparare facendo (riscoprire l'autoeducazione) nel ruolo del CG e al ruolo. Sapere qual'è il profilo del CG rispetto all'autorevolezza e la capacità di relazionarsi	12
Formazione a domicilio, sperimentare nuove forme di formazione al ruolo	8
Chiarire il ruolo del CG nei CFM e nei CFA e nella stampa	7
Programmare il ricambio: "affiancamento" e "trapasso delle nozioni"	5
Formazione al ruolo dei CG da parte della Regione	3
Non c'è bisogno di formazione al ruolo basta la formazione di base che è già nel fare il Capo Gruppo	2

## Gruppo 13: FORMAZIONE METODOLOGICA

AZIONE PROPOSTA	VOTI
Carta dei servizi nel territorio (aree di impegno prioritario)	7
Visite di Comitati alle Co.Ca. (conoscere, identificare bisogni, esigenze formative...) selezione dei quadri	6
Eventi preparati attraverso la condivisione/confronto dei capi	6
Consultorio metodologico Zonale (Staff/Capi giovani: incontri personali)	4
Cerimonia di accoglienza tirocinanti + coordinamento (1 tirocinante nel coordinamento)	3
"Scuola di comunità" (ambiti fede, politica, sociale) Zona aperta all'esterno: promuove riflessioni metodologiche a sfondo sociale (vedi Incaricato al Territorio)	3
"Verifica" dei progetti di gruppo per una condivisione delle problematiche educative ed un sostegno alle Co.Ca	3
Attenzione alle modalità di verifica "step by step": osservare comportamenti e relazioni	3
Momenti di gioia/convivialità in consiglio, in assemblea e negli incontri di branca	2
Fo.Ca. a domicilio (incontri con Responsabili Regionali formatori, pattuglia nazionale)	2

**Gruppo 15: FORMAZIONE METODOLOGICA**

AZIONE PROPOSTA	VOTI
<b>Definizione del profilo e del percorso formativo degli Incaricati di Branca di Zona</b>	<b>8</b>
<b>Maggiore responsabilità della Zona nella proposta formativa per i tirocinanti</b>	<b>6</b>
<b>Formazione metodologica e formazione generale in Zona attraverso gli incontri con esperti esterni</b>	<b>6</b>
Consiglio di Zona coinvolto nella realizzazione e nell'organizzazione dei percorsi formativi	5
Zona, cerniera fra i gruppi e gli enti territoriali	4
Rafforzamento, solidità e cura delle relazioni tra Capi e Comitato	4
Consiglio di Zona: luogo formativo per i Capi Gruppo	4
Formazione dei quadri della Zona nell'ambito regionale	2

**Gruppo 16: FORMAZIONE METODOLOGICA**

AZIONE PROPOSTA	VOTI
<b>Percorso di Formazione Quadri istituzionalizzato</b>	<b>8</b>
<b>Territorio</b>	<b>6</b>
<b>Formazione ricorrente capi</b>	<b>4</b>
Percorso di confronto sul Patto Associativo	3
Incaricato alla comunicazione	3
Snellimento strutture	3
Zona itinerante	2
Formazione Capi Gruppo in Consiglio di Zona	2
Modalità su gestione del tempo	1
Dinamiche di approfondimento su politica	1
Logistica	0

**Gruppo 17: PROGETTI E PROGRAMMI**

AZIONE PROPOSTA	VOTI
<b>Potenziare la rete delle relazioni interne anche attraverso la domiciliarità</b>	<b>9</b>
<b>Formazione quadri al ruolo e nel ruolo</b>	<b>8</b>
<b>Conoscere ed utilizzare le risorse associative</b>	<b>7</b>
Definizione e chiarezza nei ruoli	5
Strategie di sviluppo	5
Creare una visibilità più incisiva	3
Potenziare la rete delle relazioni esterne: chiesa e territorio	2

**Gruppo 18: PROGETTI E PROGRAMMI**

AZIONE PROPOSTA	VOTI
<b>Utilizzo ottimale del Progetto: elaborazione, verifica, condivisione metodo, distribuzione compiti</b>	<b>17</b>
<b>Costruzione di una rete interna: strumenti di comunicazione, conoscenza dei gruppi, route di Zona</b>	<b>11</b>
<b>Rete esterna nel territorio; valorizzazione risorse del territorio, comunicazione esterna (sito-addetto stampa)</b>	<b>9</b>
Formazione permanente: comunicazione tra adulti; dinamiche di gruppo; più spazio di confronto.	8
Formazione incaricati e quadri	3
Formazione Quadri al ruolo: Incontri in Zona di formazione – Capi Gruppo (obbligatorio?) anche sugli strumenti	0
Formazione Quadri al ruolo: Formazione al ruolo per incaricati	0
Incontri in Zona: comunicazione tra adulti e dinamiche di gruppo	0
Valorizzazione risorse del territorio (rete!)	0
Strumenti di comunicazione per visibilità interna ed esterna della Zona	0
Route di Zona: momento aggregativo per le relazioni in Zona, conoscenza approfondita dei singoli e dei gruppi	0
Maggiori spazi di confronto per i capi	0
Utilizzare bene lo strumento Progetto: condivisione metodo di elaborazione; prevedere tempi e modi di verifica; distribuzione dei compiti; individuazione ottimizzata delle persone utili al progetto	0

**Gruppo 19: REGOLE DEL GIOCO**

AZIONE PROPOSTA	VOTI
<b>Pianificazione di percorsi di avvicinamento al ruolo di quadro zonale con le Co.Ca.</b>	<b>11</b>
<b>Istituzionalizzare la formazione al ruolo di quadro</b>	<b>9</b>
<b>Eventi di conoscenza per le Co.Ca. per creare relazione</b>	<b>8</b>
Cercare risorse esterne per la formazione	7
Azione di “marketing” associativo	5
Riscoprire metodologie per verificare e fare memoria	3
Sostenibilità economica a chi partecipa	3
Creare una rete interna per conoscere ciò che si organizza	2
Zona sostegno e risorsa (anche logistica) per le Co.Ca.	1
Programmazione unica fra Zona e Regione	1
Meno eventi, ma più sostanza	0

*Da un'attenta lettura degli elenchi precedenti si può osservare la presenza di un grande numero di belle idee che andrebbero rivalutate ed approfondite, una per una. Purtroppo il tempo a disposizione (ma anche l'obiettivo di imparare a darsi delle priorità) ha permesso ai 16 gruppi la programmazione mirata solo delle prime tre azioni ritenute importanti all'interno di ciascun gruppo.*

*Rileggendo a posteriori queste priorità talvolta sono riscontrabili diverse ripetizioni ... comunque segnale che l'azione è percepita come particolarmente importante.*



# I testi dei 48 cartelloni

Abbiamo chiesto ai gruppi di lavoro di elaborare una proposta di pianificazione operativa credibile e potenzialmente replicabile per ciascuna delle tre azioni prioritarie individuate precedentemente.

Dal lavoro sono stati prodotti 48 cartelloni, uno per ciascuna azione.

Tra i cartelloni realizzati sono stati votati da tutti i partecipanti al convegno quelli rappresentanti le idee più efficaci, innovative e considerate migliori.

A questo si riferisce la scritta "indicazione di voto" seguita da un numero.

## LA ZONA E LA CHIESA LOCALE

### 1/1 RIQUALIFICAZIONE E RIFLESSIONE SULLA SCELTA ECCLESIALE DELL'ASSOCIAZIONE

indicazioni di voto: 24

Che cosa significa per noi capi dell'Agesci "essere Chiesa":

1. Far riflettere le Co.Ca. sul suo essere Chiesa con un documento elaborato a livello nazionale
2. Sintesi delle Zone dei lavori prodotti
3. Rielaborazione del centrale e sintesi
4. realizzazione di un Convegno Capi nazionale sul tema dell'essere Chiesa
5. Ricaduta con percorsi ecclesiali chiari all'interno delle realtà locali
6. Elaborazione di momenti di riflessione e consapevolezza dell'ecclesialità all'interno della formazione del capo.

### 1/2 INTERAZIONE ZONA E CHIESA

indicazioni di voto: 109

#### I nodi:

- Paura del cambiamento
- Diffidenza
- Pregiudizi
- Autoreferenzialità
- Tempo

#### Le strutture di supporto:

- Consiglio di Zona
- Attività di branca
- Referente di Zona

#### Occorre:

- Rimotivazione della Zona alla vita della Diocesi
- Monitoraggio delle esigenze pastorali attraverso i Progetti Educativi di Gruppo e gli organismi diocesani
- Fare chiarezza sul nostro "contributo" nel/sul territorio
- Rapporto costante col vescovo
- Valorizzazione e promozione della consulta giovanile

### 1/3 FORMAZIONE SPIRITUALE DEI CAPI

indicazioni di voto: 45

- Si tratta di valorizzare, accrescere e consolidare la libera e consapevole accettazione operata al momento dell'adesione al Patto Associativo, che prevede la scelta di fede nella Chiesa. Essa si concretizza nell'aiutare i capi ad interiorizzare e sviluppare la dimensione sacerdotale, regale e profetica del battezzato.
- Presenza degli AE nei CFM e CFA anche nella preparazione
- Formazione del capo: il Consiglio di Zona crei momenti di crescita nella fede:
  - Incontri di preghiera
  - Scuola di preghiera
  - Catechesi a tema
  - Lectio Divina
  - Ecc..
- I Campi Bibbia nell'iter formativo dei capi.

## SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ CAPI IN DIFFICOLTÀ

### 3/1 FORMAZIONE A DOMICILIO... SE MAOMETTO NON VA ALLA MONTAGNA...

indicazioni di voto: 49

La Zona prende coscienza delle problematiche che le Co.Ca. possono vivere nel quotidiano e verifica le urgenze da adottare.

Si offrono ai Capi Gruppo alcuni strumenti (vedi "come"...).  
Scatta la... FORMAZIONE A "DOMICILIO".

**Chi:** in base alle problematiche si decide il "chi":  
Responsabili di Zona, Fo.Ca., Comitato, CdZ, esperti.

**Come:**

- Sito Internet di Zona con progetti educativi, competenze dei singoli capi, attività, proposte, risorse economiche
- Materiale cartaceo
- Affiancamento programmato
- Incontri, stage, eventi mirati
- Visita del Comitato/Esperto alle Comunità Capi

**Barriere:**

- I tempi: delegare ad altre persone anche esterne al comitato (uso di esperti e capi con competenze specifiche)
- Chiusura: con un clima sereno e di condivisione al Consiglio di Zona attraverso delle attività accattivanti

**Opportunità:** da ricercarsi nel territorio, creando rapporti con esperti di altre realtà e nell'Associazione sfruttando le competenze dei quadri....

**Risorse:**

- **Economiche:** richiedendole se necessario
- **Umane:** scarse risorse umane associative; diverse opportunità di esperti nella comunità locale

**Programma:**

1. Il Comitato prende coscienza delle esigenze della Co.Ca.
2. C.d.Z: - lancio (ben animato); - messa in comune delle problematiche di ogni Co.Ca. (gioco)
3. Attuazioni
4. Verifica

### 3/2 STILE SCOUT

indicazioni di voto: 71

Organizzare le attività di Zona per riappropriarsi dello stile scout; scouting, strada, natura, gioco, gioia, spiritualità.

**Chi:** Consiglio di Zona leader; Comitato

**Come:** In base alla specificità dell'attività

**Risorse necessarie:**

- Competenze tecniche
- Numero di persone adeguate
- Strumenti eventuali: utilizzare testi esistenti ed eventi regionali o nazionali (stage e cantieri)

**Barriere:**

- Mancanza volontà
- Apatia
- Poca formazione e umiltà per riconoscerla

**Mezzi per superarle:**

- Entusiasmo e gioiosa testimonianza dei promotori.

**Programma Triennale**

1. Istituire comitato promotore progetto (forte motivazione come requisito)
2. Valutare risorse disponibili e valutarne competenza
3. Reperire altre risorse ad altri livelli associativi ed esterno
4. Route di Comitato
5. Route di Consiglio
6. Convegno

### 3/3 IL CONSIGLIO DI ZONA

indicazioni di voto: 71

Formazione/coinvolgimento in modo che i Capi Gruppo siano veri protagonisti e il Capo Gruppo sia contento e radioso

**Quando:** Durante i Consigli di Zona

**Chi:**

- Coinvolgere
- Pattuglia Formazione Capi
- Assistenti Ecclesiastici
- Consulenti esterni

**Come:**

- Usare strumenti del metodo (gioco, strada, avventura)
- Cogestire i Consigli di Zona (dal Comitato ai Capi Gruppo)

**Barriere:**

- Capi Gruppo con più incarichi
- Tempi: non capacità di programmarli
- Progetti non verificabili
- Mancanza di elasticità
- Mancanza di contatto con le realtà e i bisogni

**Risorse/Opportunità:**

- Interne all'Associazione (archivio competenze)
- Esterne sul territorio (consultorio, pro-loco etc..)



#### **4/1 IL GIOCO DEI RUOLI. PROMUOVERE ATTIVITÀ CHE FACCIANO VIVERE IN PRIMA PERSONA IL RUOLO DI CAPI E QUADRI**

indicazioni di voto: 59

Impariamo da quello che insegniamo ai nostri ragazzi. Avvio in Consiglio di Zona di una riflessione sulla definizione dei ruoli in Co.Ca. (Capo Gruppo, Tutor, ...) e in Zone (RdZ, Comitato, Consiglio, IABZ)

##### **Chi e Come:**

Promuove il comitato e consiglio  
Partecipano tutti i capi

##### **Barriere:**

Rifiuto dei capi di parlare di istituzioni e burocrazia associativa: lo superiamo riportando l'attenzione alle attività che facciamo con i ragazzi (realtà "politica" vissuta nelle branche)

##### **Risorse:**

Documenti, stampa associativa, gioco, animazione adulti, esperti

##### **Programma:**

1. Giocare con i ruoli → Mettiamoci nei panni degli altri e conosciamoli
2. Vivere e sperimentare la democrazia e la partecipazione associativa, con la stessa forza e passione con cui proponiamo Consiglio degli Anziani, Consiglio Capi Sq., Impresa, Capitolo, ...
  - Comitato = Consiglio Capi?
  - Assemblea = Capitolo?
  - Verifica Progetto di Zona = Consiglio della Rupe? Semplice vero?

#### **4/2 VOCAZIONE AL SERVIZIO**

indicazioni di voto: 49

##### *1) Riflessione sulla partenza*

Promossa in Co.Ca. e gestita dal Consiglio di Zona

##### **Barriera:**

psicologica (attenzione che non si esaurisca a livello emozionale)

##### **Opportunità:**

Testimonianze significative

##### **Risorse:**

Esterni competenti + capi

##### **Programma:**

Ricerca di opportunità - Evento - Verifica

##### *2) Ingresso in Co.Ca: risposta alla vocazione*

Per tirocinanti: promossa da Comitato (AE)

##### **Come:**

Incontro Comitato di Zona + Tutor  
Capi Gruppo garanti

##### *3) Consolidare la Vocazione dei capi*

Per capi: promosso dal Consiglio di Zona  
Riconoscere opportunità di eventi (anche esterni) che sollecitano, rinvigoriscano la scelta di educatore.

##### **Risorsa:**

Percorso di fede mirato

##### **Programma:**

Ricerca di opportunità; evento; confronto in Co.Ca. (progetto del capo); verifica di Consiglio.

#### **4/3 TIROCINIO**

indicazioni di voto: 34

Percorso formativo in Co.Ca. e in Zona sui giovani capi del tirocinio

Regia a cura dell'Incaricato al tirocinio

##### **Chi:**

Analisi a cura degli Incaricati al tirocinio e Consiglio di Zona  
Promozione a cura degli Incaricati al tirocinio e Consiglio di Zona

Formazione a cura degli Incaricati, Capo Gruppo (tutor), persone esterne (testimonianze)

##### **Come:**

Analisi a cura delle Istituzioni locali (civili e religiose), strutture frequentate dai tirocinanti; questionario di analisi  
Informazione a cura dei Capi Gruppo con risorse telematiche (Sito Web di Zona)

Formazione con Incontri programmati di Co.Ca. e di Zona coordinati dall'Incaricato al tirocinio

##### **Programma:**

Il percorso del tirocinio comincerà con una analisi della particolare realtà dei tirocinanti: esigenze, territorio  
Successivamente il programma del percorso sarà promosso nelle Co.Ca.

Il percorso prosegue con un primo incontro di Zona, un incontro intermedio e uno di verifica, affiancato da incontri di Co.Ca.

**5/1 MUTUALITÀ ED INTERAZIONE**

**indicazioni di voto: 79**

Appare necessaria la costruzione di una rete intorno alla Zona di risorse e competenze educative, relazionali ed operative disponibili, da utilizzare nelle Co.Ca. e in Zona, vivendo un'interazione attiva nel territorio, che supporti le varie esigenze dei capi e degli altri operatori e fornisca risorse per momenti formativi specifici

**Mappatura esistente dei Gruppi**

- Consiglio di Zona: analisi delle situazioni dei Gruppi in vista delle autorizzazioni d'unità
- Consiglio di Zona: evidenziazione della necessità di un monitoraggio costante e di azioni preventive a più ampio raggio
- Capi Gruppo con coordinatore interno ed esterno + Consiglio di Zona: lancio di gruppetti di 4/5 gruppi di

Co.Ca. di territorio contiguo che analizzano problemi ed analogie al fine di supportarsi nella vita di Co.Ca. e, anche con passaggi di capi nello sviluppo e mutamento con condivisione in Consiglio di Zona

**Monitoraggio delle risorse interne ed esterne**

- Referente comitato + Capi Gruppo: elenco genitori ed ex capi disponibili per competenze
- Referente comitato + Capi Gruppo: individuazione di risorse e competenze nel territorio

**Barriere**

- Coinvolgimento delle Co.Ca. deboli
- Scarso riconoscimento di alcune realtà del territorio

**Opportunità**

- Voglia di apertura verso il territorio e altre Co.Ca.
- Voglia di attivarsi da parte di genitori ed ex capi

**5/2 LA COMUNICAZIONE: PER CONOSCERE, PER FARTI CONOSCERE**

**indicazioni di voto: 27**

Una efficace comunicazione permette:

- Una maggiore chiarezza
- Un migliore coordinamento
- Una migliore conoscenza della tua Zona e del tuo territorio
- Comunicare per una più facile unitarietà di intenti
- BANCA DATI: il pozzo di S. Patrizio dal quale attingere risorse, materiali, luoghi campo, competenze,...
- TAVOLE ROTONDE: convegni aperti all'esterno per far conoscere lo scautismo
- VUOI VIVERE LA CO.CA. IN MODO UTILE E PIACEVOLE?
- Telefona all'80001010007 e prenota un ciclo di "counseling" gratuito offerto dal Comitato di Zona
- NEWS
- Il PROGETTO DI ZONA: finalmente stilato ed approvato dai capi (pag. 7 tutti i particolari)
- ESCLUSIVO!!! La route in Africa: ho vissuto una esperienza fantastica...

**5/3 PER STIMOLARE LA PARTECIPAZIONE ASSOCIATIVA ATTIVA, CONSAPEVOLE, E COMPETENTE**

**indicazioni di voto: 26**

Il Consiglio di Zona, attraverso il Comitato si fa promotore di eventi formativi. In particolare si dà importanza a favorire la partecipazione organizzando l'evento nel territorio, alla formazione del ruolo di quadro e informazione sullo stesso rivolta a tutti i capi della Zona; al coinvolgimento delle Co.Ca. Per un loro ruolo attivo nella gestione di momenti formativi.

**Risorse:**

- Strutture per accogliere l'evento
- Finanziamenti
- Conoscenze/Competenze
- Persone in Rete

**Opportunità:**

- Proposte da parrocchie; scuole; altre associazioni - promosse dai Capi Gruppo

**Chi:**

- Consiglio di Zona attraverso il Comitato di Zona e AE con il supporto di Fo.Ca. regionale

**Barriere:**

- Tempo: pochi eventi ma significativi
- Scarsa partecipazione: privilegiare la propria formazione rispetto ad altri eventi (responsabilità del Capo Gruppo)

**Come:**

- Coinvolgendo altre associazioni, cittadini, diocesi, .... in quanto testimoni delle loro scelte per approfondire la vocazione di capo.



### 6/1 ZONA IN... = FORMA (chiacchiere + cose utili)

indicazioni di voto: 30

Vogliamo rendere i nostri momenti (assemblee, momenti di branca) luogo privilegiato per formarci e per crescere insieme (Consiglio di Zona)

**Chi:**

- Comitato (promotore)
- Capi Gruppo (destinatari)

**Come:**

- Coinvolgendo i Capi Gruppo nell'individuare i propri bisogni formativi prioritari (in aderenza al Progetto di Zona)

**Barriere:**

- Scetticismo
- Mancanza di tempo

**Opportunità:**

Maggior qualità di relazione tra i Capi Gruppo

**Risorse:** Testimonianze (associative e non) significative, credibili e competenti

**Programma:**

- 3 momenti formativi
  - Ottobre → Route dei Capi Gruppo
  - Gennaio → Uscita Capi Gruppo
  - Maggio → Uscita con pernottamento Capi Gruppo
- 5 riunioni di Consiglio di Zona - Stile di conduzione in chiave formativa e di confronto, finalizzata alla conduzione della comunità

**Attività:**

Accoglienza dei nuovi  
Lettura dei bisogni  
Rosa delle competenze  
Formazione mirata ai nuovi CG ed ai bisogni individuati

### 6/2 ESTOTE FORMATI

indicazioni di voto: 36

COSA	DOVE	QUANDO	DURATA
Campo approfondimento Vocazionale	Regione	1° anno	3-4 giorni
CFM secondo MUCFM	Regione	2° anno	7 giorni
Verifica CFM	Regione	3° anno	3-4 giorni Il Capo Unità deve avere compiuto questa fase
CFA secondo MUCFA	Nazionale	Non prima di 2 anni associativi	7 giorni
BREVETTO		Dopo un anno dal CFA	Il Quadro deve aver conseguito il brevetto

**Chi:** dal Comitato nazionale, alla Fo.Ca., alle Branche e al Consiglio nazionale, poi al Consiglio generale 2006

**Opportunità:** lavoro della Commissione di Verifica dell'Iter

**Risorse:** Formatori dei formatori

**Programma:** Attivazione di una Commissione di Consiglio generale

**Intoppi:**

- Posticipo della conclusione iter formativo
- Riduzione consistente delle "occasioni diffuse di formazione" al ruolo
- La distanza tra elaborazione e decisione in Consiglio generale

**Necessità:** un forte coinvolgimento nelle Regioni dei Consiglieri generali

### 6/3 LA ZONA SI FA DI... CO.CA.: INCONTRARSI, CONFRONTARSI PER "CAMMINARE INSIEME"

indicazioni di voto: 60

Per farsi di... Co.Ca. bisogna conoscere questa "stupefacente" realtà: ricca di carismi e talenti talvolta offuscata da dissidi e conflitti interni e scarsa conoscenza metodologica.

Il Comitato che vuole promuovere la partecipazione, stabilire un rapporto interpersonale, conoscere la realtà locale deve vivere una relazione costante incontrando le Co.Ca. in un clima fraterno e conviviale.

**Chi:** il Comitato di Zona promuove l'incontro rimanendo disponibile ad eventuali richieste della Co.Ca.

**Come:** confronto sulle problematiche riguardanti la vita della Comunità Capi (es. rapporti con la Chiesa, con l'Associazione, crescita dei capi,...)

**Barriere:**

- Possibili limiti di disponibilità del Comitato
- Pericolo che la Co.Ca. percepisca l'incontro come un'ingerenza della Zona nella gestione del gruppo
- Possibilità che la Co.Ca. nasconda i suoi problemi

**Risorse:**

- Tempo
- Volontà
- Capacità del comitato di gestire relazioni interpersonali

**Programma:**

- Settembre - Ottobre = lancio dell'attività ad inizio anno associativo durante il Consiglio o Assemblea di Zona
- Novembre—Maggio = incontri Comitato-Co.Ca.
- Settembre successivo = verifica dell'attività

## LA PROMOZIONE DELLO SVILUPPO QUANTITATIVO E QUALITATIVO

### 8/1 RAPPORTI CON LA DIOCESI

indicazioni di voto: 35

Collaborare all'organizzazione di eventi liturgici, momenti di catechesi, incontri di preghiera, testimoniando la spiritualità scout all'interno della Diocesi.

**Chi:**

- Un rappresentante per Gruppo che partecipi alla Consulta della Pastorale giovanile.
- L'AE di Zona affiancato da uno o più Diaconi e/o Capo

**Come:** tenere presente nei programmi di Gruppo il calendario diocesano

**Barriere:**

- Carenza AE
- Mancanza di conoscenza dello scautismo da parte dei preti
- Mancanza di efficacia nella testimonianza della spiritualità scout

**Opportunità:**

- Maggiore presenza agli eventi diocesani
- Incontri diocesani per giovani

**Risorse:**

- Stimoli a riscoprire la spiritualità scout coinvolgendo anche altre associazioni
- Zona promotrice a livello diocesano di eventi di spiritualità e/o formativi

### 8/2 PROPORSI PER ESSERCI!

indicazioni di voto: 16

Farsi nodo nella rete delle diverse realtà che operano nel territorio per l'interesse generale (cultura della gratuità e approccio fraterno), con il nostro stile.

Aderire e/o promuovere i Forum del Terzo Settore locali. Partecipare alla redazione dei Piani di Zona e altri progetti pubblici.

**Chi:**

- Consiglio di Zona e Assemblea
- Incaricato o Pattuglia

**Come:**

- Proporre le nostre analisi e le nostre risorse (idee-competenze-risorse umane) all'esterno, in fase di consultazione e attuazione
- Far ricadere le esigenze emerse nel progetto di Zona (di gruppo) e nelle attività (eventi, servizi RS, quotidiano-associativo)

**Barriere:**

- Disponibilità di tempo
- Diversità di linguaggi (modalità relazionali e stili progettuali, ...)
- Divergenze di intenti

**Opportunità:**

- Accesso a competenze e risorse aggiuntive
- Visibilità

### 8/3 FORMAZIONE QUADRI

indicazioni di voto: 40

La Zona si fa carico di gestire momenti formativi al ruolo di quadro. In particolare questa attenzione deve essere focalizzata sui quadri, capi con iter formativo "completo". Il progetto può essere composto da due aspetti:

1. "Essere quadro", consapevolezza, responsabilità e importanza del ruolo
2. "Fare il quadro", capacità gestionali di un'agenzia educativa; gestione di rapporto tra le persone

**Chi:**

- Consiglio di Zona
- Project leader: Responsabili di Zona

**Come:**

- Coinvolgimento effettivo (consapevolezza) nelle decisioni (responsabilità) e loro attuazione (importanza del ruolo)

- Territorio e diocesi come palestra di Formazione Quadri
- Collegamento con le opportunità formative dell'Agesci

**Barriere:**

- Non quadri per vocazione ma quadri per occasione
- Tempi limitati
- Mancanza di formazione

**Opportunità:**

- Realtà in cui la Zona ha una visibilità e possibilità d'intervento
- Sfruttamento dei vari livelli associativi (pattuglie FoCa - Metodo...) e vari settori
- Campi per Capi Gruppo - Corso per Quadri
- Relazioni dirette personali e proficue tra responsabili e quadri



### 9/1 ESSERE PONTE TRA LE ESPERIENZE DEL TERRITORIO E I GRUPPI

indicazioni di voto: 16

Analisi della realtà del territorio (Istituzioni e Associazioni)  
Incontro, presentazione e confronto

**Chi:** Responsabili di Zona + eventuali incaricati, individuati per attitudine e competenza

**Come:**

- Partecipazione a tavoli di concertazione/conferenze di servizi
- Rilevazione analisi esistenti
- Individuando forme specifiche di presentazione
- Riportare l'informazione, individuando azioni specifiche per Branche e Gruppi.

