



LINEE GUIDA LA CULTURA DELLO SVILUPPO



1° Edizione
Gennaio 2013





Ringraziamenti

Questo documento nasce dalle sessioni del consiglio regionale dell'AGESCI Lazio, dai contributi dei partecipanti al convegno sviluppo del marzo 2012 e dai contributi di Daniele Caldarelli, Chiara Clementi, Maria Iolanda Famà, Alessia Lo Cascio, Maria Marricco.

Bibliografia

AGESCI Lombardia, Linee Guida – Vademecum Sviluppo, giugno 2009
AGESCI Documento per il Consiglio Generale 2006 della Commissione Sviluppo
AGESCI Progetto Nazionale 2012-2016 – Sentinelle di positività



Indice

1. PREMESSA.....	4
2. ATTORI DELLO SVILUPPO	6
3. SVILUPPARE O MANTENERE ?	10
3.1 - ATTENZIONI PREVENTIVE AL MANTENIMENTO	10
3.2. STRATEGIE PER LA SOLUZIONE DELLE CRISI CONCLAMATE	13
3.3 LA CULTURA E I METODI PER LE APERTURE DI NUOVE UNITA' E NUOVI GRUPPI.....	14
3.4 METODI PREVALENTI PER LE APERTURE DI UNITA' E GRUPPI.....	15
4. IN CONCLUSIONE... È TEMPO DI METTERSI IN GIOCO!	17
ALLEGATO 1.....	17



1. PREMESSA

Perché parlare di sviluppo

Oggi più che mai vi è la necessità di un'attenzione forte alle dinamiche, alle relazioni e alle esigenze della società. Si evidenzia sempre di più il bisogno di stare attenti alla dimensione della coesione sociale e della sussidiarietà, ovvero di tenere insieme il benessere sociale con il benessere personale, non spezzando queste due dimensioni. Crediamo che anche questi pensieri siano alla base di chi sceglie di avere un'esperienza di volontariato e, perché no, di chi sceglie di viverla nella dimensione dello scautismo. Vivere l'avventura educativa tramite lo scautismo è un'esperienza bella e che vale la pena di essere vissuta e sarebbe bello farla vivere al maggior numero di persone possibile. Tanto più in un momento storico come l'attuale, permeato da una grave emergenza educativa, sottolineata anche dal Santo Padre.

Lo sviluppo: premessa storico-politica

Volgendo lo sguardo al passato, attraverso la lettura dei documenti, emerge come il tema dello sviluppo non sia mai stato affrontato in Associazione in maniera analitica e completa dal 1974 ad oggi. Nella stampa associativa si possono ritrovare, infatti, articoli che affrontano singoli aspetti legati alla problematica dello sviluppo, ma per ritrovare una seria, globale e cosciente analisi della stessa bisogna andare indietro fino a documenti ASCI degli anni '60.

È dell'ottobre 1964 una raccolta di esperienze relative ad un "piano di sviluppo cittadino sullo scautismo". In questo documento si prospetta un progetto per l'apertura di nuovi Gruppi cominciando dall'apertura di "squadriglie aperte". Si tratta di un piano analitico che da ottobre ad aprile prevede prima il coinvolgimento di capi esperti ma lontani dal servizio, quindi una serie di incontri con genitori, enti pubblici, parrocchie e scuole, la formazione di capi nuovi, la presentazione dell'iniziativa sulla stampa locale e per finire l'apertura delle nuove unità. Sicuramente è un piano datato e forse difficilmente applicabile alla realtà di oggi ma dal quale si può prendere qualcosa di buono, quantomeno, nella sua unitarietà, lo spirito di iniziativa, il coraggio, la progettazione ed il coinvolgimento del territorio, temi che ritornano, però separatamente, in Associazione fino ai giorni nostri.

A Reggio Emilia, nel 1969, l'ASCI organizza un convegno dal titolo "Presupposti, possibilità e condizioni per la penetrazione e lo sviluppo dello scautismo nelle periferie, nelle zone di recente inurbamento e nei piccoli e medi centri italiani". In questo caso è curioso riscontrare che a distanza di quarant'anni, tra le difficoltà / ostacoli allo sviluppo dello scautismo vi si può ritrovare il turn-over e l'insufficienza dei capi ed il dare troppo peso, nell'apertura dei Gruppi, a fattori tecnici e formali (oggi parliamo di "burocrazia associativa") a discapito dei fattori sostanziali; tra gli strumenti da valorizzare, ancora una volta, emerge la cura delle relazioni con il territorio, le istituzioni e le parrocchie.



Tornando all'AGESCI e alle varie riflessioni associative succedutesi fino ad oggi, vanno segnalati alcuni punti che sembrano ritornare di continuo e costituire quindi luoghi, modalità ed atteggiamenti imprescindibili per affrontare la problematica dello sviluppo. Tra le altre appaiono maggiormente importanti la progettualità e la presenza nel territorio intesa come cura delle relazioni con le varie entità territoriali (da quelle istituzionali a quelle ecclesiastiche, da quelle associative a quelle sociali) ma anche come "azione – attivismo politico" (essere più vicini alla gente, prestare più attenzione ai bisogni ed all'emarginazione). In altre parole sembra emergere, un po' come nell'ASCI del 1964, la necessità di progettare interventi di sviluppo, instaurando relazioni privilegiate con i protagonisti del territorio, per rispondere alle esigenze dei giovani e della società che ci circonda.

