

L'accompagnamento dei capi adulti in Comunità Capi Il ruolo dell'Assistente Ecclesiastico e quello del Capo gruppo

Incontro di Pattuglia Regionale Formazione Capi - Padova, martedì 11 gennaio 2000

- Premessa:

a. Consideriamo questo tema del rapporto con gli assistenti un tema di particolare importanza. Il contesto ecclesiale ed associativo ci conferma in questa intuizione. Ci sembra che là dove l'esperienza di rapporto con gli assistenti è vissuta con serenità, ciò contribuisce ad uno scoutismo di buona qualità. Là dove questi rapporti sono più tesi, ciò ci sembra ad un tempo l'origine e anche la conseguenza di un'attività scout e di un'esperienza ecclesiale più problematica.

Ci sembra quindi che sia importante muoversi in questo ambito a livello regionale per due motivi:

- è importante che i preti possano comprendere e assumere consapevolmente le opportunità educative e di iniziazione alla fede che lo scoutismo presenta.

- è altrettanto importante aiutare i capi scout a comprendere come è più opportuno muoversi in vista di un'appartenenza ecclesiale più adulta e consapevole e di un rapporto con gli assistenti più ricco e maggiormente fruttuoso.

b. Consideriamo la chiacchierata di questa sera come l'inizio di una riflessione. Non vogliamo fare considerazioni definitive, né intendere le cose che diremo come "il verbo" dell'Associazione..., ma avviare una ricerca che speriamo potrà trovare altri ambiti in cui proseguire (e non ultimo proprio quello di un dialogo con gli assistenti a livello di zone) e che pensiamo potrà tornare utile al cammino dell'Associazione e ai nostri ragazzi.

1. Uno sguardo alla realtà associativa in evoluzione.

L'intuizione della Comunità Capi (Co.Ca) ha inizio con la nascita dell'Agesci, nel 1974 e con le nuove necessità di coordinamento del gruppo scout presentate dalla scelta della coeducazione, ma ha il suo lancio più preciso e definitivo nella Route Nazionale delle Comunità Capi di Bedonia (PR), nell'agosto del 1979. La Comunità Capi viene pensata come strumento educativo fortemente legato al territorio, nella consapevolezza che l'educazione non è opera del singolo, ma responsabilità comunitaria.

Oggi il contesto appare fortemente mutato. Pur rimanendo validi gli obiettivi che avevano portato alla scelta della Comunità Capi come articolazione di base dell'Associazione, alcuni problemi si affacciano alla realtà e chiedono probabilmente nuove risposte. In particolare è bene aver presente:

- la notevole espansione numerica dell'Associazione. Ciò ha portato ad una grande diffusione nel territorio (soprattutto nel Veneto!), ma in alcuni casi ad una certa approssimazione dal punto di vista della qualità della proposta educativa. A volte certi gruppi scout operano più sulla base di sensibilità personali o locali che su di un'effettiva formazione (contenutistica e metodologica) dei singoli capi e delle Comunità.

- spesso i capi (e anche i capi gruppo) sono giovani e non hanno ancora maturato una propria sintesi personale completa. Da notare il fatto che negli ultimi anni l'adolescenza si va prolungando all'infinito e l'età adulta, l'età delle scelte responsabili... sembra non arrivare mai...

- esiste un certo fenomeno di "turn-over", cioè di rapido ricambio dei capi. Può capitare, addirittura, che il giovane capo faccia il suo iter di formazione e al termine di esso faccia un anno o due di servizio e poi chiuda con l'esperienza scout. Ciò è fonte di notevole disagio per le Comunità Capi, per l'Associazione, per il tipo di proposta educativa che si riesce a fare...

- emerge oggi con forza il problema degli Assistanti Ecclesiastici. In Agesci l'AE non ha un ruolo direttivo in prima persona, in quanto si tratta di un'Associazione educativa laicale, ma la sua presenza costante e competente nel passato aveva dato frutti molto importanti. Oggi ci si scontra con una scarsità numerica degli Assistanti, con una loro impossibilità a seguire tutte le attività associative, con una loro

scarsa competenza metodologica, a volte anche con problemi legati alle relazioni personali tra capi e assistenti (che diventano in alcuni casi problemi di rapporto tra gruppo scout e parrocchia).