**Barriere:**

- Tempi di programmazione (nostri e degli altri)
- Orari
- Linguaggio comune
- Mantenere tensione ed entusiasmo in noi
- Scarsa conoscenza dei regolamenti altrui

**Opportunità:**

- Giocarsi con il nostro specifico
- Imparare facendo (calcio all'impossibile)
- Protocolli d'intesa con MIUR (università-ricerca)

**Risorse:**

- Umane - Competenze - Tempo

### 9/2 RECUPERARE IL VALORE EDUCATIVO DEL LAVORARE IN RETE

indicazioni di voto: 57

Nella nostra Associazione (Zona) occorre creare:

- uno stile di lavoro che produca collaborazione e comunicazione in Consiglio di Zona
- un nostro "stile di rete"

**Perché:**

- Siamo consapevoli di avere una responsabilità sociale verso la comunità in cui viviamo, nella quale siamo "nodi" e non somma di singoli interessi.
- Perché "rete" è un legame che crea comunità che ti fa sentire "parte di..."

**Come - chi:** il Comitato di Zona elabora e propone una modalità di lavoro coinvolgente: ad es. gruppi che lavorano insieme per diversi ambiti (autorizzazioni, tematiche, eventi)

**Per:**

- conoscere e censire le realtà e le risorse parte insieme a noi della rete
- partecipare ad iniziative di altre associazioni confrontandoci su temi di interesse comuni per creare progetti condivisi
- proporre agli altri lo scoutismo promuovendo la nostra identità ed azione educativa
- ogni occasione è da cercare! (tavole rotonde, comuni, circoscrizioni, comuni, diocesi, ...)

**Barriere:**

- Diverso concetto di "Rete" (confronto)
- Autoreferenzialità.... un po' di umiltà
- Paura di esporsi - cercare l'esca giusta da lanciare per far vivere positivamente la rete
- Per superare le barriere bisogna incominciare a fare

### 9/3 FO.QUA. ISTITUZIONALIZZATA

indicazioni di voto: 67

**Analisi:**

- Le occasioni di formazione per i Capi Gruppo a livello regionale sono disattese (campi e corsi per Capi Gruppo)
- Presa di coscienza dell'utilità della sperimentazione realizzata sulla Formazione Quadri.

**Azioni:**

- Fornire occasioni di formazione specifica ai Quadri associativi che contempra:
  - formazione al ruolo e nel ruolo
  - relazione tra adulti e stile di lavoro
  - dimensione territoriale

**Destinatari:** Capi Gruppo, Responsabili di Zona, membri di Comitato

**Chi:** Chi ha esperienza nel ruolo ed esperienza come formatore

**Come:**

#### CAPI GRUPPO

- Istituzione di un percorso di tirocinio rivolto ai nuovi Capi Gruppo (ideazione e realizzazione del percorso delegato alla Zona)
- Esplicitare che il Consiglio di Zona è anche un luogo privilegiato di formazione dei Capi Gruppo

#### RESPONSABILI DI ZONA e COMITATO

- Istituzione di un percorso di tirocinio rivolto ai nuovi RdZ (ideazione e realizzazione del percorso delegato alla Regione)
- Utilizzare gli incontri già esistenti in Regione (iabz, lab, Fo.Ca.) anche a fini formativi

**Rischi:**

- Gravare sulla disponibilità di tempo da parte dei capi
- Individuazione di formatori

## LA FORMAZIONE DEI CAPI GRUPPO

### 10/1 FORMAZIONE PERMANENTE QUADRI

indicazioni di voto: 36

Attribuire alla Zona il compito di promuovere la formazione e la crescita dei Capi Gruppo e degli altri quadri che operano all'interno della Zona.

**Promotore:**

Comitato di Zona

**Project Leader:**

Responsabili di Zona

**Destinatari:**

Tutti gli animatori di adulti in Zona

**Modalità:**

- Stile di lavoro in Consiglio di Zona (clima di condivisione, lavoro per commissioni, "trapasso nozioni")

- Iniziative specifiche
- Formazione specifica per neo-eletti e nominati
- Verifiche del ruolo "tra pari" (Capi Gruppo, Incaricati alle Branche, ecc...)
- Incontri a tema

**Risorse:**

- Interne alla Zona
- Livello Regionale
- Supporto formatori e documentazione
- Promozione confronto tra RdZ
- Esperti esterni

**Barriere:**

Consapevolezza del ruolo e della necessità di formazione

### 10/2 MENTRE CAMMINAVANO SI AVVICINÒ LORO! VISITE PASTORALI

indicazioni di voto: 66

Crediamo sia compito dei Comitati di Zona far visita alle Co.Ca. durante il loro mandato; così per il Comitato Regionale e nazionale e per i rispettivi livelli.

Diventando quindi atteggiamento operativo naturale del Comitato si attuano:

1. Conoscenza reciproca tra Capi e tra Capi nei ruoli
2. Interscambio di conoscenze e nozioni
3. Apertura del singolo gruppo all'esterno e all'Associazione.

L'incontro deve essere diversificato in base al gruppo.

**Barriere:**

- Tempo
- Resistenze dei gruppi

**Opportunità:**

- Comitato più rappresentativo
- Valorizzare ciò che ci unisce

**Programma:**

- Condividere i Progetti Educativi in Consiglio
- Calendario

### 10/3 LA MOTIVAZIONE AL SERVIZIO DI QUADRO

indicazioni di voto: 43

**Obiettivo:**

Vivere il servizio è il mio stile di vita! Il mio progetto del capo mi aiuta a vivere meglio! Vivo la mia partecipazione associativa come un valore!

**L'ostacolo:**

Non accolgo all'interno della mia dimensione di vita il servizio con gli adulti piuttosto che quello con i ragazzi. Lo considero meno avvincente e talvolta meno utile.

**Ambiti per realizzare gli obiettivi dove si può sviluppare il pensiero:**

territorio, servizio, Associazione

**Chi promuove:**

Il Consiglio di Zona

**Chi esegue:**

Il Comitato di Zona

**Risorse:**

- Ricerca di testimoni sul territorio
- Valorizzazione del ruolo degli Incaricati alle Branche di Zona
- Partecipazione ad eventi associativi mirati



### 11/1 A CIASCUNO IL SUO SENTIERO

indicazioni di voto: 7

Proporre in Consiglio di Zona percorsi formativi per i Capi Gruppo differenziati, tramite la lettura delle esigenze contestuali, l'identificazione delle priorità da sviluppare costruendo alcuni percorsi da inserire nel programma.

Il Consiglio di Zona delibera il programma, il Comitato e i Responsabili di Zona attuano, usufruendo delle risorse interne (Fo.Ca. regionale, quadri con competenze specifiche) ed esterne (utilizzo di esperti).

Formazione puntuale dei Capi Gruppo tramite la valorizzazione delle relazioni personali nel piccolo gruppo.

Ottimizzazione dei tempi di realizzazione concordati con i soggetti interessati.

### 11/3 ASCOLTA LA TUA CHIAMATA QUADRO ... ECCOMI!

indicazioni di voto: 70

Il reclutamento dei nuovi quadri e la formazione dei quadri locali.

Fare innamorare i capi utilizzando tutti i livelli al servizio di quadro.

I Quadri hanno cura di testimoniare serenamente il loro servizio.

Il CFA deve offrire occasioni forti di riflessione profonda e concreta sulla vocazione al servizio come quadro.

La Zona promuove ed informa nei vari momenti assembleari sulle caratteristiche (carisma e funzioni) necessarie per ricoprire il ruolo di quadro.

Nella Co.Ca. il Capo gruppo individua e sensibilizza i capi che possiedono i carismi adatti a ricoprire i ruoli ed offre momenti forti di riflessione per progettare il proprio cammino in Associazione (il Progetto del Capo).

### 12/2 RINNOVARE LA FORMAZIONE AL RUOLO

indicazioni di voto: 40

1. Promuovere il ruolo nel percorso formativo istituzionale Tirocinio e CFM (ruolo del Capo Gruppo nella Co.Ca. e nelle branche)  
CFA (futuro ruolo a Capo Gruppo e quadro)

**Chi:** la Fo.Ca. a tutti i livelli

**Risorse:** Stampa e Rete Formatori

2. Formazione a domicilio: la Zona chiede alla regione interventi specifici  
Consiglio di Zona individua le problematiche  
I RdZ chiedono l'intervento della Fo.Ca. regionale
3. I campi per Capi Gruppo nascono su richiesta di una o

### 11/2 TI FORMI O TI SFORMO: SE TI FORMI NON TI FERMI!

indicazioni di voto: 99

Abbiamo pensato questo percorso di formazione al ruolo dei Capi Gruppo che parte in Co.Ca. e termina al primo anno di nomina.

- In Co.Ca. in base alle motivazioni s'individua il Capo Gruppo e inizia il trapasso nozioni.
- Con i RdZ si fa un incontro con i nuovi Capi Gruppo per confrontarsi sul ruolo e sulle responsabilità del Capo Gruppo e sull'importanza della formazione.
- La Fo.Ca. regionale organizza i Corsi per Capi Gruppo, secondo i bisogni evidenziati dai RdZ.
- In Consiglio di Zona inizia la formazione nel ruolo e alla fine del primo anno si verifica il percorso
- coordinamento tra i vari livelli e meno importanza data al ruolo.

**Ostacoli:** doppio incarico

**Opportunità:** Utilizzo corretto delle regole

### 12/1 FORMAZIONE DEL CAPO GRUPPO

indicazioni di voto: 54

Il Consiglio di Zona individua i bisogni formativi dei Capi Gruppo e ne pianifica le soluzioni.

La formazione dei Capi Gruppo è uno dei compiti specifici e permanenti del Consiglio di Zona finalizzata al miglioramento del ruolo del Capo Gruppo. Nella sede del Convegno di Zona in base alle esigenze dei capi della Zona vengono raccolti gli argomenti da trattare.

**Chi lo fa:** il Consiglio di Zona

**Chi è invitato al tavolo:**

- Incaricati Regionali o nazionali alla formazione
- Esperti esterni

**Chi è il project leader:** il Comitato

**Barriere:**

- Scarsa partecipazione
- Numerosità degli impegni

**Soluzioni:** inserire negli incontri già programmati istituzionalmente dei momenti dedicati

**Risorse:** Capi Gruppo con più esperienza per "trapasso nozioni"

più Zone alla regione.

I contenuti dei campi vanno ridefiniti alla luce della nuova definizione dei Capi Gruppo (nazionale)  
Tempi e luogo a cura delle Zone e/o della Regione che ne fanno richiesta.

### 12/3 IMPARARE FACENDO

indicazioni di voto: 29

Imparare “vivendo” il ruolo

#### Imparare

Il Capo Gruppo deve saper cogliere tutti gli stimoli formativi offerti dall'Associazione e dal territorio

#### Vivendo

Il Capo Gruppo, esercitando il suo ruolo, sperimenta se stesso nel ruolo, scoprendo e potenziando le sue opportunità ed attitudini.

#### Ruolo

Il Capo Gruppo è colui che all'interno della Co.Ca. ha raggiunto capacità di relazionarsi, è riconosciuto come punto di riferimento, sa attivare le risorse della Co.Ca

**Gruppo promotore:** Consiglio di Zona

**Responsabile del progetto:** Responsabili di Zona

**Comunità allargata:** è coinvolta quando “l'imparare facendo” è patrimonio comune

**Barriere:** pochi capi brevettati, Co.Ca. auto-referenziali, turn-over

#### Opportunità:

- Cercare, trovare e usare le occasioni di auto-formazione (scouting formativo)
- Verticalità e diverse competenze dei membri del Consiglio di Zona
- Sussidiarietà
- Vivere esperienze di successo che rafforzino la consapevolezza personale di essere adeguati al ruolo.

## FORMAZIONE METODOLOGICA

### 14/1 FORMAZIONE GENERALE IN ZONA

indicazioni di voto: 23

La necessità di fare formazione permanente in Zona è legata alle esigenze di approfondire le emergenze metodologiche e educative di una specifica realtà territoriale.

#### Osservatorio permanente:

- Raccolta di nodi problematici a fine campi estivi a cura di una commissione permanente interna al Consiglio di Zona
- Individuazione emergenze ricorrenti
- Elaborazione di un percorso adeguato ed esperienziale
  - laboratori
  - incontri di branca
  - ascolto di esperti
  - condivisione di esperienze

#### Come:

- Approfondimenti e confronto su tematiche educative e relazionali (esperti associativi e non!)

#### Barriere:

- Il profilo richiesto limita la disponibilità
- Turn-Over negli incarichi delle strutture
- Disponibilità e predisposizione a ricevere la formazione

#### Opportunità:

- Vivere il ruolo come cerniera importante tra gli staff di unità e la regione
- Percepire il clima e le tradizioni delle pattuglie regionali

#### Risorse:

- Stampa associativa
- Conoscenze metodologiche e interpersonali
- Essere in rete

### 14/2 IABZ: PROFILO E PERCORSO FORMATIVO

indicazioni di voto: 96

#### Individuazione degli incaricati attraverso:

- Competenze metodologiche e occhio critico
- Capacità relazionali

#### Project leader:

- Pattuglia Regionale di Branca
- Formazione Capi Regionale

#### Programma:

- Analisi e lettura P.d.Z
- Incontro inizio e fine anno
- Verifica intermedia con indicatori specifici
- Attività per capi e/o ragazzi



### 14/3 RIPENSANDO IL TIROCINIO...

indicazioni di voto: 72

Progetto di Zona con l'obiettivo mirato alla crescita dei tirocinanti

Programma con risorse, tempi, responsabilità definite dalla Zona attraverso il contributo del Consiglio di Zona

**Chi:** Incaricati Fo.Ca. + Pattuglia + Capi Gruppo

**Come:** Contributo Capi Gruppo e Tutor

#### Barriere:

- Abbandono per affaticamento
- Eccessiva responsabilizzazione
- Mancata progettualità

#### Opportunità:

- Campi di formazione per tirocinanti
- Sviluppo del progetto di tirocinio iniziato in Co.Ca.
- Servizio in Brancha

#### Risorse:

- Capi formati, tempi per un progetto e per un programma
- Accogliere le istanze, bisogni, dubbi dei tirocinanti
- Luoghi istituzionali

#### Programma formativo:

1° anno:

- Un solo incontro preparatorio con Inc. Fo.Ca. Zona
- Servizio in Brancha
- Campo formazione per tirocinanti

2° anno: CFM

3° anno: CFA

### 15/1 FORMAZIONE METODOLOGICA RICORRENTE

indicazioni di voto: 7

La Zona attua la formazione metodologica ricorrente attraverso un percorso strutturato:

- partire dalle esigenze educative dei capi che scaturiscono dal progetto di Zona e dal confronto.
- programmare attività per capi ed eventuali eventi per ragazzi relativi al punto precedente
- il cammino dei capi dovrà comprendere il confronto e la spiegazione di:
  - proprie esperienze
  - tecniche applicate
  - tradizioni
- individuare gli strumenti appropriati del metodo da utilizzare in risposta alle esigenze emerse
- verificare il lavoro, ed eventualmente modificare l'attuazione del metodo nella propria unità.

### 15/2 FORMAZIONE "ISTITUZIONALIZZATA" DEI QUADRI

indicazioni di voto: 25

#### Analisi:

- Scarsa consapevolezza della dignità del servizio di quadri e poca conoscenza delle strutture associative
- Scarsa conoscenza da parte dei quadri del metodo appropriato al proprio servizio.

#### Obiettivi:

- Aumentare la consapevolezza della scelta di servizio di quadro
- Creare occasioni e mezzi per migliorare la qualità del servizio di quadro.

#### Risorse:

- Capi della Zona
- Esperti esterni all'Associazione
- Cultura associativa
- Altri livelli associativi
- Budget economico in Zona

#### Barriere:

- Discontinuità nella partecipazione dei Capi
- Tendenza a "burocratizzare" il ruolo di quadro
- Turn-over "non ciclico" dei Capi e dei Quadri.

#### Opportunità:

- Progetto di Zona
- Programmi delle branche
- Realizzazione degli eventi
- Possibilità di rivolgersi ad altri livelli associativi
- Possibilità di avvalersi di contributi esterni

#### Interventi di carattere generale: (rivolto a tutti i capi)

Coinvolgere i Capi che collaborano ad un evento di Zona (San Giorgio, San Francesco, Challenge) nella gestione associativa, metodologica, pubblica ed economica con l'affiancamento dei tirocinanti

#### Interventi mirati ai quadri:

- Momenti formativi per apprendere tematiche quali: Dinamiche relazionali, animazione di gruppi adulti, democrazia associativa, leadership autorevole, etica nell'esercizio della leadership, gestione economica, tecniche di comunicazione e di coinvolgimento
- Eventi di formazione al ruolo:
  - Campo di formazione per Capi Gruppo
  - Momenti di formazione per Responsabili di Zona (gestione del progetto, gestione delle risorse, animazione del Comitato e del Consiglio di Zona, esercizio della rappresentanza).

**Costo del progetto:** Spese viaggi, logistica, materiale didattico, comunicazione

**Reperimento risorse:** Bilancio di Zona e dei gruppi, quote di partecipazione, eventuali contributi esterni

N.B. 1: alcuni eventi per carattere generale potrebbero essere realizzati con altre associazioni o enti

N.B.2: il progetto è riproducibile sullo schema e negli obiettivi, non nei singoli eventi in quanto nasce da contributi di quadri di diverse regioni.

**15/3 LA FORMAZIONE METODOLOGICA SUL TERRITORIO**

indicazioni di voto: 44

**Cosa fare:**

- Conoscenza e mappatura
- Individuazione disagi
- Realizzazione progetti
- Visibilità attraverso scelte di campo

**Chi:**

- I Capi in Co.Ca., in Zona, in Pattuglie specializzate
- Esperti esterni

**Come:**

- Evento per Capi (es. Esercitazione EPC)

**Opportunità:**

- Sfruttare eventi già esistenti

- Utilizzare risorse presenti sul territorio (Comune, Parrocchie, Associazioni, ...)

**Barriere:**

- Mancanza di tempo

**Risorse:**

- Esperti Associativi
- Eventuali esperti esterni

**Il programma:**

- Conoscenza e mappatura attraverso strutture già operanti (Assessorato, associazioni, ...)
- Individuazione dei bisogni attraverso un questionario alle Co.Ca., Assemblea di Zona, Comitato di Zona, ....
- Stesura di un piano d'azione: creazione pattuglia, individuazione date, programma incontri (esperti associativi ed esperti esterni)
- Verifica tramite evento per Capi



### **16/1 VISITE DEI COMITATI ALLE CO.CA.**

indicazioni di voto: 73

#### *Conoscere*

- Primo incontro: il Comitato partecipa alla Co.Ca.
- La Co.Ca. partecipa al Comitato
- Successivi incontri di collegamento (anche con un solo membro di comitato)

#### *Identificazione bisogni, esigenze formative e confronto*

- La Co.Ca. promuoverà presso la propria comunità allargata un incontro con il Comitato invitando enti, istituzioni, personalità del quartiere di residenza privilegiando la modalità scout d'incontro

#### **Gruppo promotore:**

- Comitato di Zona

#### **Project leader:**

- Responsabili di Zona

#### **Barriere:**

- Tempo, disponibilità delle Co.Ca, turn-over per Capi

#### **Soluzioni alle Barriere:**

- Riscoprire i valori di riferimento (servizio, gratuità, amore, fede)

#### **Opportunità:**

- Confronto ripetuto Co.Ca. e Territorio
- Conoscenza derivata dal confronto

#### **Risorse:**

- Membri di Comitato e membri di Co.Ca. che vogliono coinvolgersi
- Lavoro in rete

#### **Programma:**

- Convocazione Consiglio di Zona
- Comunicazione e condivisione del Progetto
- Con i Capi Gruppo stilare il calendario

### **16/2 EVENTI PREPARATI ATTRAVERSO LA CONDIVISIONE E IL CONFRONTO COI CAPI**

indicazioni di voto: 25

Evento di Zona è uno strumento a disposizione della Zona, per raggiungere obiettivi prefissati all'interno del Progetto. Gli obiettivi sono emersi dalle verifiche fatte a vari livelli nella Zona.

Verifiche per individuazione necessità educative e formative dei capi.

#### **Obiettivo:**

formazione nel percorso, non solo nel prodotto!

#### **Promotore:**

Consiglio di Zona

#### **Costruttori:**

Tutti i Capi. In base all'evento coinvolgimento di persone ed enti con competenze specifiche (corresponsabilità, cooperazione, condivisione, conoscenza)

#### **Barriere:**

Tempistiche e logistiche

#### **Superamento delle Barriere per:**

- Essere competenti
- Essere preparati
- Definizione e rispetto dei tempi
- Verifiche in itinere

### **16/3 CONSULTORIO METODOLOGICO di ZONA**

indicazioni di voto: 47

Un'occasione periodica, individuale o per piccoli gruppi, di attenzione da parte della Zona verso le problematiche educative/metodologiche dei Capi.

#### **Project leader:**

Comitato e specialmente IABZ, disponibilità singole (competenti), esterni (altri livelli associativi, altre associazioni)

#### **Quando:**

Prima delle riunioni di Zona; secondo esigenze

#### **Tempistica:**

- Presentazione del Progetto al Consiglio di Zona
- Ricerca, disponibilità risorse
- Sponsorizzazione del servizio e differenziazione date

#### **Barriere:**

- Tempo
- Disponibilità
- Partecipazione

Da sperimentare per almeno 2 anni.

Non presenta controindicazioni.

## I PROGETTI E I PROGRAMMI

### 17/1 POTENZIARE LA RETE DELLE RELAZIONI INTERNE ANCHE ATTRAVERSO LA DOMICILIARITÀ

indicazioni di voto: 26

Consapevolezza di uno stile in cui porsi: andare concretamente a visitare le Comunità Capi (R.d.Z + incaricati)  
Recuperare le esperienze vissute “disponibili in brevi periodi” oppure in “occasioni finalizzate”  
Partecipazione ed intervento nelle Comunità Capi non fine a se stesso ma con finalità concrete/specifiche

#### Chi:

- Comitato: R.d.Z + Incaricati verso i Capi Gruppo e le Co.Ca. (ex capi competenti)

#### Come:

- Uscita di Consiglio – Workshop a vari livelli (capi esperti)
- Incontri tra RdZ (+ Incaricati) e Co.Ca. (attività specifica; monitoraggio Progetto di Zona)

#### Barriere:

- Gestione ottimale del tempo

- Chiusura/paura del confronto delle Co.Ca. con le persone
- Distanza geografica
- Soluzioni: programmazione e suddivisione della mole di incontri

#### Opportunità:

- Disponibilità da “sfruttare”
- Utilizzare gli strumenti già disponibili (incontri programmati e decisi in assemblea)
- Eventi esterni cui aderire

#### Risorse:

- Stile
- Competenze

#### Programma:

- Uscita Consiglio per conoscenza problemi e progetti dei Gruppi e programma di Zona
- Workshop ai vari livelli (branche e settori)
- Calendario incontri Zona e Co.Ca.
- Eventi attuativi del Progetto
- Incontro fine anno di verifica in Consiglio

### 17/2 CONOSCERE E UTILIZZARE LE RISORSE

indicazioni di voto: 24

Realizzazione di uno strumento per la trasmissione delle risorse dell'Associazione o del territorio.

1. agevolare comunicazione di programmi, progetti, referenti di settore dal nazionale alla Co.Ca

**Chi:** Comitato centrale

**Come:** raccolta informazioni e inserimento su supporto inviato ai Capi Gruppo

**Barriere:** manca un referente e mezzi per la produzione dell'ennesimo “libello”

**Soluzione:** inserire nel vademecum ai Capi Gruppo

**Risorse:** già attivate nella produzione del vademecum, stessi canali di diffusione.

#### Programma:

- Su segnalazione, Comitato e dei Settori inviano materiale per integrazione
- Vademecum con progetti e referenti
- Invio tramite Vademecum (sito WEB, posta, censimento)

2. Individuazione e segnalazione dalle risorse umane di “Competenze” anche non associative.

**Chi:** Comitato di Zona; Consiglio di Zona, Co.Ca

#### Come:

- Comitato redige questionario per il censimento
- Consiglio punto di raccolta dei censimenti stabilisce priorità e tempi
- Co.Ca. compilano il censimento

#### Barriere:

- Incapacità di un gruppo di fornire i dati del censimento entro i tempi stabiliti.

*Soluzione:* creazione archivio risorse “aperto”

- Mancata divulgazione ed utilizzo dello strumento.

*Soluzione:* la Zona contatta direttamente le risorse individuate per creare relazioni e progetti comuni....

*Risorse:* canali di rete locali dei gruppi, istituzioni ed associazioni sul territorio

#### Programma:

- Presentazione questionario elaborato dal Comitato al Consiglio che lo aggiorna sulle necessità della Zona.
- Co.Ca. raccoglie dati e riporta a Consiglio nel tempo dato.
- Comitato – Responsabili di Zona prendono contatto con referenti individuati e iniziano un dialogo di conoscenza e collaborazione.
- Consiglio diffonde tra Capi i dati finali.

#### Opportunità:

- Creazione di una rete di risorse sul territorio stabili a beneficio del servizio educativo ed educazionale.



### **17/3 FORMAZIONE QUADRI AL E NEL RUOLO**

indicazioni di voto: 31

Investire sul Consiglio di Zona e “cementare” il Gruppo, attraverso momenti ed incontri periodici finalizzati a:

- Migliorare la capacità di progettazione e programmazione consapevole
- Migliorare l’animazione del gruppo di adulti
- Essere “motore” per la trasmissione del senso di appartenenza e di corresponsabilità

#### **Chi:**

Comitato di Zona, con coinvolgimento del Consiglio di Zona

#### **Come:**

- Occasioni periodiche più intense per affrontare più dettagliatamente la formazione al ruolo
- Sfruttare ciò che è già disponibile

#### **Barriere:**

- Tempi adeguati alle reali possibilità
- Resistenza dei Capi Gruppo verso la Co.Ca.

#### **Opportunità:**

- Sfruttare competenze esterne all’Associazione
- Regione
- Mappa delle opportunità cui attingere

#### **Risorse:**

- Fo.Ca. regionale
- Conoscenze dei Capi tutti
- Competenze di animazione in funzione dei bisogni individuati

#### **Programma:**

- Un’uscita ad inizio anno per riappropriarsi del progetto e confrontarsi
- Incontri periodici mensili, di cui tre incontri più approfonditi per aumentare “l’occasione formativa” in funzione dei bisogni definiti ad inizio anno.