Dalla stessa documentazione emerge, però, anche come la suddetta azione di sviluppo rischia di non funzionare se non si tiene conto di uno degli ostacoli più grossi che spesso si incontra, quello dell'"autoreferenzialismo" associativo (di Zona, di Gruppo) cioè quella forte tentazione di vivere solo sulle proprie certezze, guardando a quanto coltivato, difendendo quanto ottenuto, di fatto perdendo quel coraggio e quella lungimiranza che insegniamo ai nostri ragazzi e che costituiscono un ingrediente importante per andare avanti.

La posta in gioco: sviluppo o declino

Certamente la rinnovata sensibilità associativa a questo tema è anche legata al costante calo di adesioni dimostrato dai dati dei censimenti. A questo fenomeno non sfugge nemmeno la regione Lazio. Il cosiddetto calo dei censiti è un dato che troppo spesso, forse inconsciamente, tendiamo a negare. La posta in gioco è chiara: lo sviluppo o il declino.

Quantità o qualità? Una domanda impostata male

La prima affermazione che si ascolta quando si discute di sviluppo è: "siamo interessati alla qualità e non alla quantità". Un'affermazione tanto vera quanto indimostrabile, sulla quale potrebbe fondarsi anche un meccanismo di rimozione del problema. È poi vero il contrario? Siamo, cioè, davvero tutti convinti che nella quantità non ci sia spazio anche per la qualità? Lo sarebbe, forse, se le quantità ridotte di adesione ai Gruppi fossero il risultato di una qualche selezione ma tutti sappiamo che per fortuna non è così.

La verità, come spesso capita, ci sfugge nella sua complessità ma dobbiamo prendere atto che l'Associazione deve darsi nuovi progetti, deve dedicarsi maggiormente alla cura del suo sviluppo, anche numerico. La qualità non è data solo dal numero di ragazzi coinvolti o dal comunque centrale rapporto stretto fra educatore e ragazzi, cosa che spinge per la riduzione numerica di questi ultimi. È data anche e soprattutto dal livello di proposta scout che si vive nelle unità, dalla creazione di un ambiente accogliente e stimolante, frutto di una visione aggiornata dei bisogni dei ragazzi. Cosa proponiamo ai nostri giovani? Siamo in grado di creare l'ambiente giusto perché lo scautismo sviluppi tutte le sue potenzialità? Come posso creare l'ambiente giusto? Una prima risposta sta nel cercare di riprendere in mano il modello proposto dal regolamento metodologico e



interpretarlo correttamente nella propria specifica realtà: ad esempio, se un reparto non è fondato sulle squadriglie, o tutte le sue attività non sono decise dal consiglio capi, è naturale che l'adolescente cercherà altrove gli stimoli per rispondere alle sue esigenze. Naturalmente, una unità nuova, un gruppo nuovo, necessitano di un percorso e di un progetto che sappiano proporre lo spirito della metodologia di branca alla luce della sfida del "nuovo", senza però abbassarne il tiro o le ambizioni.

I presupposti dello sviluppo

Da qualche tempo nella nostra Associazione è stato istituito il settore "sviluppo" e si comincia a ragionare e a progettare per dare qualche risposta a questi interrogativi. L'importante però è partire da alcuni presupposti che vanno acquisiti prima di ogni altra strategia:

- la crescita numerica deve essere segno della qualità dell'offerta educativa;
- lo scautismo era e deve tornare ad essere missionario;
- ogni livello associativo (Gruppo, Zona, Regione) deve "fare la sua parte".

Sentinelle di Positività

Anche il livello nazionale ci stimola in tal senso e infatti tra le sfide possibili proposte nell'attuale Progetto Nazionale 2012-2016 c'è proprio "Sostenere lo Sviluppo". Nel Progetto Nazionale si legge: "Dobbiamo imparare a valorizzare l'offerta educativa che la nostra Associazione offre ad un territorio, anche come valore aggiunto per l'azione educativa delle famiglie. Vogliamo rendere maggiormente esplicita la nostra presenza nel territorio, che testimonia anche l'impegno controcorrente di giovani adulti che si dedicano al servizio degli altri, avendo scelto consapevolmente di percorrere il sentiero del buon cristiano e del buon cittadino. Dato che le condizioni lavorative impongono sempre più mobilità e precarietà, è fondamentale ripensare ad un uso virtuoso del tempo, perché i Capi rimangano innamorati dello scautismo".

2. ATTORI DELLO SVILUPPO

Sebbene lo Statuto Agesci sia chiaro, non sono ancora disponibili indicazioni su come operare nuove aperture. Questo è lo scopo di queste linee guida, darci indicazioni, idee, forse sarebbe più giusto dire consigli su come operare. Innanzitutto bisogna rendersi conto che lo sviluppo dello scautismo è una realtà dinamica, che richiede azione, coraggio, iniziativa...chi se ne occupa ha il compito di "mettere in moto" questo meraviglioso gioco!

Ma chi sono gli attori dello sviluppo? Quali i compiti, le competenze e gli strumenti che hanno a disposizione?



Lo Statuto Agesci assegna alla Zona un ruolo primario per quanto riguarda lo sviluppo associativo, con particolare attenzione alla costituzione di nuovi Gruppi e non solo al mantenimento di quelli già esistenti.

Art. 23 (Statuto) - Zona: definizione e scopi

“(...) Scopi della Zona sono: (...)

c. coordinare i Gruppi esistenti e promuovere la costituzione di nuovi Gruppi, predisponendo un apposito progetto di sviluppo; (...)”

