

INTRODUZIONE

Seminario “Formazione e Comunità Capi”

I contributi che si vanno a presentare rientrano all'interno di un **percorso di riflessione sulla Comunità Capi previsto in tre seminari:**

- “Introduzione al servizio e Comunità Capi” (marzo 2001- Atti pubblicati su P.E. 1/2002).
- “Formazione e Comunità Capi” (marzo 2002).
- “Progettare in Comunità Capi” (marzo 2003).

L'obiettivo di questi incontri non è leggere i bisogni dei capi ma tentare di dare delle risposte il più possibile concrete e realizzabili proponendo idee nuove, già sperimentate da qualcuno, o rispolverando strumenti mai o poco conosciuti o forse usati in modo poco consoni ai bisogni.

In CoCa talvolta esistono dei meccanismi per cui o si danno per scontate delle scelte, che poi risultano non essere conosciute da tutti e perciò faticano ad essere condivise, o si riparte sempre da zero, proponendo percorsi uguali per tutti come se ognuno non avesse già vissuto delle esperienze o fatto già precise scelte di vita.

Il primo seminario è stato importante perché ha messo in circolazione esperienze su un aspetto particolare della vita di CoCa, **l'accoglienza**, da cui dipende poi molto del nostro modo di essere capi e di intendere il servizio, chiarendo maggiormente il ruolo dei tirocinanti e che cosa va fatto per loro.

Nel secondo seminario si è posta l'attenzione non soltanto su un aspetto particolare della formazione, quale poteva essere il tema del primo seminario, ma su **tutto il percorso formativo** spesso inteso soltanto come la partecipazione ad una serie di eventi ritenuti più o meno necessari.

Non è stato facile proporre questo tema perché “apparentemente” sulla formazione è già stato detto e scritto molto e sembra che tutti sappiano bene che cosa si intende.

E' stato perciò importante chiarire alcuni aspetti, facendo emergere quello che spesso frena e rende difficile **la formazione in una comunità di adulti e che cosa significa rapportarsi oggi tra adulti** superando il falso problema del capo giovane (fino a 35 anni?).

Queste riflessioni, proposte in particolare nelle **tre relazioni introduttive**, hanno aperto nuovi scenari facendo intendere che uno dei “buchi” dell'associazione è la CoCa e che **per riqualificare la proposta educativa bisogna puntare sulla formazione degli adulti e su chi dovrebbe curarla**, nel senso di “averne cura” con il cuore e con le conoscenze.

Bisogna che tutti i capi prendano consapevolezza che **le dinamiche tra adulti richiedono competenze particolari**, chiare a tutti e non solo al Capogruppo o all'A.E., **che c'è bisogno di un contratto iniziale** dove possono essere ridette cose scontate ma che non servono se non condivise e conosciute, che **bisogna coltivare la cultura associativa e la dimensione profetica del servizio**, che la crescita adulta avviene attraverso momenti successivi, passaggi di crescita, dove è importante che **l'adulto si senta trattato da adulto**, anche se ha sbagliato, perché oggi l'età adulta non è un'età di stabilità, dove **la relazione** che è la chiave di lettura nel nostro rapporto con i ragazzi/e non deve mancare mai.

Nei lavori di gruppo l'attenzione si è spostata su **chi e come deve curare la formazione**.

Ai partecipanti, agli animatori e agli esperti si è richiesto di non cadere nell'errore di individuare bisogni ma di **tentare di dare delle risposte**, anche rischiando di non dire nulla di nuovo, di **porre attenzione agli attori della formazione**, cercando di mettere a fuoco quello che deve fare ogni singolo capo e poi su che cosa dovrebbe fare chi è chiamato a sostenerlo.

Quando si parla di formazione non si può demandare agli altri un qualcosa che parte dai noi, l'altro ci può aiutare e sostenere, ma tra adulti il protagonista è il capo consapevole di quello che sta vivendo e proponendo con le sue scelte.

I percorsi formativi proposti dall'associazione, le competenze metodologiche e catechistiche, le scelte politiche e l'investimento nel sociale, non sono nulla se alla base manca l'adesione della persona.

Pattuglia Nazionale Formazione Capi

LA COMUNITA' CAPI: QUANTO E' MATURATO IN ASSOCIAZIONE IN QUESTI ANNI, SUGGERIMENTI ED INDICAZIONI PER PERCORSI FORMATIVI FUTURI.

Angela Arcangeli – Formatrice Nazionale

Ho incominciato il mio servizio nella scoutismo in una Co.Ca. che stava appena nascendo quando le Co.Ca. stavano per essere inventate.

Ho così percorso la mia vita di Capo dentro la storia della mia Co.Ca. e delle Co.Ca.

Nascita

Voglio allora cominciare con la lettura dell'editoriale che fu scritto nel maggio del 1970, l'indomani della nascita della Co.Ca. perché ancora oggi, quando lo leggo, mi dà il giusto taglio di luce con cui guardare la situazione, e pur rimarcando subito la diversità che oggi esiste con quanto allora si stava creando, mi permette di individuare le cose essenziali e separarle da quelle contingenti.

(Cfr E.P. maggio 1970, editoriale. Auguri alla Co.Ca ancora in culla.)

La Co.Ca non è nata però come una idea "sola", aveva attorno a sé un formicolare di cambiamenti, di nuove idee, ribaltamenti storici e cantieri di metodo. Alcuni dei nomi di cose che nascevano allora? il Patto associativo, il nuovo sentiero e l'impresa, la coeducazione, la partecipazione democratica e l'obiezione civile, la partecipazione ecclesiale e l'impegno politico..insomma una grande lavoro sull'identità associativa che investiva tutta l'associazione (sia Agi che Asci) e il metodo scout

Breve storia dei cambiamenti

Voglio sintetizzare la storia della Co.Ca. attraverso due idee che hanno caratterizzato molti dibattiti e che hanno visto prima delle posizioni contrapposte e poi non la vittoria di una tesi sull'altra ma la conquista di una idea più chiara che faceva sintesi e dava scale di priorità alle varie tensioni; queste idee sono quella della identità (o scopo o missione) della Co.Ca e quella della figura del Capo Gruppo.

Per molto tempo si è discusso se la Comunità Capi dovesse essere una comunità di vita o una comunità di servizio, è stato un dibattito che ha fatto scontrare e sperimentare varie caratteristiche, varie storie e varie strade. Alla fine è stato superato con la decisione che ciò che accomuna le persone in una Co.Ca. è la missione, l'impresa in cui tutti crediamo, da gestire con responsabilità condivisa, permettendo a questo scopo di incidere profondamente sulle nostre vite.

E' cioè una comunità di servizio che per realizzarsi ha bisogno di tessere relazioni comunitarie che sono vitali per il gruppo e per ognuna delle persone coinvolte.

Così è stato anche per il ruolo del Capo Gruppo che ha assunto nomi e funzioni diverse in questi anni fino a ritornare al termine di Capo Gruppo ma arricchendosi delle istanze di chi vedeva la necessità di un ruolo di animazione, di propulsione, di raccordo della formazione permanente, senza però scadere in una funzione di un Capo dei Capi.

Nella Co.Ca. si è creduto e investito molto, pur scoprendo presto che non era il modo più facile, e neppure più semplice o efficiente, per fare le cose. Si è creduto perché era una condizione necessaria, prima ancora che al risultato di una gestione educativa, alla testimonianza di una vita da educatori. Il confronto e le decisioni insieme non sono facili ma sono diverse in qualità, in qualità educante, da quelle che ognuno di noi potrebbe fare da solo.

La Co.Ca. ci fa sentire “non soli”, l’impegno è condiviso: sento e vedo che ci sono altri “pazzi” come me.

Anche l’Associazione ha investito molto sulla Co.Ca.

Il patto associativo

- un patto tra educatori, la funzione e l’essenza della nostra vocazione e del nostro impegno, più e meglio di uno statuto
- è assegnato alle Co.Ca, per conoscerlo, per verificarlo
- c’è la globalità e la differenziazione delle scelte (verso i ragazzi, noi stessi, la chiesa, la società)

L’affermazione di centralità questa cellula di attività per l’organizzazione e lo sviluppo dell’educazione scout e dello scautismo in generale

Con investimenti educativi

- È qui e in nessuna altra parte che si fa il progetto di educazione, (il P.E.) si pensa, si decide, si fa, si verifica
- c’è e si condivide la responsabilità assunta verso i ragazzi
- si realizza l’impegno concreto a fare educazione, a sperimentare e verificare, a capire

Con investimenti formativi

- L’associazione dichiara la Co.Ca. (vedi il regolamento di fo.ca, nella premessa) l’organismo che deve fare regia tra le varie opportunità di formazione, vincolanti o facoltative, che l’associazione propone, per legarle al cammino di ogni Capo e alla formazione di un Capo che risponda a un profilo unitario (cfr. profilo funzionale del Capo)
- La Co.Ca è essa stessa luogo di formazione, di formazione permanente che parte dell’esperienze, che si aggancia al momento di progetto e poi a quello della decisione e infine a quello della verifica. Anche tra adulti si impara facendo. Questo è il luogo in cui il fare ci sollecita alla competenza continua

Con investimenti partecipativi

- E’ il primo luogo di democrazia associativa, spesso l’unico luogo in cui sperimentare alcuni processi da trasmettere poi nell’educazione: il confronto, il dissenso, la mediazione, la scelta, la responsabilità, la ricerca di errori, le correzioni comuni, la nuova capacità di scelte, sempre e completamente in un clima di impegno e di partecipazione attiva
- È stata attribuita molta autonomia riguardante scelte di compartecipazione a eventi, a iniziative, a idee...
- E’ punto e nodo privilegiato per una rete di referenze e collaborazioni sul territorio

E allora, vorrei sintetizzare, che per la vita associativa

La Co.Ca è importante,

- perché è un organismo vicino alla realtà educativa che mantiene tutte le caratteristiche di elaborazione, progettazione, scelta, attuazione, verifica

La Co.Ca. non facilita forse la realizzazione, i ritmi di lavoro, ma crea un ambito di condivisione che può assorbire crisi, risolvere con la mobilità e la disponibilità i cambiamenti delle condizioni, fa sentire parte di un gruppo, non soli.