### 18/1 UTILIZZO OTTIMALE DEL PROGETTO DI ZONA

indicazioni di voto: 47

#### Precondizioni:

- Chiarirsi sul senso, sull'utilità del progetto e sulla metodologia di stesura
- Stabilire le risorse da dedicare al progetto (tempi/Persone) e il tempo per la progettazione (disponibilità e impegno personale)

#### Lettura realtà e obiettivi:

- Far tesoro della verifica del progetto precedente
- Considerare l'analisi interna ed esterna dei Progetti Educativi di Gruppo
- Coinvolgere altre realtà

#### Il Progetto deve:

- Essere semplice (rispondere alle esigenze elementari dei Gruppi e dei Capi)
- Essere efficace
- Essere elastico
- Avere tempi brevi di attuazione
- Avere ruoli ben definiti
- Avere chiari indicatori e tempi di verifica

#### Realizzazione

#### Verifica:

- Sistematica e continua
- Attualizzazione del progetto

### 18/2 FORMAZIONE DEI CAPI GRUPPO

indicazioni di voto: 27

Analisi delle esigenze dei Capi Gruppo tramite Consigli di Zona come momento di formazione per gli stessi Capi Gruppo

#### Come:

- Scheda o chiacchierata
- Momenti di Consiglio
- Fine settimana di formazione (acquisire una modalità di lavoro che diventi momento di formazione)

#### Chi:

- Comitato di Zona (Incaricati Fo.Ca)
- Esperti interni ed esterni

#### Barriere:

- Tempo
- Scarsa percezione di essere Zona

#### Risorse:

- Esperti Associativi e non (formatori)
- Memoria storica

#### Tempi:

- Durata del progetto

### 18/3 COSTRUZIONE DI UNA RETE INTERNA ALLA ZONA

indicazioni di voto: 34

- Scambio di idee, esperienze e competenze di ciò che si è fatto e di quello che si sa fare in tutti i campi: metodologico, educativo, religioso e professionale.
- Mettersi in comunicazione.

#### Chi:

Il gruppo promotore del progetto è il Consiglio di Zona che sceglie un responsabile del progetto/azione.

#### Come:

Capire quali sono le esigenze per ricercare le competenze  
Strumenti: giornalino, sito internet di Zona, route, pattuglie,...

#### Barriere:

I rischi e le difficoltà possono derivare dalla sovraesposizione di alcuni o dalla indifferenza di altri e strumentalizzazione. Evitabile attraverso il supporto di persone competenti.

#### Risorse:

Per il progetto sono necessarie risorse umane, materiali (possibilmente esistenti) recuperabili tramite persone conosciute, figure professionali, ex scout, pattuglie,...

#### Programma:

- Route di Zona per il lancio del progetto/azione per scoprire le esigenze, le conoscenze e le competenze.
- Inserire nel sito internet di Zona gli atti della Route e il materiale raccolto;
- Creare una banca dati divisa per ambiti di conoscenze e di esperienze
- Creare momenti di incontro per aree tematiche già indicate nel progetto dove poter trasmettere le conoscenze/competenze;
- Mostra e WorkShop per la verifica condivisa ed eventuale rilancio.



## LE REGOLE DEL GIOCO COME STRUMENTO DI FORMAZIONE

### 19/1 ISTITUZIONALIZZARE LA FORMAZIONE AL RUOLO DI QUADRO

indicazioni di voto: 39

Progettare ed organizzare un percorso di formazione al ruolo di quadro zonale da fruire durante il primo anno di mandato in più incontri.

**Chi:**

La Fo.Ca. regionale su progetto della Fo.Ca. nazionale

**Come:**

Avvalersi di competenze esterne ed interne all'Associazione

**Barriere:**

Condivisione, partecipazione e/o organizzazione

**Risorse:**

- Rete di formatori e Fo.Ca
- Esperti

### 19/2 EVENTI DI CONOSCENZA DELLE CO.CA. PER CREARE RELAZIONI

indicazioni di voto: 89

Eventi organizzati per e dai capi che comprendono momenti di:

- Formazione
- Conoscenza informale
- Spiritualità

**Chi:**

Consiglio di Zona

**Come:**

Strada, Servizio, Gioco

**Barriere:**

Chiusura dei Gruppi verso la Zona (motivazione, tempo)  
Formazione dei capi vista come secondaria rispetto all'attività con i ragazzi

**Opportunità:**

Momenti istituzionali di incontro

**Risorse:**

- Competenze dei capi
- Conoscenza della rete
- Valorizzazione del territorio

### 19/3 PIANIFICAZIONE DEI PERCORSI DI AVVICINAMENTO A RUOLO DI QUADRO ZONALE CON LE CO.CA.

indicazioni di voto: 14

- Conoscenza delle caratteristiche e potenzialità a partire dal tirocinio
- Coordinamento e collegamento tra Fo.Ca, Co.Ca. e Zona per far emergere potenzialità, individuare e formare capi adatti a svolgere ruoli nelle strutture.

**Chi:**

- Promotore: Il Consiglio di Zona
- Project Leader: I Responsabili di Zona
- Tavolo: Figure significative associative e non

**Come:**

- Iniziative da inserirsi nei progetti di Zona, approvazione assembleare
- Mandati chiari e definiti

**Barriere:**

- Alto turn-over
- Reperibilità delle competenze necessarie
- Attuale, scarsa disponibilità al servizio e alla formazione

**Opportunità:**

- Seguire il modello di formazione a domicilio dei quadri associativi

**Risorse:**

- Figure significative associative e non
- Fo.Ca. regionale e nazionale

# Le proposte di azioni formative per i quadri

Dai gruppi di lavoro sono emerse le seguenti proposte:

## 1. Rendere continuative ed ordinarie le attività finora sperimentate da alcune Regioni nella Formazione Quadri

*Percorsi formativi per i Responsabili di Zona neo-eletti in diversi week-end a livello regionale*

Segnalato da 8 gruppi su 16

*Momenti stabili di formazione e confronto tra Responsabili di Zona nei Consigli Regionali*

Segnalato da 2 gruppi

*Valorizzazione del Corso per Capi Gruppo rendendolo obbligatorio*

Segnalato da 3 gruppi

*Percorsi formativi per Incaricati alle Branche di Zona, tramite week-end regionali*

Segnalato da 3 gruppi

## 2. Tematiche prioritarie da affrontare nei momenti formativi

- Comunicazione
- Animazione adulti
- Gestione risorse umane e conflitti
- Rapporti con il territorio
- Riflessioni sul ruolo di quadro e sulle relazioni tra quadri
- Lettura delle esperienze pedagogiche ed educative dei capi.

## 3. Altri contributi formativi e di scambio

*Elaborazione di contributi scritti di tipo editoriale per Responsabili di Zona, Capi Gruppo, Incaricati alle Branche di Zona*

- Numero di Proposta Educativa monografico sulla Formazione Quadri
- Annuario di esperienze personali (storie di quadri)

*Attivazione di forum telematico di scambio e supporto individuale con quadri esperti*

## 4. Alcune attenzioni specifiche

*Sensibilizzare la Conferenza Episcopale Italiana e quelle Regionali circa l'importanza e la presenza degli Assistenti Ecclesiastici di Zona e di Gruppo;*

*Attuare percorsi di verifica dei "quadri anziani" e promuovere reclutamento di nuovi quadri;*

*Depotenziare le funzioni delle Regioni per dare maggiore sviluppo e ruolo alle Zone vera cerniera associativa e supporto alle Comunità Capi.*



# Confronto con Quadri nazionali sul senso e il significato della Zona

*Bracciano 3 settembre 2005*

**Roberto D'Alessio:** Buon Pomeriggio a tutti, abbiamo con noi, nostri ospiti, alcuni quadri nazionali per i quali voi nei gruppi avete preparato 59 domande. Noi cercheremo di rispondere a queste domande che abbiamo divise e attribuite ai nostri relatori associativi che vi presento:

*Dina Tufano* - Capo Guida

*Don Francesco Marconato* - Assistente generale

*Lino Lacagnina* - già Presidente

*Ferri Cormio* - Responsabile Regionale della Puglia

*Francesco Ricciarelli* - Responsabile di Zona di Prato

*Chiara Sapigni* - Presidente del Comitato centrale

Ho trovato tra le varie domande alcune che possono essere usate come presentazione e che mi permetto di riproporre a tutti in anteprima: ad esempio: “**Da quanto tempo** non fai servizio con i ragazzi?”, oppure “Quale percorso formativo hai fatto per rimanere comunque capo dei ragazzi che ti sono stati affidati pur diventando vip (cioè “volontari con incarichi politici “ in Associazione)?, oppure: “Quali **esperienze di successo** hai vissuto in Consiglio di Zona?” e ancora “Raccontaci una esperienza di crescita nel ruolo attraverso l'imparare facendo”.

Io comincerei per ordine di chiamata

## LE PRESENTAZIONI DEI V.I.P.

**Dina Tufano:** Ho sempre fatto servizio con i ragazzi; penso però che quando si ha un ruolo di responsabilità bisogna avere anche il coraggio di lasciare i ragazzi e dedicarsi a quel ruolo. Così io ho fatto quando sono stata Responsabile Regionale: non potevo fare diversamente e sono ben contenta di averlo fatto. Fino all'anno scorso ho lavorato in Gruppo e penso che quest'anno rimarrò nel Gruppo solo come aiuto, per dare un sostegno alla formazione dei nuovi capi.

L'altra domanda era “Raccontaci un'esperienza di crescita nel o al ruolo, attraverso l'imparare facendo”.

Vedete io sono stata proiettata in ruoli di grossa responsabilità senza avere il tempo di arrivarci gradualmente e quindi

mi sono dovuta dare da fare in tutti i modi per formarmi, per essere adeguata. L'ho fatto leggendo molto, confrontandomi molto, ma soprattutto proprio attraverso “l'imparare facendo”, attraverso il trapasso delle nozioni, cioè imparare da chi era più bravo di me, da chi aveva più esperienza di me, dal mio partner associativo. Questo auguro a tutti voi!

Con questa consapevolezza di dover capire e imparare ho coperto tutti i ruoli associativi di capo e di quadro, secondo necessità: vorrei portarvi un esempio che appartiene alla mia esperienza di quadro in Zona. Verso la fine del mio secondo mandato come Responsabile di Zona, mi sono resa conto che bisognava fare del Consiglio di Zona un luogo anche di formazione e quindi ho cominciato a dedicare alcuni momenti, alcuni incontri del Consiglio di Zona, proprio alla formazione parlando di accoglienza in Co.Ca., di tirocinio, di progetto del capo ecc. Questa, secondo me, è una strada da continuare a seguire.

**Don Francesco Marconato:** Non faccio servizio con i ragazzi da quindici giorni, credo, cioè dalle ultime vacanze di branco con i Lupetti del mio Gruppo! Io sono anche Parroco, e continuo a fare il Baloo e l'Assistente di Gruppo; per quanto possibile, considerando i noti problemi dei parroci. Le mie esperienze di crescita che ho vissuto nel ruolo sono legate alle esperienze di Formazione Capi; ho fatto Campi Scuola, e li faccio tuttora, divertendomi sempre molto: queste sono esperienze di crescita. Il fatto di ri-motivare e ri-pensare continuamente ai percorsi per adulti, sia nei CFA sia nei campi per Capi Gruppo sono state per me le occasioni importanti di crescita e di soddisfazione per l'utilità che hanno avuto anche nei miei confronti.

**Lino Lacagnina:** È tantissimo che non faccio il Capo Unità, se si esclude il Capo Gruppo, ruolo che ho svolto fino a tre anni fa quando ho iniziato l'incarico di Presidente, e il lavoro professionale con i ragazzi disabili - comunque sempre in un ruolo più da dirigente che da operatore: dunque sono proprio tanti anni che non faccio servizio con i ragazzi!

Per quanto riguarda una esperienza di successo, io ho un bel

ricordo, del momento in cui sono diventato per la prima volta Capo Gruppo tanti anni fa: ero succeduto a un leader carismatico: capirete che non era una cosa semplice. Reputo un successo quello di essere riuscito in quella occasione non solo a fare discretamente il Capo Gruppo ma anche a trasformare la leadership carismatica in una leadership così detta funzionale, cioè che sappia valorizzare tutte le persone, ognuno per la loro capacità e competenza e lavorando quindi in un clima di collegialità.

Rispetto all'altra domanda, sull' "imparare facendo": l'esperienza più bella e significativa che ricordo è quella che risale al periodo in cui ho fatto il Responsabile Regionale della Lombardia, quando sono riuscito a trasferire alcune competenze che avevo acquisito in ambito ecclesiale dall'esperienza del Consiglio Pastorale Diocesano. Il Cardinal Martini aveva l'uso di raccontare, all'inizio del Consiglio Pastorale Diocesano, la sua agenda cioè le cose ultime che aveva fatto e quelle che avrebbe fatto di lì a poco, dando così il senso di un percorso e coinvolgendo le persone sulle cose che stavano avvenendo. Questo abbiamo tentato di fare nel nostro consiglio regionale con molta utilità.

**Ferri Cormio:** Solo dall'anno scorso non sono più capo unità: sono stato Akela in una situazione particolare perché il mio Gruppo si è diviso tre anni fa e ho quindi avviato la branca L/C del mio Gruppo. Da due anni faccio il Responsabile Regionale e da un anno ho lasciato l'incarico in unità. Per quanto riguarda l'esperienza di successo, devo dire che sono grato all'Associazione per avermene offerte tante: ne voglio ricordare una che ritengo formativa per il mio percorso di Quadro. Era il 1990, ero sposato da due mesi ed era in corso nella mia Parrocchia l'avvicendamento del parroco.

Il nuovo parroco pensò bene di darci il ben servito; abbastanza disperati ci rivolgemmo al nostro vescovo, don Tonino Bello, per chiedere aiuto. Dopo una settimana alle sette e mezzo di mattina suona il citofono: era don Tonino. Scendo e mi dice che nella parrocchia accanto c'era un garage disponibile: mi invita a prenderne subito possesso, perché il parroco non era molto d'accordo, mentre egli si sarebbe occupato di convincere il parroco successivamente; e tutto finì bene! Questa esperienza mi ha formato perché mi ha fatto comprendere come un pastore, un capo, un quadro, fondamentalmente deve essere vicino alle persone in difficoltà e se don Tonino ha avuto la capacità, il tempo, il pensiero per un'Associazione di un piccolo Gruppo come il nostro di Molfetta, sicuramente possiamo fare altrettanto noi nel nostro ruolo di Quadro.

**Francesco Ricciarelli:** Mi sento un po' il sindacalista di tutte le Zone stasera: mi sento molto il Guglielmo Epifani della Zona!. Da quanto tempo non faccio servizio con i ragazzi? Da quindici giorni, perché ho appena finito il campo di

Clan, siamo stati sul Lago di Como. Quale esperienza di Capo Gruppo hai vissuto con successo? Nessuna, perché non sono mai stato Capo Gruppo, infatti ho 27 anni e tre anni fa sono stato eletto Responsabile della Zona di Prato. Venivamo fuori da un commissariamento e da alcuni rapporti difficili: ho intitolato la mia candidatura "la Zona che vorrei" e l'esperienza più bella è stata la collegialità. Io ero il più piccolo di tutto il Consiglio di Zona, dove c'erano dei "mostri sacri", compresa la mia moglie associativa e un membro di collegio che era stato il mio Akela. Lì ho scoperto la forza della collegialità; ci sono state anche tante esperienze brutte ma ....me le sono scordate!

**Chiara Sapigni:** Sono cinque anni che non faccio servizio con i ragazzi, però sono stata educatrice in parrocchia di un gruppo di ragazzi di 16 anni per tre anni e quindi ho assaporato anche un po' cosa vuol dire il lavoro educativo diretto. Quello che mi è rimasto degli incarichi che ho avuto, in particolare dei due più recenti di Responsabile Regionale e, quest'ultimo anno, di Presidente del Comitato centrale, è proprio il discorso della collegialità: è uno stile, un modo di stare, di coordinare le persone perché la decisione comune non sia quella di uno, ma il contributo della testa di ognuno per costruire insieme le decisioni. L'altra cosa importante è la diarchia, comune a tutti i nostri incarichi, tranne a quello di Assistente Ecclesiastico (.. che comunque cerchiamo sempre di affiancare e di non lasciare mai solo!): cioè il fatto di non essermi mai sentita sola e di avere capito l'importanza di sensibilità diverse da mettere insieme; sono potenziali ricchezze e non pesanti fardelli da portarsi dietro.

## LA SUSSIDIARIETÀ ALL'INTERNO DELLA ASSOCIAZIONE

**Roberto D'Alessio:** Mi sembra che le presentazioni ci abbiano offerto molti elementi di merito ma adesso affrontiamo le domande più impegnative: cominciamo dal sosia di Epifani, il Responsabile di Zona, l'autentico rappresentante di questo convegno, Francesco Ricciarelli!

Abbiamo concentrato per lui, tutta quella serie di domande - sono nove, - che riguardano la **sussidiarietà tra strutture** sia in termini generali (il livello superiore non faccia cose che può fare il livello inferiore) sia nei confronti di alcuni aspetti particolari, tipo la formazione dei Capi Gruppo: chi decide le priorità?

Poi quale controllo tra Zone e Regione? Il centrale è solo burocrazia? Quale autonomia?.....c'è addirittura una domanda provocatoria che dice: "Siete finalmente coscienti dello scollamento e quali soluzioni proponete?".

**Francesco Ricciarelli:** Le domande che avete fatto sull'autonomia e sul controllo sono abbastanza veritiere. Io a volte



vedo scollamento, ne sono cosciente, ma mi chiedo ad es come un livello volontario come il Comitato nazionale che comprende 20 regioni e 165 Zone possa essere più vicino a me? Allora la vera domanda è: “I nostri capi hanno bisogno di sentire il livello centrale più vicino (falso problema) o hanno semplicemente voglia di essere più partecipi nella vita dell’Associazione? Se abbiamo più bisogno di essere partecipi della vita dell’Associazione ci sono altri strumenti, che sono noti. È la **democrazia** associativa, è la **partecipazione**. Partecipare vuol dire informarsi. Io vengo da una regione dove ci sono 1400 capi circa e quando facciamo l’Assemblea, e non quella delegata, ma facciamo l’Assemblea in plenaria, siamo tutti felici quando ci sono 300 capi e abbiamo trovato mille e più sistemi per abbassare il quorum in maniera significativa. Questo perché? Perché è molto più semplice per noi modificare le regole piuttosto che cercare di mettersi in discussione in relazione alle regole!

Passiamo poi alla **sussidiarietà**: devo dire che spesso vedo in noi quadri una mania di protagonismo, per cui pensiamo che il nostro modo di lavorare sia migliore di quello del livello superiore e in questa maniera raddoppiamo gli eventi. C’era un cartellone che diceva: “Meno eventi ma più significativi”: sono d’accordo soprattutto sulla seconda parte: più significativi!

Un’altra domanda era: “Quanta autonomia hanno le Zone nell’applicazione delle regole del gioco?”.

Hanno una **autonomia piena**: noi zionali siamo gli unici veri arbitri del gioco. Molto spesso vediamo l’autonomia come una scappatoia: nel momento in cui abbiamo bisogno di cambiare le regole del gioco chiediamo più autonomia. Ma perché? Perché non siamo in grado di metterci in relazione uno con l’altro per poter cambiare insieme le regole del gioco! Ci dimentichiamo che le regole del gioco servono per giocare insieme.

L’autonomia non deve essere vista come la possibilità dell’anarchia: le regole del gioco sono modificabili, ma nella misura in cui ci permettono a tutti di giocare insieme: non si può barare facendo il solitario, perché non ha senso. A volte sembra che le nostre Zone giochino al solitario, ma non deve essere così!

**Chiara Sapigni**: Mi sento di fare un commento a quanto detto da Francesco: non è una cosa scontata che la **nostra Associazione non sia una somma di Gruppi**. È una cosa che deve essere vissuta, non va solo scritta sullo Statuto e sui Regolamenti.

Essere Associazione significa preoccuparsi di non essere isolati in un contesto, anche ottimo, e uscire per cercare un aiuto solo quando ci sono i problemi; essere Associazione è un qualcosa di più! Ci allontaniamo quando non vediamo le cosiddette strutture come elemento di aiuto o quando non riusciamo a dare il nostro contributo e

a goderne dei frutti? Anche sentire lontano il centrale (che con le nuove riforme approvate a giugno si chiama nazionale!) cosa vuol dire? Il Comitato nazionale per forza è lontano: noi non conosciamo i 176.000 e più censiti... ci mancherebbe! Ma non è un problema perché io conto molto sulle Regioni che sono il mio interlocutore: è qui la differenza; e le Regioni su cosa contano? Sulle Zone!

## **NOMINE, ITER DI FORMAZIONE CAPI E FORMAZIONE QUADRI; MANUALI E DOCUMENTAZIONE**

**Roberto D’Alessio**: continuiamo con Chiara con un’altra batteria di quesiti fondamentali riguardanti la formazione dei responsabili di Zona e più in generale dei quadri; e poi abbiamo una serie di domande sulle nomine a capo e sull’iter di nomina troppo lento.

**Chiara Sapigni**: sulle **nomine a capo** si conta sulle Zone in quanto ci sono poche regioni che, essendo piccole, possono servirsi della conoscenza personale: ecco allora che la Zona è davvero una risorsa importante perché riesce ad avere la vicinanza con la realtà. Io non ce l’ho; sarebbe assurdo e sciocco che io che vengo da Ferrara, portassi, all’interno del Comitato nazionale, le idee che mi vengono perché sono di Ferrara! Le strutture sono intese come elemento che aiuta a essere vicino ai capi, ad essere vicino ai ragazzi e non, al contrario, come qualcosa che ci appesantisce. Certo ogni tanto facciamo delle cose senza buon senso, complicandoci l’esistenza, però dobbiamo pensare le strutture come un **servizio all’Associazione, cioè ai Capi e ai ragazzi**. Io non posso pensare di essere lontana per tre anni, già da casa mia, ma anche dall’Associazione perché faccio un servizio di questo tipo! Non lo posso pensare, altrimenti il mio servizio non avrebbe senso. Teniamoci in contatto piuttosto: che le Regioni non si sentano lontane e mi dicano quello di cui hanno bisogno, perché altrimenti davvero io non ho orecchie; dall’altro le Zone non si sentano fuori dal Consiglio Regionale dimenticandosi di segnalare quello di cui hanno bisogno.

Anche l’integrazione tra i progetti in realtà non è facile e va conquistata: troviamoci intorno a delle priorità: qui ne sono venute fuori alcune e domani ne individueremo ancora di più.

Concordo sul fatto che la formazione al ruolo di Capo Gruppo e la formazione al ruolo di Responsabile di Zona sono sicuramente importanti oggi: vi ricordo che la **Formazione Quadri** è un percorso che è nato già da cinque o sei anni, ha coinvolto diverse Zone e sta proseguendo. Abbiamo intravisto che questa è una strada da percorrere e quindi, certamente, non la lasceremo cadere.

C’era poi una domanda sugli strumenti e le **pubblicazioni**

**per i Capi Gruppo.** Saranno editati l'insieme degli Atti dei Convegni Capi Gruppo fatti a livello nazionale, negli ultimi cinque anni. Tutto è stato comunque, già pubblicato come inserto di Proposta Educativa nei vari anni: l'accoglienza, pregare in Co.Ca., ....

Il metodo di lavoro per la **verifica dell'iter di Formazione Capi**: anche questo sarà un argomento del prossimo Consiglio generale perché il termine della verifica fu fissato al Consiglio generale 2006. Un membro di Pattuglia nazionale di Formazione Capi, insieme a quattro Incaricati regionali di Formazione Capi, coinvolgendo tutte le regioni, hanno in questi anni raccolto i dati di verifica, in particolare per quanto riguarda il tirocinio e i CFM.

C'è poi la continua lettura delle relazioni dei CFA e della situazione dei capi.

Al Consiglio generale 2006, quindi, si presenterà questa verifica; si individueranno, se ci sono, nodi problematici o risorse e il Consiglio generale vedrà come affrontare tutto questo. Le proposte verranno quindi più avanti.

C'era anche una domanda sul **linguaggio utilizzato** dalla Formazione Capi nel Vademecum. Avete ragione! Prendo questo come un invito per tutti a smettere di usare certe sigle incomprensibili e ad essere più semplici; e far presente che i Vademecum sono troppi e non ci stanno nemmeno più nella nostra libreria!

## LA ZONA E IL TERRITORIO; LA CHIESA LOCALE E IL TERZO SETTORE, VOLONTARI O PROFESSIONALI

**Roberto D'Alessio:** passiamo al terzo gruppo di domande che non riguarda i rapporti tra strutture associative ma riguarda la Zona e le "relazioni esterne" della Associazione. Innanzitutto c'è una domanda: "Siamo proprio sicuri di voler continuare ad avere dei Quadri **volontari**, quando c'è una buona parte del terzo settore che usa Quadri professionali e che hanno del tempo maggiore a disposizione?" Poi c'è il problema della **visibilità e dell'identità** dell'Associazione nel contesto territoriale. In particolare la domanda si rivolge al contesto diocesano: "Quale visibilità nel **contesto diocesano** senza spersonalizzarsi?". Un Gruppo si è posto anche un dubbio rispetto a questo: "Siamo legittimamente un'**espressione di Chiesa**? Dobbiamo porci in modo nuovo il problema dell'interazione tra Zona e Chiesa?. Un'altra domanda era: "Cos'è che rende così difficile questo **mettersi in rete**, questo essere in rete con gli altri?". Ci sono poi domande operative: "Ci sono delle linee guida per questo mettersi in rete con il **terzo settore**, per partecipare ai piani di Zona?". Bene: don Francesco, te la senti di incominciare?

**Don Francesco Marconato:** La cosiddetta "**rete**" è secondo me, una necessità che ci viene dal contesto culturale odier-

no. Oggi infatti dobbiamo usare la categoria della complessità: siamo in un mondo complesso! Allora semplificare tutto non ci aiuta: se noi non partiamo da questo presupposto c'è il rischio, secondo me, di partire con una lettura semplicemente soggettiva, una lettura che è fatta solo dal nostro punto di vista, ed è troppo poco. Cioè c'è il rischio di essere semplicemente autoreferenziali, di farci i discorsi addosso, quelli che ci fanno comodo e quelli che non ci scuotono e non ci stimolano.

Un'altro rischio ancora è quello di leggere la realtà complessa con gli occhi di chi guarda da una piccola finestrella e cioè con occhi provinciali; anche questo è troppo poco.

Non è, allora, il senso del dovere o lo "sprezzo del pericolo" che ci impone di essere in rete nel territorio e a livello ecclesiale, ma è "la cura dell'educazione dei ragazzi": questo ci motiva ad essere persone che lavorano e che interagiscono.

La cura per l'educazione dei ragazzi in un tempo di complessità ci dice che dobbiamo essere in relazione e questo l'Associazione ormai l'ha capito, non è una novità. Il problema è farlo realmente.

In più, oltre al fattore complessità, c'è il fatto che lo scoutismo funziona solo nella relazione! È educazione al dialogo con l'altro, è educazione a non volere l'altro a mia misura; è educazione a vedere l'altro così com'è, senza paura, senza ritirarsi in noi stessi.

Per quanto riguarda il **rapporto all'interno della Comunità cristiana**: si potrebbe motivare la necessità di questo rapporto dicendo che è cosa cui siamo tenuti in quanto Associazione cattolica. Anche qui io ho a volte l'impressione che ci sia paura, ad esempio dietro ad una domanda come questa: "Come facciamo ad interagire a livello diocesano senza perdere il nostro specifico?" ci vedo una prospettiva di paura che non ci aiuterà mai a crescere.

Qualsiasi dialogo nasce dalla presa di coscienza della **propria identità vissuta con libertà**, sapendo che non è l'unica delle opzioni possibili, non è la migliore, non è la peggiore. È una possibilità di interagire e questa è la ricchezza che ci rende adulti, prima di tutto, e poi cristiani. Capite che non è solo un dover essere che nasce dalla fede. Per noi cristiani, io dico, c'è una marcia in più: il fatto che proprio l'esperienza di fede vissuta e coscientizzata predispone a questo dialogo; perché non ho più paura di incontrarmi con l'altro, perché non è più un problema il fatto che l'altro sia diverso da me, anzi, dico, è la cosa più normale e bella del mondo.