Art 13 del Regolamento Agesci - Zona: autorizzazione delle Unità

“I Comitati di Zona, sentiti i Consigli di Zona, qualora ritenuto essenziale al fine di garantire sufficienti condizioni per un qualificato servizio educativo nel proprio territorio, possono:

a. autorizzare il censimento di Unità isolate disponendone, con opportune modalità, l’inserimento di Capi in una Comunità Capi della Zona;

b. autorizzare, nel caso di Gruppi di nuova formazione nei cinque anni successivi alla loro apertura, Unità miste affidate ad un Capo nominato dall’Associazione o autorizzato dal Comitato di Zona ai sensi degli articoli 53 e 56 del presente Regolamento e ad un socio adulto, di sesso diverso, impegnato a concludere il proprio percorso formativo; (...)”

La Zona e la Comunità Capi

Alla Zona viene chiesto di essere promotrice dello sviluppo associativo sul territorio, predisponendo un proprio progetto di ampio respiro da declinare poi nelle situazioni specifiche. Appare opportuno che le linee di azione sullo Sviluppo di Zona, individuate e condivise in Consiglio e in Assemblea, siano articolate in uno scritto, che potrebbe costituire un capitolo del Progetto di Zona (come da articolo 23 dello Statuto comma c).

Ciò ovviamente a partire da un’analisi delle esigenze (anche quelle non espresse!), secondo una funzione di ricerca, innovazione e promozione che va al di là della gestione empirica delle occasioni presenti e ricorrenti; il suo compito essenziale in questo ambito specifico è rispondere alle richieste del territorio relative all’educazione dei giovani. La Zona garantisce la “supervisione” evitando di scadere in compromessi che abbassino la qualità della formazione dei capi e dunque offrendo quelle opportunità di formazione permanente necessarie. In questo, riceve dalle strutture superiori un valido sostegno, anche a livello formativo.

In Zona si trattano tutte le problematiche relative al mantenimento dei Gruppi e alle prospettive di sviluppo, con mentalità progettuale. A questo ruolo centrale si dovrebbe arrivare tramite una presa di coscienza da parte di tutti, al fine di valorizzare e auto-valORIZZARE il Consiglio sui vari aspetti della vita della Zona, con particolare attenzione al sostegno, condividendo costantemente e lealmente le varie situazioni, lavorando in un buon clima fraterno e sereno. Il lavoro su mantenimento e sviluppo è tanto più facile e possibile, quanto più il clima e il lavoro della Zona - e in particolare del Consiglio - è sereno e fruttuoso, anche se le situazioni di emergenza vanno comunque affrontate e risolte con chiarezza e lealtà.

...mai senza un progetto!



Il passo successivo all'analisi è poi la proposta concreta (fatta di obiettivi, strumenti, indicatori di verifica...), che viene fissata nelle sue linee fondanti in modo da rispondere in maniera flessibile alle singole esperienze particolari.

...è tempo di investire sul tema 'sviluppo'

Siamo in un tempo in cui è necessario investire sul tema dello sviluppo da parte di ogni Zona: investimento sull'incaricato e sulla pattuglia sviluppo, ma anche investimento di risorse economiche, ove necessarie e possibili, per favorire il mantenimento e l'apertura di nuove realtà scout.

...la Comunità Capi

La Co.Ca., luogo-perno su cui poggia tutta l'Associazione, ha il difficile compito di offrire stimoli e sostegno ai suoi capi per poterli far crescere nella fede, nella competenza e nella consapevolezza di essere figure di riferimento, testimoni di scelte e valori per i ragazzi che verranno loro affidati." (*Vademecum per un sostenibile, oltre che indispensabile, sviluppo associativo. Agesci Lombardia*)

In entrambi i momenti (quello dell'analisi e quello della proposta) un ruolo fondamentale è giocato dai Gruppi. I Gruppi sono la struttura associativa più direttamente vicina al territorio a cui il Progetto di sviluppo si rivolge, e i capi sono coloro che direttamente giocano con i ragazzi la proposta scout. È necessario che nei Gruppi cresca una cultura ancora più forte di appartenenza associativa, una cultura di lavoro in rete con gli altri Gruppi, una visione di progetto di sviluppo che può trovare realizzazione soltanto a livello di Zona. Inoltre, la prima azione verso l'apertura di un nuovo Gruppo è la formazione degli adulti che scelgono di coinvolgersi nell'avventura e questa formazione parte e si spende nel servizio concretamente prestato! Infine il Gruppo vive il mandato associativo della risposta ai bisogni educativi del territorio, risposta di cui il P.E.G. è lo strumento fondamentale.

...la formazione in Co.Ca.

Dunque, poiché in Agesci la prima tappa della formazione è il tirocinio e la Co.Ca. è la comunità dove gli adulti condividono e progettano l'esperienza del servizio educativo, questa è necessariamente il primo luogo di formazione dei nuovi capi. La Comunità Capi condivide e sostiene tutte le fasi di progetto; lo staff di unità fa vivere ai tirocinanti/ex capi in ripresa/capi provenienti da altri Gruppi lo specifico dell'esperienza educativa. Si tratta di una fase molto delicata, in cui è facile che vengano fuori problemi legati alla confusione dei ruoli o alla mancanza di chiarezza sull'identità e sulle fasi dello sviluppo. Innanzitutto occorre specificare che stiamo parlando in questo caso di sviluppo dello scautismo, quindi di una dimensione associativa ampia, che trascende i particolarismi dei singoli Gruppi, pur fondandosi sull'essenziale apporto delle Comunità Capi. Ben diverso sarebbe parlare di sviluppo di un singolo Gruppo, che ad un certo punto della propria storia decide di ampliare il proprio "bacino di utenza" o di allargare la propria proposta educativa. Nell'azione di sviluppo che stiamo trattando, il Gruppo coinvolto offre il proprio insostituibile sostegno all'interno della più ampia azione della Zona. Allora occorre tener presenti alcune "attenzioni"...vediamo quali.