- perché ci si aiuta reciprocamente a imparare cose nuove, unisce nuove sensibilità e vecchi strumenti

L’Associazione ha sempre scommesso molto sulle Co.Ca. e ha affidato loro molto

Eppure oggi diciamo che è in crisi, che ha bisogni da capire e da soddisfare, che dobbiamo rilanciarla e sostenerla.

Ma cosa vogliamo dalla Co.Ca. oggi? E cosa le possiamo dare?

Una prima considerazione:

nel lavoro di una associazione così dispersa, con un numero così alto di Capi e ragazzi, la preoccupazione del rilancio, del sostegno, devono esserci sempre. Questo rapporto complesso tra un vertice di coordinamento e una base diffusa deve essere mantenuto sempre vivace. non è solo in tempo di crisi che occorre porsi questo problema.

Forse assistiamo a un rapporto a singhiozzo, tra strutture e vita di Co.Ca, oppure a un rapporto che incide con intensità diverse secondo i momenti e le priorità, sta di fatto che il sostegno e la centralità delle Co.Ca. nella vita associativa sono spesso affermate e spesso smentite, e si avvertono come contraddittorie

Una seconda considerazione: quale è l'oggetto del nostro pensare, qui oggi?

E' importante essere chiari e onesti con se stessi.

Se è come penso debba essere:

Una Co.Ca. che sappia vivere con autonomia e responsabilità la sua presenza di centro di educazione e di partecipazione nella propria realtà locale,

Allora dobbiamo far sì

- o Che venga potenziata la percezione di identità e quindi di senso e di presenza della Co.Ca. da parte di suoi Capi.

Questo è dunque l'atteggiamento che penso debba caratterizzare il nostro parlare, il nostro pensare

Dichiarare dignità e autorevolezza alla Co.Ca

Assicurare una rete di servizi di aiuto e sostegno, di comunicazione e di parola

Non sovrapporre piani di intervento

Utilizzare al meglio le risorse già attivate

E soprattutto riformulare un pensiero coraggioso, nelle idee e negli strumenti, sulle co.ca e la loro funzione educativa e associativa

La realtà e le richieste

Proviamo ad elencarli questi bisogni che rileviamo ad ogni occasione, ma anche a leggerli in un contesto meno associativo, meno assorbito da problemi interni

Bisogno di motivazione, di continuità, di scelte di vocazione, di solidità – (ma è poi un problema di capi giovani..?)

Ma poi sappiamo che

- l'educazione non è più di moda, lo è mai stata?, si parla dei disastri nella poca educazione ma non di educazione
- il volontariato sta scemando nei numeri e nella considerazione di necessità sociale (le leggi e le risorse nuove lo hanno cambiato, il lavoro flessibile, i bisogni di mobilità, lo rendono più difficile, lo trasformano in lavoro, confondono tra necessità economica e denuncia sociale)
- fare scelte controcorrente costa molto, non avere riconoscimenti costa di più

bisogno di impostazione corretta e controcorrente del fatto e della relazione educativa e ci rendiamo conto che:

- oggi la spinta culturale è verso una educazione che privilegia l'ascolto e la socializzazione - questa non è la nostra idea di educazione, eppure restare fedeli alla nostra idea è difficile, coniugare cambiamento e fedeltà è un bello slogan da dire spinoso da praticare

- di un bisogno di regia in una realtà spezzettata, che ribalta e modifica un approccio rigido di valori>comportamento>idee>azione che non sentiamo funzionante ma che non sappiamo re inventare di nuovo

bisogno di parola, di voce

e constatiamo che:

- oggi prevale il silenzio delle opinioni
- la ricerca di mediazione prima ancora dell'individuazione dei contrasti
- la fuga dai conflitti che trasforma i conflitti in rotture

ma abbiamo anche rilevato bisogni di altro segno:

bisogno di ricerca di un senso che dia dignità a scelte e permettano la percezione di una identità che vale la pena essere assunta

di crescere nelle competenze, nella soddisfazione di saper affrontare i problemi, di essere utile, di un rapporto gratificante con le persone e con se stessi

Le Co.Ca ci presentano delle importanti risorse:

- la valorizzazione dei dati di partenza (età, motivazioni, presenza, esperienza,...), oggi quante associazioni possono vantare di avere tanti giovani volontari, per un tempo mediamente lungo, per un impegno pesante nei tempi e nelle risorse?
- l'acquisizione di idee o di tecniche che si avvertono come utili per migliorare e rendere anche più facile e fruttuoso quello che si fa
- avere la percezione che si sta progredendo, si stanno imparando cose nuove, ne si è soddisfatti
- mettere in cantiere le proprie risorse per innestare nuovi processi formativi

E che risorse abbiamo come Agesci per sostenerle in questo?

Ridare importanza, riaffermare i valori positivi e dare strumenti per meglio usare le stesse dinamiche strutturali della nostra vita associativa

Una Co.Ca verticale

ma per funzionare deve rispettare alcune regole di rispetto, di domanda e di offerta di informazioni e soprattutto essere riconosciuta
 esistono poi vari tipi di "verticalità", o meglio di differenze da trasformare in trapasso
 nozione, oltre quella anagrafica e quella esperienziale che spesso sono le uniche che consideriamo, esiste una verticalità nelle idee, nella forza di adesione all'impresa comune, nella diversificazione degli impegni, nei percorsi di autonomia personale, nei tempi,..., sono verticalità da usare meglio

Una figura di Capo Gruppo che stimola, coordina, sprona, ricorda, riporta,....

Ma per funzionare i Capi Gruppo dovrebbero sapere quale è la loro funzione e imparare ad usarla al meglio

Un iter formativo di base che propone momenti di riappropriazione globale e organica del metodo scout e della capacità di agire con il metodo scout e che incide come pungolo, verifica, riflessione, spunto di approfondimento e di cambiamento

Ma per avere un impatto positivo l'evento formativo deve essere attento alle diverse situazioni e deve dare piste di lavoro più che ricette

E deve essere percepito dal Capo e dalla Co.Ca. come un elemento di conoscenza da organizzare e inglobare nel percorso di formazione individuale

Un'attività di zona che vuole offrire uno scambio allargato di esperienze, il confronto che porta a proposte e a progetti di miglioramento della qualità

Ma per offrire questo occorre che ci si sappia muovere su più piani:

- la conoscenza della realtà educativa

- la capacità di uscire dai problemi delle singole realtà e innalzarsi a un livello di pensiero più generale che sa usare ottiche e analisi a più largo respiro che non il problema e come l'ho risolto
- la capacità di rapportare di nuovo le idee e i pensieri più globali, le diverse ottiche, in una volontà di rinnovato intervento sulla realtà
- la percezione che aprire gli orizzonti, ascoltare esperienze diverse, anche di fuori dello scautismo, fa capire meglio alcuni meccanismi e percepire nuove idee
- che poi le cose scoperte vanno "declinate" nelle proprie attività scout, e che questa cosa non è facile se si vuole essere attenti ai ragazzi e al contempo sperimentare nuovi percorsi

Ma anche che si sappia mettere in atto alcune sensibilità:

- l'attenzione costante al perché, ai sensi educativi, alla opportunità degli strumenti pedagogici, come l'unico approccio valido da proporre ai Capi per imparare ad imparare da ogni situazione
- che si sia capaci di offrire tali ambiti di lavoro e di scambio con competenza e con "naturalità"
- che si abbia chiara percezione dei limiti del proprio ruolo, dei confini funzionali e di intervento che queste occasioni devono avere, senza invadere la responsabilità di decisione e di gestione della Co.Ca

Le cose che mancano

I giovani capi hanno ragione quando si lamentano.

Le crisi delle Co.Ca. hanno ragione ad esserci.

Un po' perché la crisi è positiva, un po' perché è strutturale, un po' perché è figlia della nostra cultura, ma anche ...

Perché non si è assistito, al di là delle dichiarazioni di principio a un vero lavoro di qualificazione degli strumenti di supporto da parte dell'Associazione

Non una sua continuativa pressione positiva e propositiva sulla vita delle Co.Ca.