Da qualche anno l'Associazione (anche a livello regionale) sta compiendo un notevole sforzo per riprecisare la figura dell'AE e per integrarla, eventualmente, anche con altre presenze, tentando comunque di reagire al "piagnisteo" sterile per la mancanza di preti.

- si rileva spesso nei capi dell'Associazione anche una certa carenza nelle motivazioni al servizio. Capita infatti che la chiamata al servizio educativo non corrisponda ad una parallela maturazione dell'esperienza di fede. Pertanto il servizio si rivela poco fondato dal punto di vista evangelico e "minacciato" quindi dalla poca voglia, dai momenti di stanchezza, di tensione, di difficoltà nei rapporti interpersonali. In questo senso i capi scout partecipano di quella che è la situazione culturale ed ecclesiale attuale, dove l'esperienza di fede non può essere data per scontata, ma va continuamente annunciata, accompagnata, riprecisata, verificata. Non è per il fatto di appartenere all'Agesci che un capo matura automaticamente l'esperienza di fede o la coscienza dell'appartenenza ecclesiale. Spesso abbiamo buone disponibilità personali che chiedono tutto un paziente lavoro di accompagnamento e di sostegno. E' una delle realtà tipiche del contesto di "nuova evangelizzazione" su cui il papa e i vescovi insistono da tempo.

- si coglie a volte una certa fatica da parte ecclesiale (non nei documenti ufficiali, ma nell'esperienza delle chiese locali) ad accogliere la specificità del metodo scout (quello che potrebbe essere chiamato il suo... "carisma"...) e in particolare la valenza educativa in ordine alla fede e la sua capacità di essere esperienza di frontiera, aperta anche a quei ragazzi un po' più lontani dalla comunità cristiana. Questa caratteristica prevede infatti modalità specifiche di intervento, che spesso non vengono comprese.

2. L'identità e il ruolo della Comunità Capi.

Per procedere correttamente in questa breve riflessione è opportuno illuminare quello che è il ruolo specifico della Comunità Capi all'interno dell'Associazione.

Essa si configura infatti:

- come comunità di adulti, che hanno compiuto o stanno compiendo le scelte fondamentali della propria vita e sono animati dal desiderio di mantenere vivi alcuni valori di riferimento che hanno scelto per la propria vita.

- non come comunità stabile di vita o come unico riferimento per la crescita di una persona, anche se è utile che non sia un luogo di pura appartenenza formale. E' necessario infatti che la Comunità Capi sia un luogo di effettive relazioni fraterne, che consentano ai capi un cammino autentico di formazione personale.

- non come luogo di programmazione di attività, ma come "comunità educante", luogo di corresponsabilità educativa e di progettazione educativa in un determinato territorio. E' la Comunità Capi che è chiamata a mediare tra le finalità e caratteristiche proprie del metodo scout e le esigenze concrete del territorio.

- come luogo di formazione permanente. Il confronto tra capi e il clima di correzione fraterna che dovrebbe essere caratteristica di ogni CoCa dovrebbe consentire nel tempo la crescita di personalità mature, capaci di ascolto profondo, di relazioni adulte, di servizio maturo.

- come esperienza di chiesa, piccola comunità di fede e di preghiera, luogo in cui maturare progressivamente un'adesione al Vangelo e un'appartenenza ecclesiale sempre più adulte e mature.

3. Alcune caratteristiche dell'accompagnamento degli adulti.

Se la Comunità Capi si caratterizza come luogo di formazione permanente e di confronto per capi adulti, è necessario distinguere alcune specificità del cammino di formazione permanente per persone mature. Una delle difficoltà ricorrenti, infatti, è il rischio di considerare i capi adulti come ragazzini o come adolescenti. Ciò rischia di non far maturare mai personalità capaci di libertà, di responsabilità, di prese di posizione fondate e mature.