Attenzioni da avere

La Zona promuove la formazione istituzionale in accordo con la Regione (caex/cft), sostiene la Co.Ca. coinvolta e gli adulti in formazione, per supportare in tempo eventuali difficoltà che possano presentarsi. Essa deve proporsi (forse prima che promotrice delle azioni di sviluppo) come "officina" delle idee legate allo sviluppo, riassumibili nella "mentalità dell'apertura": leggere e farsi interrogare dalle esigenze educative del territorio, e poi possibilmente rispondere a queste esigenze con una proposta educativa credibile, sostenibile, costruttiva, solida...in una parola...bella! In questo, come già detto, è essenziale che in Zona si respiri aria fresca di collaborazione, visto che in fondo stiamo parlando essenzialmente di un grande gioco di squadra!

La Co.Ca. vive la sua ordinaria vita di comunità, accogliendo fraternamente gli adulti in formazione e rendendoli consapevoli di quello che vivono, nell'ottica di una loro crescita vocazionale, quindi personale, oltre che di servizio; negli staff li coinvolge nel servizio educativo in maniera attiva e graduale. Si dispone in un atteggiamento di apertura e accoglienza fraterna, lasciandosi mettere in discussione anche, se necessario, dalle nuove "sfide" che in fondo il nostro mandato di capi scout pone continuamente sulla nostra strada.

Siamo sicuramente consapevoli, in virtù del nostro ruolo educativo, di quanto sia importante il "clima" nella relazione umana. Questo vale ancor più in un'azione associativa, dove è fondamentale il camminare insieme verso una meta comune. Se nelle nostre Co.Ca. o nelle nostre Zone non siamo chiamati ad essere tutti "amici del cuore", siamo però fortemente sollecitati a costruire insieme qualcosa di bello e utile per e con i nostri ragazzi in questo nostro mondo. Ascolto, accoglienza, umiltà, azione costruttiva, correzione fraterna, apertura al cambiamento, serenità negli atteggiamenti e nelle intenzioni (sempre e comunque educative!), sana ma non troppo robusta competizione sono allora quelle "sfide" che si presentano agli attori coinvolti nello sviluppo associativo, a qualunque livello.

Ruolo dei capigruppo

Un ruolo fondamentale è affidato quindi ai capigruppo che, in quanto animatori delle comunità che stanno dentro la realtà concreta del servizio, favoriscono le condizioni per l'accoglienza dei nuovi adulti in Co.Ca.; la Co.Ca. che accoglie è chiamata a "ricalibrarsi" di fronte all'ingresso di nuove persone e le esigenze formative dei nuovi capi possono essere da stimolo e linfa per alimentare la formazione permanente di ognuno. In questo contesto, ai capigruppo è richiesta (ancora una volta!) una capacità di visione molto ampia riguardo alla progettualità della Co.Ca. stessa: essi si fanno sostenitori e promotori della formazione dei capi a partire dall'elaborazione del Progetto del Capo che individua le esigenze formative di ciascuno. Non tanto da "supereroi" che rispondono in maniera efficiente a tutti i problemi, quanto da affidabili fratelli di strada che accompagnano e stimolano, anche e soprattutto di fronte alla stanchezza, alla diffidenza o all'insicurezza che possono quasi immanabilmente presentarsi... sanno rimettersi in gioco e si lanciano di fronte alla novità!

Un'immagine





Se volessimo concretizzare con un'immagine conclusiva l'esperienza dello sviluppo associativo, e al suo interno il ruolo dei diversi attori chiamati a giocare ognuno la propria parte, probabilmente potremmo richiamare quella di un bambino che, in attesa felice sotto un cielo stellato, quando vede finalmente una stella cadente la indica puntando il dito e grida entusiasta a chi gli sta vicino: "Guarda, eccola!", invece di tenersi la gioia tutta per sé.

Essere attori dello sviluppo associativo, ognuno secondo il proprio ruolo, ci porta a uscire da noi e a immergerci nel mondo, forti della felicità di aver scoperto (e di voler condividere) che "nessun profumo vale l'odore di quel fuoco...".

3. SVILUPPARE O MANTENERE ?

Spesso ci si oppone a possibili iniziative di sviluppo, come le aperture di nuove unità o nuovi Gruppi, in nome della necessità di "mantenere" aperte quelle esistenti. Un primo elemento di chiarezza che occorre introdurre è che l'apertura di nuove unità e di nuovi Gruppi non è necessariamente subordinata al mantenimento di quelli esistenti. Nel senso che l'una non influenza necessariamente l'altra.

Si tratta di due attenzioni diverse che le strutture associative Gruppo e Zona devono avere contemporaneamente e per le quali è bene sviluppare strategie, piani ... progetti diversi.

3.1 - ATTENZIONI PREVENTIVE AL MANTENIMENTO

I Gruppi entrano in crisi per vari motivi, non solo per la carenza di capi. Anzi, spesso, questa diventa la motivazione ufficiale che in realtà nasconde altro:

- ✓ Mancanza di governo
- ✓ Mancanza di strategia
- ✓ Mancanza di attenzione allo sviluppo
- ✓ Mancanza di motivazione, solidità e chiarezza nelle scelte dei capi
- ✓ Mancanza di formazione
- ✓ Dissidi fra i capi

Ed è per questo che l'eventuale disponibilità di un capo o più capi non risolverebbe il problema specifico. Mentre anche la disponibilità di un singolo, data nel contesto di uno specifico territorio, potrebbe permettere lo sviluppo di un nuovo intero Gruppo.