Questa, allora, è la logica della partecipazione e della rete: poi le esperienze possono essere le più diverse. Può essere la partecipazione alla Consulta delle aggregazioni laicali della diocesi, può essere una manifestazione qualsiasi, può essere anche niente perché abbiamo una diocesi povera e quest'anno non riusciamo ad organizzare nulla a livello giovanile... Pazienza! Tutti però ci dobbiamo chiedere se questo è lo spirito e la logica!



A volte ci sono grandi difficoltà, come nei rapporti con i parroci. Lo dico tranquillamente in quanto sono anche parroco e sto sulle due sedie. La situazione a volte è difficile, a volte sono semplicemente relazioni faticose (possiamo chiamarle “**fatiche di relazione**”), altre volte sono un partecipare alla stagione di Chiesa che stiamo vivendo. Dobbiamo saperlo per non rischiare di addossare tutto sulla figura del prete, ma dobbiamo anche sapere che vivere un’esperienza di Chiesa non vuol dire andare d’accordo con il mio parroco. Intendo: non carichiamo tutti i significati di una esperienza ecclesiale e della dimensione di fede sul rapporto con il mio parroco: troppo poco, cerchiamo di andare oltre. Il rapporto può persino rimanere conflittuale, non sempre dipende da me e, comunque, non mi impedirà di essere cristiano adulto nel rapporto che instaurerò. Vi assicuro che nessuno può dire: “questa cosa non è fattibile perché il parroco lo impedisce”: Nel diritto canonico c’è scritto proprio il contrario.

“Perché nasce la necessità di confronto su queste cose tra Zona e Chiesa?” Perché a volte non c’è l’esperienza di fede che motiva le modalità relazionali all’interno della comunità cristiana. Talvolta sentiamo la comunità cristiana come un avversario perché manca l’esperienza di fede a monte: in questo caso il lavoro da fare è un altro!

Il problema dei **volontari o degli stipendiati** rientra nella gestione del tempo personale: tutto si può fare nella vita. La ricchezza di gratuità che l’Agesci rappresenta, è un valore a cui io, personalmente, non rinuncerei.”

**Lino Lacagnina:** Mi aggancio al discorso di don Francesco per articolare un po’ meglio questo ultimo ragionamento della scelta tra VIP (volontari) o professionisti. Io credo che l’Associazione abbia già fatto la scelta del volontariato interno; credo sia giusto che rimanga aperto il dibattito però penso che oggi non sia opportuno concentrarsi su questo.

Dobbiamo invece affrontare oggi i problemi che abbiamo a vivere da VIP nei diversi incarichi associativi a partire dal livello zonale, anch’esso impegnativo perché carico di responsabilità e impegni concreti.

Soffermandomi quindi su questo vi dico quali sono, a mio parere, le attenzioni da avere per **fare un’esperienza di servizio come questa in modo vivibile**. Io ho ricoperto molti incarichi, impegnativi sì, ma anche molto gratificanti, molto belli. Ci appaiono tali perché, come volontari, sappiamo anche divertirci, perché riusciamo a star bene insieme alle persone con cui si svolge il proprio servizio: questo è il pre-requisito fondamentale e senza questa condizione non sta in piedi niente.

Sono convinto poi che ognuno deve fare bene quello che può fare in quel momento: se in questo momento il mio

mestiere è quello di fare il Quadro dell’Associazione non bisogna svilire il fatto che svolgo soltanto questo compito: altrimenti si fa demagogia!

Teorizzare che bisogna fare il Quadro (Responsabile Regionale, Responsabile di Zona ecc.) e contemporaneamente gestire una unità, perché così si ha una vicinanza con la base, non è auspicabile. È auspicabile invece che quando si finisce un incarico, e lo si è fatto bene, poi si vada a fare altro.

Infine vorrei trattare il terzo tema importante per essere volontari: la Formazione Quadri. Quanta fatica abbiamo fatto!

Dopo vari anni di “semina” siamo al “parto di un topolino”: cinque regioni hanno partecipato alla sperimentazione. C’è allora da riflettere: se è vero quello che ci stiamo dicendo chiariamoci che queste cose non passano se ognuno di noi non fa bene la sua parte di Quadro e se non siamo formati per farlo.

Infine un quarto punto: ricordo la considerazione di un capo che diceva: “l’Agesci prende i capi, li sprema come limoni e poi li butta via”. Non sono d’accordo, ma chiediamoci però quanti capi noi potremmo recuperare; quanti potrebbero darci una mano; qui c’è tutto il discorso dell’apertura al territorio, dell’interazione che non sempre riusciamo a praticare. Bisogna allora che le persone che abbiamo formato, le persone che sono state insieme con noi, che hanno fatto un percorso, siano utilizzate in altre forme, in altri modi.

### **LE PRINCIPALI DOMANDE DEI PRESENTI: LA DIARCHIA, LA PARROCCHIA, IL QUADRO A VITA, LA GRATUITÀ. LE “FATICOSE RELAZIONI”.**

**Una domanda (dalla Calabria):** “Durante la presentazione, Chiara ha parlato dell’importanza della diarchia. Dai censimenti si vede che **la diarchia** non c’è in tutte le Comunità Capi. Sempre Chiara ha detto della importanza di avere persone con cui confrontarsi e noi stiamo parlando della formazione dei Capi Gruppo e dei Responsabili Regionali e mi piacerebbe che si provasse a portare questa esperienza positiva nel trapasso di nozioni tra Capi Gruppo e tra Responsabili Regionali. Per quanto riguarda la Chiesa locale dico che ci sono situazioni in cui Gruppi radicati da decenni in una determinata Zona e Parrocchia con storie belle e un inserimento notevole vengono cacciati dal nuovo parroco. È giusto che si faccia così? Il nostro vecchio Assistente diceva: “noi c’eravamo prima di lui, resistiamo, rimarremo anche dopo di lui”.

**Seconda domanda (da Pescara):** “Sullo scollamento, mi riallaccio al discorso di essere Quadri perenni. Io che ho rico-

perto il ruolo di Quadro da almeno sei anni, mi sento ormai lontano dai ragazzi e quindi anche dalla base. Per cui io mi domando se sia giusto che un capo faccia il servizio di quadro per ben dieci anni. Secondo me il servizio dovrebbe essere triennale, quadriennale con il nuovo Statuto, ma poi è fondamentale prendere l'occasione per immergersi un po' all'interno.

**Terza domanda (dalla Puglia):** ritengo da tempo che la gratuità sia una delle cose più belle che possiamo avere all'interno della nostra Associazione; come diceva don Francesco, il discorso della gratuità lo lascerei molto in evidenza. Non demonizziamo quelli che non fanno i Capi Unità, ma fanno solo i Quadri: benissimo, non c'è problema. Non demonizziamo però neanche quelli che fanno entrambi i servizi. Ci vuole un equilibrio in tutto: a volte si riesce ad avere all'interno dello staff una situazione tale che mi consente anche di fare il Capo Unità; meglio!

**Quarta domanda (da Catania):** Mi hanno insegnato che noi riscopriamo Cristo nella Chiesa cioè all'interno della Comunità Ecclesiale, nonché, naturalmente, con l'osservazione del creato. Ora se non mi trovo con l'Assistente Ecclesiastico perché ci sono delle difficoltà oggettive di coesistenza, come bisogna fare? E la Zona come deve intervenire? Può dare consigli?

C'è un'altra cosa che volevo capire meglio. Io, anche se giovane, sono stato chiamato a svolgere diverse attività a livello associativo e ho sempre risposto affermativamente perché penso che nel servizio che faccio con i ragazzi - sono Capo Reparto - ho bisogno di riscoprire ogni giorno il senso di questo servizio, altrimenti lo faccio male. Mi chiedo: "Se fare il quadro non mi fa scoprire questo senso e dopo tanti anni di servizio come Quadro non mi sento di ritornare con i ragazzi, a che serve fare il Quadro?".

**Roberto D'Alessio:** Risposte -flash: Don Francesco, Chiara e Lino.

**Don Francesco Marconato:** Rispondo riguardo l'argomento del parroco che caccia il Gruppo. Dicevo provocatoriamente che si può anche entrare in conflitto con il parroco, ma è un modo di dire ed è chiaro che non auspico questo: è chiaro che se ci sono rapporti di condivisione di intenti e un'interazione buona, è molto meglio. Dico che questo può capitare perché questa è anche la situazione di Chiesa che viviamo. Il futuro della Chiesa non saranno solo i preti, per tanti motivi; le comunità cristiane dovranno riscoprire il ruolo del laicato prima o poi, per necessità o per scelta. È vero allora che il rapporto con il prete è importante perché egli è colui che media per te l'incontro sacramentale con Cristo, ma i problemi di relazione, dicevamo prima, sono pro-

blemi di relazione e come tali vanno gestiti. C'è un Vescovo con il quale si può parlare ed è utile che i rapporti siano trasparenti: se non trovi ascolto, pazienza, dirai: "non ho trovato ascolto. In questo momento, in questo luogo, forse, non mi è possibile fare una proposta... andrò altrove". Capite? Il problema è non scappare dai problemi e dalle relazioni. È importante cioè dirsi le cose come stanno, dirsele in modo adulto e interagire da adulti dentro la comunità cristiana. Noi per primi, sperando che gli altri poi lo facciano... se non lo fanno, tiri le tue conclusioni.

Per contro, io leggo attualmente un'apertura di credito nei confronti dell'Agesci da parte dei Vescovi come, secondo me, non c'è mai stata da trent'anni a questa parte. Noi abbiamo dei Vescovi, direi tutti quelli che io personalmente ho incontrato, che ci stimano, incoraggiano e che ci danno aiuto; sicuramente hanno anche loro le loro difficoltà, le loro forze, i loro pareri, alcune volte neanche capiscono quello che facciamo. Io non chiedo al Vescovo che sappia cos'è il metodo scout, come funziona: quello è un problema nostro. Credo, però, che i Vescovi ci diano un'apertura di credito a volte incondizionata, perché hanno una chiara percezione che qui c'è qualcosa, magari che non sempre capiscono, che funziona. C'è cioè un metodo e un'esperienza anche ecclesiale che ha un valore grande. Approfittiamo di questa cosa: parlate con i vostri Vescovi perché non sono né sordi, né sciocchi. Vi ascoltano e molto spesso hanno molta più stima dell'Associazione di quello che noi pensiamo.

**Chiara Sapigni:** La diarchia è intesa come ricchezza e come tensione, perché in alcuni casi è difficile raggiungerla e ci sono alcuni Responsabili di Zona che non hanno la compagna o il compagno. È una tensione anche quella di non semplificarci la vita, di pensare che siccome è difficile trovare i quadri, ne basti solo uno. In questo senso il trapasso di nozioni, nel ruolo di Responsabile di Zona, è legato al Collegio ed è, secondo me, importantissimo. È cioè legato al fatto che nessuno svolge un ruolo per se stesso, non bisogna dimostrare qualcosa che si realizza personalmente, come fa il sindaco nel suo mandato; si è in un luogo dove si fa quello che gli altri dicono di fare, pur contribuendo a tracciare il programma. Nell'ambito del Collegio, quindi, il trapasso delle nozioni è molto importante.

Mi aggancio ora alla mia storia personale per parlare dell'essere Quadri, per quanto tempo e per fare cosa. Ci stiamo qui occupando della formazione dei Responsabili di Zona; in Consiglio nazionale di quella dei Responsabili Regionali... e il Presidente? Chi mi aiuta? Questo per dire che non si nasce imparati; però, essere stata Responsabile Regionale per quattro anni mi ha dato degli aiuti per il mio attuale servizio di Presidente.

Quindi la situazione di un Quadro che è per troppo tempo Quadro, bisogna anche vederlo finalizzato alla formazione e agli strumenti che si acquisiscono e che poi vengono messi a frutto.



La tensione a non perdere il contatto con la realtà è un'altra cosa: vuol dire trovare dei canali strutturati che mi facciano conoscere i problemi dei ragazzi oggi; sicuramente non posso considerare quelli di quando ero io Capo Clan perché sono cambiati. Anche per chi torna in Zona vale questo discorso, perché il suo Gruppo ha delle particolarità e quello accanto ne ha delle altre. Se vogliamo fare un lavoro insieme in Zona dobbiamo aiutarci a capire quali sono le esigenze più comuni e fare un lavoro insieme: vedete che è sempre un uscire dalla propria singola esperienza.

È tornato poi fuori il discorso della vivibilità: Io faccio fatica a fare un servizio facendone contemporaneamente un altro perché il servizio educativo è molto impegnativo e, se vi ricordate già B.-P. dava qualche idea del numero di capi nell'unità, di quanto fosse faticoso poter star dietro ai ragazzi in un certo modo. Non giudico nessuno ma dico che per le mie esigenze, certe attenzioni, tempi e relazioni con ragazzi si costruiscono con tante energie e disponibilità. Quello che viene penalizzato, quando si svolgono contemporaneamente due ruoli, è quello di Quadro e questo facciamo fatica a riconoscerlo (non sempre si riesce a partecipare ai Consigli, alle riunioni, perché ci sono le uscite, la Co.Ca., la riunione con i ragazzi). I ragazzi sono la cosa più importante per noi, ma non svaliamo neanche l'importanza delle relazioni che si devono costruire come Quadri.

Questo ci porta a fare delle scelte: per esempio, a livello nazionale, non è così banale tenere la relazione in rete dell'Agesci con tante e altre realtà associative, ecclesiali, civili, con i Forum, ....: è difficile. Qui mi riallaccio al discorso dell'identità. Abbiamo molte cose da dire all'esterno, ma ci facciamo capire su chi siamo noi?. Facciamo delle cose che nessun altro sta facendo ed è questo che ci riconoscono i Vescovi. Abbiamo una specificità e il nostro ruolo nella Chiesa lo stiamo svolgendo bene e non ci sono altri che fanno le nostre cose. Abbiamo un ruolo importante. Da qui il tentativo, tenendo conto delle disponibilità concrete delle persone, di dire le cose che per noi sono più importanti e che ci caratterizzano. Ecco perché siamo in rete, legati ad un'esigenza di identità.

**Lino Lacagnina:** Io credo che Chiara sia stata più che esauriente e non ho niente da aggiungere. Mi sembra che abbia risposto perfettamente e sono d'accordo con lei.

**Francesco Ricciarelli:** Rispondo io a chi ha parlato di dieci anni di Quadro. Il primo compito istituzionale di un Quadro subito dopo l'elezione è la gestione del rientro, ossia la ricerca di un successore. Non abbiamo dunque un'unica direzione verso l'alto, verso il ruolo di Regionale e nazionale ma possiamo e dobbiamo anche poter tornare indietro. Ho dato la mia disponibilità per tre anni, finito il mio servizio, tornerò a fare il Capo Unità.

Si parlava poi dello scollamento necessario e di quello evitabile: attenzione al livello di cui si sta parlando. Nel caso del livello nazionale c'è uno scollamento inevitabile nei confronti dei responsabili di Zona perché il riferimento dei Quadri nazionali sono le Regioni e non le 165 Zone d'Italia. Conoscere i Responsabili di Zona e i 176.000 associati sarebbe una follia.

Per quanto riguarda l'Assistente Ecclesiastico in difficoltà. Vorrei suggerire una via. È vero che i nostri Vescovi non sono sciocchi né sordi, a volte però sono duri d'orecchio. Proviamo ad usare quelle piccole accortezze per "vendersi bene": parliamo con i Vescovi, consideriamo che in Zona siamo molti che gravitano intorno allo stesso Vescovo e vendiamoci un pochino meglio.

Al capo di Catania vorrei dire che ben venga se, pur giovane, è stato chiamato per diversi servizi. Meno male, abbiamo bisogno di persone giovani con idee nuove. Non preoccupiamoci e, anzi, i Quadri dobbiamo cominciare a coltivarli da lupetti.

## **LO SVILUPPO E IL SOSTEGNO ALLE CO.CA. IN DIFFICOLTÀ**

**Roberto D'Alessio:** C'erano altre due gruppi di domande, che rivolgo in particolare a Dina Tufano, che segnalano due "grandi temi". Una riguarda il sostegno alla Comunità Capi e la domanda è la seguente: "Per chi ha scelto di operare in luoghi di particolare disagio e difficoltà, che cosa fa l'Associazione, tramite la Regione e la Zona, per dar loro una mano veramente?".

La seconda domanda chiede: "Ci sono Comunità Capi in difficoltà che non lo sanno. Un Comitato può intervenire? Come fa ad intervenire? Deve intervenire?".

**Dina Tufano:** Comincerei con il rispondere alla seconda domanda. Penso che non ci sia una risposta univoca. La risposta sta nello stile, nel modo di lavorare in Zona e nel tipo di approccio che si ha con le Comunità Capi; è un po' come quando vogliamo tirare fuori qualcosa dai nostri ragazzi e cerchiamo "semplicemente" di metterli in condizione di esprimere quello che hanno e di osservarli. Bisogna creare quindi delle occasioni per mettere a confronto questi Capi, andarli a trovare. Penso che nel momento in cui voi segnalerete alla Comunità Capi qualche difficoltà, questa le riconoscerà prontamente. Senza dubbio bisogna poi essere in grado di trovare delle soluzioni e di individuare delle strategie per aiutarli a superare le difficoltà, affiancandoli a qualcuno ecc.

Per quanto riguarda il discorso dell'aiuto ai Gruppi che si pongono il problema di portare l'educazione scout in Zone di disagio, posso riferirmi all'esperienza che ho fatto anni fa, quando ero coordinatrice del "laboratorio di educazione alla

politica” che si occupava proprio dell’educazione di minori a rischio. Avevamo fatto una raccolta di esperienze, in tutta Italia, proprio sull’educazione, sugli interventi in Zone a rischio. In genere si trattava di Clan che andavano a portare la loro esperienza in Zone povere, degradate, con l’appoggio della loro Comunità Capi, e solo in un secondo tempo interveniva la Zona a dare il proprio appoggio e semmai anche con la possibilità di aprire Gruppi. C’è stata anche l’esperienza di Zone che avevano pianificato proprio l’apertura di Gruppi o il sostegno a Gruppi in Zone a rischio. Durante l’esperienza del laboratorio, parlo di circa otto anni fa, l’aiuto delle Regioni non l’abbiamo mai avuto; sono state sempre esperienze che al massimo si limitavano alla Zona. La Regione non è mai intervenuta a dare un sostegno a questi Gruppi. Penso che ancora oggi il problema dello sviluppo sia una attività troppo circoscritta alle Zone. Il bisogno di intervenire, di espandersi in luoghi deprivati deve essere progettato, deve entrare nel progetto di Zona.

La situazione, tuttavia, è molto cambiata attualmente: non è che non ci siano Zone a rischio e questo nostro bisogno di andare a portare scoutismo laddove ce n’è più bisogno, dove ci sono situazioni di degrado e povertà rimane sempre prioritario. È anche vero, però, che oggi la povertà, il degrado e il bisogno sono molto più diffusi. Non sono localizzati come erano una volta, ma li troviamo un po’ dappertutto. I nostri ragazzi, purtroppo, spesso sono ragazzi che in un certo senso hanno delle difficoltà: difficoltà, perché vengono da famiglie disgregate, perché vengono da famiglie impoverite. Ci sono oggi tutta una serie di problemi sociali che rendono l’educazione un qualcosa di “frontiera”, dovunque la facciamo. Questo ci impegna a riflettere sulla nostra proposta educativa.

## LA CRISI R/S E LA SITUAZIONE DI STALLO DI CERTE ZONE

**Roberto D’Alessio:** Ferri ha l’ultima serie di domande estremamente impegnative, inerenti **la gestione della Zona**. Parto dalla prima: “L’attuale situazione della branca R/S nazionale ha qualche rapporto con i problemi della Zona e le crisi della Co.Ca.?” “Come fanno i Quadri a mantenere presenti i problemi di chi è in prima linea (questo tema, vedete, ritorna). Come far circolare le esperienze di eccellenza tra IABZ a livello di Zona?” “Che strumenti di democrazia associativa abbiamo per le Zone in situazioni di stallo cioè con Responsabili di Zona troppo ... ”consolidati”, anche se permane il limite dei sei anni?”.

**Ferri Cormio:** Comincio dall’ultima domanda: “Quali gli strumenti di democrazia che possono evitare o superare situazioni di stallo in un Comitato?”. Ritengo che la nostra ricchezza è quella di non essere dei Quadri eletti su un pro-

gramma ma di doverlo costruire con altri. La situazione di stallo in un Comitato può solo derivare da una situazione di relazioni personali che non funzionano; a volte il conflitto può essere fatto risalire ad una diversità di vedute, di stile, di approccio, ma mai di politica, perché questa politica non la determina il Comitato ma altre istanze associative. Dietro questa domanda probabilmente c’è il rischio di vedere i Comitati come il motore dell’Associazione: fare questo significa svilire i veri momenti di democrazia che sono, da una parte le Assemblee, e dall’altra parte i Consigli. Questi sono i luoghi della decisione, e non il Comitato.

Arrivo alla domanda che mi preme di più: quella sulla branca R/S, sulle problematiche che questa branca vive rispetto alla crisi delle Comunità Capi.

Io farei una correzione: **le difficoltà che la branca R/S vive**, e non “che la branca R/S nazionale vive” e cioè le difficoltà di quella fascia di età in particolare e, dato che siamo tra capi, che anche la formazione metodologica di branca R/S vive ormai da tanto tempo in Associazione. Ritengo che la difficoltà di vivere anche la crisi vocazionale che c’è tra i capi in Comunità Capi derivi un po’ da questa latenza di crescita che, nella branca R/S, è fin troppo evidente. Io mi domanderei, per esempio, quanto del successo che hanno le così dette routes di servizio corrisponde poi ad un effettivo servizio e ad una presenza nel territorio. Vorrei capire quali sono oggi, per i rover e le scelte, le proposte forti che noi capi facciamo loro perché questa crisi vocazionale abbia uno sbocco positivo e non arrivi invece, come spesso accade, in Comunità Capi, facendone delle Comunità Capi/Clan, che hanno bisogno di un accompagnamento che è tipico dei rover e non di un’età adulta. Questa incapacità di assumere delle responsabilità per un periodo più lungo di due-tre anni deriva sicuramente da una esperienza di servizio vissuta male, probabilmente in branca R/S. Lavorare sulle motivazioni e sui risvolti di questo tema del servizio in branca R/S e dell’educazione ad una vocazione adulta credo non sia compito solo di una branca ma di un’Associazione.

Mi collego poi alla domanda: “in che modo interagisce la Formazione Capi con le branche nella **definizione dei percorsi formativi**?”. È come dire che questo convegno, organizzato dalla Formazione Capi, sia il convegno della Formazione Capi. Questo è il convegno dell’Agesci e la Formazione Capi è una parte della nostra Associazione che presta il suo servizio ai vari livelli per fornire occasioni di crescita, in modo particolare sulla formazione degli adulti. Vivere la nostra Associazione a compartimenti stagni, sia per livelli associativi - Gruppo, Zona, Regione, nazionale - sia all’interno dei livelli tra Branche, Settori, Area Metodo, Formazione Capi, ci fa fare una fatica immensa nel portare a compimento la nostra missione. Se ci preoccupiamo più di guardare il nostro piccolo per capire quali sono gli spazi, i miei, i tuoi confini, invece di operare concretamente per il



bene nei confronti del territorio, dei nostri ragazzi o delle nostre strutture, perdiamo del tempo, delle energie e delle risorse che potremmo invece impiegare per compiere un percorso condiviso e comune come mi pare sia quello che stiamo vivendo in questo momento.

C'era poi un'altra domanda: "Come far circolare le esperienze di eccellenza nel ruolo degli IABZ?". Questo è un momento particolare perché, e parlo della mia esperienza di pugliese, non abbiamo mai avuto **gli Incaricati eletti alle Branche** di Zona. L'attenzione è quella di non personalizzare mai questo tipo di rapporto: il successo e la buona riuscita di un percorso educativo metodologico o formativo non può passare solo dalla relazione tra persone. Dobbiamo tentare di agganciarlo anche a quelli che sono i tempi e le modalità che questa Associazione si è data: il luogo principe per fare incontrare questi Incaricati di Zona e per far circolare l'esperienza sono le Pattuglie di branca, sono i momenti metodologici che le Branche o l'Area Metodo, a livello regionale, penso, metteranno in campo. Saranno quelli i luoghi di ricordo e di emersione delle eccellenze: non potrà essere solo la vicinanza, l'amicizia con l'Incaricato di cui hai il numero di telefono.

**Roberto d'Alessio:** Grazie Ferri. Avete visto che le famose 59 domande si sono allargate rispetto al tema della Zona e delle sette tesi preparatorie di questo convegno. Direi che era inevitabile, trattandosi di domande di senso associativo. Mi sembra che i contributi siano stati molto interessanti ed anche orientativi.

Vorrei, come da programma, finire raccogliendo a flash qualche altra domanda per i nostri relatori e poi ponendo io una domanda che consenta loro un altro giro.

### **SERVIZIO: DIVERTIMENTO O TESTIMONIANZA?**

**Quinta domanda (dalla Zona di Sassari):** "Mi ha stimolato l'intervento di Lino, però mi hanno colpito, non positivamente, alcune parole. La riflessione è questa: noi facciamo i capi, e viviamo, fondamentalmente, una testimonianza. Nel momento in cui noi diciamo, e mi ricollego al discorso della vocazione e della crisi della branca R/S, che il nostro servizio ha senso, significato e non è da "spostati", come facciamo a dire che lo faremo finché ci divertiamo? Io mi chiedo dov'è la fatica, la strada, il superare con una visione un poco più lunga i momenti di difficoltà? Dov'è la testimonianza?"

Se c'è una parola che è diventata veramente obsoleta, quasi antipatica da pronunciare è la dimensione della "croce", connessa all'essere cristiani. Mi chiedo fino a che punto le nostre crisi, e in particolare quelle degli R/S, non siano ricollegabili al fatto che non siamo più capaci di offrire degli ideali alti. In alto ci si arriva con la fatica e superando momenti anche difficili, a volte senza divertirci, ma con senso di servizio".

### **LO SVILUPPO DELLO SCAUTISMO: DOVE?**

**Sesta domanda (dalla Sicilia):** "Noi abbiamo fatto un restauro del Patto Associativo e, riguardo la scelta politica, è stato scritto chiaramente, che la Comunità Capi è osservatorio nel territorio perché, diventa promotore, all'interno del territorio, di azioni per la qualità della vita. La Zona, dal suo osservatorio privilegiato, ha sicuramente il compito specifico di individuare i luoghi dove portare lo scautismo, cioè individuare le Zone di disagio.

A questo proposito aggiungo che io credo che purtroppo nelle Zone siano poche le persone incaricate a trovare i luoghi di disagio dove portare lo scautismo. Nel mio Gruppo di lavoro è uscito fuori che, nella Zona ideale del 2015, dovrà essere presente un Gruppo scout da tutte le Zone di disagio. Questo però significa chiaramente lavorare non solo sulla branca R/S, ma sulle motivazioni al servizio, significa fare delle scelte... Tutto questo a fronte di una completa assenza associativa. La Formazione Capi, dopo aver fatto due anni fa un cantiere sulla legalità a Palermo, presenta per quest'anno un cantiere sull'immigrazione (altro ambito sociale importante): non c'è nessun iscritto pur avendo dato tutte le informazioni agli Incaricati Regionali. Il problema è proprio questo: lo sentiamo veramente questo problema o è un pallino di quattro capi?"