Le scienze educative distinguono ormai la “*pedagogia*” (l’educazione dei ragazzi e dei giovani) dall’ “*andragogia*” (la scienza, cioè, che si occupa della formazione permanente degli adulti). L’*andragogia* correttamente intesa non si ferma alla pura e semplice “*istruzione*” (acquisizione di concetti a livello logico-razionale) e nemmeno all’ “*apprendistato*” (acquisizione di determinati comportamenti o stili di vita). Questi due livelli, pur importanti e necessari, non sono sufficienti come formazione permanente dell’adulto in un contesto pluralista e multiculturale come quello odierno e, anzi, possono ostacolarla perché la fanno percepire come un procedimento infantile o adolescenziale, che viene istintivamente rifiutato.

L’obiettivo cui puntare, dunque, è quello della “*formazione permanente dell’adulto*”, intesa come educazione globale della persona, educazione dell’essere, del sapere, del sentire, dell’agire concreto, in vista della stimolazione continua di un processo di crescita e di cambiamento della persona.

Essa presenta le seguenti caratteristiche:¹

a. La corretta formazione permanente deve partire dal presupposto che l’adulto, diversamente dall’adolescente, è in grado di dirigersi da solo. Egli è il primo responsabile della sua vita, delle sue scelte, anche in ordine alla fede. E’ necessario quindi sottolineare questa responsabilità e far leva su di essa, anche a livello di cammino di fede.

Conseguenze per l’accompagnatore:

- il servizio di accompagnamento dell’adulto risulta più efficace se l’accompagnatore riesce ad associare l’adulto a quanto gli propone, individuando insieme con lui, il più possibile, bisogni, contenuti, obiettivi, verifica... del cammino.

- la figura dell’accompagnatore degli adulti si discosta per una certa parte dal “catechista” inteso in senso classico e si configura come “*accompagnamento*”, come “*facilitazione*”, come “*relazione d’aiuto*” nei confronti di adulti che possono dirigersi da soli.

b. L’adulto apprende a partire dalla sua esperienza. Egli, infatti non arriva al momento formativo come “*tabula rasa*”, ma con una serie di esperienze precedenti a cui fa riferimento. Le conseguenze per l’accompagnatore diventano:

- la necessità di fargli percepire che la sua esperienza è realmente riconosciuta e valorizzata.
- l’aver presente che l’esperienza precedente di ogni capo adulto può giocare in modo diverso nel percorso di formazione permanente.

c. L’adulto apprende a partire da una serie di bisogni. L’adulto vive già determinate esperienze quali il lavoro, la vita familiare, le responsabilità varie della sua vita ed è necessario quindi nel cammino formativo (anche dal punto di vista della fede) fare esplicito riferimento ai suoi bisogni, ai suoi interessi, legati alla tappa di vita e al ruolo che riveste in quel dato momento. Le conseguenze per l’accompagnatore sono:

- porre molta attenzione ai bisogni e agli interessi dell’adulto in formazione piuttosto che ai contenuti e ai bisogni dell’istituzione.
- necessità di aver presente il proprio ruolo e la propria fase di vita per poter essere sensibile al ruolo e alla fase di vita che l’adulto in formazione sta vivendo.

d. L’adulto ha bisogno di percepire l’utilità di quello che fa. Egli non ama perdere tempo. Anche nel campo della formazione e del cammino di fede ha bisogno di cogliere, anche sommariamente, l’utilità di ciò che sta facendo. Le conseguenze per l’accompagnatore:

- è necessario saper organizzare i programmi di formazione in funzione dei problemi degli adulti.

¹ Cfr. BIEMMI ENZO, *Accompagnare gli adulti nella fede - Linee di metodologia catechistica*, LDC, Torino, 1994; BIEMMI ENZO, *Corso di Catechesi degli Adulti - dispense ad uso degli studenti*, Biennio di Licenza in Teologia Pastorale, Facoltà Teologica dell’Italia Settentrionale, Sezione staccata di Padova, Anno Accademico 1996/97; CENTRO NAZIONALE DELL’INSEGNAMENTO RELIGIOSO IN FRANCIA, *Formazione cristiana degli adulti - una guida teorico-pratica per la catechesi*, EDB, Bologna, 1988; ALBERICH EMILIO - BINZ AMBROISE, *Adulti e catechesi - elementi di una metodologia catechetica dell’età adulta*, LDC, Torino, 1993.