Proviamo a capire cosa vuol dire avere un Gruppo in salute dal punto di vista strutturale. Un Gruppo "sano" è capace di pianificare il più possibile il proprio sviluppo e di attirare a sé consenso anche numerico. È un'organizzazione che avendo chiara la motivazione che lega le diverse persone nella sua rete realizza un progetto educativo. Proviamo allora ad analizzare qualche aspetto della vita di un Gruppo sia in relazione alla sua salute organizzativa sia al suo sviluppo.



- **Gestione del Gruppo – ruolo dei capigruppo**

Un Gruppo scout va gestito. Occorre avere un progetto, obiettivi da raggiungere attraverso una strategia condivisa ed efficiente. I capigruppo dunque, non sono i capi dei capi, non svolgono alcuna azione educativa nei confronti degli altri capi, devono essere piuttosto gli animatori, gli stimolatori, la memoria della Comunità Capi. I capigruppo sono i custodi ed i garanti per la realizzazione del progetto, applicando una strategia condivisa, nell'ottica della corresponsabilità. Fanno in modo che ogni passo del progetto di sviluppo del Gruppo sia rispettato, agendo se è il caso anche in prima persona.

- **Domanda e offerta di scoutismo**

Ancora più accorta deve poi essere l'attenzione dei capigruppo e dei quadri in genere, nella ricerca di una "offerta" di capi sul territorio. Talvolta la nostra autoreferenzialità ci isola, ci fa considerare come inaccettabili gli aiuti esterni ed in nome dell'autonomia e della nostra irripetibile originalità non cerchiamo oltre la siepe del cortile ed a volte rifiutiamo perfino l'aiuto di qualcuno che si offre a dare una mano. Molto spesso questa offerta non è esplicita ma esiste. Esiste in ex scout ed ex capi che non si espongono, esiste in genitori, operatori culturali, insegnanti e persone che non hanno mai avuto modo di fare l'esperienza dello scoutismo ma che vorrebbero iniziare. Avere questa sensibilità a coinvolgere adulti motivati anche se non hanno vissuto da ragazzi questa esperienza è stata in molti casi una strategia vincente. Certo vanno poste alcune attenzioni, con un bel lavoro di Co.Ca. che formi ed orienti ad andare oltre l'essere genitori o insegnanti o operatori culturali (per rimanere agli esempi), aiutando a "guardare al ragazzo" con occhi nuovi, da un'angolazione nuova: quella dell'educatore con il metodo scout.

- **Struttura del Gruppo – demografia e organigramma**

Un Gruppo con una struttura demografica con un buon numero di ragazzi nelle unità inferiori ha maggiori possibilità di sopravvivere. Esiste, infatti, una quota di abbandoni che possiamo ritenere "fisiologica" specialmente in età E/G o R/S. Dunque pur tenendo presenti i limiti numerici imposti dai regolamenti (a volte un poco troppo rigidi) è bene avere branchi/cerchi non troppo piccoli. Spesso l'apertura di un secondo branco/cerchio può essere una soluzione importante anche perché può diventare il seme che farà nascere un nuovo Gruppo, specialmente se si riesce ad aprire questa nuova unità in una nuova parrocchia. L'attenzione da porre sarà nel progettare a medio-lungo termine, per garantire a tutte le bambine ed i bambini della nuova unità la possibilità di vivere l'esperienza scout con continuità e senza dare interruzioni.

Una seconda importante attenzione sta nella progettazione degli staff. Negli ultimi anni si assiste ad una tendenza negativa: se la situazione numerica della Co.Ca. lo permette è piuttosto frequente osservare staff sovradimensionati numericamente. Così oltre ai capi unità ci sono gli aiuti di Co.Ca., i capi di supporto esterno etc. Dovemmo tornare a pensare al Capo e alla Capo come al lievito utile per far crescere "l'impasto" ma...troppo lievito nello stesso impasto non funziona.

- **Politiche di "reclutamento"**

Tutte le organizzazioni che hanno l'ambizione di crescere attuano politiche di reclutamento. Noi no. Probabilmente perché riteniamo di non averne bisogno e per un



periodo della nostra storia forse è stato così; fino agli anni '70 le opportunità di attività extrascolastiche per i ragazzi e per le ragazze erano estremamente ridotte. Musica e sport erano attività ancora d'élite. Non esisteva ancora la scuola a tempo pieno. In questo quadro di povertà di occasioni lo scautismo poteva tranquillamente restare in attesa della richiesta di adesioni che giungevano anche in età E/G e R/S. Un caro ricordo ormai. Da allora ad oggi molte cose sono cambiate. Potrebbe essere utile compiere azioni "divulgative" che possano chiarire come lo scautismo non sia un'attività alternativa allo sport o all'animazione ma piuttosto un'offerta educativa e come tale "affiancabile" alle altre e di supporto agli obiettivi della famiglia.

- **Rapporti con il territorio**

Un elemento trainante di quest'azione è il corretto rapporto con tutte le strutture che si occupano di giovani sul territorio, prima fra tutte la scuola. Molto utili sono in questo senso tutte le attività di presentazione anche periodiche dei propri progetti, di Gruppo o di Zona. Tipiche occasioni possono essere la giornata del pensiero o particolari ricorrenze nelle quali il Gruppo scout si presenta al dirigente, agli insegnanti e soprattutto agli alunni. Sono occasioni che possono rivelarsi molto proficue, svelando disponibilità e offerte fino a quel momento solo inesprese.