Non un disegno organico di come i vari elementi, le varie occasioni possono interagire.

Questo a mio parere va fatto, senza sconfinamenti di ruolo, senza esautorare le Co.Ca, senza deligitimare i Capi, senza colpevolizzare le zone

Va riaffermato il patto tra Associazione e Co.Ca, tra eventi e strutture organizzative e vita dei gruppi con un nuovo coraggio nell'identificazione delle idee di educazione e di volontariato, nella loro proclamazione di originalità

Vanno offerti spunti di riflessione su esperienze esterne, educative, formative, evidenziando le differenze e le possibili interazioni (penso alla fatica catechetica nostra, e dell'A:C. delle parrocchie, dei centri sportivi, dei centri universitari.... Al ribaltamento ormai diffuso della catechesi in catecumentato)

Vanno formati i formatori e i quadri, ma soprattutto va ricostruito un stile originale ma produttivo di dibattito sui problemi che ci riguardano (e non sono solo quelli interni)

Bisogna ritrovare il gusto dello scouting nelle idee e nelle attività.

La mia esperienza mi porta a dire che oggi le Co.Ca sono ancora l'aspetto più vitale e più vivace dell'Associazione, malgrado tutto,

vanno riconosciute di nuovo in questa loro vitalità

e vanno inserite in un clima culturale di ricerca e di impegno più vivace e vitale, più ampio, così come fu per la sua nascita..

Il capo adulto e le sue caratteristiche in relazione al contesto della Comunità Capi

don Francesco Marconato AE Formazione Capi – Veneto

- Premessa

Il tema che tenteremo di affrontare è sicuramente ampio e mi sembra sia decisivo nel cammino attuale dell'Associazione: dalla qualità della formazione permanente che le Comunità Capi fanno dipendere infatti per gran parte il livello di scautismo e di educazione che i nostri Gruppi riescono poi a proporre ai ragazzi.

Cercheremo di mettere a fuoco almeno quelli che a mio parere sono alcuni "nodi di fondo" riguardo a questa questione, in modo da poter continuare proficuamente la nostra ricerca, al fine di individuare insieme itinerari formativi sempre più efficaci per i nostri capi.

1. Quale adulto?

Anzitutto credo sia opportuno cercare di illuminare la figura dell'adulto e di conseguenza del "capo adulto". A questo riguardo non vorrei soffermarmi sulle analisi sociologiche dell'età adulta, se non per due aspetti fondamentali che, credo, possiamo constatare semplicemente anche dall'esperienza quotidiana:

- il fatto che la vita adulta, oggi, sembra non arrivare mai.¹

Si fa fatica a dire "sono un adulto"... forse perché l'idea di età adulta porta con sé un'immagine di staticità, di un tempo in cui fantasia, creatività, prospettive per il futuro sembrano necessariamente ridimensionate... e in questo senso è un'idea che fa paura. Come sappiamo quella che viene considerata l'età giovanile, secondo gli schemi dei sociologi, viene ormai portata alla soglia dei 35 anni e forse anche questo continuo spostamento in avanti, oltre che sottolineare il prolungamento di quella che viene chiamata "la vita media" o "l'aspettativa di vita", ci dice un disagio che fa parte ormai della nostra cultura occidentale: l'età giovanile, con l'idea correlata di bellezza e di efficienza, è stata continuamente messa al centro dell'immaginario collettivo come la condizione ideale, al punto che oggi nessuno più si azzarda a dire "Sono un adulto"... perché gli sembra che questa idea porti con sé almeno qualche connotazione negativa, se non addirittura un'immagine di vecchio, di stantio, di sorpassato. Sta di fatto che, anche per motivi di ordine sociologico che tutti conosciamo, quali il prolungamento della scolarità e la posticipazione dell'ingresso nel mondo del lavoro, la permanenza per tempi più lunghi nella propria famiglia di origine..., l'ingresso nell'età adulta sembra spostato sempre più in avanti... e quasi non arrivare mai, con il risultato di una fatica sempre più ampia ad assumere le normali responsabilità che la vita adulta comporta, con il conseguente disagio. Pensiamo, a questo proposito, a come si è evoluta in questi anni l'idea di "trasgressione", tipica dell'età adolescenziale e ormai universalmente accettata come un elemento della vita normale dell'adulto, considerata "necessaria" almeno in alcuni momenti, in vista della realizzazione delle aspettative personali.²

Se è vero, inoltre, che l'ingresso nell'età adulta è caratterizzato da cinque "tappe di passaggio" quali l'uscita dal circuito formativo, l'ingresso nel mondo del lavoro, l'indipendenza economica dai propri genitori, la formazione di un nuovo nucleo familiare e l'assunzione di un ruolo genitoriale, calcolando una media del raggiungimento di almeno

¹ Cfr. BUZZI CARLO, *La transizione all'età adulta e le prospettive per il futuro*, in: AA. VV., *Quinto rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2001;

² Cfr.: BUCCIARELLI CLAUDIO, *Una generazione di "normali disadattati"*, in: *Note di Pastorale Giovanile*, n. 8 (1997), pp. 21 - 25; DONATI PIERPAOLO - COLOZZI IVO, (A cura di), *Giovani e generazioni - Quando si cresce in una società eticamente neutra - Ricerca promossa in occasione del 23° Congresso Eucaristico di Bologna*, il Mulino, Bologna, 1997; POLLO MARIO, *I giovani e la notte - ricerca sulla condizione giovanile nelle città di Ferrara, L'Aquila, Padova, Torino, Venezia, Catania*, Edizioni Milella, Lecce, 1997.

tre di queste tappe, dovremmo “considerare non ancora adulti il 98% dei giovani italiani in età compresa tra i 18 e i 20 anni, il 94% di quelli di 21-24, il 73% dei 25-29enni ed il 35% dei 30-34enni.”³ E’ una prospettiva questa, che ridisegna in modo considerevole il modo classico di immaginare l’età adulta.

- la sempre maggiore importanza data al mondo delle relazioni interpersonali.

L’ultima ricerca IARD⁴ parla a questo proposito di “irresistibile ascesa della socialità ristretta”, constatando “il crescente peso dato dai giovani alle relazioni interpersonali, in particolare a quelle amicali ed affettive, accanto a quelle familiari”. “Vi è – infatti – un sempre maggior rilievo dato alla vita di relazione ed ai rapporti interpersonali, ma tali rapporti vengono vissuti ed agiti nel proprio intorno immediato. (...) Ne consegue un insieme di atteggiamenti e di orientamenti all’azione che sembra sempre più rinserrarsi nella ristretta cerchia degli affetti sicuri, delle certezze che derivano solo dallo stare insieme e dal sostenersi a vicenda tra chi condivide i nostri stessi criteri di giudizio, i medesimi modi di vita, lo stesso ambiente sociale”.

Al di là di questi dati di tendenza, di cui è importante far tesoro, mi sembra utile anche integrare quanto detto finora con qualche altro accenno di carattere più prettamente psicosociale:⁵

a. l’età adulta non è (più?) un’età di stabilità.

Anche la vita adulta è caratterizzata infatti da un processo di sviluppo, con tappe intermedie e momenti di crisi e di ripresa. E’ un processo che interessa l’uomo in tutte le dimensioni della sua personalità e che chiede continuamente nuovi momenti di sintesi e di sviluppo.

b. i momenti di crisi, di svolta, e i successivi momenti di riorganizzazione di sé e della propria vita personale consentono di attraversare varie stagioni della vita adulta, che hanno caratteristiche proprie. Esiste comunque anche la possibilità di stagnazione o di involuzione.

c. Secondo Erikson l’età adulta si può suddividere in tre tappe fondamentali:

- la stagione del “giovane adulto”, caratterizzata soprattutto dalla *sfida dell’intimità* (cioè dalla capacità di giocare in relazioni affettive strette, dovuta ad un’identità personale ormai sufficientemente configurata) e dalla *capacità di sognare se stesso*, la propria realizzazione e il proprio ambiente nei termini dell’utopia.

- la stagione dell’“adulto maturo”, caratterizzata da una maggiore assunzione di responsabilità e dall’acquisizione di un maggior *potere personale*, frutto dell’acquisizione di competenze. Inoltre l’adulto maturo vive la *preoccupazione per gli altri*, per la loro vita (è la dimensione della generatività) e contemporaneamente un appello a *ritornare su se stesso*, per un primo bilancio di vita e un maggior equilibrio di energie e di scelte. In questa

³ Cfr. BUZZI CARLO, *La transizione all’età adulta e le prospettive per il futuro*, in: AA. VV., *Quinto rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2001;

⁴ DE LILLO ANTONIO, *Il sistema dei valori*, in: AA. VV., *Quinto rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2001. La ricerca si occupa di fatto del mondo giovanile, comprendendo l’età dai 15 ai 34 anni, ma i suoi risultati possono essere ragionevolmente estesi anche alle età immediatamente successive e costituire quindi un dato di tendenza.