### **ESSENZIALITÀ E EURO, DEMOCRAZIA ASSOCIATIVA**

**Settima domanda (da Napoli):** "Continuo l'intervento precedente per fare qualche provocazione. In un Associazione dove fare lo scout costa tanto, dove i Capi chiedono un contributo mensile ai genitori, dove abbiamo campi di unità che costano 500 euro, dove non viene assolutamente mai richiesto un minimo di educazione alla gestione delle risorse, dove spesso non si rende conto nei Gruppi di come si spende, di come si impiegano le risorse, ovviamente si fa fatica; come si fa fatica a lavorare nei quartieri dove non ci sono soldi. Lo scautismo è altro: l'Associazione ci chiede di fare scelta di essenzialità, di povertà, di fare autofinanziamento, affinché i ragazzi con i loro mezzi e la loro fatica capiscano il valore del denaro.

Più volte, negli anni, si è parlato di Formazione Quadri: in questa Associazione che di fatto ha un'anima giovanile e un'anima di adulto, il dibattito si è sempre fermato perché la Formazione Quadri dava l'impressione di creare una sovrastruttura e in qualche modo poneva problemi di democrazia associativa (la scelta dei candidati). Credo però che ora siamo arrivati al punto di dover in qualche modo affrontare il problema e trovare una maniera intelligente affinché i Quadri, chiamati nei modi più disparati, possano comunque avere occasioni e strumenti per svolgere bene il loro servizio".

## COMUNICAZIONE TRA I GRUPPI

**Ottava domanda (dal Trentino):** “Ho una richiesta: portate avanti il discorso dell’indirizzo e-mail dei Gruppi Agesci (nomegruppo@agesci.it), così ci capiamo più facilmente. Mi aspetto per il futuro sussidi per il capo come catechista perché a volte il capo, sotto questo aspetto, è inadeguato e ha bisogno di sussidi in questo senso”.

## LA “BASE”, LA DEMOCRAZIA ASSOCIATIVA E LE RELAZIONI

**Nona domanda (dalla Emilia Romagna):** Volevo riprendere un po’ il discorso da dove abbiamo cominciato e cioè sulla forma della nostra Associazione e sulla democrazia associativa. Chiara diceva che la somma dei Gruppi non è di per sé negativa, ma va vissuta. Questo mi ricollega a quando nel 1990, abbiamo ripensato qual’era la forma dell’Associazione e la democrazia che ci costruivamo sotto, ma soprattutto a cosa ci serviva l’Associazione. Abbiamo definito che l’Associazione è locale: è nei Gruppi che vive l’Associazione, perché lì si fa lo scautismo. Tutto quello che è sopra, ci serve a dare una mano all’Associazione, cioè ai Gruppi. Allora, la prima domanda che mi viene in mente e alla quale in parte è già stato risposto, è: “Quando diciamo “la base”, chi è la base?”. Io credo che per noi Quadri la base siano soprattutto i capi, anche se capisco tutte le questioni dei ragazzi e non le voglio sminuire. Io mi sento Quadro di un Associazione che ha detto: “Ho i Gruppi che fanno l’educazione con lo scautismo, hanno dei bisogni, c’è un modo per cui insieme possiamo dargli una mano?”. È per questo che nasce l’Associazione. Abbiamo costruito un’Associazione per supportare i capi a fare meglio e quindi per leggere quei bisogni che dicevamo. Lo scollamento c’è se non siamo in grado di fare questa lettura. Mi ricollego poi ad una parola che abbiamo detto spesso durante gli interventi e che secondo me va rifocalizzata bene: la *relazione*, la capacità di relazionarsi, di costruire relazioni che aiutano, che sostengono ecc. Credo che la forma democratica della nostra Associazione, come diceva Chiara, è una sorta di forma relazionale, dove la democrazia non è tanto dire: “voto sì o no”, ma è determinata dai processi che riusciamo a costruire, le relazioni che intessiamo. Mi domando quindi: “Questa è la grossa difficoltà della nostra democrazia associativa o è anche la grande sfida?” Costruire cioè una democrazia che non è tanto “contro” o “per”, ma processo di lettura e di relazione”.

## CORRESPONSABILITÀ EDUCATIVA TRA LE CO.CA.

**Decima domanda (dalla Zona di Latina):** “Mi chiedo se di fronte a questa complessità che va gestita, con cui bisogna interfacciarsi, non ci sia oggi la necessità non tanto di parlare

di responsabilità educativa delle Comunità Capi, ma di corresponsabilità educativa tra le Comunità Capi. È un po’ la democrazia della relazione di cui parlava prima Claudio, forse con qualche elemento in più”.

## SCAUTISMO COME SCELTA CONTRO LA CULTURA DOMINANTE

**Undicesima domanda (dalla Zona Promise/Lombardia):** “Vorrei fare una riflessione sull’osservazione dello scautismo nelle diverse Zone. Sicuramente questa è stata l’occasione per vedere veramente come siano tanto diverse le dinamiche in Lombardia, in Puglia, nel Centro Italia. Si parla sempre di Zone a rischio, Zone con problemi di legalità, Zone povere, ma io, personalmente, nella mia Zona, vivo il problema contrario: cioè Zone troppo ricche, Zone con ragazzi che hanno tutto, Zone dove la famiglia non ha più un senso perché i genitori si sono risposati... Mi piacerebbe quindi uscire dallo stereotipo delle Zone a rischio solo in un senso perché anche quello che si vive in Zone come la mia è durissimo.

Un’altra osservazione importante la faccio sui capi. Ho visto come sono diverse le situazioni nelle Comunità Capi. Ci sono tanti capi giovani, di età universitaria, che se ne vanno dalle piccole città o da alcune Zone del Meridione per andare nelle grandi città universitarie. Lì c’è un problema nelle Co.Ca., da noi ce ne sono di diversi: i capi ci sono, c’è però ugualmente il problema in Co.Ca. del turn over, dei capi giovani che non si impegnano. Mi piacerebbe anche qui un’apertura, un dibattito su queste migrazioni, su questi spostamenti, perché, secondo me, ci dobbiamo interrogare, non rimanendo sempre nei soliti stereotipi.

Faccio poi un breve accenno alla figura del capo: qualche anno fa, al Consiglio generale, si parlava del capo a 360 gradi e cioè di quel capo che deve comunque saper fare un po’ di cose, essere attento in tante cose. Io ribadisco questo concetto del Quadro che deve avere la sensibilità, sfruttando le occasioni che già offre l’Associazione. Mi spaventa il fatto che si dica che l’Associazione non offre nulla. Alcune cose ci sono già tant’è che a certe figure di Formatori viene chiesto di far parte comunque della Zona, che è l’ambito di lettura più ampio, più ricco e più bello che forse ha questa Associazione. Sono veramente interessata a questo tema e lo ampliarei ancora”.

**Roberto D’Alessio:** A me sembra che ci sono stati dei begli interventi e credo siano rappresentativi dei pensieri di tutti quelli che sono qui. Chiederei adesso, un flash rapidissimo ai relatori, sollecitati da questi interventi.

**Don Francesco Marconato:** Tento di rispondere alla domanda dalla Zona di Sassari. Sono d’accordo con te quando dici che bisogna essere esigenti con i ragazzi. Credo sia un



grande segreto. Se abbassiamo la qualità siamo rovinati. Bisogna però capirci su cosa chiediamo, cioè su cosa è questa categoria della testimonianza, perché se diventa semplicemente una cosa triste, non funziona più. Mi spiego meglio. Partecipiamo a una stagione di Chiesa in cui c'è un passaggio fondamentale da fare: da un tempo di cristianità stabilita, in cui tutti erano d'accordo, ad un tempo di evangelizzazione in cui bisogna precisare nei contenuti e nelle forme quello che è l'autentico messaggio cristiano. E l'autentico messaggio cristiano non è la "religione dei sospiri", diceva Carlo Maria Martini, cioè non è la tristezza e il peso di una cosa straordinaria: la croce è certamente al centro della nostra fede; la croce, però, come segno inconfutabile dell'amore di Dio per me. Questo poi mi motiva ad amare. Se questa, allora, è la fede cristiana, io ci sto, altrimenti mi tolgo da questa cosa. A volte c'è una conflittualità all'interno della Chiesa: cosa vuol dire portare la croce? Vuol dire stare in quella conflittualità e non scappare. Starci non per fare della polemica, ma perché credo che c'è qualcosa oltre, che tu sei mio fratello e non capisci niente. Per spiegarmi meglio cito dai fioretti di San Francesco, l'episodio della "perfetta letizia". La perfetta letizia non sta nelle bastonate che prendo, dice San Francesco, perché quelle sono bastonate e nessuno me le toglie, ma sta nel modo in cui le vivo. Se io le vivo con un "oltre", se le vivo in nome di qualcosa di più, allora anche le bastonate che prendo diventano "perfetta letizia", ma in sé non sono "perfetta letizia". Su questo si gioca anche il tipo di educazione alla fede che facciamo con i ragazzi: se non abbiamo le idee chiare noi, come possiamo pretendere che le abbiano i ragazzi?

A tutti dico che io non credo al "ricettario di Nonna Papera". Non penso, cioè, che sia utile, e so che su questo sono d'accordo anche gli amici Assistenti Regionali, che i capi abbiano a disposizione il libretto delle ricette: questo non aiuta. Lo scautismo non funziona così. Andate su Internet e troverete migliaia di testi di preghiera. Quello che aiuta non è il "ricettario di Nonna Papera" è poter avere persone e situazioni che ci aiutino a diventare capaci di costruire itinerari di iniziazione alla fede. È tutt'altra cosa. Allora, se vogliamo i manuali di Nonna Papera, personalmente, non mi interessa; se vogliamo strumenti e modalità che ci consentano e che ci aiutino a costruire itinerari e percorsi di fede, allora io ci sto".

**Dina Tufano:** A proposito delle provocazioni della settimana domanda: è vero che organizziamo campi per i capi che vogliono portare l'educazione in Zona a rischio e che il più delle volte questi campi non si realizzano per mancanza di iscritti; ma vorrei ribadire che il cercare di portare l'educazione in situazioni di disagio fa bene al nostro modo di fare educazione. È importante quindi porsi il problema del bambino povero, che non ha alle spalle una famiglia motivante, che si trova in situazioni di disgregazione sociale.

L'affrontare questi problemi ci aiuta ad essere successivamente più efficaci nella nostra educazione con i ragazzini. Ribadisco, infine, la necessità della Zona di fare progetti che, in seguito ad un'analisi attenta del territorio, pianifichino lo sviluppo con la corresponsabilità della Comunità capi, tenendo conto delle risorse ma anche della nostra motivazione a fare educazione in luoghi in cui non c'è".

**Chiara Sapigni:** Condivido diverse delle osservazioni fatte che verranno riprese in Consiglio generale compreso il fatto che la Formazione Quadri vada ristrutturata. Sul fatto che le Regioni non hanno partecipato spontaneamente in fase iniziale e anche che molti cantieri non si realizzano perché non ci sono gli iscritti, vorrei ricordare che siamo un'Associazione fatta di uomini e di donne con i nostri tempi: non siamo perfetti. Ci dobbiamo rendere conto che alcune volte non riusciamo a leggere bene le esigenze, o non rispondiamo nei tempi giusti, o siamo molto indaffarati e non ce la facciamo. Non è colpa di qualcuno, non si possono trovare per forza delle responsabilità, ma cerchiamo di darci delle strutture che siano leggere: ad es. non facciamo un altro iter di formazione dei Quadri ma cerchiamo di sfruttare anche i momenti normali di vita di un Quadro per fare quello che bisogna fare. I nostri Consigli di Zona, i Consigli regionali e, per quel poco che possiamo, il Consiglio nazionale, devono essere il luogo dove i nuovi Responsabili si formano al ruolo. Proviamo a trovare gli strumenti, quelli che sono più adatti, anche nei momenti di branca e facciamo girare queste esperienze negli incontri degli Incaricati regionali con gli Incaricati nazionali. Non perdiamo del tempo se facciamo formazione degli Incaricati: stiamo investendo del tempo sul futuro del ruolo delle persone. Vigiliamo insieme (personalmente non voglio fare il burocrate controllore di nessuno) che le regole che ci siamo dati siano utili a fare meglio il nostro servizio e anche il nostro applicarle (dei Responsabili di Zona verso i Gruppi, il nostro nazionale verso l'iter di formazione) deve essere sempre visto in funzione del servizio delle persone: diversamente diventiamo dei legalisti che vanno a spaccare a metà la regola, l'articolo del regolamento e poi si trovano da soli. Non c'è nessun motivo per andare a questionare su cose che non hanno senso: andiamo verso le cose che servono. Mi faceva piacere il flash della corresponsabilità delle Co.Ca. nella Zona, perché siamo abituati più a parlare delle unità all'interno delle Co.Ca., della continuità, della proposta, della trasversalità, ... È interessante, invece, vedere proprio che, anche all'interno della Zona, le Co.Ca. sono chiamate ad essere un po' più vicine l'una alle altre, anche quando non ci sono emergenze.

Un itinerario a livello di programma nazionale sarà proprio quello di individuare le realtà di disagio e di nuova povertà; oggi, quanti si occupano dei giovani? E come se ne vogliono

no occupare? Vogliono i ragazzi bravi, che si impegnano, che rispondono bene alle domande, quelli che non dicono le parolacce... Tutto sommato è comodo. Noi ci occupiamo dei ragazzi sapendo che in loro c'è la risorsa della risposta, ma la risposta deve essere da parte loro. Non siamo noi che gliela suggeriamo. Da noi esigono la testimonianza forte, come diceva don Francesco, e questo ci richiede una motivazione che comporta una grande fatica ad essere, come adulti, accanto a loro. Questa è la stessa fatica, se mi permettete, del Quadro quando fa le riunioni. Sta facendo fatica per l'Associazione e non per il suo interesse. In questo senso aiutiamoci a divertirci lo stesso, nello svolgimento di questo nostro ruolo un po' strano".

**Ferri Cormio:** "Mi ha stimolato la domanda n.8 sulla relazione come motore della democrazia della nostra Associazione. Questa è un aspetto interessante e sicuramente vero, ma ha in sé un rischio: rendere intimista l'adesione ad un'Associazione. Sono forse un po' "vecchio" e ritengo, invece, che il motore della democrazia associativa sia, e deve continuare ad essere, la partecipazione. La relazione, che pure è un elemento fondamentale che aiuta la partecipazione e quindi fa crescere nella democrazia, ha bisogno di persone un po' più esperte nella relazione di quanto noi lo siamo. Non tutti noi siamo bravi a costruire delle relazioni e a volte dobbiamo avere l'umiltà di farci aiutare in questi percorsi. C'è stato ieri un interessante intervento sull'aiuto alle Comunità Capi di un esperto che ci ha detto questo: abbiamo la possibilità di farci aiutare da persone anche esterne per crescere nelle relazioni conflittuali e difficili. A volte il fai da te in Associazione è un po' a rischio.

**Lino Lacagnina:** Volevo fare due precisazioni, perché mi sembra che, avendo usato lo stile della provocazione, sia stato frainteso.

Riguardo il discorso della gratuità: ovviamente non volevo metterla in dubbio.

Sostenevo di dare dignità al ruolo di Quadro senza dire che questo fosse più o meno importante di quello del capo. Abbiamo vissuto in Associazione dei momenti in cui c'erano quasi due livelli e il ruolo di Quadro era considerato di scarto rispetto a quello preminente che era quello educativo. Sono convinto che la nostra Associazione esiste perché è un'Associazione educativa; poi ci sono tutta una serie di supporti che vanno dati per realizzare bene il ruolo educativo che noi svolgiamo e il ruolo di Quadro è funzionale a questo. Questo era il senso del mio intervento. Ovviamente poi, ognuno si gioca come meglio può: se uno è bravo e riesce a svolgere bene entrambi i ruoli, ben venga.

L'importante è fare bene e soprattutto non trascurare altre cose, lavoro, famiglia: questo non sarebbe neanche etica-

mente corretto, se è vero che vogliamo essere coerenti. Faccio poi una seconda precisazione sul discorso della croce, cui ha già risposto don Francesco. Il mio discorso era semplicemente dire che nel fare servizio, che sicuramente comporta impegno, sacrificio, passione e tutta una serie di cose che ciascuno di noi sperimenta a tutti i livelli è altrettanto importante la gioia e la soddisfazione di ciò che si fa: senza questo nessun volontariato autentico va avanti.

**Francesco Ricciarelli:** Riprendo quanto detto dalla sesta e undicesima domanda: lo scoutismo si fa nelle Zone dove c'è disagio. Mi chiedo qual'è la Zona senza disagio e se non vediamo il disagio che ci gravita intorno probabilmente siamo noi ad avere gli occhi un po' annebbiati.

L'altra cosa che vorrei riprendere riguarda le relazioni a sostegno del lavoro e della corresponsabilità che abbiamo nelle Co.Ca. Siamo attenti perché oggi c'è un po' di confusione: si comunica con mille altri modi e si è persa la relazione di contatto, il vis à vis. Credo infine che una cosa importante per i Responsabili di Zona e per i Comitati di Zona è sicuramente quella di far emergere il bisogno formativo. Non arrogiamoci anche la presunzione di saper risolvere poi questi bisogni: cerchiamo, insieme ai nostri Capi Gruppo, di trovare delle strade per arrivare a sopperire a bisogni formativi diffusi.

## UNA VALUTAZIONE DEL CONVEGNO IN CORSO

**Roberto D'Alessio:** Parlando in preparazione di questa Tavola Rotonda è venuto fuori da Lino, come "past President", che c'era qualche "sassolino nelle scarpe" che, non avendo più incarichi di Quadro associativo, avrebbe pensato di togliersi. Mi sono stupito però di ritrovare tra le domande dei partecipanti qualcosa di simile: "Quali difficoltà hai incontrato nel tuo ruolo di Quadro?" Oppure: "In termini di Quadro, per quello che vedi quando è che l'Associazione non rispetta le regole? Inoltre c'erano sei domande provocatorie sul convegno stesso che sintetizzo in una: "Come mai in questo Convegno c'è tanta folla di Responsabili Regionali e Consiglieri generali?"

Perciò come conclusione chiederei ai nostri 6 VIP di rispondere dando una lettura sull'andamento delle presenze del Convegno e se hanno qualche ulteriore sassolino di tipo personale da togliersi, lo facciano ora!

Utilizziamo questi ultimi interventi come conclusione della Tavola Rotonda.

**Don Francesco Marconato:** Io non ho trovato grossi problemi nel fare il Quadro, l'ho fatto poco, perché sono stato nominato da poco.



Per quanto riguarda i “sassolini” dico: “Non abbiate paura”: Ci sono tante ricchezze in Associazione che spesso non vediamo, non dobbiamo aver paura di tirar fuori ricchezze e povertà e di interagire, perché in qualche momento ho avuto la sensazione che ci sia un po' di paura, immotivata.

**Dina Tufano:** Io non ho un “sassolino” particolare; vorrei anzi comunicare una mia idea, una mia immagine della Zona che vorrei veder realizzata. Il sassolino potrebbe essere il timore che non si realizzi questa idea: io amo molto la Zona, il servizio come Responsabile di Zona mi è piaciuto moltissimo. Vedo la Zona come la struttura più libera, più autonoma, più flessibile... altro che peso degli altri livelli sulla Zona! La Zona ha la possibilità di organizzarsi con un'autonomia e una indipendenza particolare. La Zona dovrebbe organizzarsi intorno al proprio progetto e ha la possibilità di formare i propri Quadri, il proprio Comitato, le persone a cui affida degli incarichi in maniera estremamente variabile, in modo da rispondere a quel progetto. La paura, allora, è di vedere la Zona troppo istituzionalizzata, troppo irrigidita: Pattuglie di Branca, Pattuglie di Formazione Capi che dall'inizio alla fine dell'anno rimangono sempre le stesse. Io vedo invece Gruppi di lavoro che rispondono alle esigenze del progetto e che funzionano solo per quel tanto che serve per arrivare a degli obiettivi. Questo è un po' il sogno della mia Zona: viva e flessibile, variabile, tutta protesa alla realizzazione del proprio particolare e specifico progetto, quello che risponde all'analisi di quel territorio.

**Chiara Sapigni:** Il rispetto delle regole? Fino a quando? Vorrei esagerare, però poter dire quasi sempre. Le regole devono essere fatte per aiutare il nostro servizio: aiutiamoci a vigilare insieme, uno da una parte, uno dall'altra, per vedere se la regola funziona. Se mi si fa capire qual è il problema e il motivo per cui una certa regola non è più adatta oggi, sono anche disposta a dire che le regole possiamo sempre cambiarle. Non può però essere un atto unilaterale e anche poco motivato, perché allora saremmo in anarchia. Tutto ciò impone l'impostazione di relazioni, di rapporti, di conoscenza (non si può dire: “faccio le regole perché non conosco”) e riflessione (un altro ha fatto un'altra cosa e io mi impegno a conoscerla).

Per quanto riguarda la poca presenza qui oggi dei Responsabili Regionali e Consiglieri generali vorrei dire che non dobbiamo enfatizzare certe assenze o certe presenze. In Associazione facciamo molte cose ben fatte, il problema è farle diventare patrimonio di tutti: non possiamo fare il processo a chi non è qui oggi. È stato fatto un percorso, gli Incaricati Regionali di Formazione Capi l'hanno seguito più da vicino, come diceva Ferri, perché era un momento che riguardava la relazione sulla Formazione Quadri, più seguita dalla Formazione Capi. Nessuno si è sentito tagliato fuori e mi sento responsabile, in quanto Presidente del Comitato, che

tutto questo non rimanga un pezzo a sé stante nel ritorno, dato che non lo è stato neanche all'andata. È un evento associativo e le cose scritte, che vedremo di mettere in pratica, dovranno trovare molti attori concordi; anche per chi qui oggi è assente (e penso di più alle Zone assenti o a chi di un Comitato è qui da solo e deve fare motore all'interno della sua realtà), non possiamo permetterci di far rimanere queste elaborazioni nelle nostre teste. L'Associazione in questo ha bisogno di crescere, di trovare strumenti di consolidamento, di deposito, di storia, di esperienza che diventino moltiplicazione per tutti, anche per chi non è presente.

**Ferri Cormio:** Sulla bassa partecipazione dei Regionali e dei Consiglieri generali a questo Convegno, io ribadisco che questo è un Convegno strategico per tutta l'Associazione, ancora di più per il livello immediatamente “superiore” a quello zonale, che è quello regionale. Sarebbe stato sicuramente un maggiore arricchimento il coinvolgimento del livello regionale alla gestione di questo evento. Per la mancata partecipazione dei Consiglieri generali il rischio è un altro: proprio perché ritengo la partecipazione associativa, larga e diffusa, il valore fondante di una democrazia partecipata come quella della nostra Associazione, è fondamentale che tutti i momenti vitali e le assemblee che mettono al centro i problemi veri dell'Associazione (come questo Convegno o il Convegno sull'handicap che ci sarà tra un mese) diventino immediatamente, come diceva Chiara, patrimonio dell'assemblea che poi decide, cioè del Consiglio generale. Dato che una buona parte di Consiglieri generali vengono individuati all'interno delle proprie Zone, perché non facciamo che la realtà della Zona sia il riferimento vero del Consiglio generale?

Mi piace sognare che una Zona, che vogliamo realmente mettere al centro dell'attenzione della nostra Associazione, abbia risorse e potere decisionale in questa Associazione e non sia semplicemente una struttura a cui diamo solo fardelli di responsabilità: diamo la possibilità alle Zone di contare veramente nella nostra Associazione scegliendo i Consiglieri generali.

**Lino Lacagnina:** Io credo di essermi già tolto i sassolini in questa tavola rotonda. Il punto di partenza è un po' il fatto che per me l'esperienza scout è stata la cosa più fondamentale per la mia vita. Credo allora che questo mi carica in termini di missionarietà rispetto al fatto che questa esperienza così bella, così significativa, così importante, che ti cambia la vita, in qualche modo vada trasferita anche agli altri, ai ragazzi italiani che ne hanno più bisogno. Questo è il punto di partenza e il punto di arrivo: lo sviluppo dell'Associazione. Affinché avvenga uno sviluppo credo che la cosa più importante è che tutto funzioni: che i capi siano sostenuti dalla Zona, le Zone siano sostenute dalle Regioni. In un certo modo avrei voluto qui i 600 capi che parteciparono al primo convegno sulla Zona dell'85 e non solo i 300 Quadri di oggi e avrei voluto

che tutti i Regionali fossero qui e tutta l'Area Metodo fosse qui, perché fosse un'esperienza forte di tutta l'Associazione, già dall'inizio. Ma mi riconosco perfettamente nei passaggi che hanno fatto Ferri e Chiara nel rendere il senso di questo convegno e mi prendo la mia parte di responsabilità per non essere riuscito, per quello che mi competeva, a rendere più forte questo evento: ho visto molti tentare di ridurlo a un discorso di Formazione Capi, nel senso di ridurlo alla "formazione delle Zone". Non era partito così, però più volte il Consiglio generale e il Consiglio nazionale lo hanno ricondotto ad un ambito più ristretto. Questo è il mio punto di vista, ma tanto non sono più Presidente, per cui non c'è problema ... state tranquilli! Mi sembrava giusto manifestare la mia critica o il mio rammarico senza peraltro dimenti-

care le cose giustissime dette in positivo da Chiara e Ferri. A voi realizzare tutto questo: il patrimonio che è venuto fuori oggi è estremamente ricco.

Se è vero che non siamo riusciti a far diventare prima questo convegno un evento di tutta l'Associazione, facciamolo diventare ora il punto di inizio di un lavoro sulle Zone che sono il punto cardine per lo sviluppo, che, altrimenti, non c'è.

**Francesco Ricciarelli:** L'Agesci normalmente offre delle occasioni: qualcuno le coglie, qualcuno no, ma anche nelle nostre Comunità facciamo attività con i ragazzi che abbiamo; con quelli che non ci sono, non le facciamo.

È nostro compito portare oggi nelle nostre Regioni questa ventata di novità!





# ACCOGLIENZA E MOMENTO DI PREGHIERA INIZIALE

*Venerdì 2 settembre 2005*

*Iniziamo un tratto di strada comune che ci aiuterà a vivere insieme anche un'esperienza di fede. Crediamo che vivere lo scoutismo non sia qualcosa di astratto o di lontano dalla vita concreta, ma ci aiuti sempre a tornare più consapevoli e più arricchiti alla quotidianità, alla nostra realtà abituale di vita. In questa vita concreta e normale il Signore ci invita a leggere la sua opera di salvezza e a porre dei segni del suo amore.*

*Per questo motivo vorremmo che l'itinerario di fede del nostro Convegno dei Comitati di Zona non apparisse come qualcosa di staccato rispetto al percorso contenutistico che insieme ci apprestiamo a costruire. Fede e vita si illuminano sempre a vicenda. Sta a noi riuscire a riconoscere l'opera di Dio nella storia degli uomini, nella "grande storia" degli eventi planetari, ma anche nella "piccola storia" delle nostre vicende personali e comunitarie.*

*È necessario, per compiere quest'opera, quello che la tradizione biblica chiama "lo spirito profetico", cioè non tanto la capacità di "indovinare il futuro", quanto la capacità di intuire l'azione di salvezza che Dio sta attuando oggi, per poter collaborare con lui, per poter mettere a sua disposizione le nostre forze e la nostra volontà, per costruire, con il dono dello Spirito, un futuro di speranza.*

*Per questo ci accompagnerà nei prossimi giorni la figura di un profeta biblico, che abbiamo scelto come "compagno di viaggio" perché illumini, con le sue parole e con la sua esperienza, le nostre parole e la nostra esperienza.*

## IL PROFETA GEREMIA

Geremia nasce circa un secolo dopo il grande profeta Isaia, verso il 650 a. C., da una famiglia sacerdotale, nei pressi di Gerusalemme. La sua vita e il suo carattere ci sono fatti conoscere in numerosi brani della sua opera profetica, in cui egli racconta in terza persona il suo itinerario di vita e di fede.