- **Catechesi sacramentale**

I dati dei censimenti ci indicano che gli ingressi esterni in branca E/G ed R/S sono praticamente inesistenti e che invece la quasi totalità dei nuovi censiti è il contingente di L/C che ogni anno chiede di entrare a far parte della grande famiglia degli scout. In questo senso, nelle parrocchie nelle quali il parroco è d'accordo, sarebbe un'ottima chance aprire le unità anche alla catechesi sacramentale. Questo porterebbe a due indubbi vantaggi: il primo evidente dando ai bambini e alle loro famiglie la possibilità di accorpare due impegni; il secondo (che poi è il più significativo) sta nella possibilità del Gruppo scout di misurarsi su un'attività qualificante e per la quale l'Associazione è abilitata dalla CEI (Conferenza Episcopale Italiana) attraverso l'uso del PUC (Progetto unitario di catechesi). Una prima attenzione preventiva sarà di avere dei Capi formati, prima di proporsi al parroco. Inoltre andranno considerati con cura tutti gli aspetti e le implicazioni (non ultimo quello del tempo da dedicare, che si aggiungerà al tempo già impegnato, e delle competenze da acquisire).

- **Ruolo della branca R/S**

In branca R/S finisce il cammino educativo proposto dallo scautismo. La Partenza è il punto di riferimento oltre che di arrivo del percorso scout. In questa branca i ragazzi e le ragazze sperimentano la loro vocazione al servizio come impegno gratuito e continuativo per maturare la consapevolezza che "il vero modo di raggiungere la felicità è procurarla agli altri" e che il cambiamento avviene mediante l'impegno personale e costante. Tra le esperienze di servizio che sperimentano, c'è anche quella del servizio associativo, che permette loro di cogliere l'intenzionalità e la valenza educativa del metodo scout.

Andrebbe avviata una verifica sul perché tante scolte e tanti rover decidono di non prendere la Partenza ma soprattutto sarebbe necessaria un'analisi dei percorsi intrapresi da rover e scolte a distanza di anni (magari tre/cinque) dalla Partenza (qualcuno fa servizio? in che ambito?). Un Gruppo in crisi dovrebbe essere uno dei principali luoghi



ove impegnarsi. Altra importante riflessione dovrebbe riguardare la funzione "staff di unità". Come vengono coinvolti gli R/S? Vengono valorizzate le loro competenze e viene dato il giusto spazio al protagonismo delle scelte e dei rover?

- **Ruolo di Zona e Regione: promozione, formazione, prevenzione** Cosa possono fare le strutture? Alle strutture spetta il compito di essere promotrici di iniziative e di non limitarsi alla semplice gestione dell'esistente. Senza questa funzione di ricerca ed innovazione il rischio di esaurirci nella trafila gestionale diventa una certezza. In questo contesto, compito decisivo per le strutture è la formazione permanente, il maggiore elemento preventivo delle crisi. Attraverso la conoscenza e la formazione si migliora la motivazione dei capi, si rende più solida la loro preparazione e maggiormente sicura la loro azione. Le strutture devono offrire alle Co.Ca. occasioni e strumenti che le aiutino a monitorare l'andamento della vita del proprio Gruppo, con lo scopo di individuare per tempo le difficoltà che esse possono incontrare.

3.2. STRATEGIE PER LA SOLUZIONE DELLE CRISI CONCLAMATE

Analisi del problema

I comitati di Zona devono intervenire a sostegno delle Co.Ca. in crisi innanzitutto offrendo una lettura serena ed obiettiva delle dinamiche che hanno dato vita alla situazione di crisi. Aiuteranno i membri della Co.Ca. individuando, insieme, i punti critici dell'azione e della organizzazione del Gruppo, anche in relazione ai rapporti interpersonali presenti.

Naturalmente la risoluzione sarà tanto meno traumatica quanto più i Responsabili di Zona saranno stati capaci di creare un clima sereno di condivisione fraterna. Altrettanto importante, al fine della risoluzione dei problemi, sarà la condivisione e la promozione degli obiettivi e della cultura dello sviluppo vista come opportunità e non come difficoltà. Analizzando le esperienze regionali possiamo classificare le possibili soluzioni approntate come segue:

- **Affiancamenti**

In alcuni casi, comunità sostanzialmente "sane" dal punto di vista generale e con il solo problema dell'esiguità numerica dei capi o dei ragazzi, possono tentare di risolvere autonomamente il problema. Tuttavia l'affiancamento tra due o più Comunità Capi può essere un valido aiuto a superare la crisi, specialmente in caso di Gruppi contigui.

Più spesso l'affiancamento si verifica tra le unità, di Gruppi diversi (tipico il caso dell'affiancamento dei noviziati o dei clan). In questa direzione vanno anche i coordinamenti di livello inferiore a quello della Zona attuati con lo scopo appunto di perseguire un obiettivo particolare o per rispondere a particolari esigenze del territorio.

Naturalmente perché questo tipo di sostegno sia efficace e vissuto in modo sereno deve essere sostenuto da un progetto concreto e condiviso.