⁵ Cfr. BIEMMI ENZO, *Accompagnare gli adulti nella fede – linee di metodologia catechistica*, Editrice LDC, Leumann (TO), 1994, pp. 19-33; L’autore di riferimento è Erikson, secondo la rilettura che possiamo ritrovare negli studi di: WHITEHEAD EVELIN EATON E JAMES D., *Les étapes de l’age adulte – Evolution psychologique et religieuse*, Centurion, Paris, 1990; COMTE ROBERT, *Etapes de la vie adulte et évolution de la vie spirituelle*, in “*Vie spirituelle*”, in “*Catéchèse*”, 120, luglio 1990, pp. 23-24;

fase sono possibili anche tre fughe: il divertimento, l'attivismo sfrenato e la depressione, per non affrontare tali questioni.

- la stagione dell'"anziano", con la rinuncia ad alcuni ruoli securizzanti e il riemergere in modo nuovo dell'interrogativo sul senso della propria vita e delle proprie scelte. Il bivio è ormai tra la *disperazione*, là dove lo sguardo sulla propria vita e sul mondo diventa amaro e critico, e *l'integrazione*, con un esito di saggezza e di riconciliazione e uno sguardo pacificato e sereno sulla propria esistenza e sulla realtà, fundamentalmente accettata e accolta nelle sue positività e nei suoi limiti.

d. Se dunque l'età adulta ha caratteristiche proprie rispetto all'infanzia o all'età adolescenziale, o alla giovinezza... sarà necessario individuare modalità formative specifiche, che faranno riferimento alla "formazione permanente" o a quella scienza che viene ormai chiamata "*andragogia*", dato che si occupa dell'uomo adulto, analogamente a come la "pedagogia" si occupa dell'educazione del giovane e del ragazzo. Ne ricordiamo brevemente alcuni punti di riferimento fondamentali.⁶

1. – L'adulto è in grado di dirigersi da solo.

Si distingue dall'adolescente proprio perché capace di assumersi le proprie responsabilità e di compiere le proprie scelte con consapevolezza. Sarà necessario, quindi, che il formatore sappia coinvolgere gli adulti nell'elaborazione e nella gestione del processo formativo, in modo che si sentano protagonisti attivi del proprio cammino e non semplici fruitori di un'esperienza. Inoltre il formatore degli adulti dovrà sapersi proporre prevalentemente come facilitatore, come accompagnatore, in una logica di relazione d'aiuto, a persone che, appunto, sanno dirigersi da soli e hanno in proprio la responsabilità della loro formazione.

2. – L'adulto apprende a partire dalla sua esperienza.

Egli, infatti, non è "*tabula rasa*", ma può essere rappresentato dall'insieme delle esperienze di vita che lo costituiscono e che ne caratterizzano il quadro interpretativo della realtà. Il formatore degli adulti non potrà non tener conto di questo e dovrà quindi sempre far riferimento all'esperienza di ciascuno, dimostrando che essa viene veramente riconosciuta e valorizzata, pena l'inconcludenza di ogni cammino formativo.

3. – L'adulto apprende a partire da una serie di bisogni.

Quando un adulto apprende, lo fa a partire dalle preoccupazioni legate alla fase della vita che sta attraversando e ai diversi ruoli che è chiamato ad assumere in quel particolare momento. Per questo la formazione dell'adulto è da pensarsi come "formazione permanente" e non può essere data per acquisita una volta per tutte, proprio perché la vita dell'adulto è progressiva e spesso i suoi ruoli (e quindi i suoi bisogni) cambiano a seconda della stagione che sta attraversando. Il formatore degli adulti dovrà quindi essere in grado di individuare i bisogni e gli interessi legati a ciascuna "tappa" di vita dell'adulto e ai "ruoli" che egli sta rivestendo in quel particolare momento. Ciò significa che sarà più fecondo privilegiare i bisogni e gli interessi degli adulti in gioco, piuttosto che la preoccupazione per i contenuti o per i bisogni dell'istituzione. Inoltre il formatore degli adulti sarà enormemente facilitato nel

⁶ BIEMMI ENZO, *Accompagnare gli adulti nella fede – linee di metodologia catechistica*, Editrice LDC, Leumann (TO), 1994, pp. 34-57; L'Autore si ispira al materiale prodotto dall'Ufficio di catechesi del Québec e in particolare a: OFFICE DE CATÉCHÈSE DU QUÉBEC, *Dossiers d'andragogie religieuse*, Novalis, Ottawa, 1981-1985.

suo compito se sarà egli stesso cosciente dell'evoluzione dei propri ruoli e della fase di vita in cui si trova.

4. – L'adulto ha l'esigenza di percepire l'utilità di quello che fa.

L'adulto non ama perdere il suo tempo e il puro sforzo di volontà o il senso del dovere non sono motivazioni sufficienti a sostenere l'impegno di un itinerario formativo. Egli ha necessità di percepire che ciò che sta facendo "serve", corrisponde al suo bisogno di vita, gli è effettivamente utile. E' chiaro che il formatore degli adulti dovrà tenerne conto nell'elaborazione degli itinerari, avendo come punto di partenza e come punto di arrivo le domande e le preoccupazioni immediate dell'adulto.

Potremmo chiederci, a questo punto, se anche lo scautismo ha qualcosa di interessante da dirci riguardo all'adulto, qualche sottolineatura particolare che possa aiutarci ad identificarlo meglio. Provo ad indicare, a questo riguardo, alcune idee fondamentali, legate a cinque "immagini" che conosciamo bene:

a. l'adulto è "l'uomo e la donna della partenza".

L'esperienza dello scautismo ci dice che la vita è strada, è cammino, è progressione verso una mèta precisa, che è identificata, appunto, con l'età adulta, l'età della maturità. Una mèta però a cui si giunge per "partire". E' forse una delle intuizioni più feconde della metodologia scout: c'è un traguardo, ma è un traguardo non concluso in se stesso, ma aperto ad ulteriori sviluppi, in una logica di formazione permanente, di disponibilità a rinnovarsi e a crescere attraverso uno sguardo positivo sulla vita e attraverso la disponibilità verso gli altri. L'uomo e la donna della partenza, infatti, sono coloro che vivono con "successo" la propria vita, intendendo tale termine come la capacità di essere felici in modo attivo, nell'ottimismo e nell'essenzialità, sapendo che la vera felicità sta nel mettersi al servizio della felicità degli altri.⁷

b. l'adulto è colui che è capace di vivere lo "scouting".

La condizione adulta è quindi una realtà dinamica, un "esplorare la vita", uno "stare sulla frontiera" per scrutare continuamente l'orizzonte e provare a intravedere cosa c'è più in là, cosa sta "oltre" l'esperienza presente. L'adulto è quindi colui che è capace di intuire non solo gli avvenimenti come dato di fatto, ma il "senso" profondo che racchiudono, il "messaggio" che portano dentro.

c. l'adulto è colui che ha compreso che ciascuno porta in sé "almeno il 5% di buono".

Sa quindi, per esperienza personale, che la propria vita e quella degli altri presenta una positività indiscutibile, al di là dei limiti e delle fragilità di ciascuno, da quando il Figlio di Dio ha scelto proprio "questa" umanità per manifestare il volto di Dio agli uomini e da quando ha scelto di giocare la sua vita anche per i piccoli, per i peccatori, per gli esclusi di ogni tempo. L'adulto sa anche che proprio questo 5% è la "perla preziosa" su cui far leva per la crescita di ciascuno, nella certezza che l'autentica formazione non sta nel "contenere" in qualche modo il male, ma nello sviluppare il bene che ciascuno porta con sé.

⁷ AGESCI, *Progetto unitario di catechesi – dalla promessa alla partenza*, Editrice Ancora, Milano, 1983, pp. 66-68.

d. *l'adulto è colui che ha scelto di buttarsi nel “grande gioco della vita” e, giunto ad un certo punto del suo cammino, di “guidare da sé la sua canoa”.*

In queste immagini è racchiusa gran parte dell'idea di adulto che lo scautismo propone: è l'idea di una vita in cui l'assunzione della propria identità e della propria responsabilità personale diventano valori determinanti, oltre alla scelta di alcuni punti di riferimento fondamentali, che consentono di interpretare la realtà e di superare gli “ostacoli” che la vita puntualmente propone.⁸ Si tratta di un'intuizione particolarmente significativa oggi, là dove il contesto culturale invita a posticipare continuamente l'assunzione delle responsabilità, la proposta educativa dello scautismo arriva a dire: prendi in mano la tua vita e “guida da te la tua canoa”.

e. *nella pedagogia scout, l'adulto è – infine – colui che è capace di porsi come “fratello maggiore” nei confronti delle persone più giovani.*

L'immagine del “fratello maggiore” è particolarmente evocativa perché presuppone un bagaglio di acquisizioni e di esperienze che si è stati capaci di rileggere e che si propongono a chi cammina a fianco a noi, non tanto perché ricalchi le nostre orme, ma perché sappia trovare il proprio passo, esplorare a sua volta la vita, non andando a caso, ma facendo tesoro dell'esperienza dell'altro, in una logica non di indottrinamento, ma di iniziazione alla vita e alla fede, di “trapasso delle nozioni”.