Chiamato ancora giovane da Dio, nel 626 a. C., vive il periodo tormentato della crisi e della successiva rovina del Regno di Giuda. Assiste ad eventi drammatici che coinvolgono il suo popolo: dapprima le speranze legate alla riforma religiosa attuata dal re Giosia e poi la morte del re a Meghidido; la conquista dell'intera Palestina da parte di Nabucodonosor nel 605, che conquista Gerusalemme nel 597 e deporta una parte dei suoi abitanti. Geremia attraversa questa storia drammatica e la sua parola si leva forte contro i re incapaci che si succedono sul trono di Davide. Viene perseguitato e incarcerato per questo suo amore per la verità e per il suo spirito di denuncia delle ingiustizie. Probabilmente muore in Egitto, esule in quella terra con altri giudei.

Il suo animo delicato, desideroso di pace è chiamato spesso a parlare in modo duro e fermo, persino a predire la guerra e la sventura. Ma questa sofferenza interiore lo rende ancora più aperto al dialogo con Dio, nella certezza della necessità di una "nuova alleanza" con lui, vissuta nella conversione interiore, che deve poi trovare nella storia quotidiana la sua naturale espressione.

## 1. La chiamata di Geremia

**Ger 1:1** Parole di Geremia figlio di Chelkia, uno dei sacerdoti che dimoravano in Anatòt, nel territorio di Beniamino. <sup>2</sup> A lui fu rivolta la parola del Signore al tempo di Giosia figlio di Amon, re di Giuda, l'anno decimoterzo del suo regno, <sup>3</sup> e quindi anche al tempo di Ioiakim figlio di Giosia, re di Giuda, fino alla fine dell'anno undecimo di Sedecia figlio di Giosia, re di Giuda, cioè fino alla deportazione di Gerusalemme avvenuta nel quinto mese.

<sup>4</sup> Mi fu rivolta la parola del Signore: <sup>5</sup> «Prima di formarti nel grembo materno, ti conoscevo, prima che tu uscissi alla luce, ti avevo consacrato; ti ho stabilito profeta delle nazioni».

<sup>6</sup> Risposi: «Ahimé, Signore Dio, ecco io non so parlare, perché sono giovane». <sup>7</sup> Ma il Signore mi disse: «Non dire: Sono giovane, ma vada da coloro a cui ti manderò e annunzia ciò che io ti ordinerò. <sup>8</sup> Non temerli, perché io sono con te per proteggerti». Oracolo del Signore. <sup>9</sup> Il Signore stese la mano, mi toccò la bocca e il Signore mi disse: «Ecco, ti metto le mie parole sulla bocca. <sup>10</sup> Ecco, oggi ti costituisco sopra i popoli e sopra i regni per sradicare e demolire, per distruggere e abbattere, per edificare e piantare».

Una costante della vocazione profetica è la sensazione di disagio nei confronti di ciò che il Signore chiama a vivere. Il profeta spesso si sente povero, inadeguato rispetto alla chiamata di Dio. È quanto avviene anche per Geremia, chiamato ancor giovane a “*sradicare e demolire, distruggere e abbattere, edificare e piantare*”. Questi verbi indicano azioni concrete, non chiacchiere, capacità di prendere in mano le situazioni e farle evolvere, verso un futuro migliore.

Di fronte all'incertezza di Geremia, Dio lo riconferma e lo rassicura: non sono parole proprie quelle che dovrà annunciare, ma le parole stesse di Dio. Per questo non dovrà temere, ma sentirlo al suo fianco come un sostegno e un riferimento costante.

### *E il mio servizio?*

- anche noi siamo chiamati a svolgere un servizio particolare per il bene dei nostri ragazzi. A volte può sembrarci addirittura qualcosa di particolare, qualcosa di anomalo... perché non vediamo direttamente i ragazzi come nostri interlocutori. Forse non si tratta nemmeno di un servizio gratificante, di un servizio scelto da noi... Ma è un servizio che ci è stato chiesto... nella logica della gratuità, che è la logica stessa di Dio.
- In questo servizio siamo chiamati ad essere “*profeti*”, capaci cioè di intuire un progetto di crescita, mettendoci a disposizione di esso. Non si tratta di fare cose straordinarie, ma di raccogliere il testimone di chi ci ha preceduto, di portare avanti un cammino, di condurlo non in termini personalistici, come di chi è preoccupato di mettere in mostra se stesso, ma in termini di gratuità, come chi vuole semplicemente mettersi a disposizione di Dio, dei fratelli, dei più piccoli, dell'Associazione alla quale tutti apparteniamo, in vista di un bene maggiore.

### *Pregbiamo con un profeta del nostro tempo...*

#### **Profeti di un futuro non nostro**

Ogni tanto ci aiuta il fare un passo indietro e vedere da lontano. Il Regno infatti non è solo oltre i nostri sforzi, è anche oltre le nostre visioni.

Nella nostra vita noi riusciamo a compiere solo una piccola parte di quella meravigliosa impresa che è l'opera di Dio. Niente di ciò che facciamo è completo. Che è come dire che il Regno sta più in là di noi stessi.

Nessuna affermazione dice tutto quello che si può dire. Nessun credo porta la perfezione. Nessun programma compie in pieno la missione della Chiesa. Nessuna mèta, né obiettivo raggiunge la completezza.



Di questo si tratta: noi piantiamo semi che un giorno nasceranno. Noi innaffiamo semi già piantati, sapendo che altri li custodiranno. Mettiamo le basi di qualcosa che si svilupperà.

Non possiamo fare tutto, però dà un senso di liberazione l'iniziarlo. Ci dà la forza di fare qualcosa e di farlo bene. Può rimanere incompleto, però è un inizio, il passo di un cammino. Un'opportunità perché la grazia di Dio entri e faccia il resto.

Può darsi che mai vedremo il suo compimento, ma questa è la differenza tra il capomastro e il manovale. Siamo manovali, non capomastri; servitori, non messia.

Noi siamo profeti di un futuro che non ci appartiene.

**Mons. Oscar Arnulfo Romero**

*Arcivescovo di San Salvador, martire per la giustizia e l'impegno a favore del suo popolo.*

## **PREGHIERA DELLA SERA**

*da vivere nei sottogruppi*

### **2. Chiamato a leggere la realtà e ad annunciare**

**Ger 1:11** Mi fu rivolta questa parola del Signore: «Che cosa vedi, Geremia?». Risposi: «Vedo un ramo di mandorlo». <sup>12</sup> Il Signore soggiunse: «Hai visto bene, poiché io vigilo sulla mia parola per realizzarla». <sup>13</sup> Quindi mi fu rivolta di nuovo questa parola del Signore: «Che cosa vedi?». Risposi: «Vedo una caldaia sul fuoco inclinata verso settentrione». <sup>14</sup> Il Signore mi disse: «Dal settentrione si rovescerà la sventura su tutti gli abitanti del paese. <sup>15</sup> Poiché, ecco, io sto per chiamare tutti i regni del settentrione. Oracolo del Signore. Essi verranno e ognuno porrà il trono davanti alle porte di Gerusalemme, contro tutte le sue mura e contro tutte le città di Giuda. <sup>16</sup> Allora pronunzierò i miei giudizi contro di loro, per tutto il male che hanno commesso abbandonandomi, per sacrificare ad altri dèi e prostrarsi davanti al lavoro delle proprie mani. <sup>17</sup> Tu, poi, cingiti i fianchi, alzati e dì loro tutto ciò che ti ordinerò; non spaventarti alla loro vista, altrimenti ti farò temere davanti a loro. <sup>18</sup> Ed ecco oggi io faccio di te come una fortezza, come un muro di bronzo contro tutto il paese, contro i re di Giuda e i suoi capi, contro i suoi sacerdoti e il popolo del paese. <sup>19</sup> Ti muoveranno guerra ma non ti vinceranno, perché io sono con te per salvarti». Oracolo del Signore.

Dio insegna progressivamente a Geremia a leggere i segni della sua presenza e della sua opera nella storia:

- **un ramo di mandorlo fiorito** (*shaqed*) diventa l'occasione per ricordare che **Dio vigila** (*shaqod*) sempre sul suo popolo.
- **una pentola traballante sul fuoco** serve per dire che la sventura ricadrà sul popolo che ha dimenticato Dio e si rivolge verso divinità straniere.

Sono segni semplici, quasi banali, che Dio invita ad interpretare e che il profeta deve annunciare, perché questo è il suo servizio, per il bene del suo popolo.

#### ***E il mio servizio?***

- Svolgere un servizio di quadro in Associazione significa anche avere questo sguardo attento, capace di cogliere i segni della realtà in cui viviamo: la realtà dell'Associazione stessa, con i vari problemi che possono emergere nei Gruppi e nelle Comunità Capi, ma anche la

realtà del territorio in cui siamo inseriti. È importante imparare a non procedere a caso, ma con una logica progettuale, in nome di una lettura attenta della realtà, interna ed esterna all'Associazione.

Chiamare le cose con il loro nome è sempre un servizio che facciamo ai nostri fratelli. Ciò che conta è non farlo con presunzione, ma con lealtà e nella fraternità. Allora il Signore ci renderà *“come un muro di bronzo”*... perché non ci sta a cuore la nostra idea e il nostro progetto, ma il progetto di Dio e il bene dei nostri capi e dei nostri ragazzi.

### *Preghiamo insieme*

#### **Preghiera del capo**

Fa', o Signore, che io ti conosca.  
E la conoscenza mi porti ad amarti  
e l'amore mi sproni a servirti  
ogni giorno più generosamente.

Che io veda, ami e serva te in tutti i miei fratelli,  
ma particolarmente in coloro che mi hai affidati.

Te li raccomando, perciò, Signore  
come quanto ho di più caro,  
perché sei tu che me li hai dati,  
e a te devono ritornare.

Con la tua grazia, Signore,  
fa' che io sia sempre loro di esempio e mai di  
inciampo:  
che essi in me vedano te  
e io in loro te solo cerchi:  
così l'amore nostro sarà perfetto.

E al termine della mia giornata terrena  
l'essere stato capo mi sia di lode e non di con-  
danna.

Amen.

## **PREGHIERA DEL MATTINO**

*Sabato 3 settembre 2005*

### **3. La pazienza che non si arrende mai.**

**Ger 18:1** Questa parola fu rivolta a Geremia da parte del Signore: <sup>2</sup> «Prendi e scendi nella bottega del vasaio; là ti farò udire la mia parola». **3** Io sono sceso nella bottega del vasaio ed ecco, egli stava lavorando al tornio. <sup>4</sup> Ora, se si guastava il vaso che egli stava modellando, come capita con la creta in mano al vasaio, egli rifaceva con essa un altro vaso, come ai suoi occhi pareva giusto.

<sup>5</sup> Allora mi fu rivolta la parola del Signore: <sup>6</sup> «Forse non potrei agire con voi, casa di Israele, come questo vasaio? Oracolo del Signore. Ecco, come l'argilla è nelle mani del vasaio, così voi siete nelle mie mani, casa di Israele. <sup>7</sup> Talvolta nei riguardi di un popolo o di un regno io decido di sradicare, di abbattere e di distruggere; <sup>8</sup> ma se questo popolo, contro il quale avevo parlato, si converte dalla sua malvagità, io mi pento del male che avevo pensato di fargli.

<sup>9</sup> Altra volta nei riguardi di un popolo o di un regno io decido di edificare e di piantare;<sup>10</sup> ma se esso compie ciò che è male ai miei occhi non ascoltando la mia voce, io mi pentirò del bene che avevo promesso di fargli.

<sup>11</sup> Ora annunzia, dunque, agli uomini di Giuda e agli abitanti di Gerusalemme: Dice il Signore: Ecco preparo contro di voi una calamità e medito contro di voi un progetto. Su, abbandonate la vostra condotta perversa, migliorate le vostre abitudini e le vostre azioni».



Ancora un segno semplice, che tuttavia non ha bisogno di grandi spiegazioni: un vasaio, che rimodella pazientemente la creta che ha sul tornio, è il segno della pazienza di Dio, che non si stanca nei confronti del suo popolo.

Certo, egli sa che il popolo vive anche situazioni di fragilità, di peccato, di infedeltà... ma non rinnega la sua alleanza. Continua ad avere fiducia, continua ad educarlo, a volte anche in modo energico, ma sempre consapevole che quella creta, prima o poi, potrà diventare un vaso.

***E il mio servizio?***

La pazienza che il Signore mostra con il suo popolo dovrebbe diventare un po' alla volta anche la nostra pazienza. Essere profeti significa anche questo: sperimentare in noi e offrire ai fratelli la stessa benevolenza con cui Dio opera con ciascuno.

La pazienza e la fiducia incrollabile nella parte buona di ogni persona e di ogni situazione dovrebbero aiutarci a collocarci concretamente in un determinato territorio, con i suoi doni e le sue difficoltà, ad entrare in dialogo con le situazioni concrete, a saper collaborare con quanti vivono e operano in quelle medesime situazioni; le Comunità Capi che interagiscono con noi sono il primo anello di una catena di relazioni che dobbiamo continuamente costruire e ricostruire. E dopo ogni fallimento, dopo ogni incomprensione possiamo riprendere il cammino con rinnovato impegno, con nuova fiducia, perché questo è l'agire di Dio, di cui siamo testimoni.

***Preghiamo con i profeti del nostro tempo:***

**Da' al mondo il meglio di te**

L'uomo è irragionevole, illogico, egocentrico

*NON IMPORTA, AMALO.*

Se fai il bene ti attribuiranno secondi fini egoistici;

*NON IMPORTA, FA' IL BENE.*

Se realizzi i tuoi obiettivi troverai falsi amici e veri nemici;

*NON IMPORTA, REALIZZALI.*

Il bene che fai verrà domani dimenticato;

*NON IMPORTA, FA' IL BENE.*

L'onestà e la sincerità ti rendono vulnerabile;

*NON IMPORTA, SII FRANCO ED ONESTO.*

Quello che per anni hai costruito

può essere distrutto in un attimo;

*NON IMPORTA, COSTRUISCI.*

Se aiuti la gente, se ne risentirà;

*NON IMPORTA, AIUTALA*

Dà al mondo il meglio di te: ti prenderanno a calci.

*NON IMPORTA, DA' IL MEGLIO DI TE.*

**Madre Teresa di Calcutta**

*Da una lapide posta sul muro di "Sisbu Bavan",  
la Casa dei Bambini Abbandonati di Calcutta.*

# PREGHIERA SERALE

## *Celebrazione comunitaria in ascolto della Parola di Dio*

Un'immagine ci ha accompagnato nella preghiera di questa mattina: Dio è come un vasaio e noi siamo nelle sue mani. Con pazienza egli ci modella e ci invita alla fiducia, alla docilità... perché sa che anche dopo ogni esperienza di fragilità c'è la possibilità di ripartire, di ricostruire un equilibrio perduto.

Mettermi a disposizione di Dio, mettermi nelle sue mani è, in fondo, il grande segreto della nostra vita: imparare non a vivere in autonomia, ma in affidamento continuo. Lasciarci plasmare e riplasmare dal Signore, attraverso le esperienze della vita, è quanto può davvero realizzare la nostra esistenza.

### **1. Il vasaio di Geremia**

<sup>3</sup> Io sono sceso nella bottega del vasaio ed ecco, egli stava lavorando al tornio. <sup>4</sup> Ora, se si guastava il vaso che egli stava modellando, come capita con la creta in mano al vasaio, egli rifaceva con essa un altro vaso, come ai suoi occhi pareva giusto. <sup>5</sup> Allora mi fu rivolta la parola del Signore: <sup>6</sup> «Forse non potrei agire con voi, casa di Israele, come questo vasaio? Oracolo del Signore. Ecco, come l'argilla è nelle mani del vasaio, così voi siete nelle mie mani, casa di Israele.

Padre mio,  
io mi abbandono a te.

Fa' di me ciò che ti piace;  
Qualunque cosa tu faccia di me,  
ti ringrazio.

Sono pronto a tutto, accetto tutto,  
purché la tua volontà si compia in me  
e in tutte le tue creature.

Non desidero nient'altro, mio Dio.

Rimetto la mia anima nelle tue mani.  
Te la dono, mio Dio, con tutto l'amore del mio cuore.  
perché ti amo.

Ed è per me un'esigenza d'amore il donarmi,  
il rimettermi nelle tua mani senza misura,  
con una confidenza infinita,  
poiché tu sei il Padre mio.

**fr. Charles de Foucauld**

## 2. Sei giare alle nozze di Cana...

**Giov 2:1** Tre giorni dopo, ci fu uno spozalizio a Cana di Galilea e c'era la madre di Gesù. <sup>2</sup> Fu invitato alle nozze anche Gesù con i suoi discepoli. <sup>3</sup> Nel frattempo, venuto a mancare il vino, la madre di Gesù gli disse: «Non hanno più vino». <sup>4</sup> E Gesù rispose: «Che ho da fare con te, o donna? Non è ancora giunta la mia ora». <sup>5</sup> La madre dice ai servi: «Fate quello che vi dirà». <sup>6</sup> Vi erano là sei giare di pietra per la purificazione dei Giudei, contenenti ciascuna due o tre barili. <sup>7</sup> E Gesù disse loro: «Riempite d'acqua le giare»; e le riempirono fino all'orlo. <sup>8</sup> Disse loro di nuovo: «Ora attingete e portatene al maestro di tavola». Ed essi gliene portarono. <sup>9</sup> E come ebbe assaggiato l'acqua diventata vino, il maestro di tavola, che non sapeva di dove venisse (ma lo sapevano i servi che avevano attinto l'acqua), chiamò lo sposo <sup>10</sup> e gli disse: «Tutti servono da principio il vino buono e, quando sono un po' brilli, quello meno buono; tu invece hai conservato fino ad ora il vino buono». <sup>11</sup> Così Gesù diede inizio ai suoi miracoli in Cana di Galilea, manifestò la sua gloria e i suoi discepoli credettero in lui.

### Benedici

Ti chiediamo di benedirci così come siamo,  
di benedire la nostra retta intenzione  
e i nostri desideri di far bene.  
La nostra voglia di fare e di non fare,  
i nostri dubbi e le nostre amarezze  
perché, se tu benedici anche queste,  
tutto sarà trasformato.

Ti chiediamo di benedire ognuno di noi  
e gli uomini che non ti riconoscono:  
anche questi sono tuoi figli.

Benedici il nostro desiderio di essere poveri  
e abbandonati solamente a te.  
Benedici il nostro desiderio di fare il bene.

**Ernesto Olivero**

## 3. Una brocca abbandonata al pozzo...

**Giov 4:5** Gesù giunse pertanto ad una città della Samaria chiamata Sicàr, vicina al terreno che Giacobbe aveva dato a Giuseppe suo figlio: <sup>6</sup> qui c'era il pozzo di Giacobbe. Gesù dunque, stanco del viaggio, sedeva presso il pozzo. Era verso mezzogiorno. <sup>7</sup> Arrivò intanto una donna di Samaria ad attingere acqua. Le disse Gesù: «Dammi da bere». <sup>8</sup> I suoi discepoli infatti erano andati in città a far provvista di cibi. <sup>9</sup> Ma la Samaritana gli disse: «Come mai tu, che sei Giudeo, chiedi da bere a me, che sono una donna samaritana?». I Giudei infatti non mantengono buone relazioni con i Samaritani. <sup>10</sup> Gesù le rispose: «Se tu conoscessi il dono di Dio e chi è colui che ti dice: "Dammi da bere!", tu stessa gliene avresti chiesto ed egli ti avrebbe dato acqua viva». <sup>11</sup> Gli disse la donna: «Signore, tu non hai un mezzo per attingere e il pozzo è profondo; da dove hai dunque quest'acqua viva? <sup>12</sup> Sei tu forse più grande del nostro padre Giacobbe, che ci diede questo pozzo e ne bevve lui con i suoi figli e il suo gregge?». <sup>13</sup> Rispose Gesù: «Chiunque beve di quest'acqua avrà di nuovo sete; <sup>14</sup> ma chi beve dell'acqua che io gli darò, non avrà mai più sete, anzi, l'acqua che io gli darò diventerà in lui sorgente di acqua che zampilla per la vita eterna». <sup>15</sup> «Signore, gli disse la donna, dammi di quest'acqua, perché non abbia più sete e non continui a venire qui ad attingere acqua». <sup>16</sup>

Le disse: «Và a chiamare tuo marito e poi ritorna qui». <sup>17</sup> Rispose la donna: «Non ho marito». Le disse Gesù: «Hai detto bene “non ho marito”; <sup>18</sup> infatti hai avuto cinque mariti e quello che hai ora non è tuo marito; in questo hai detto il vero». <sup>19</sup> Gli replicò la donna: «Signore, vedo che tu sei un profeta. (...)»

<sup>25</sup> «So che deve venire il Messia (cioè il Cristo): quando egli verrà, ci annunzierà ogni cosa».

<sup>26</sup> Le disse Gesù: «Sono io, che ti parlo».

<sup>27</sup> In quel momento giunsero i suoi discepoli e si meravigliarono che stesse a discorrere con una donna. Nessuno tuttavia gli disse: «Che desideri?», o: «Perché parli con lei?». <sup>28</sup> La donna intanto lasciò la brocca, andò in città e disse alla gente: <sup>29</sup> «Venite a vedere un uomo che mi ha detto tutto quello che ho fatto. Che sia forse il Messia?». [...]

<sup>39</sup> Molti Samaritani di quella città credettero in lui per le parole della donna che dichiarava: «Mi ha detto tutto quello che ho fatto». <sup>40</sup> E quando i Samaritani giunsero da lui, lo pregarono di fermarsi con loro ed egli vi rimase due giorni. <sup>41</sup> Molti di più credettero per la sua parola <sup>42</sup> e dicevano alla donna: «Non è più per la tua parola che noi crediamo; ma perché noi stessi abbiamo udito e sappiamo che questi è veramente il salvatore del mondo».

### Cristo non ha mani...

Cristo non ha mani,  
ha soltanto le nostre mani  
per il suo lavoro oggi.

Cristo non ha piedi,  
ha soltanto i nostri piedi  
per guidare gli uomini sui suoi sentieri.

Cristo non ha labbra,  
ha soltanto le nostre labbra  
per raccontare di sé agli uomini d'oggi.

Cristo non ha mezzi,  
ha soltanto il nostro aiuto  
per condurre gli uomini a sé.

Noi siamo l'unica Bibbia  
che i popoli leggono ancora:  
siamo l'ultimo messaggio di Dio  
scritto in opere e parole.

### 4. Abbiamo un grande tesoro... in vasi di creta...

**2 Co 4:5** Noi infatti non predichiamo noi stessi, ma Cristo Gesù Signore; quanto a noi, siamo i vostri servitori per amore di Gesù. <sup>6</sup> E Dio che disse: *Rifulga la luce dalle tenebre*, rifulse nei nostri cuori, per far risplendere la conoscenza della gloria divina che rifulge sul volto di Cristo.

<sup>7</sup> Però noi abbiamo questo tesoro in vasi di creta, perché appaia che questa potenza straordinaria viene da Dio e non da noi. <sup>8</sup> Siamo infatti tribolati da ogni parte, ma non schiacciati; siamo sconvolti, ma non disperati; <sup>9</sup> perseguitati, ma non abbandonati; colpiti, ma non uccisi, <sup>10</sup> portando sempre e dovunque nel nostro corpo la morte di Gesù, perché anche la vita di Gesù si manifesti nel nostro corpo. <sup>11</sup> Sempre infatti, noi che siamo vivi, veniamo esposti alla morte a causa di Gesù, perché anche la vita di Gesù sia manifesta nella nostra carne mortale. <sup>12</sup> Di modo che in noi opera la morte, ma in voi la vita. <sup>13</sup> Animati tuttavia da quello stesso spirito di fede di cui sta scritto: *Ho creduto, perciò ho parlato*, anche noi cre-



diamo e perciò parliamo, <sup>14</sup> convinti che colui che ha risuscitato il Signore Gesù, risusciterà anche noi con Gesù e ci porrà accanto a lui insieme con voi. <sup>15</sup> Tutto infatti è per voi, perché la grazia, ancora più abbondante ad opera di un maggior numero, moltiplichi l'inno di lode alla gloria di Dio.

<sup>16</sup> Per questo non ci scoraggiamo, ma se anche il nostro uomo esteriore si va disfacendo, quello interiore si rinnova di giorno in giorno. <sup>17</sup> Infatti il momentaneo, leggero peso della nostra tribolazione, ci procura una quantità smisurata ed eterna di gloria, <sup>18</sup> perché noi non fissiamo lo sguardo sulle cose visibili, ma su quelle invisibili. Le cose visibili sono d'un momento, quelle invisibili sono eterne.

### **Nelle tue mani...**

Io, così com'ero, sono e sarò, così come tu mi conosci bene,  
proprio io, sono nelle tue mani.

Questo potrebbe essere detto e inteso  
come se si trattasse soltanto di un'immagine, di un simbolo.

Ma c'è un punto dove si arresta tutto ciò che è immagine e simbolo,  
dove le mani di Dio diventano realmente

una cosa da prendere alla lettera,

là dove tutte le azioni, le opere e le parole di Dio  
hanno il loro principio, il loro centro e il loro fine:

Sono le mani del nostro Salvatore Gesù Cristo.

Sono le mani che egli ha teso, gridando:

*“Venite a me voi tutti che siete stanchi e affaticati,  
e io vi ristorerò” (Mt. 11, 28).*

Sono le sue mani,

con cui ha spezzato e distribuito il pane ai cinquemila nel deserto,  
e poi, ancora una volta, ai suoi discepoli prima della sua morte.

Finalmente, e soprattutto,

sono le mani inchiodate sulla croce per la nostra riconciliazione con Dio.

Queste, queste sono le mani di Dio:

mani forti di padre, mani buone, tenere, delicate di madre,  
mani fedeli e generose di amico;

le mani di Dio, ricche di grazia, nelle quali è il nostro tempo,  
nelle quali siamo noi stessi.