- **Fusioni**



Si verificano quando due o più Gruppi decidono di confluire in un Gruppo unico e presuppongono la capacità dei capi di superare lo spirito di Gruppo, in termini di linguaggio, tradizioni e diversi modi di fare. Spesso, conseguenza della fusione, è la riduzione del numero di unità con diminuzione del numero di associati, di fatto restringendo la proposta educativa offerta al territorio. Pur essendo un percorso complicato bisogna registrare che recenti esperienze nella nostra regione hanno dato buoni risultati. Naturalmente questo tipo di soluzione sarà facilitata da un clima di Zona di comunione e condivisione.

- **Innesti**

Si verifica quando un Gruppo che ha una grande disponibilità di ragazzi (magari una infornata di partenze) o meglio di capi decida di sostenere un altro Gruppo in difficoltà organizzando un contingente di persone che confluisca nel Gruppo bisognoso d'aiuto. Ovviamente sono casi rari soprattutto per le resistenze dei capi a "cambiare fazzolettone". A volte capi in evidente soprannumero in una Co.Ca. preferiscono rimanere "parcheggiati" in Co.Ca. (staff sovradimensionate, ruoli marginali e non educativi...) o addirittura uscire dall'Associazione piuttosto che cambiare Gruppo facendo nascere qualche dubbio sulle reali motivazioni al servizio. Queste soluzioni, che potrebbero apparire ovvie, necessitano comunque di un'adeguata preparazione supportata da forti motivazioni e da un progetto concreto e condiviso.

- **Rifondazioni**

Ci sono crisi di Gruppo tali che la soluzione migliore è ricominciare dalle basi. La Zona può in questi casi supportare il processo affidando ad una persona il compito di rimettere ordine nel Gruppo e nella Comunità Capi. La sua missione sarà, cercando di mantenere aperte le attività, di riorganizzare e rimotivare la Co.Ca. al suo lavoro.

- **Chiusura**

Le chiusure si motivano per lo più per la mancanza di capi o per la difficoltà di reperire ragazzi che vogliono vivere l'esperienza dello scoutismo. In alcuni casi per il deterioramento delle relazioni e per il venir meno della fiducia reciproca all'interno della Comunità Capi. La Zona può arrivare alla chiusura di un Gruppo solo dopo un'attenta analisi e dopo aver verificato l'impossibilità a proseguire. Naturalmente la chiusura di un Gruppo non deve essere vissuta all'insegna del totale fallimento, ma sarà compito della Zona valorizzare le risorse disponibili utilizzandole in nuovi progetti, ponendo particolare attenzione alle motivazioni e convinzioni dei capi coinvolti.

3.3 LA CULTURA E I METODI PER LE APERTURE DI NUOVE UNITA' E NUOVI GRUPPI

Nel *Vademecum sullo sviluppo della regione Agesci Lombardia* si legge:

"... Perché nasce un Gruppo scout ?

Riducendo un po' all'osso la questione, perché in un certo contesto ci sono delle persone che si impegnano e costruiscono le condizioni per la nascita di un Gruppo scout. Bisogna ribadire che nelle aperture occorre avere coraggio e lungimiranza, senza i quali diventa



difficile buttarsi in una nuova avventura, di cui in un primo momento si vedono molto i rischi e le incertezze, e in cui può apparire più saggio e prudente fermarsi o attendere ancora per avere più garanzie. Molte avventure che ora ben conosciamo e lo scautismo stesso non sarebbero cominciati senza un pizzico di follia, seppure ponderata, da parte di chi le ha avviate.”.

La possibilità di avere a disposizione una persona, meglio se un capo formato, che vuole darsi da fare per iniziare un'avventura che porti all'apertura di un nuovo Gruppo, è un grande dono che le nostre strutture devono imparare a riconoscere e possibilmente a favorire.

3.4 METODI PREVALENTI PER LE APERTURE DI UNITA' E GRUPPI

Ci piace concretizzare le varie possibili azioni di sviluppo con diverse immagini che la natura e la botanica ci “suggeriscono” per la crescita di una pianta, che sebbene legata ad un processo spontaneo, può arricchirsi del contributo del lavoro sapiente e competente dell'uomo.

Raccogliendo le esperienze dei vari Gruppi abbiamo quindi classificato i modi sperimentati per le aperture di nuovi Gruppi come segue:

Per gemmazione

Si può attuare quando un Gruppo si rende disponibile per iniziare un percorso di sviluppo in una nuova area. Per iniziare non è necessario avere un gran numero di capi: possono essere sufficienti uno o due capi se ben motivati. Questa piccola avanguardia sarà il seme dello sviluppo.

La Comunità Capi può iniziare la sua progettazione con alcune verifiche preliminari:

- verifica della domanda di scautismo: ci sono bambini, ragazzi, giovani che vogliono entrare?
- Verifica della disponibilità locale (parroco, laici, etc.).
- Verifica di eventuale presenza di adulti già formati (ex capi, ex scout o adulti interessati).
- Verifica della disponibilità di sedi.

Se tutte queste verifiche hanno successo si può passare alle altre fasi del progetto. Altrimenti se lo spirito "missionario" permane, si possono operare le stesse verifiche altrove.

La fase successiva è il "reclutamento". Nelle aperture di nuovi Gruppi, per molto tempo si è ritenuto necessario partire da un clan, nella convinzione che questa scelta riducesse il tempo di attesa per avere nuovi capi. È ormai provato, anche dallo studio dei



censimenti, almeno nei grandi centri e a Roma in particolare, che gli ingressi in Associazione avvengono sostanzialmente in età L/C rendendo questa strategia troppo spesso inattuabile. Questo non vuol dire che bisogna completamente abbandonare il tentativo di aprire la branca R/S. Infatti, dove si verificasse la presenza e la disponibilità di ragazzi e ragazze in età R/S si potrebbe procedere con la creazione di una unità R/S o coinvolgerli nel clan già esistente.