Constatiamo, a questo punto, che l'immagine di adulto che lo scautismo ci propone presuppone e costituisce di fatto **un'antropologia profondamente cristiana.** Non è possibile, in questo senso, separare una proposta formativa scout da un cammino di fede, perché anche qualora non fosse esplicitata, l'antropologia cristiana innerva continuamente la proposta educativa dello scautismo e l'immagine di adulto che ne ricaviamo.⁹

2. *Quale capo adulto?*

Se ci ritroviamo nell'immagine di adulto che da diverse prospettive abbiamo tentato di mettere a fuoco, possiamo provare ad individuare ora alcune caratteristiche importanti del “capo – adulto” e alcuni criteri guida per la sua formazione permanente.

Il capo, infatti, “è un adulto che contribuisce alla crescita di ciascuno e della comunità, nella quale vive nello spirito del fratello maggiore, testimoniando i valori scout con il proprio esempio”. Inoltre egli “fornisce ai ragazzi e alle ragazze – in un clima di reciproca fiducia – mezzi e occasioni concrete per vivere i valori dello scautismo e per comprendere sempre più profondamente i significati delle esperienze vissute.”¹⁰

Proviamo quindi a precisare, nella logica di quanto detto finora, alcune aree di crescita che contribuiscono ad identificare il capo scout in quanto adulto in servizio educativo:

⁸ Cfr. BRASCA P. DAVIDE, *Antropologia scout – Rilevanza e irrilevanza della tematica antropologica in educazione e nell'educazione scout*, in: *R/S Servire*, 1/2001, pp. 4-11; GRASSO GIACOMO, *Baden Powell*, in AA.VV. *Dizionario di Pastorale Giovanile*, LDC 1992, p. 112;

⁹ Cfr. JAEGER FRANCOIS, *La vita di padre Marie-Denys Forestier, domenicano, fondatore della spiritualità scout*, in: *R/S SERVIRE, rivista scout per educatori*, Anno XLIX, n. 2, Maggio - giugno 1996, Milano.

¹⁰ AGESCI, *Regolamento metodologico*, Nuova Fiodaliso, Roma, 2000, p. 41, art. 33.

a. L'area dell'identità e della maturità personale.

Per svolgere un servizio educativo come capo scout mi sembra importante che la persona sia arrivata almeno ad una prima sostanziale identificazione. C'è una risposta da dare alla domanda fondamentale "chi sono io?", che consente un primo ingresso nell'età adulta. Naturalmente questa risposta va pensata sempre come una realtà "in divenire" e sempre commisurata all'età e all'effettiva condizione della persona. Segnali di una maturità sufficientemente raggiunta sono la capacità di compiere e di portare avanti nel tempo le scelte personali a partire da atteggiamenti e motivazioni profonde, in una logica di crescita e di evoluzione continua, pur all'interno di un quadro di riferimento valoriale sufficientemente stabile.

b. L'area della relazionalità e della maturità affettiva.

Questo campo riguarda tutto il mondo delle relazioni interpersonali, intese non solo nel senso della relazione affettiva privilegiata, ma soprattutto dal punto di vista della capacità di mettersi in relazione con gli altri. E' fondamentale, ad esempio, che il capo adulto sia in grado di collaborare serenamente, di accettare un consiglio, di gestire i conflitti che si creano, di ridimensionare le eventuali tensioni, in definitiva di relazionarsi non più secondo la prospettiva idealistica dell'adolescente, ma in modo adulto.¹¹

c. L'area dell'armonizzazione di sé.

La persona umana è costituita da varie componenti che chiedono di trovare una sintesi. Si tratta di una sintesi dinamica, che non si acquisisce una volta per sempre, ma che va invece continuamente riprecisata e irrobustita. Si tratta di armonizzare la dimensione logico-razionale, la dimensione emotivo-affettiva e il mondo delle scelte e della volontà. Sono tre aspetti fondamentali (che potrebbero essere sintetizzati nello slogan "testa-cuore-mani") e che devono avere ciascuno uno spazio sufficiente nella vita della persona, trovando poi una sintesi ed un'armonia tra di loro.¹²

d. L'area dell'integrazione tra fede e vita.

Corrisponde alla capacità di collocare la propria esperienza di fede nell'ambito della propria vita quotidiana, percependo che la fede riesce a dare senso e significato profondo alla vita di ogni giorno. Contemporaneamente anche i fatti della vita di tutti i giorni rilanciano continui interrogativi all'esperienza di fede e invitano ad ulteriori approfondimenti. Questo dialogo continuo tra fede e vita (e tra vita e fede) viene percepito dalla persona come un'integrazione di elementi, non semplicemente come una giustapposizione di piani diversi. Si tratta cioè di mettere insieme fede e vita come due realtà che si compenetrano e si illuminano a vicenda, in una sintesi continuamente nuova, e che contribuiscono a dare alla persona solidità e autorevolezza.¹³

e. L'area della competenza educativa.

La competenza educativa presuppone l'identificazione di alcuni valori fondamentali di riferimento a cui educare la persona, oltre che una continua rilettura del proprio percorso personale che consenta di rielaborare per altri quanto io stesso ho vissuto e

¹¹ Cfr. MACARIO LORENZO, *Imparare a vivere da uomo adulto – Note di metodologia dell'educazione*, LAS, Roma, 1992, pp.181-182.

¹² Cfr. MACARIO LORENZO, *Imparare a vivere da uomo adulto – Note di metodologia dell'educazione*, LAS, Roma, 1992, pp. 182-186; BRUSCO ANGELO, MARINELLI SILVIO, *Animazione di gruppo – 1° livello*, Il Segno Editrice, Negarine – VR, 1994.

¹³ Cfr. BABIN PIERRE, *Opzioni per una educazione della fede dei giovani*, LDC, Torino Leumann, 1967, pp. 131; BABIN PIERRE, *Metodologia per una catechesi dei giovani*, LDC, Torino Leumann, 1967, pp. 145; CENCINI AMEDEO, *Amerai Dio con tutto il cuore. Psicologia dell'incontro con Dio*, EDB, Bologna, 1986, pp. 150; SOVERNIGO GIUSEPPE, *Religione e persona – psicologia dell'esperienza religiosa*, EDB, Bologna, 1988, pp. 350.

integrato in me. Con un'immagine si potrebbe dire che si tratta dell'abilità ad individuare, a "smontare e rimontare" la struttura di un percorso formativo, puntando non tanto a riprodurlo secondo schemi rigidi, ma a rielaborarlo continuamente con caratteristiche analoghe.

E' necessario quindi che l'educatore sia capace di individuare, identificare e assumere la propria esperienza personale, di rileggerla criticamente in base a determinati criteri di giudizio, in modo che essa possa essere utile nel cammino anche di altre persone.

L'educatore sarà in grado di mediare correttamente alcuni valori non perché li ha "imparati" a tavolino, ma perché fanno parte del suo vissuto che sarà riuscito a rileggere, a interpretare, a trasmettere correttamente.

f. l'area della competenza metodologica.

Rappresenta la capacità di proporre quanto detto finora secondo un metodo specifico, secondo la tradizione educativa dello scautismo.

Oltre alla conoscenza del metodo è necessaria a questo riguardo anche quella che si potrebbe chiamare "l'intelligenza del metodo" e che richiede necessariamente qualche anno di esperienza per divenire bagaglio abituale del capo. Sappiamo tutti, infatti, come all'inizio del servizio di capo si sia prevalentemente preoccupati delle attività, delle cose da fare e da dire. A mano a mano che l'esperienza cresce e matura, si fa sempre meno fatica e si punta sempre più all'essenziale, cioè alla relazione educativa, divenendo capaci di commisurare correttamente alle varie persone e alle varie situazioni gli strumenti metodologici più corretti per raggiungere l'obiettivo prefissato.

3. Quale formazione permanente in Comunità Capi?

Luogo abituale per la formazione permanente è proprio la Comunità Capi.¹⁴ Tra le sue finalità, infatti, c'è proprio la cura per la formazione permanente dei capi. In questo senso sappiamo come sia necessario sfuggire alla tentazione di una Comunità Capi solo organizzativa od esclusivamente funzionale alle attività svolte coi ragazzi.

Tenendo conto di quanto detto finora possiamo provare a delineare le caratteristiche di una formazione permanente correttamente impostata all'interno della Comunità Capi.

*a. La formazione permanente in Comunità Capi dovrebbe lavorare prevalentemente a livello di **atteggiamenti** della persona e di **motivazioni**, e non solo sui concetti o sulle abilità da saper mettere in atto. In questo lo scautismo insegna proprio ad integrare i vari aspetti della persona e a non assolutizzarne mai uno a scapito degli altri.*

*b. La formazione permanente dovrebbe tener conto delle varie aree che identificano l'adulto in servizio educativo e quindi interessare **l'identità personale, le relazioni, l'armonizzazione delle varie componenti della persona, l'integrazione tra fede e vita, la competenza educativa e la competenza metodologica.***

c. La formazione permanente in Comunità Capi dovrebbe tener presente i principi dell'apprendimento propri dell'adulto, senza cadere nel tranello di una formazione ancora a misura di adolescente o giovane.