- è necessario nella proposta formativa e/o catechistica avere come punto di partenza e di arrivo le domande o le preoccupazioni immediate dell'adulto in formazione.

Un'ultima annotazione riguarda il fatto che una corretta formazione permanente per l'adulto non può prescindere da un cammino anche personalizzato, oltre che esplicitarsi in un cammino comunitario. L'adulto, infatti, può essere utilmente accostato in modo personale con momenti di verifica del servizio, del proprio cammino di fede o di maturità personale, in modo sistematico o in alcune occasioni significative del proprio cammino.

4. Il ruolo del Capo Gruppo e i suoi ambiti nella formazione permanente del capo adulto.

Sembra importante, giunti a questo punto della nostra riflessione, individuare alcuni ambiti specifici che distinguono l'apporto del Capo Gruppo rispetto a quello dell'AE nel cammino formativo della Comunità Capi.

Anzitutto è necessario precisare che sarebbe utile una interazione continua tra le due figure, con momenti di scambio, di programmazione comune, di confronto. Quanto più la sintonia e l'affiatamento tra queste due figure sono presenti, tanto più ciò si rivela fecondo per il cammino dei singoli e del gruppo.

Oltre al cammino formativo proposto a tutta la Comunità Capi nel suo insieme, da avviare all'inizio dell'anno associativo, ci sembra utile sottolineare un'altra modalità di presenza che appare particolarmente utile e che è da individuare nel servizio di accompagnamento personalizzato per la crescita del singolo capo.

Inoltre è bene ricordare che non è possibile distinguere in modo netto gli ambiti di competenza del Capo Gruppo rispetto a quelli dell'AE. E' chiaro che la figura del Capo Gruppo ha più un ruolo legato all'esperienza scout, mentre quella dell'AE è più attenta al versante dell'esperienza di fede, tuttavia nel cammino della singola persona e del gruppo queste due realtà risultano essere un intreccio che va affrontato in modo globale, con attenzione e con pazienza.

Volendo distinguere alcuni ambiti specifici di presenza, proponiamo che il Capo Gruppo abbia a cuore, nel cammino del singolo capo, due dimensioni fondamentali del suo itinerario di crescita:

- ***l'ambito del servizio educativo*** con le sue problematiche.

- ***l'ambito della maturità umana***, in particolare le relazioni interpersonali in staff e CoCa.

Questi due ambiti dovrebbero essere oggetto di verifica periodica (all'interno di un'attenzione al Progetto del Capo) non solo in Comunità Capi, ma anche in un rapporto di confronto franco e sincero con il Capo Gruppo, a tu per tu. Tali incontri di progettazione e di verifica vanno, naturalmente, provocati dal Capo Gruppo stesso e potrebbero diventare un'utile tradizione del Gruppo. (non dite che è impossibile... perché qualcuno c'è riuscito!)

5. Il ruolo dell'AE e i suoi ambiti nella formazione permanente del capo adulto.

Anche per l'AE suggeriamo due ambiti di attenzione particolare per la verifica periodica con il capo adulto:

- ***l'ambito del cammino spirituale personale***, con un'attenzione particolare alle motivazioni evangeliche del servizio educativo.

- ***l'ambito del discernimento vocazionale e dell'accompagnamento nell'attuazione vocazionale***, con l'attenzione a cogliere, a partire dalla scelta del servizio educativo in Associazione, gli appelli vocazionali presenti nel cammino della persona.

E' chiaro che le quattro dimensioni proposte all'attenzione del Capo Gruppo e dell'AE sono realtà intrecciate e interagenti. Appare utile, comunque, sottolinearle nella loro specificità in quanto possono contribuire all'identificazione di una figura di capo maturo quanto mai necessaria oggi.

Le occasioni per lavorare in questi ambiti, in Comunità Capi e col singolo capo, vanno sapientemente create, senza forzare la mano e senza perdere di vista le possibilità che il metodo scout e il cammino annuale offrono sia al CG che all'AE.