**Karl Barth**

## **SANTA MESSA**

***Domenica 4 settembre 2005***

**Lectures della 23ª domenica del tempo ordinario - Anno A:**

Dal libro del profeta Ezechièle (33,7-9)

Dalla lettera di S. Paolo apostolo ai Romani (13,8-10)

Dal vangelo secondo Matteo (18,15-20)

Mandato finale dopo la comunione, letta dal celebrante e dagli Incaricati nazionali di Fo.Ca

*Come argilla nelle mani del vasaio  
anche tu ti sei lasciato incontrare in questi giorni,  
plasmare dalla Parola di Dio e dall'incontro con i fratelli.*

*Continua a sentirti in cammino  
e non aver paura di rimetterti in gioco ogni giorno,  
di costruire nuovi equilibri  
là dove il Signore ti chiama a realizzare,  
nella semplicità della vita quotidiana,  
il suo regno d'amore.*

*Pellegrino sulle strade del mondo d'oggi,  
impara sempre più a riconoscere i segni di Dio,  
l'opera della sua salvezza,  
la grazia che continuamente opera nel cuore degli uomini  
e nella storia del mondo.*

*Sii capace di collaborare con semplicità con tutti,  
con chi senti vicino e con chi ti appare più lontano,  
perché appaia chiaramente che il tuo servizio è un dono di Dio e non solamente  
un'opera delle tue mani.*

*Non lasciarti amareggiare dalle debolezze degli uomini,  
dal loro peccato, dalla loro infedeltà all'alleanza.  
E non scoraggiarti neppure di fronte alla tua fragilità:  
è un segno anche questo della fedeltà di Dio,  
che opera in te e attraverso di te,  
nonostante tutto,  
e ti invita a confidare in lui  
e nell'aiuto di tanti fratelli e sorelle che come te  
stanno spendendo il proprio tempo e le proprie energie  
per seminare nei ragazzi di oggi l'entusiasmo per il futuro  
e la gioia dell'incontro con il Padre.*

*Nella gioia e senza alcuna presunzione  
dona continuamente ai tuoi fratelli il tesoro che è Gesù Cristo,  
che custodisci nel tuo cuore come in un vaso di creta.  
Allora anche lascerai il mondo un po' migliore di come l'hai trovato, e fare l'esperienza,  
semplice ed entusiasmante  
di chi sa che c'è più gioia nel dare che nel ricevere  
e che nel dono di sé, continuamente rinnovato,  
c'è l'autentica pienezza della vita.  
Amen*

Al termine ad ognuno viene consegnato un piccolo vaso di creta contenente un messaggio:

*Siamo stati come dei vasi,  
rimaneggiati, rimessi sul tornio,  
riempiti se ci siamo lasciati riempire.*

*Siamo comunque vasi di terra.*

*Il Signore opera attraverso di noi.*

*Torniamo a metterci a disposizione.*

*Il contenitore può essere riempito di mille cose diverse, ma è sempre significativo,  
capace di portare ciò che serve.*



# Conclusioni

## CHIARA SAPIGNI - PRESIDENTE COMITATO NAZIONALE

Io, Maria e Gian Vittorio vorremmo sottolinearvi alcuni elementi che sono emersi durante questi tre giorni, il resto lo lasciamo allo sviluppo degli atti e al confronto che ne nascerà.

Non a caso volevo riprendere una riga e mezza dello Statuto, perché anche qui l'uso delle norme deve essere di riferimento per capire meglio quello che dobbiamo fare: "Compito primario della Zona è promuovere la formazione e la crescita delle Comunità Capi".

Cerchiamo di concentrarci su quello che è stato messo a fuoco in questo evento, centrando sul coordinamento delle Co.Ca., sul sostegno ai gruppi, sul confronto - che la Zona deve promuovere - nella loro azione educativa, nel modo in cui essi stanno cercando di portare avanti l'educazione coi ragazzi: la cura delle Co.Ca., l'attenzione ad ognuna di loro.

Questo rende la Zona uno snodo importante perché mette in relazione i Gruppi, e i Gruppi si sentono cercati e si creano anche qui relazioni e connessioni. Sono momenti diversi del nostro essere capi: l'essere in servizio con i ragazzi e l'essere in servizio per i Capi sono momenti diversi di essere, però è ovvio, e ricordiamocelo bene, il nostro modo di fare educazione, è lo stare con i ragazzi.

Quindi il sostegno ai Gruppi, funzione specifica dei Quadri, è sempre orientato allo stare insieme ai ragazzi e alle Co.Ca, luogo dove i capi si ritrovano insieme per crescere.

È in questa prospettiva che entra in gioco e diventa importante l'apporto degli altri livelli associativi, cercando sempre meno la contrapposizione e sempre più la collaborazione che viene naturale per le Regioni, ma anche per il livello Nazionale e anche per i livelli trasversali - pensate quindi alle Branche, pensate ai Settori e alla Formazione Capi stessa.

Questo concetto è emerso anche ieri: si tratta di aumentare la consapevolezza della nostra identità, di sapere meglio chi siamo.

Oggi noi siamo un'Associazione di ragazzi che cercano di crescere insieme a degli adulti. L'educazione, in questo senso, è stato ricordato anche nella tavola rotonda, non possiamo far finta che sia una cosa semplice, che sia scontata - forse non lo è mai stata - ma certamente è un po' più complessa, ha bisogno di stare, si diceva, in connessione, di accettare, di farsi carico delle diversità, delle esperienze che ci stanno intorno. Quindi aiutarci nell'educazione a reggere la complessità, a reggerla, a studiarla, a prenderne il più possibile del positivo. Una crescita quindi non nella auto-referenzialità, nel non capire che esistiamo solo noi, che solo noi siamo quelli che stanno facen-

do le cose per bene e che stiamo dalla parte giusta.

Questo è uno sforzo continuo di ognuno di noi, nel servizio alle nostre Co.Ca., della Zona: cioè l'essere in rete è identità che si confronta: non c'è un prima non c'è un dopo, non esiste che prima mi chiarisco che cosa sono e poi lo vado a dire agli altri. Mi chiarisco quando anche ascolto le opinioni degli altri e quando capisco che anche gli altri hanno una specificità con cui mi posso confrontare.

Ecco uno di questi aspetti che, comunque ci fa comprendere che ci sono delle specificità di competenze del Quadro, perché non è scontato che una persona che fino adesso ha fatto il capo con i ragazzi riesca anche a fare il capo nel servizio di rete: aiutiamoci, cresciamo, stiamo in contatto per darci degli strumenti di sostegno reciproco, ma siamo anche consapevoli che ci vogliono anche degli strumenti specifici. Da questa riflessione è emerso il ruolo della formazione nel servizio di Quadri. La specificità, la dignità di questi servizi che non devono per forza esser visti quindi come un'alternativa al servizio con i ragazzi o in qualche modo una rinuncia, un secondo livello. È emerso, anzi, con maggiore consapevolezza che ci dobbiamo aiutare nel formarci in questo ruolo.

L'ultima considerazione riguarda il grosso lavoro che avete fatto, i grossi contributi, la voglia, il modo di stare insieme e tutto il materiale che è stato prodotto, sia nel percorso di preparazione, che è stato consistente, sia qui personalmente da ognuno di voi. Come Comitato nazionale certamente ce ne facciamo carico, abbiamo colto e preparato in questo senso un evento importante che, vi accennavo ieri, non può rimanere nelle mozioni e nelle responsabilità singole di ognuno di voi che ha partecipato ma devono diventare un patrimonio più allargato. Dobbiamo consolidare con un percorso più preciso, che coinvolga tutta l'Associazione, quello che in questi giorni è venuto fuori: le cose sono davvero tante, l'importante è che riusciamo a metterle un po' a regime, che riescano a diventare un perno su cui in diversi ci si concentra - sto pensando alle Regioni, sto pensando alle Branche, sto pensando alla Formazione Capi - su come la Zona possa aiutare i Gruppi.

Questo è il perno su cui come Comitato centrale e Comitato nazionale ci impegniamo, certamente, non da soli, a proporre un percorso di consolidamento. È un lavoro consistente e non è necessario che si esaurisca tutto molto in fretta, anzi, da quello che è uscito avremo da lavorare per diversi anni, siamo sicuri che ci saranno impegni futuri.

## MARIA BALDO - INCARICATA NAZIONALE FORMAZIONE CAPI

Le Zone partecipanti al convegno sono state 89 su 163 quindi più del 50%, direi che siamo uno spaccato reale dell'Associazione, per un totale di 308 persone. Ne aspettavamo oltre un centinaio di più, ma ci sono state defezioni dell'ultimo minuto. È comunque un gran bel risultato, soprattutto perché tutte le Regioni sono presenti: mancano solamente la Valle d'Aosta e il Molise.

Le presenze sono state più o meno massicce: il primato numerico spetta alla regione Puglia, abbiamo poi tanti siciliani e molto presente è anche la Toscana. Quindi vedete che è stato anche bello avere la possibilità di mescolare modalità, approcci, competenze territoriali estremamente differenti: questa crediamo sia proprio una grande ricchezza che ci portiamo a casa dal punto di vista personale. È stato un Convegno che per scelta ha voluto lavorare con la modalità di "costruzione insieme": poteva essere un rischio, è stata una scommessa che abbiamo scelto di vivere fino in fondo. Il Convegno non è nato da esperti, non è nato da relazioni iniziali, ma è nato grazie al contributo che ogni Zona ha saputo portare e crediamo che questo sia un risultato ancora più soddisfacente perché le azioni che sono emerse sono davvero significative. Nulla, crediamo, possa andare sprecato, neanche tra quelle azioni che non sono state votate come prioritarie, ma che noi raccogliamo lo stesso, perché anche lì c'è del materiale prezioso, per cui il carico che ci facciamo è proprio di cercare di far circolare e dare la massima risonanza possibile a tutto quanto è stato prodotto in questo Convegno. Queste sono le azioni che sono emerse, conteremo i fagioli, ma non ci sarà una scaletta prioritaria, non ci sarà l'idea che vince: ci saranno priorità diverse per le urgenze che evidentemente ci animano. Vi assicuriamo però che le cose preziose sono veramente tante.

Vi sveliamo poi qualche altro segreto di come abbiamo costruito questo Convegno. Lo abbiamo voluto un po' come un possibile paradigma, una modalità possibile, e per noi significativa, di come potrebbe lavorare un Consiglio di Zona.

In un primo momento abbiamo provato a porre il problema, è stato il procedere con la costruzione, il percorso di avvicinamento, la costruzione delle tesine, l'identificare i nodi problematici, il provare in qualche modo a mettere a fuoco quali erano le esigenze, le impellenze, i bisogni che nascevano.

Abbiamo poi aperto la finestra ad un contributo esterno. Come Associazione ce lo siamo detto più volte: se scegliamo di essere ancorati in un territorio non possiamo non aprire la porta e le finestre. Anche per un Consiglio di Zona l'esterno rimane un interlocutore privilegiato. Ecco la scelta di diverse modalità di "esterni": abbiamo chiesto a un vescovo, abbiamo chiesto ad una monaca, abbiamo scelto qualcuno che lavora in altri ambiti del volontariato, abbiamo scelto una persona che lavora presso un Comune, sempre con l'attenzione ai servizi alle persone, abbiamo scelto un pedagogo. Sono opportunità che l'esterno ci offre e crediamo siano state parole significative.

Abbiamo poi messo in piedi un confronto profondo e significativo tra di noi e per farlo abbiamo scelto una metodologia di lavoro. Voi avete detto che il lavoro di gruppo è stato intenso, blindato per alcuni versi, però è stata una metodologia che vi portate a

casa e che ha dato frutti, perché li abbiamo visti! Quindi anche l'identificare un metodo e curare un confronto che non siano solo chiacchiere ma che riesca ad andare in profondità è una scelta che dà poi i suoi frutti.

Alla fine abbiamo provato ad elaborare più soluzioni, non una sola. Pensiamo che non ce ne sia una che va bene e abbiamo provato, proprio con il contributo di tanta gente che ha lavorato, da una parte ad identificare tante soluzioni diverse, anche nuove, originali, che aprano piste nuove, in altri casi sottolineando ciò che riteniamo già significativo. Questo permetterà a ciascuno di identificare quella che, adesso, in questo momento, nel territorio in cui opera, ritiene più significativa per lui.

Abbiamo poi provato a costruire il percorso fede: innanzitutto lo abbiamo agganciato ai diversi passaggi del Convegno. I momenti delle preghiere che abbiamo costruito erano legati ai vari steps che vivevamo durante il Convegno. Abbiamo scelto una figura di riferimento che potesse essere di accompagnamento per tutti questi giorni e che abbiamo ritenuto potesse dire qualcosa di significativo per noi adulti, Quadri di Zona in questo momento riuniti al Convegno con degli obiettivi. La scelta della figura è stata proprio profetica. Abbiamo poi usato modalità di pregare diverse: ci sono stati dei momenti di ascolto della Parola di Dio, abbiamo provato a farla risuonare dentro di noi per capire come poteva interpellarci. Ed infine la scelta della modalità celebrativa. Crediamo che in un percorso di catechesi che gli adulti vivono, entrambe le dimensioni debbano essere presenti e che dobbiamo sempre tenere presenti.

Vi ringraziamo, e questo ci viene dal cuore, per il modo con cui avete partecipato. È stato un modo che noi abbiamo visto estremamente attento, desideroso di confronto. Vi abbiamo visto coinvolti: era bello vedere i gruppetti di lavoro con la pila e con le torce che si scambiavano continuamente le idee, abbiamo letto una gran voglia di esserci, di portare il proprio contributo, di dire la propria, di costruire un momento bello per l'Associazione. Vi ringraziamo di tutto questo e, credo, anche per la pazienza che avete avuto. Sappiamo che vi abbiamo chiesto dei ritmi davvero intensi. È anche vero, però, che il tempo andava occupato in maniera significativa. Questo a noi Quadri centrali ha un po' aperto il cuore, ve lo dico davvero, perché abbiamo visto un'Associazione bella, vispa, allegra, che ha voglia di giocarsi, dove, crediamo, prevalga proprio la passione per il servizio che facciamo.

L'altra sottolineatura che ci preme fare ancora è l'attenzione ai processi che mettiamo in atto. Veniva fuori anche da voi, da alcuni gruppi di lavoro, che non è importante solamente l'obiettivo da raggiungere; è fondamentale anche avere cura di tutti i passaggi che porteranno al raggiungimento di quell'obiettivo, perché anche i processi diventano una modalità significativa di stare insieme e anche una modalità di formazione gli uni con gli altri. D'altra parte nello scautismo lo stile con il quale facciamo le cose non è assolutamente secondario e il nostro fare educazione con i ragazzi ce lo conferma continuamente.



## GIAN VITTORIO PULA - INCARICATO NAZIONALE FORMAZIONE CAPI

Si ma... e già ... e domani? Ancora è mattina e già pensiamo al domani. Domani, noi vi chiediamo di essere cassa di risonanza: Proprio perché come è stato detto, come è stato sperimentato, questo non era un Convegno con un pacchetto pre-costituito da prendere e utilizzare, ma è stato un Convegno che è stato costruito, ci diceva prima Maria, è stato costruito insieme e i risultati li vediamo, concreti, appesi alla parete.

Allora noi vi chiediamo e noi ci chiediamo, ognuno in riferimento al proprio ambito associativo di essere cassa di risonanza, perché questo è un Convegno, come ci ha detto Chiara, che è dell'Associazione. Perché è un Convegno, come diceva la frase slogan, dove sono "tutti protagonisti e nessuna comparsa". Da qui l'invito a fare particolare attenzione alle caratteristiche e all'abilità del Quadro, l'abilità che sta nello scegliere, nel costruire, nel consolidare i rapporti, nell'essere in rete, che significa sapersi proporre e saper proporre i propri progetti, che significa saperli fare insieme ad altri, ai nostri compagni di viaggio, sia interni che esterni; saper partecipare a cose che ci propongono gli altri perché nella stessa direzione verso cui stiamo camminando.

Noi sappiamo le abilità del capo quali sono, come sono, essendo capi, ma sappiamo anche che le abilità del capo sono diverse, proprio perché abbiamo a che fare con gli adulti e quindi è necessario il saper curare le relazioni, il saper coinvolgere. Allora le riflessioni che vengono fuori dal Convegno e le idee sono molteplici. Tutto questo ci potrebbe preoccupare e ci viene da dire «e allora cambio tutto» oppure «non sò più, mi disperdo». Una delle caratteristiche del qua-

dro deve essere allora quella di abituarsi, allenarsi a saper dare delle priorità. Per esempio nei problemi delle Comunità Capi scegliere la relazione, l'andare a trovare tutte le Comunità Capi: diamoci questa priorità. Oppure il rapporto con la Chiesa locale, con il Vescovo: andiamo a trovare il Vescovo, invitiamolo ai nostri incontri. Diamo continuità a questa relazione.

Le riflessioni che sono nate in questi giorni sono tante, ma sicuramente non finiscono qui perché queste possono aprire delle altre, perché quelle che sono nate qui sono feconde. Noi chiediamo di non interrompere questa fecondità in tema di relazioni che vincono l'isolamento, il nostro sentirsi soli a volte, il rischio dell'isolamento: costruiamoci quindi delle opportunità per continuare questa relazione.

Uno degli strumenti possibili sul sito della Formazione Capi, ad esempio, è lo spazio per il forum, dove continuare ad immettere delle riflessioni che possono nascere da ciò che è stato suscitato da questo Convegno anche una volta tornati a casa. Questo è uno strumento pratico che vivrà in base a quanto potrà essere utilizzato e a quanto sarà utilizzato ed è uno strumento che, comunque, insieme a tutti gli altri che voi saprete costruire e inventare, aiutano a creare quella risonanza di cui parlavamo all'inizio e che vorremmo che tutti noi ci impegnassimo a realizzare a tutti i livelli. Se la frase chiave del convegno era allora "tutti protagonisti, nessuna comparsa" da domani possiamo cominciare a far vedere anche la maglietta blu: "chi gioca a Zona vince sempre".



# IL METODO DI LAVORO AL CONVEGNO

Un convegno nazionale di quadri di Zona, che sostanzialmente non si conoscono tra di loro, in un clima di lavoro contemporaneamente sereno, di gioia, laborioso ed intenso, ha permesso di produrre molte idee e proposte di lavoro utili per Zone che siano davvero al servizio dei Capi e delle Comunità Capi. Questo è stato possibile grazie ad un preciso e meticoloso processo di lavoro.

Il metodo utilizzato presupponeva che i quadri partecipanti, in quanto adulti e dirigenti della nostra Associazione, avessero un grande bagaglio di conoscenze, esperienze, preoccupazioni e proposte da condividere.

Si è attuato un processo partecipato, durante il quale ciascuno è stato chiamato a portare il proprio contributo condividendolo e rielaborandolo sia in piccolo sottogruppo, che in gruppo e in plenaria: è stato l'elemento metodologico guida di tutto il convegno. Un processo che in modo alternato ha permesso di ascoltare, raccontarsi, discutere, elaborare, sintetizzare, priorizzare, decidere.

I conduttori dei 16 gruppi sono stati chiamati ad essere i facilitatori di questo processo, che evidentemente non poteva avere conclusioni predefinite.

Il processo di lavoro intenzionalmente è voluto essere un esempio, un paradigma, di come potrebbe lavorare in modo partecipato un Consiglio di Zona.

## PIANO DI LAVORO REALIZZATO

### 1. Prima del convegno: la chiamata, l'approfondimento in Zona, il confronto con le altre Zone e l'emersione di Nodi Problematici condivisi

A seguito di una lettera degli Incaricati nazionali alla Formazione Capi e di articoli su Proposta Educativa le Zone d'Italia sono state chiamate ad avviare un percorso di riflessione interna e a pre-iscriversi al Convegno scegliendo una delle sette aree di contenuto individuate.

Grazie agli scambi avuti nei mesi precedenti al convegno tra RdZ ed alcuni Tutor, sono state scritte 7 Tesine sulle 7 Aree di contenuti.

Le sette Tesine, oltre ad altri interessanti contributi sono state pubblicate in un numero speciale di "Scout" di 32 pagine.

Successivamente alcuni Consigli di Zona hanno avviato un confronto ed un approfondimento rispetto a quanto descritto nella tesina da loro scelta, inviandole ai propri Tutor e alle altre Zone.

I Tutor hanno elaborato le sintesi evidenziando i Nodi Problematici che i quadri delle Zone incontrano rispetto alle aree di contenuti.

### 2. Incontro di formazione per i conduttori dei gruppi

Poche ore prima dell'apertura del Convegno a Bracciano si è tenuto un incontro con i conduttori dei 16 gruppi di lavoro di presentazione ed approfondimento delle procedure di gestione del convegno stesso ed in particolare delle modalità di gestione dei gruppi.

### 3. Al Convegno Comitati di Zona 2005: l'accoglienza

Vicino all'ingresso della base di Bracciano è stato allestito un posto di ristoro dove con molta semplicità gli Incaricati nazionali alla Formazione Capi hanno accolto uno ad uno i partecipanti al convegno. Segno dell'essere chiamati individualmente a portare il proprio contributo ad un evento importante per l'Associazione.

### 4. Presentazione del percorso di catechesi per "essere profeti e servitori"

Al Convegno le preghiere e le celebrazioni sono divenute una occasione di catechesi e di riflessione sulla spiritualità del Quadro associativo: "essere profeti al servizio delle Comunità Capi". Questo percorso è stato accompagnato dalla esperienza del profeta biblico Geremia.



La Celebrazione Eucaristica della domenica mattina ha coinciso con il mandato conclusivo del Convegno: abbiamo un grande tesoro in vasi di creta.

### **5. Il canto al convegno**

Numerose ed anche improvvisate e spontanee le occasioni di canto e ballo comunitario al convegno. Segno che l'essere quadri può e deve essere un'occasione di gioia e di dimensione comunitaria. La canzone ufficiale dell'evento 'O capo 'nnamurato, di Enzo Caruso, è entrata nel cuore di tutti, ma grande successo ha riscosso anche la cosiddetta 'sigla' del Gran Ballo delle Zone di sabato sera: 'Be me love'.

### **6. L'indagine al convegno**

Cogliendo l'occasione del Convegno nazionale dei Comitati di Zona, la Formazione Capi nazionale ha condiviso con il Comitato nazionale l'opportunità di raccogliere i pensieri, le preoccupazioni e le proposte dei quadri associativi presenti anche con un breve e semplice questionario distribuito a tutti i partecipanti e raccolto nelle prime ore di lavoro. È la prima volta che l'Associazione prova ad intervistare i propri quadri sulle loro percezioni circa l'adeguatezza al compito, la fedeltà al mandato, la propria formazione permanente, la vivibilità associativa, la soddisfazione del proprio servizio, le problematiche e le richieste all'Associazione.

### **7. I sette seminari: l'ascolto di autorevoli testimoni non scout**

Dopo il momento di apertura e di saluti ufficiali, per ciascuna tematica si è tenuto in parallelo un momento di approfondimento grazie alla presenza di autorevoli testimoni di provenienza non associativa. I sette contributi sono stati utili per il confronto con punti vista diversi rispetto a quelli dei quadri coinvolti, per lo scambio con altre realtà ecclesiali, istituzionali, universitarie e di terzo settore.

### **8. I 16 workshop: l'emersione di proposte di percorsi, azioni e soluzioni**

La Tesi, l'elenco dei Nodi Problematici e gli spunti dei Testimoni non scout sono stati i "materiali base" con i quali i partecipanti al Convegno si sono misurati in gruppi di 15-20 persone. Tramite un percorso di lavoro guidato da un conduttore di gruppo i quadri, a partire dalle proprie esperienze dirette, sono stati invitati a far emergere e condividere proposte di percorsi, di azioni, di soluzioni ai Nodi Problematici comuni.

#### *Vision 2015 ("La Zona Cinecittà nel 2015!")*

L'obiettivo della vision è stato di capovolgere il punto di vista: siamo sempre abituati a vedere i "problemi" e gli aspetti negativi. Lo abbiamo fatto anche con l'emersione dei Nodi Problematici presentati dai conduttori durante i sette seminari.

Abbiamo provato a chiedere ai quadri di partire dai sogni, dalle prospettive, da un punto di vista ... positivo!! Se lavoreremo bene ... come sarà la nostra Zona e la nostra Associazione tra dieci anni?

I partecipanti utilizzando cartelloni, post-it, pennarelli ed un foglio-guida di istruzioni, prima in piccoli sottogruppi e poi in plenaria, hanno fatto emergere gli indicatori di cambiamenti significativi: elenco delle "qualità" della Zona che desideriamo, per la quale vogliamo lavorare ed impegnarci.

#### *Emersione proposte di azioni e programmi attinenti alle aree tematiche specificate ("Quali possibili azioni della Zona Cinecittà")*

L'obiettivo è stato quello dell'emersione di un ventaglio di proposte di azioni finalizzate a contribuire al miglioramento delle Zone nell'ambito della propria Area Tematica.

Ognuno è stato chiamato a portare il proprio contributo di esperienza e di concretezza per individuare quali azioni concrete sarebbero utili da intraprendere.

Suddivisi in sottogruppi e con il supporto del foglio-guida di istruzioni e di post-it i partecipanti hanno fatto emergere le varie proposte, che hanno trovato una prima sintesi comune (una dozzina) in ogni gruppo di lavoro.

### *Selezione ed individuazione delle azioni prioritarie (“Quali priorità di azione della Zona Cinecittà”)*

L'obiettivo è quello di scegliere le azioni ritenute prioritarie dai 16 gruppi, sulle quali poi investire le energie, per svilupparle in piani d'azione operativi.

Ciascun partecipante ha potuto indicare le tre azioni ritenute più utili ed importanti. Grazie ad una sorta di votazione in diretta sono state individuate le 3 azioni ritenute prioritarie nell'ambito della propria Area Tematica.

### *Pianificazione di ciascuna azione: declinazione operativa di azioni, individuando obiettivi, attori, risorse, ostacoli, tempi, ... (“Pianificazione d'azione”)*

Scelte le tre azioni prioritarie suddivisi in tre sottogruppi, con il supporto di un foglio-guida di istruzioni, i partecipanti hanno elaborato un piano d'azione credibile e potenzialmente utile e replicabile per ognuna delle tre azioni, che è stato sintetizzato su un cartellone.

Inoltre ai gruppi è stato chiesto di:

- individuare delle persone che presenteranno le azioni alla mostra
- individuare proposte per azioni di Formazione Quadri a supporto delle Zone
- individuare 2 domande per i VIP associativi del successivo talk-show a partire dalla propria area tematica.

## **9. Presentazione cartelloni delle 48 proposte di azioni**

I tutor delle 7 aree tematiche hanno brevemente presentato in plenaria i 48 cartelloni appesi ai lati del tendone. È stata presentata anche una sintesi delle proposte di azioni formative chieste all'Associazione come supporto al servizio dei quadri zonali.

## **10. La Tavola Rotonda: il confronto con Quadri nazionali sul senso e il significato della Zona**

Le domande elaborate dai quadri nei gruppi sul presente e il futuro della Zona scout, sul ruolo di questa struttura associativa, sul rapporto con gli altri livelli e sul senso del servizio di Quadro a questo livello, sono state utilizzate per definire le questioni da sottoporre ad alcuni Quadri nazionali, Regionali e Zonali riuniti in una Tavola Rotonda. È stata una occasione diretta per interpellare ed interpellarsi sul senso ultimo del nostro servizio, sugli aspetti di fatica e di soddisfazione, sulle prospettive di lavoro.

## **11. La Cena Regionale e il Gran Ballo delle Zone**

Una ricchissima e variegata cena regionale ed il successivo “Gran Ballo” animato anche da alcuni esploratori e guide pugliesi scatenati nella “Pizzica salentina” sono divenuti una occasione di festa per scoprire forme diverse, ma ugualmente armoniche per “ballare” il servizio di quadri in Zona, con gioia, apprezzamento e soddisfazione.

## **12. L'individuazione di priorità d'azione condivise**

Ciascun partecipante al Convegno ha avuto modo di visionare, leggere, commentare e discutere con gli altri partecipanti, aggiungere annotazioni ai 48 cartelloni delle proposte d'azione. Infine, in plenaria, ciascun partecipante ha “votato” le azioni preferite inserendo in 48 bottiglie trasparenti i propri 10 fagioli a disposizione. Da questa votazione è emerso l'elenco degli impegni (sfide) che nei prossimi anni le Zone dell'Agesci saranno chiamate ad affrontare al fine di sostenere lo sviluppo quantitativo e qualitativo dello scautismo locale.

## **13. Conclusioni e celebrazione eucaristica di mandato**

Dopo la Celebrazione Eucaristica, la Presidente del Comitato nazionale e gli Incaricati nazionali alla Formazione Capi hanno espresso alcune considerazioni, proposte di lavoro futuro e ringraziamenti.