¹⁴ AGESCI, *Statuto – aggiornamento al Consiglio Generale 1999*, Nuova Fiordaliso, Roma, 2000, art. 13.

d. *La formazione permanente in Comunità Capi dovrebbe avere particolarmente a cuore le relazioni tra capi*, in quanto dalla qualità di queste relazioni dipende per gran parte il livello della formazione. Le relazioni, infatti, costituiscono la modalità principale con cui l'adulto arriva a nuove identificazioni di sé, a nuovi equilibri personali, che sono sempre frutto del confronto aperto e sincero, della condivisione dei propri valori di riferimento e dell'ascolto reciproco.

e. *Tra le relazioni in Comunità Capi appaiono come particolarmente significative le relazioni con il Capo Gruppo e con l'Assistente Ecclesiastico*. Queste due figure stanno progressivamente emergendo nel vissuto dell'Associazione come due elementi chiave in ordine alla formazione permanente. Il loro ruolo dovrebbe essere non tanto o non solo quello degli "animatori" intesi come "conduttori di attività" (la Comunità Capi è infatti una comunità di adulti corresponsabili) o degli "insegnanti", ma quello dei "facilitatori", che consentono alle persone di esprimersi, di confrontarsi, di condividere le mete del cammino e la verifica del tratto di strada percorso, in un clima di confronto e di dialogo adulto. Si tratta di ruoli che, intesi in questo modo, si scontrano con le difficoltà di attuazione che tutti conosciamo e che richiederebbero specifici percorsi formativi che ancora facciamo fatica ad individuare e a proporre.

Tuttavia è utile registrare quella che sembra essere una tendenza in atto: la richiesta di una Comunità di adulti in cui l'esigenza di corresponsabilità di ciascuno non sopprima l'altrettanto importante necessità di "formatori di adulti", capaci di svolgere il proprio ruolo con sufficiente competenza, capaci cioè a loro volta di "smontare e rimontare" itinerari formativi per adulti, in una logica di continua e progressiva ridefinizione di sé, pur all'interno di un quadro di valori sufficientemente stabile ed identificato.

GRUPPI DI LAVORO SEMINARIO “COCA E FORMAZIONE”

MATURITA' DI FEDE E COMPETENZA CATECHISTICA

Animatore di gruppo: *Marina D'Ottavio*

Esperto: *Stefano Ferretti*

Nodi emersi:

Come aiutare i capi (ancora) in ricerca riguardo la scelta di fede?

E' importante chiarire gli equivoci. La dimensione della ricerca è costitutiva del cristiano (e quindi del capo); va distinta da posizioni di chi non ha ancora sviluppato le “scelte” di fondo sulla fede (sia pure umanamente deboli e fragili) propedeutiche all'ingresso in Co.Ca

- difficoltà delle Co.Ca. nel rapportarsi al problema;
- spesso nelle Co.Ca. pesa molto il “dover essere” soprattutto per i giovani capi;
- la mancanza “cronica” dell'A.E. , o una presenza non adeguata, non favorisce l'approccio;
- necessità di distinguere tra “bisogno” e “sentimento”. Destruzzurarsi per strutturarsi, fare chiarezza tra ciò che mi serve e ciò che mi fa star bene (riuscire a seguire i primi anziché gli altri è una questione di tempo, ma Dio aspetta)

Percorsi possibili:

- Momenti di catechesi e spiritualità (rivolte ai Capi e alla Co.Ca) per chiarire i riferimenti e l'oggetto della “fede credente” e della “fede creduta”: molte situazioni problematiche fanno pensare a carenze di consapevolezza su quale sia l'oggetto della fede e quale la storia, il vissuto comune e l'espressione del popolo cristiano.
- Valorizzazione della “strada” e della “crisi” come momenti di crescita personali e della comunità. E' il modello dell'Esodo, di chi accetta il rischio e la fatica della strada, senza equivoci, alibi od illusioni, ma con la consapevolezza che l'iniziativa è di Dio e il destinatario è la Comunità, con tutte le sue difficoltà, ritardi, infedeltà ma anche con il desiderio (che va capito e coltivato) di camminare e camminare insieme.

La formazione personale ed ecclesiale in Co.Ca

Il Capo Gruppo dovrebbe essere capace di sostenere i capi nella scoperta dei bisogni ed essere un facilitatore nella costruzione di percorsi di crescita personali e comunitari. Per far ciò è necessario **chiarire e condividere** la figura del Capo Gruppo nel suo ruolo e nelle sue necessarie “caratteristiche”.

La Co.Ca. dovrebbe recuperare la coscienza della necessità, una condivisione spirituale profondamente umana per qualificarsi e riscoprirsi come comunità (la comunità cristiana è per definizione una comunità di servizio).

Percorsi possibili:

- Sviluppare percorsi di formazione con la consapevolezza che è la carenza e non l'eccedenza di formazione che produce stanchezza, abbandono, disorientamento nei capi. Esiste una situazione oggettiva di emergenza sul piano della cultura religiosa dei capi: ad atteggiamenti di sincero impegno ed offerta di se stessi non fanno sempre riscontro livelli di consapevolezza adeguati.

- Che cos'è la Chiesa? E' una domanda (ed una dimensione) che spesso viene "risolta" con facili schematismi o nel tradizionalismo, perdendo l'aspetto profetico e profondamente umano dell'accoglienza, della condivisione, di una strada comune.

La formazione delle competenze catechistiche

Esaurito (si fa per dire) il tema della preparazione del capo nel rendere ragione della propria fede (che è propedeutico al suo stesso costituirsi come persona e come capo), l'ambito catechetico del servizio può essere affrontato in senso bidirezionale, soprattutto a fronte dell'evidente crisi che attraversa tutto il percorso della iniziazione cristiana e della catechesi post-cresima nella Chiesa, non tanto sul piano dei contenuti, quanto su quello pedagogico. Si tratta cioè di affrontare a viso aperto la richiesta di formazione religiosa che fa parte del mandato del capo (che è un ministro della Chiesa) offrendo insieme la disponibilità di condividere il ricchissimo patrimonio che il servizio associativo porta con sé sul tema della trasmissione della fede:

Percorsi possibili:

- Disponibilità a recepire-offrire contributi nella vita della Chiesa locale sui linguaggi della catechesi, sulla liturgia, sui Sacramenti. Può un capo (o un catechista) solo limitarsi all'azione formativa (sempre che ne sia capace)? Quanto si coltiva (fuori e dentro l'Associazione) la dimensione del "raccontare" la propria fede agli altri come esperienza umana e trascendente di pienezza, di felicità, di realizzazione (possibilmente non solo sul piano sentimentale)?
- Quali possono essere i percorsi di dialogo all'interno della propria comunità ecclesiale particolare? Sono possibili percorsi di sperimentazione (pedagogica, liturgica) da "raccontare" (all'Associazione e alla Chiesa)? Quali sono le forze che si possono mettere in campo, quale la consapevolezza che si tratta non solo di lavoro "da fare", ma anche e soprattutto di frutti da cogliere?

COMPETENZA EDUCATIVA E METODOLOGICA

Animatore gruppo: *Baccalà Venanzio*

Esperto: *Calò Rosa*

Introduzione del tema con una domanda:

Che cos'è la competenza educativa e metodologica?

E' il potenziamento delle risorse della persona in vista di un risultato che è l'efficacia educativa.

Alcuni luoghi e mezzi per questa formazione possono essere:

- *la Zona:*
 - luogo per crescere, confrontarsi, arricchire il capo;
 - luogo dove acquisire competenze, quindi deve farsi carico con indagini, verifiche,
 - analisi sul territorio per rispondere alla realtà che crea i bisogni/problemi alle CoCa;
 - luogo di confronto tra capi con ricaduta sulla CoCa con il lavoro di Branca;
 - il ruolo del responsabile di zona.
- *la CoCa:*
 - l'utilizzo del Progetto Educativo di Gruppo: chi, che cosa, quando, perché? Lo si usa e lo si sa usare?
 - Il ruolo e le competenze dei Capigruppo e dell'A.E.

E' importante capire e condividere dove e con quale qualità fare competenza in e per la CoCa.

Che cosa devo fare ?

- *Arte del Capo* consiste nel sapere base, nucleo della proposta scout; bagaglio conoscitivo di
- saper fare bagaglio "tecnico" e operativo;
- saper essere virtù educative
- saper far fare

Come la coltivo?

- Esperienza diretta (*tirocinio nel servizio e servizio*: uso, curo, osservo, ricerco,...);
- Esperienza indiretta (*trapasso nozioni*: mi confronto, razionalizzo, leggo e studio, trovo risposte, ricerco,...);
- Strumenti (Progetto educativo di gruppo, Progetto personale del capo).
-

Dove la coltivo?

I Luoghi: Unità, Staff, CoCa, Zona, Regione, fuori associazione, per conto proprio.

Quando la coltivo?

I tempi:

- *Iter di base:* Accoglienza, Tirocinio e trapasso nozioni, CFM e strumenti di formazione esperienziale, CFA e ricerca in campo metodologico, Nomina, CAM;
- *Formazione Permanente, da intendere come:*
 - ricerca ed elaborazione tra capi, un'analisi condivisa per un metodo che si va facendo;
 - interventi puntuali e specifici di formazione "frontale" su elementi metodologici

trascurati o nuovi e non come somma di occasioni.