6. Alcuni momenti chiave:

A questo proposito desideriamo evidenziare alcuni momenti chiave, alcune “occasioni preziose” nell’itinerario formativo del capo che possono essere utilmente valorizzati e costituire tappe significative di un percorso. Essi sono, a nostro avviso:

- **il momento del tirocinio:** è il tempo della maturazione delle motivazioni al servizio. E’ il tempo in cui far cogliere il servizio educativo come chiamata specifica del Signore. Diventa l’occasione di una catechesi vocazionale e di una formazione al discernimento particolarmente importante.

- il periodo che una volta veniva chiamato, con un termine un po’ pittoresco, il “mercato delle vacche”...; **il tempo** cioè (a giugno o a settembre) **in cui si definiscono gli staff per le varie branche e si distribuiscono gli incarichi per il nuovo anno.** E’ ancora una volta l’occasione per fare il punto del proprio cammino personale, della propria storia di fede, dell’evoluzione delle motivazioni al servizio educativo. Occasione preziosa per una catechesi sulla disponibilità personale al servizio, sull’obbedienza, sull’appartenenza alla chiesa prima che al gruppo scout, sul discernimento della propria vocazione intesa in senso più ampio...

- **l’invio a momenti dell’iter di Fo.Ca.:** Attenzione: è bene che la partecipazione agli eventi di Formazione Capi (CFM e CFA) non sia preoccupazione del singolo capo, ma di tutta la CoCa. Non sei tu che ti inventi di andare al Campo di Formazione, ma è la CoCa che ti invia e ti sollecita. Quando si tratta di compilare la scheda per il campo può essere l’occasione per fare il punto e fare una chiacchierata con il CG e magari anche con l’AE.

- **il ritorno dai momenti dell’iter di Fo.Ca.:** Anche questa può essere un’occasione preziosa di verifica e di valorizzazione del singolo capo. A volte la partecipazione ai campi scuola scivola via come se niente fosse...; può essere occasione preziosa di accompagnamento, se sapientemente valorizzata.

- **alcuni momenti chiave del cammino personale del singolo capo,** come ad esempio, scelte significative di vita (lavoro, obiezione di coscienza, servizio militare, fidanzamento...) o momenti sacramentali importanti (matrimonio, battesimo di un figlio...) possono diventare utilissime occasioni di confronto e di crescita, qualora vi siano un CG e un AE sensibili e capaci di coinvolgere il capo.

- naturalmente anche **la proposta di una direzione spirituale sistematica** e **la scelta di un riferimento abituale per la confessione sacramentale** sono da considerarsi occasioni importantissime e veramente feconde in vista della maturazione della persona e di un servizio autenticamente evangelico.

- **la condivisione di alcune esperienze di vita scout,** quali campiscuola, attività varie, ma anche l’emergere di problemi educativi legati al singolo ragazzo, possono essere utili occasioni di maturazione del capo e di confronto con l’AE e il CG.

- Infine il tanto vituperato “**progetto del Capo**” potrebbe essere proprio lo strumento pratico concreto attraverso il quale attuare il confronto con il CG e l’AE e individuare alcuni obiettivi di crescita e alcuni momenti di verifica. All’interno di questo cammino ci permettiamo di sottolineare l’opportunità, da parte dell’AE, di proporre la questione vocazionale in modo adulto, realtà spesso disattesa, per paura di affrontarla o per comodo...

7. Alcune note, utili per la discussione...

a. Sta emergendo in ambito regionale e nazionale una nuova attenzione riguardo agli AE e ai Capi Gruppo. E’ possibile, forse, approfittarne, cogliendo le occasioni che già ci sono ed eventualmente riflettendo insieme per elaborare qualcosa di nuovo...

b. Emerge la necessità di una collaborazione sincera e paziente tra CG e AE. Spesso ci sono problemi a questo riguardo... Come disporsi ad una maggiore e più fiduciosa interazione tra le due figure?

c. L’esperienza dice che spesso i capi scout non hanno principalmente problemi di fede, ma hanno problemi di relazione coi preti...; sembra una battuta, ma dice un contesto culturale ed ecclesiale su cui sarebbe importante riflettere. Certamente siamo chiamati, come preti, ad un atteggiamento educativo caratterizzato dalla speranza e dall’attenzione a quel 5% di buono (e anche di più!) che è presente in ogni persona. (E’ lo Spirito Santo all’opera, tra l’altro!)