## SINTESI DEI RISULTATI DEL QUESTIONARIO

*sottoposto a tutti i partecipanti al Convegno nazionale dei Comitati di Zona tenutosi a Bracciano il 2-4/9/2005*

### PREMESSA

Hanno partecipato al Convegno nazionale dei Comitati di Zona 308 quadri, di cui 270 hanno risposto al questionario somministrato durante il Convegno (circa un quarto dei quadri zonali eletti sul territorio nazionale).

L'88% dei questionari pervenuti sono stati compilati da responsabili o membri di Comitati di Zona (CZ), il 6,7% da responsabili o membri di Comitati regionali (CR) e solamente l'1% dai quadri che svolgono doppio incarico (Comitato di Zona e Comitato regionale).

Oltre ai membri dei Comitati di Zona sono stati invitati a partecipare ai lavori del convegno i membri dei Comitati regionali e del Comitato nazionale.

I risultati sono stati analizzati seguendo lo schema del questionario, così strutturato:

1. informazioni generali
2. adeguatezza al compito, fedeltà al mandato, formazione permanente, vivibilità associativa
3. soddisfazione del servizio, problematiche e richieste all'Associazione.

Di seguito viene riportato un estratto del report di ricerca a cura di Susanna Levantesi e Marco Pietripaoli.

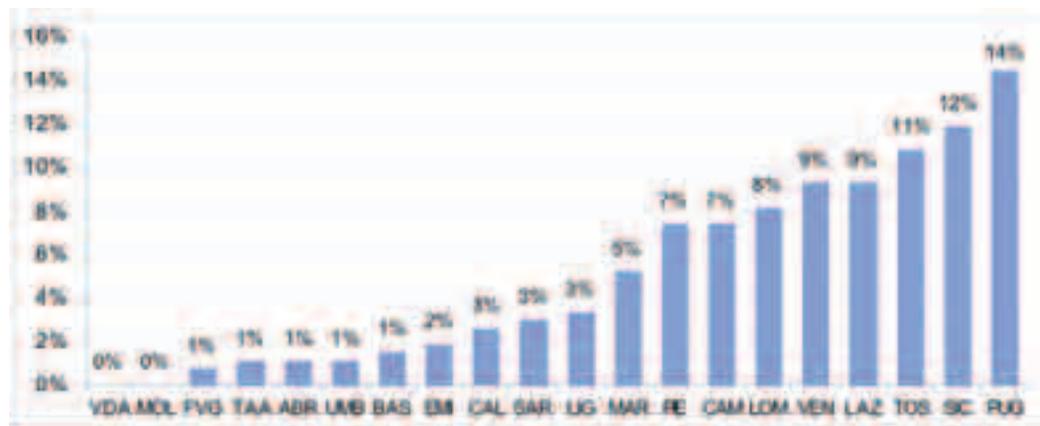
### INFORMAZIONI GENERALI

#### • La ripartizione dei dati per regione

La Figura 1 mostra la percentuale dei partecipanti al Convegno dei Comitati di Zona, distribuiti in base alla regione di appartenenza (escluse Molise e Valle d'Aosta, assenti al Convegno).

Il valore più alto è rappresentato dal 14,4% dei partecipanti che proviene dalla Puglia, seguono Sicilia (11,9%), Toscana (10,7%), Lazio e Veneto (9,3%), Lombardia (8,1%), Campania e Piemonte (7,4%) e Marche (5,2%). Le restanti regioni si attestano sotto il 5%.

**Figura 1- Ripartizione per regione dei partecipanti al Convegno - valori percentuali**



Se, invece, consideriamo la percentuale delle zone presenti sul totale delle zone censite per ciascuna regione, si ottiene un quadro differente. Ad esempio, la Basilicata che in termini di quota di partecipanti conta solo l'1% (Figura 1), ha visto il 100% di presenza in termini di numero di zone; quindi tutte le sue Zone erano presenti al Convegno!

Tra tutte, la Puglia è la Regione che ha apportato il maggior numero di partecipanti e ha visto un'ottima partecipazione anche in termini di numero di Zone presenti (82%). Le Regioni meno presenti, a livello di numero di Zone, sono state Emilia Romagna (27%), Liguria (22%) e Friuli Venezia Giulia (20%).

In particolare, si riscontra un'alta partecipazione delle Regioni nelle quali nell'ultimo anno si sono svolte azioni formative nell'ambito della Sperimentazione di Formazione Quadri, ovvero Puglia, Toscana, Lombardia, Campania e Sardegna.

Nel complesso, il Convegno ha raggiunto un buon risultato, avendo visto la partecipazione di oltre il 50% di tutte le Zone d'Italia (89 su 165).

#### • Età e sesso

Il 20% dei quadri presenti al Convegno ha un'età compresa tra 20 e 29 anni, il 32% tra 30 e 39 anni, il 33% tra 40 e 49 anni ed il restante 14% ha un'età superiore ai 50 anni.

In totale, quindi, il 65% appartiene alla classe di età 30-49 anni. L'età media è di 39 anni. I dati medi per regione mostrano che i quadri più giovani (30 anni) sono quelli provenienti dalla Basilicata, mentre i più vecchi (46 anni) quelli provenienti dalla Liguria. Le altre regioni hanno valori abbastanza vicini all'età media complessiva di 39 anni.

Per quanto riguarda la ripartizione per sesso, si ha una maggiore presenza dei maschi (media nazionale: 62,6%); l'Abruzzo e il Friuli Venezia Giulia sono addirittura a totale prevalenza maschile. Le uniche regioni a predominanza femminile sono rappresentate da Umbria e Calabria.

#### • Professione

Le professioni maggiormente diffuse sono quelle di impiegato (con il 40,4% è la più diffusa in assoluto) e di libero professionista (20,7%).

Quasi il 12% è rappresentato da professioni collegate ai campi della formazione e del sociale ("educatore professionale - assistente sociale" e "insegnante").

Seguono, con valori percentuali sotto il 5%, i sacerdoti (4,1%), gli studenti (3,7%) e i pensionati (3,0%).

Nella categoria "altro", che conta ben il 16,3%, sono comprese alcune categorie di professionisti, come medici, architetti e ingegneri e in parte minore le casalinghe, gli operai e i commercianti.

#### • Stato civile, figli e studi compiuti

La distribuzione secondo lo stato civile mostra che il 55% dei partecipanti è coniugato, dato in linea con l'età media rilevata (39 anni), età in cui, mediamente, si è già sposati e si hanno figli. Il 47% dei partecipanti ha figli.

Gli studi compiuti dai quadri presenti al Convegno differiscono in modo evidente da quelli della popolazione italiana. Ad esempio, nessun quadro ha la licenza elementare e solo il 3% ha la licenza media. Nel complesso, il livello di istruzione è piuttosto alto (il 55% è in possesso di un diploma, il 42% della laurea) e decisamente superiore alle medie nazionali.

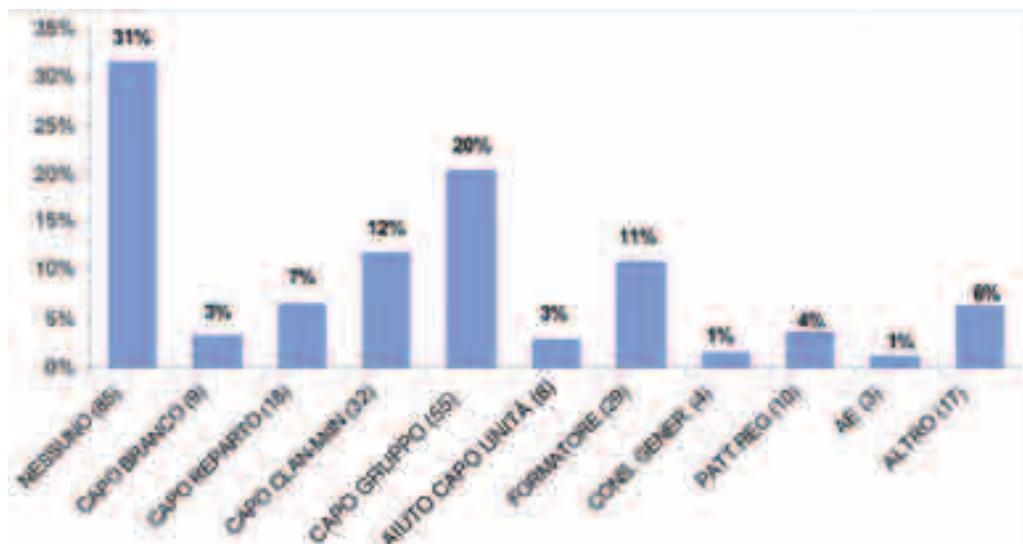
#### • Altri ruoli svolti in Associazione

Il 31,4% dei quadri partecipanti al Convegno, cioè quasi un terzo, non svolge altro ruolo in Associazione oltre a quello di membro di Comitato Zona o di Comitato Regionale. Tra coloro che svolgono un altro ruolo, il 20% è anche Capo Gruppo, il 12% è Capo R/S e l'11% è Formatore.

Il numero assoluto dei quadri distribuiti rispetto alla variabile "altri ruoli ricoperti in Associazione" è riportato, in parentesi, nell'asse delle categorie della Figura 2.



Figura 2 – Ripartizione in base agli altri ruoli ricoperti in Associazione



• **Anni di servizio svolti come quadro associativo**

Gli anni di servizio svolti come quadro associativo sono stati distribuiti in base alla regione di appartenenza dei partecipanti. In media, indipendentemente dalla regione, i presenti al Convegno svolgono il ruolo di quadro da 6,8 anni (un numero di anni piuttosto considerevole). Siamo in presenza, quindi, di quadri che hanno una lunga esperienza.

I quadri con più anzianità di servizio provengono da Lombardia (10,1 anni) e Sicilia (9,6 anni), quelli con meno anzianità da Basilicata (2,8 anni) e Trentino Alto Adige (3,7 anni). I dati mostrano, dunque, una discreta variabilità rispetto alla media.

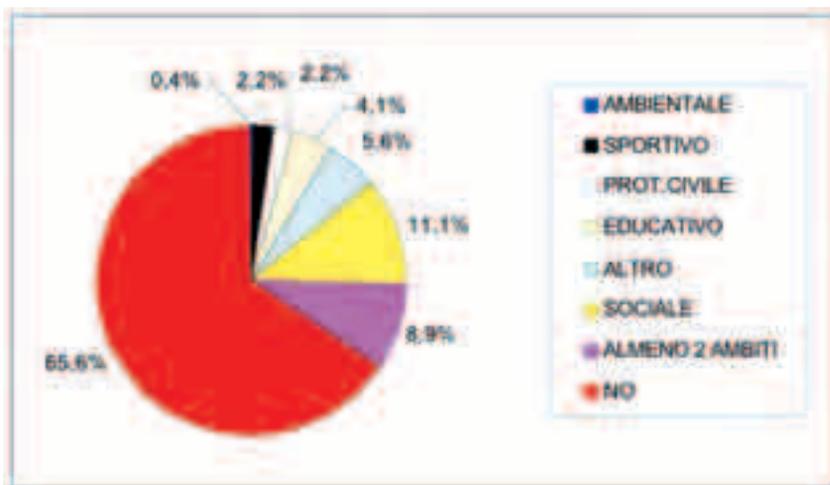
Le differenze di sesso non sono particolarmente significative: i maschi svolgono il servizio di quadro in media da 7,0 anni, rispetto ai 6,5 anni delle femmine.

• **Altri servizi di volontariato svolti nel Terzo Settore**

Più di un terzo degli intervistati svolge anche altri servizi di volontariato nel Terzo Settore oltre a quello in Associazione. Ciò significa che vi è una significativa attenzione e sensibilità a queste tematiche.

Il servizio nell'ambito del sociale mostra i valori più alti (11,1%), seguono i servizi in altri ambiti rispetto a quelli definiti nel questionario (5,6%) e quelli in ambito educativo (4,1%). Le altre tipologie di servizio presentano valori non particolarmente significativi, inferiori al 2,5%. Da notare che quasi il 9% dei quadri intervistati svolge un servizio in almeno 2 ambiti del Terzo Settore.

Figura 3 – Altri servizi di volontariato svolti nel Terzo Settore – dati percentuali



## ADEGUATEZZA AL COMPITO, FEDELTA' AL MANDATO, FORMAZIONE PERMANENTE, VIVIBILITÀ ASSOCIATIVA

### • Risultati di sintesi distinti per sesso

In questa sezione sono riportati i risultati del questionario, relativi alle domande sull'adeguatezza al compito, la fedeltà al mandato, la formazione permanente e la vivibilità associativa.

La scala dei valori è compresa tra 0 e 6, di cui 0 è il valore minimo e 6 il massimo, e varia in base al tipo di domanda (Figura 4).

Le risposte forniscono indicazioni piuttosto elevate sul senso di adeguatezza (da 4 a 5 punti). Il valore più alto in assoluto riguarda la fedeltà al mandato (oltre 5 punti), mentre i valori più bassi sono quelli riferiti all'area delle competenze e conoscenze.

**Figura 4 – Risultati sull'adeguatezza al compito, la fedeltà al mandato e la formazione permanente**

#### SCALA DEI VALORI (0-6)

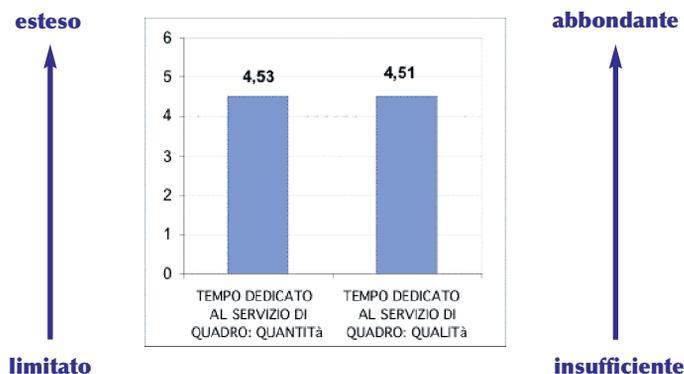
poca - molta
poco - molto
raramente - continuamente
inadeguato - adeguato
inadeguato - adeguato
male - bene
poco - molto
poca - molta
limitata - estesa
scarsa - approfondita
scarsa - approfondita



### • Risultati riguardanti la vivibilità associativa

Rispetto alla vivibilità associativa, ai quadri presenti al Convegno sono state sottoposte due domande riguardanti il tempo dedicato al servizio di quadro: una relativa alla quantità di tempo (scala da 0 a 6: limitato - esteso), l'altra alla qualità di questo tempo (scala da 0 a 6: abbondante - insufficiente). Come mostrato in Figura 5, sia la quantità che la qualità del tempo dedicato al servizio di quadro assume in media un valore di circa 4,5 punti su una scala che va da 0 a 6, esprimendo una valutazione moderatamente positiva.

**Figura 5 – Tempo dedicato al servizio di quadro: quantità e qualità**





## SODDISFAZIONE DEL SERVIZIO, PROBLEMATICHE E RICHIESTE ALL'ASSOCIAZIONE

In questa parte del questionario si collocano le domande che riguardano la soddisfazione del servizio svolto in Zona, le problematiche vissute con maggiore difficoltà dai quadri e le loro principali richieste all'Associazione.

### • Il livello di soddisfazione del servizio in Zona

Il livello di soddisfazione per il servizio svolto in Zona è, in media, pari a 4,5 rispetto ad una scala di valori che va da 0 a 6, moderatamente positivo.

I maschi danno un punteggio maggiore (4,65) rispetto alle femmine (4,25). In termini percentuali ciò significa che i maschi hanno un livello di soddisfazione del 78%, le femmine del 71%.

Se il livello di soddisfazione viene messo a confronto con il numero di anni di servizio svolti da quadro, si osserva che i quadri che hanno appena cominciato a svolgere il loro servizio (anni di servizio da quadro=0) sono i meno soddisfatti (4,33 su un punteggio da 0 a 6) a pari merito con coloro che svolgono il servizio da 3-5 anni.

Dalla Figura 6 emerge un andamento altalenante: il livello di soddisfazione cresce da 0 a 1 anno di servizio, per poi decrescere dal secondo al quinto anno; dal sesto anno in poi la soddisfazione sale e raggiunge il suo valore massimo (4,71) per i quadri che hanno un'anzianità di servizio compresa tra 11 e 15 anni.

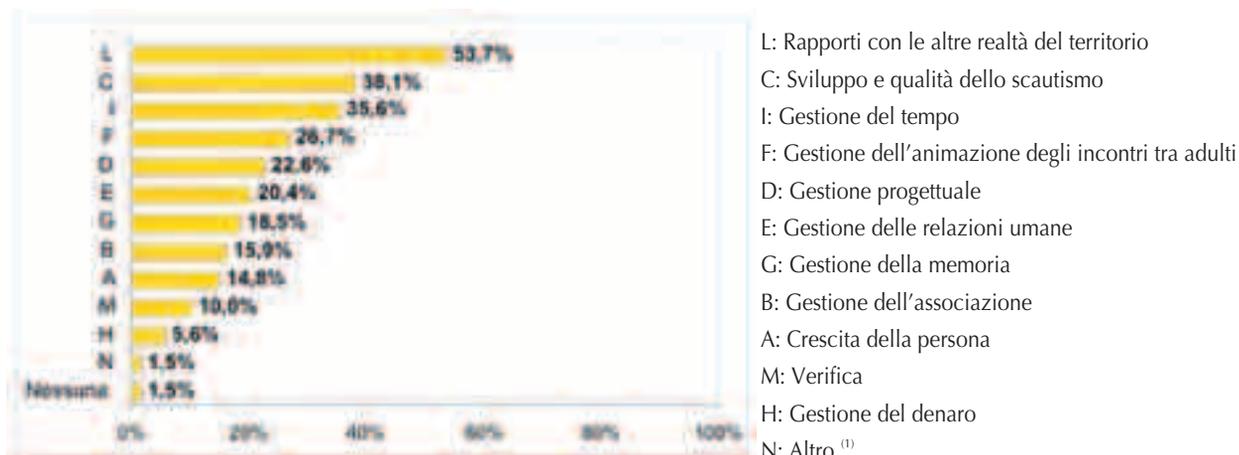
**Figura 6 – Livello di soddisfazione del servizio che svolgo in Zona – scala dei punteggi 1-6 (dati distribuiti secondo il n. di anni di servizio da quadro)**



### • Problematiche vissute con maggiore difficoltà

I rapporti con le altre realtà del territorio costituiscono il problema vissuto con maggiore difficoltà dai Quadri che hanno compilato il questionario (53,7%). Seguono i problemi legati allo “sviluppo e qualità dello scautismo” (38,1%) che probabilmente sono legati alle difficoltà dei Quadri, da un lato di mantenere livelli qualitativi e quantitativi sul territorio e dall'altro di gestire la tensione verso la crescita. Al terzo posto troviamo la “gestione del tempo” (35,6%) e a seguire la gestione dell'animazione degli incontri tra adulti, la gestione progettuale e delle relazioni umane (risposte F, D, E), che costituiscono bisogni riguardanti le competenze tecniche del quadro e sono stati espressi, in media, da circa un quarto dei partecipanti.

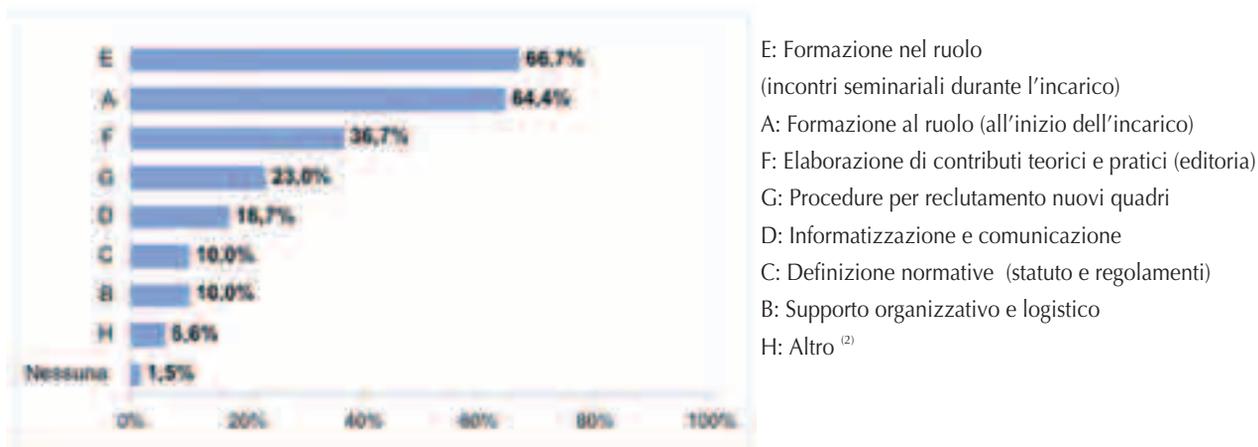
**Figura 7 – Problematiche vissute con maggiore difficoltà (in percentuale sul totale)**



#### • Richieste all'associazione

Per quanto riguarda le richieste all'Associazione emerge chiaramente una richiesta di formazione: "formazione nel ruolo" (66,7%) e "formazione al ruolo" (64,4%). Valori minori, ma non per questo poco rilevanti, si hanno anche per la "elaborazione di contributi teorici e pratici (editoria)" (36,7%) e per le "procedure di reclutamento dei nuovi quadri" (23%).

**Figura 8 – Richieste all'Associazione (in percentuale sul totale)**



Il report di ricerca completo può essere richiesto a [segrfoca@agesci.it](mailto:segrfoca@agesci.it)

<sup>(1)</sup> Nella risposta "Altro" sono emersi: corresponsabilità; coesistenza con gli altri impegni (es. famiglia); capacità di sintesi; tirocinio dei capi giovani.

<sup>(2)</sup> Nella risposta "Altro" sono emersi: sensibilizzazione delle attività EPC; meno pressione; definizione dei ruoli associativi; confronto per maggiore uniformità; animazione e incontri adulti; chiarezza; obbligatorietà del campo per Capi Gruppo; supporto nella costruzione della rete sul territorio; maggiore strumenti per coinvolgere i capi; relazione; rivisitazione dell'iter di base piuttosto che affrontare i diversi punti problematici: formazione branca RS, formazione dei Capi Gruppo, formazione vocazionale dei capi giovani.



## **PRESENTI AL CONVEGNO COMITATI DI ZONA:**

Il Capo Scout e la Capo Guida

La Presidente del Comitato centrale

L'Assistente generale

L'Incaricato nazionale all'Organizzazione

Gli Incaricati al metodo e interventi educativi

L'Area metodo

Gli Incaricati nazionali alla Formazione Capi e L'Assistente

**Gli Incaricati Regionali alla Formazione Capi di:**

Basilicata

Lazio

Lombardia

Marche

Piemonte

Puglia

Sardegna

Sicilia

Toscana

**I Responsabili Regionali di:**

Basilicata

Campania

Marche

Puglia

Umbria

**Gli Assistenti regionali di:**

Basilicata

Puglia

La Pattuglia nazionale di Formazione Capi

La Formazione Quadri

Enzo Caruso (autore della canzone del Convegno)

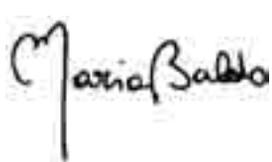
Stefano Pescatore (Organizzazione Convegno)

## RINGRAZIAMENTI

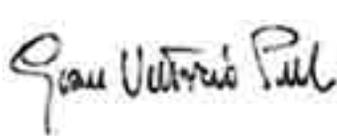
Nel chiudere gli atti di questo convegno ci sfilano davanti tante persone alle quali sentiamo di dovere un grande grazie. Li elenchiamo in ordine casuale, come ci viene dal cuore:

- i **Relatori** dei sette seminari: **Mons. Sigalini**; **GianPaolo Petrucci** (IACP - Bari); **Marco Granelli** (CSV); **Luca Cristaldi** (VIS); **Dott. Gaetano Mollo** (doc. pedagogia univ. Perugia); **Massimo Campedelli** (ASPEF); **Suor Chiara D'Urbano**.
- i **Clan del Rende 2 e del Savona 8** per lo stile e la disponibilità al servizio che ci hanno testimoniato;
- **Banca Etica**; **la Fiordaliso società cooperativa**;
- **Enzo Caruso** per averci regalato la canzone dell'evento e un clima di allegria e leggerezza che ha accompagnato tutti i lavori;
- **Mirco Gallo** per aver costruito con professionalità i loghi del convegno, ed averceli offerti con il cuore;
- **Vito Trisolini** per averci regalato delle belle immagini fotografiche;
- tutti **gli animatori dei gruppi di lavoro**, infaticabili e gioiosi in questo servizio;
- la **Segreteria nazionale di Formazione Capi e dell'Organizzazione**, che con professionalità e tanta pazienza ci hanno sostenuto in questo sforzo;
- la **Pattuglia nazionale di Formazione Capi**, sempre compagna preziosa nella preparazione e nello svolgimento del convegno;
- i sette tutor: **Angela Arcangeli**, **Daniela Ferrara**, **Carlo Lanzanova**, **Franco Forte**, **Francesco Chiulli**, **Claudio Gasponi**, **Antonio Bertocchi** che hanno messo a disposizione la loro passione per lo scautismo, energie e competenze;
- i **Responsabili Regionali di Basilicata, Campania, Marche, Puglia e Umbria**
- **Gli Assistenti Regionali di Basilicata e Puglia**
- **Gli Incaricati Regionali alla Formazione Capi di Basilicata; Lazio; Lombardia; Marche; Piemonte; Puglia; Sardegna; Sicilia; Toscana**
- e infine un **grazie speciale** a chi ci ha sostenuto con discrezione, grande competenza ed amicizia: **Stefano Pescatore**, responsabile organizzativo e **Marco Pietripaoli**, responsabile dei contenuti.

A tutti la nostra stima ed i nostri ringraziamenti



Maria Baldo



Gian Vittorio Pula



p. Giampiero Gambaro

Incaricati e Assistente Ecclesiastico nazionali alla Formazione Capi

# 'O CAPO 'NNAMMURATO

(parole e musica di Enzo Caruso)

do sol7 do  
Dicono che i giovani di oggi non credono più a niente  
do so 7 do  
dicono che sono indifferenti alle provocazioni  
do sol7  
dicono che i tempi son diversi  
so 7 do  
e che non hanno più riferimenti  
fa do  
e intanto io mi volto indietro  
so 7 do sol7  
e stranamente, li vedo accanto a me... MA PERCHÉ?

Rit. do sol 7  
*Perché la vita, la vita mia*  
sol do  
*è bella soprattutto perché è varia*  
la re-  
*riempirla di sorrisi non annoia*  
do sol7  
*mi fa star bene e mi riscalda il cuor*  
do sol7  
*Ohi core, Ohi chistu core*  
so 7 do  
*che batte il tempo di questa canzone*  
la re-  
*trasmettere un po' di buon umore*  
do sol7 do  
*è una passione, non la so spiegar*

Dicono che dedicarsi agli altri somigli a una follia  
e scegliere di camminare accanto a chi non ha un'idea  
cambiare con i giovani il domani  
può apparire a molti un'utopia  
ma quando penso al tempo sulla strada  
mi riempio d'allegria ed io lo rifarei. MA PERCHÈ?

Passare ore e ore a progettare e a cercare soluzioni  
decidere, gestire, elaborare non fa poi sempre bene  
non perdere il buon senso e la ragione  
avere chiaro cosa si vuol fare  
e ritrovarsi insieme a litigare, a ridere e a godere  
come faceva B.-P. MA PER CHI?...

Rit...

Rit. Per questa vita, la vita mia