Chi mi aiuta a coltivarla?

- *Nel Gruppo*: lo staff di unità, il/la Capogruppo e l'A.E.;

Nelle Strutture: .

Zona (livello che tocca ogni singolo capo, CoCa, unità);

Branche regionali (amplificano il dibattito nazionale, coinvolgono quadri e formatori regionali, attivano le zone nei Consigli regionali);

Editoria (supporto al dibattito).

Nella relazione educativa, nell'esperienza di servizio, porre attenzione a:

- *I bisogni dei ragazzi/e e della nostra realtà*: relazione diretta, indagini sociologiche più ampie, i dati dei censimenti.
- *Il trapasso nozioni*: staff e tirocinio; CFM e CFA; eventi di zona e regione.
- *La conoscenza di base della proposta*: testi "sacri", documenti ufficiali, regolamenti metodologici, manuali; stampa associativa, siti telematici, sussidi metodologici; incontri metodologici.
- *Le occasioni*: la stesura del PEG, il Progetto del Capo, la partecipazione agli eventi associativi e la loro verifica, l'approfondimento personale.

Alcune attenzioni:

Curare la verticalità e lo stile di ricerca;

- la qualità degli incontri (efficacia e vivibilità) e degli eventi di formazione (esperienza più trasmissione);
- coordinamento e collaborazione.

Il ruolo e le competenze dei Capigruppo e dell'A.E.

- Sostenerli nella competenza educativa e metodologica.
- Far acquisire la consapevolezza di ciò che il ruolo chiede loro in questo ambito.
- Far acquisire la consapevolezza delle opportunità che ha di fronte.

Proposte:

- Inserire nell'iter qualcosa in più per il tirocinante.
- Potenziare la stampa, in particolare il sito elettronico inteso come sussidio dove il capo possa trovare una pista a tema.
- Proporre eventi per Capigruppo su tematiche precise. Rendere chiaro il perché del percorso formativo per poterlo usare al meglio e in modo completo.
- All'interno della CoCa esplicitare i meccanismi presenti e suddividere gli incarichi per valorizzare il cammino di formazione individuale.
- Ampliare la comunicazione/dialogo fra le strutture puntando sulla relazione e interazione.
- Usare maggiormente il P.E.G. in CoCa: forse lo si usa poco perché non si sa come utilizzarlo.
- Qualificare gli incontri già esistenti.

Una riflessione:

C'è una gran voglia di competenza per poter elaborare il metodo ed aver risposte più reali, una ricaduta veloce, ma forse manca la vera voglia, la sfida, la scelta di educarsi.

Scegliere di essere educatori e non il come diventarlo è il freno.

CONTESTO RELAZIONALE E VITA DI COMUNITA'

Animatore gruppo: Antonello Di Liberto

Esperto: Maria Baldo

Il lavoro è stato articolato muovendo essenzialmente da una considerazione preliminare:

UNA COMUNITÀ ARTICOLA LA PROPRIA CRESCITA ESSENZIALMENTE SU TRE LINEE:

- **Nel rapporto educativo con i ragazzi:** un rapporto fecondo in cui **io Capo** cresco nella misura in cui **crece il ragazzo**, con tutte le accezioni ed i distinguo del caso;
- **Nella percezione dell'utilità del proprio servizio:** ai fini di una edificazione personale che trae origine dall'amore che viene profuso nei momenti educativi;
- **Nel vivere relazioni adulte che fanno percepire un personale percorso di crescita:** da una progressiva identificazione se ne trae la naturale disposizione ad un nuovo cammino;

Guardando alla singola figura del Capo di oggi cogliamo alcune note:

1. *Senso di inadeguatezza;*
2. *Scarsa fiducia di sé;*
3. *Difficoltà nel cogliere le positività*
4. *Situazioni relazionali lasciate in sospeso;*

Guardando all'attuale **Clima** di Co.Ca. cogliamo dominante il bisogno di: **FIDUCIA** con alcune priorità:

- *Una fiducia reciproca;*
- *Una maggior attenzione all'altro;*
- *Una partecipazione maggiormente stimolata;*
- *Una ricerca di intenzionalità comunicativo/relazionale;*
- *Un rispetto dell'assunzione di responsabilità;*
- *Una assunzione di responsabilità di ognuno verso l'altro;*
- *Una cura particolare nella scelta dei criteri di affido degli incarichi;*
- *Una capacità di gestirsi nel conflitto (nella comprensione che la sincerità da' trasparenza al conflitto);*
- *Una serenità relazionale in cui la leadership sa esaltare le positività di ognuno (forse una delle possibili chiavi di volta nel superamento dei conflitti generazionali)*

Ne consegue il ribadire che: **È LA CO.CA. CHE FAVORISCE LA RILETTURA PERSONALE E QUEST'ULTIMA E' INSCINDIBILE DA UNA DIMENSIONE COMUNITARIA:**

Ma quali sono alcune delle possibili strategie da seguire?

Abbiamo provato ad individuarne alcune.

- E' evidente ed urgente il bisogno di un CONTRATTO INIZIALE;
 - i temi di fondo sono la fiducia e l'accettazione reciproca;
 - con chiarezza di contenuti e conseguentemente di tempi;
 - che guardi a temi fondanti associativi;
- Ridare in mano ai capi la DIMENSIONE PROFETICA del servizio;
 - Presuppone identità personale;
 - Necessita di ritornare su passaggi di crescita;
 - Ha una ricaduta positiva sul clima di Co.Ca.;
- Una corretta interpretazione delle figure dell'AE e del C.G.
 - la loro collaborazione è una risorsa che trova particolare esplicitazione nel ruolo di "facilitatori di relazioni";
 - le loro figure sono determinanti nella proposizione dei due punti precedenti;

Se da tutto questo il bisogno è quello di un **C.G. riferimento, facilitatore, accompagnatore**, allora **quali sono i criteri di individuazione di possibili C.G. tra i componenti di una Co.Ca.?**

Sarà sicuramente una figura che:

- Ha una leadership che volge al positivo;
- Ha una sua autorevolezza;
- È in grado di gestire le eventuali inadeguatezze anche attraverso un chiaro contratto iniziale;
- Ha una sua serenità relazionale di adulto;
- Permette di cogliere la figura dell'A/E come una risorsa della Co.Ca.;
- E' testimone e stimolo ad una integrazione fede-vita;
- Ha abitudine all'interagire;
- Cura una attivazione costante di feed-back affettivo-relazionali;
- Utilizza lo scarto generazionale in maniera positiva;
- Ha maturato una sufficiente struttura adulta;

Certo rimangono ancora alcuni importanti e consequenziali interrogativi aperti:

- ◆ Quale contributo in un percorso di identificazione e di crescita del singolo Capo, possono dare il Capo Gruppo e l'AE?
- ◆ Quale formazione, in termini di contenuti e di percorso formativo sono oggi necessari alla figura del C.G.?

Soprattutto se guardiamo come scopo finale al raggiungimento di un giusto equilibrio della propria maturità emotivo/affettiva in una Co.Ca. in cui:

- c'è spazio per personali cammini di crescita;
- ci stanno tempo e spazi adeguati per vivere la Co.Ca anche sacrificando la vita di unità;

DIMENSIONE SOCIALE ED ECCLESIALE

Animatore gruppo: *Riccardo Buscaroli*

Esperto: *Alessandro Paci*

A- Quali sono a nostro avviso i punti di riferimento relativi a questo tema in senso generale?

B- Quali sono i punti di riferimento relativi a questo tema in Associazione?

In riferimento al punto A sono emersi: Gaudium et Spes; Territorio; La televisione; Il Vangelo; Il territorio che percepisco; il Mondo.

Relativamente al punto B è emerso: P.A. ; P.E. ; Il Territorio/Parrocchia

A partire da questo si evidenzia: “ **come siamo dei credenti che operano in ambito sociale e d ecclesiale**”

- **Nel sociale privilegiamo gli ultimi.** Ma chi sono gli ultimi? E' vero che nei nostri gruppi vi sono gli ultimi? Scegliamo chi entra? La collocazione del gruppo nel territorio è pensata, oppure è quella per il solo motivo che il gruppo è sempre stato in quel luogo?
- **Il territorio non è solo il luogo ove si opera, ma anche quello in cui si interagisce,** con la scuola, la parrocchia, il Vescovo, le istituzioni.
- **La dottrina sociale ci pone in evidenza** questi aspetti: **la Giustizia, la Carità; il Servizio**
- **Occorre che le nostre comunità capi elaborino progetti significativi**

Si mettono a fuoco una serie di considerazioni:

1. Il primo punto è che quello che si sta facendo valga la pena di essere fatto.
2. La seconda questione è che nella progettazione occorre rivedere alcune definizioni classiche (i giovani capi non sempre sono giovani ed è più giusto parlare di nuovi capi); non dobbiamo pensare solo a chi entra in Co.Ca provenendo dal clan, occorre esplorare la possibilità di proporre a degli adulti di entrare in Co.Ca.
3. Per seguire ciò che ci dice il patto associativo occorre essere reali. E' possibile che con uno scoutismo classico si possa intervenire su ragazzi a rischio in aree di difficoltà?? La risposta secondo me è negativa. Occorre avere il coraggio di fare un lavoro più professionale che può sfociare anche nella creazione di coop.ve sociali od altro.