d. Emerge, quindi, il problema delle relazioni interpersonali intraecclesiali, spesso caratterizzate dall'attenzione all'operatività, ma non dall'attenzione all'essere, alla singola persona, alla sua storia e al suo cammino. In un'epoca come la nostra, in cui la problematica affettiva diventa preponderante, come preti rischiamo di diventare dei "prestatori d'opera", magari anche efficienti (ma non efficaci) e soprattutto di parlare un linguaggio che diventa incomprensibile alla sensibilità attuale...

e. L'esperienza di contatto con capi di tutta Italia nei CFM e CFA ci fa dire che è proprio vero che siamo nel bel mezzo della *nuova evangelizzazione*. Arrivano alle nostre esperienze formative ottimi ragazzi, spesso poco "lavorati" dal punto di vista della fede, in ricerca, con buone disponibilità ad un cammino di fede, ma che non trovano nella quotidianità della proposta delle nostre parrocchie elementi significativi per la propria formazione "da adulti". E' un fatto particolarmente problematico: i campi di formazione capi rischiano di collocarsi come massi erratici, cattedrali nel deserto nella vita delle persone, che fanno una "bella esperienza", (!) ma non hanno modo, poi di essere supportati adeguatamente nel tempo precedente e successivo. Ritorna spesso, ad esempio, la constatazione che c'è gente che sarebbe disponibile ad essere accompagnata spiritualmente o che chiederebbe un itinerario serio di discernimento vocazionale e non trova nessuno di significativo a cui rivolgersi...

Questo è un problema pastorale che mette in questione le nostre parrocchie e la nostra pastorale ordinaria, oltre che la gestione dei gruppi scout...

E' necessario offrire cammini formativi seri (individuali e di gruppo) e non cedere invece alle richieste di presenze di tipo saltuario, di tipo "tappabuchi", di "preghierine" slegate dall'itinerario complessivo del gruppo. L'AE dovrebbe individuare alcune priorità nel suo servizio che sono essenzialmente l'elaborazione (insieme coi capi) di percorsi di educazione alla fede in cui sia evidente l'integrazione tra fede e vita e l'accompagnamento educativo della CoCa e soprattutto dei singoli capi.

f. Ritorna periodicamente il vecchio problema dell'appartenenza ecclesiale (sostanziale e non formale) dei gruppi scout e dei singoli capi. Ogni tanto tornano le lamentele dei preti a questo riguardo, salvo poi sentire i capi che si lamentano a loro volta perché il prete dice loro: "Arrangiatevi pure, tanto voi siete bravi e ci sapete fare...". Il collegamento alla chiesa locale dovrebbe essere l'altra grande preoccupazione dell'AE, sapendolo motivare non come "dovere" o come "pillola amara da ingoiare", ma come necessità per la completezza della propria identità di credente, come dimensione "normale" ed essenziale della propria proposta educativa. In questo vanno colte al balzo alcune opportunità, come la partecipazione attiva e responsabile al Consiglio Pastorale Parrocchiale e ai vari eventi diocesani.

Lo scoutismo altrimenti rischia di tornare periodicamente ad un vecchio "vizio": avendo al suo interno le forze per essere "autonomo" rischia di isolarsi dalla comunità cristiana, con gravi carenze nella serietà e nella completezza della proposta educativa. I capi vanno aiutati a comprendere l'importanza dell'appartenenza ecclesiale e della complementarietà dei carismi nella comunità cristiana. Spesso però essi "fuggono" dalle parrocchie perché non trovano occasioni e luoghi di dialogo "adulto" e persone capaci di relazioni significative... che è necessario, ormai, cercare di offrire.

Don Francesco Marconato
AE Reg.le Formazione Capi - Agesci - Veneto

Lorenzo Pinton
Incaricati Regionali Formazione Capi - Agesci - Veneto

Daniela Perazzolo

d. Francesco Marconato
30036 - Veternigo di S. Maria di Sala - VE -
tel. 041 5780154 - 0338 5619983 - e-mail: donfm@tin.it
sonego@phibred.com

Lorenzo Pinton
Mestre - VE -
tel. 041 5347179 - lorpint@tin.it

Daniela Perazzolo
Orsago - TV -
tel. 0438 990083 -