Ragioniamo ora su ***quali itinerari si possono progettare per affrontare queste sfide.***

Questi i temi fondamentali del dibattito:

- l'eucarestia vissuta è un itinerario di formazione alla chiesa, alla ecclesialità. Tenendo conto del compito a cui è chiamato il laico nella chiesa, **occorrono itinerari più solidi.**
- **Occorre dedicare più tempo alla vita della Comunità Capi.** E' vero che vi è un problema di qualità del tempo, ma ne abbiamo anche uno di quantità. Non si possono costruire relazioni vere fra le persone, itinerari formativi significativi o

relazioni importanti con il territorio là dove il ritmo di incontri è in media di una volta ogni quindici giorni, e se una volta salti ci si vede dopo un mese.

- **Occorre dare indicazioni precise su come essere presenti sul territorio.** Quanti PE prevedono il coinvolgimento della Co.Ca in prima persona sul territorio?
- **Occorre rafforzare “la Relazione”;** cioè essere capaci di riproporre con il territorio e con la Chiesa le modalità di relazione con le persone
- **Chiedersi “qual’è la mission della Co.Ca sul territorio?”.** Al riguardo bisogna capire se la Co.Ca è strutturata per questo scopo. Occorre riproporre il quesito “Capi a disposizione” si o no in Co.Ca?
- **Occorre che in Co.Ca. siamo capaci di educare alle scelte fondamentali.** Riguardo al discorso degli ultimi ritengo che spesso li abbiamo persi di vista, collocandoci ad operare in aree caratterizzate da un maggior benessere, in genere meno difficoltose.
- **Occorre ribadire che il luogo privilegiato, anche se non esclusivo per la crescita nella fede è la Co.Ca** una comunità ove si faccia un cammino che sia di approfondimento dei documenti, di preghiera, di crescita nella comunione. Da tempo diciamo che ai campi scuola emerge con forza un problema o una richiesta sul piano dell'itinerario personale di fede. Non può certamente essere il campo il luogo ove risolvere questo problema. Durante i campi scuola può venire un contributo utile alle necessità dei capi.
- **Occorre partire da un P.E. fatto con criterio e coscienza** - La sfida rimane quella di entrare nei quartieri a rischio. Punterei molto sul servizio dei R/S, che è questione che riguarda tutta la Co.Ca. e può consentire di dare una risposta concreta ai bisogni del territorio ad esempio arrivando anche a coinvolgere i genitori in questa azione(pensiamo ad esempio alla realizzazione, da parte di un gruppo, di un dopo scuola in un quartiere a rischio)
- **Occorre ridefinire il concetto di chi sono gli ultimi.** Mi sembra che fino ad ora si sia data una definizione troppo "economicista" del concetto di ultimi. Non vi è solo la povertà in termini economici che ci interpella come educatori; vi è anche una povertà di valori, di contenuti, di proposte alte. Vi sono le situazioni e la cultura che hanno fatto ad esempio definire la mia regione "sazia e disperata" che ci interpellano come educatori cristiani.
- **La nostra "mission" sia quella di educare i ragazzi ed i giovani con il metodo scout,** non quella di essere presenti come associazione direttamente su tutti i fronti del disagio. Questo è il compito, fra gli altri, di quegli adulti che cresciuti nello scoutismo dopo la partenza ritengono di giocare, di spendersi personalmente in tali ambiti, inserendosi in realtà già esistenti o creando nuove specifiche aggregazioni.
- **Occorre individuare “l’essenziale”**
- **Occorre crescere nella concretezza di un senso di appartenenza ecclesiale** Spesso facciamo fatica a costruire una vera e concreta appartenenza ecclesiale. Vi sono problemi che vengono originati da altri (parroci, altre associazioni), ma anche noi ci mettiamo del nostro, chiudendoci spesso " in un altezzoso e critico isolamento". La gioia della comunione richiede anche la fatica della costruzione dei rapporti.
- **Occorre che nei P.E. sia inserita una parte della quale sia protagonista direttamente la Co.Ca.**
- **Occorre aiutare concretamente il Capo Gruppo ad assumere atteggiamenti più che a svolgere compiti.** Suggesterei due modalità:
 1. Gradualità nel collegarsi con chi ci è attorno. Spesso siamo accusati di essere autoreferenziali. Dobbiamo abituarci a collegarci con l'esterno sulle cose per le quali non siamo specialisti.

2. Il passo successivo è che dopo essere stati utenti possiamo pensare di diventare anche parte più attiva.
- **Occorre che ripensiamo alla struttura delle nostre Co.Ca con l'inserimento anche di capi non in servizio diretto con i ragazzi**, creando di conseguenza maggiore verticalità ed evitando di disperdere risorse umane preziose.
 - **Occorre essere capaci di riconoscere che il fare educazione è fare un'azione sociale ed ecclesiale**
 - **Occorre calare maggiormente** nella cultura associativa **i contenuti del patto associativo**, e sapere concretare queste scelte nello sfondo del Progetto Educativo.

Un contributo ed un problema aperto

- La necessità di percorsi significativi e strutturati di formazione dei capi, vede nella Co.Ca. il luogo privilegiato per questo cammino.
- Il/La Capo Gruppo (e l'A.E.) hanno un ruolo centrale di catalizzatori di questi percorsi.
- Occorre rafforzare nella cultura associativa questa consapevolezza, per far sì che le Co.Ca. investano sulla figura del Capo Gruppo.
- A questo si deve associare un'azione formativa al ruolo che vede in Zona (Consigli di Zona) e nella regione due soggetti che devono giocare un ruolo significativo al riguardo.
- Da queste considerazioni esce ovviamente rafforzato il discorso di formazione quadri che si sta sviluppando.
- Oggi abbiamo, nel comune sentire dei capi, un'idea di Co.Ca. che vede pienamente legittimato a farne parte solo chi fa servizio direttamente con i ragazzi. Anche noi quadri spesso siamo visti un po' come corpi estranei.
- Per poter costruire relazioni significative sul piano sociale ed ecclesiale, è invece importantissimo che vi siano anche altre figure in Co.Ca. Su questo occorre avviare una riflessione.

CHE COSA E' EMERSO DAI LAVORI DI GRUPPO

In questo seminario quello che è stato richiesto ai partecipanti era di portare esperienze "possibili" riguardo la formazione permanente.

Non proporre percorsi da sperimentare, piuttosto cercare di mettere a fuoco che cos'è la formazione rispetto a quattro ambiti ponendo attenzione a quelle che sono le competenze più specifiche per la CoCa e per il/la Capogruppo e l'A.E.

Non mettere in luce bisogni/nodi, esistono già tante letture di questi, quanto rispondere con qualcosa di forse già conosciuto ma poco o mal utilizzato.

I gruppi hanno lavorato con modalità diverse anche perché ogni tema aveva delle specificità difficilmente sintetizzabili secondo un unico filo conduttore. Nel presentare quanto è emerso da ciascun gruppo, viene qui di seguito proposta non una sintesi, quanto un tentativo di trovare delle linee guida comuni. Gli stimoli e gli spunti pratici per rispondere al bisogno di formazione che c'è oggi in associazione si trovano invece nelle relazioni dei lavori.

La formazione permanente:

- è prima di tutto un atteggiamento personale che inizia quando la persona entra in CoCa e sceglie di svolgere un servizio educativo;

- va pensata, progettata, vissuta da soli e con l'aiuto e il confronto degli altri;
- ha bisogno di punti di riferimento che possono essere di diverso tipo: dai rapporti interpersonali all'acquisizione di competenze specifiche (metodologiche, catechistiche, sociali, relazionali);
- ha bisogno di trovare spazi adeguati in CoCa dove ognuno deve giocare il proprio ruolo: il singolo, gli altri capi e i Capigruppo/l'A.E.;
- non è la somma di eventi, ma la partecipazione consapevole a questi;
- ha bisogno di un clima di CoCa dove dominante deve essere il rapporto di fiducia e di chiarezza tra le persone;
- non può arrivare dagli altri;
- ha dei luoghi privilegiati, la CoCa, e delle persone chiamate a sostenere i capi, i Capigruppo e l'A.E.;
- ha bisogno di incontri e scontri, di crisi e di strada, di occasioni che non devono essere cercate soltanto nell'ambito scout.

Oggi sono necessarie delle sfide:

- recuperare la coscienza della necessità;
- chiarire i propri riferimenti;
- elaborare progetti significativi, riflettere sulla nostra capacità di educare alle scelte fondamentali, individuare l'essenziale;
- sentire che quello che si sta facendo val la pena di essere fatto;
- c'è bisogno di un contratto iniziale tra le persone;
- chiarire i ruoli e le competenze dei capi della CoCa per poter giocare ciascuno la sua parte;