Il nuovo branco/cerchio sarà semplicemente una nuova unità dello stesso Gruppo che adeguerà il proprio progetto educativo a questa nuova realtà. La Zona informata di questa iniziativa può supportare gli sforzi di questo Gruppo in molti modi. Principalmente con l'offerta di un supporto organizzativo e formativo. Questa nuova unità farà parte organica del Gruppo, la Comunità Capi si farà carico di organizzare il nuovo staff nel modo dovuto, durante il primo anno di attività i nuovi capi reclutati dovranno iniziare il proprio iter formativo.

Per divisione serena (margotta)

Questo tipo di apertura avviene quando in un Gruppo esiste la possibilità di staccare un certo numero di unità e di capi e può, possibilmente in maniera festosa, nascere un nuovo Gruppo. È bene lasciare decidere alla Comunità Capi originaria quando e come avviare questo processo, dovendo verificare disponibilità e prospettive organizzative, mettendo in essere un progetto e delle scadenze condivise in Zona.

Per divisione traumatica (talea)

A volte quando, per un qualche motivo, i rapporti (in genere tra i capi) perdono la propria caratteristica comunitaria e la motivazione a stare insieme è meglio prendere in considerazione la possibilità di dividersi per evitare un lungo logoramento che può terminare con la chiusura del Gruppo. Questa decisione a volte matura all'interno della Co.Ca. e altre volte può essere proposta dalla Zona come estrema soluzione. Certamente, questo caso, non può essere considerato un metodo da perseguire a priori, piuttosto una triste conseguenza che cerca di salvare l'offerta di scoutismo sul territorio. La Zona deve comunque sostenere le Co.Ca. che si trovino a vivere questa difficile situazione cercando di promuovere un clima sereno di confronto.

Per crescita spontanea (...gramigna/cappero)

È una interessante possibilità che si verifica quando in una parrocchia o in un territorio si sente la necessità di avere un Gruppo scout. Il Gruppo nasce, in questo caso, solo con il contributo di giovani ed adulti di quel territorio. Alla Zona spetterà il compito di assistere ed agevolare questo processo. Il comitato di Zona ha al proprio interno tutte le competenze specifiche per avviare un processo formativo e una organizzazione seppur minimale ed iniziale del nuovo Gruppo. La raccomandazione è di non essere in questo solo teorici, ma di "partire" con la concretezza delle unità. Un piccolo branco/cerchio, un reparto e la branca R/S (se si trovano ragazzi e ragazzi grandi). "Partire" serve a dare visibilità al progetto e ad iniziare ad apprendere metodi e tecniche imparando/facendo.

La Zona potrà individuare una Co.Ca. che anche se distante sia disponibile a svolgere un "tutoraggio" del nuovo Gruppo nascente, pianificando al contempo il percorso di sviluppo della formazione capi del nuovo Gruppo.



4. IN CONCLUSIONE... È TEMPO DI METTERSI IN GIOCO!

In linea con l'impegno dell'Associazione a garantire la qualità del servizio educativo, appare evidente che lo sviluppo ci chiama non solo a preoccuparci di azioni "regolamentari" che garantiscano la legalità associativa, ma anche a scommettere su una mentalità aperta, coraggiosa, accogliente, innovativa... tutto quello che a noi piace spesso chiamare "metterci in gioco!".

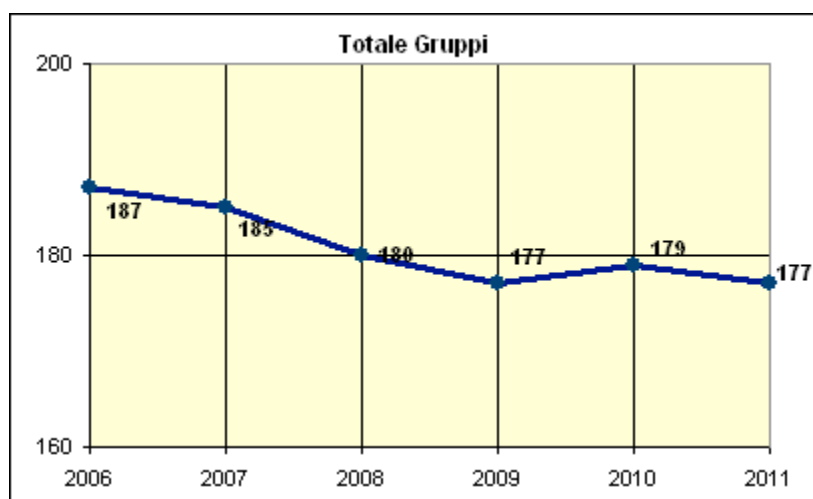
Lo sviluppo ci spinge ad uscire dalle maglie strette del quotidiano che per molti dei nostri Gruppi si traduce in una vera e propria "lotta per la sopravvivenza", ad allontanarci dai recinti delle sicurezze che "i nostri" (ragazzi/capi) ci assicurano, ad osare, con ponderata temerarietà, sentieri non ben conosciuti che per questo possono risultarci troppo ardui da percorrere.

Questo è il senso da dare oggi all'azione di sviluppo. Un'avventura da vivere con quello spirito di servizio, di volontariato, di cittadinanza attiva che ci è proprio. Chi è convinto di questa utilità dello scautismo deve muoversi per promuoverlo, puntando ad aumentare anche la sua visibilità.

ALLEGATO 1

Letture dei dati

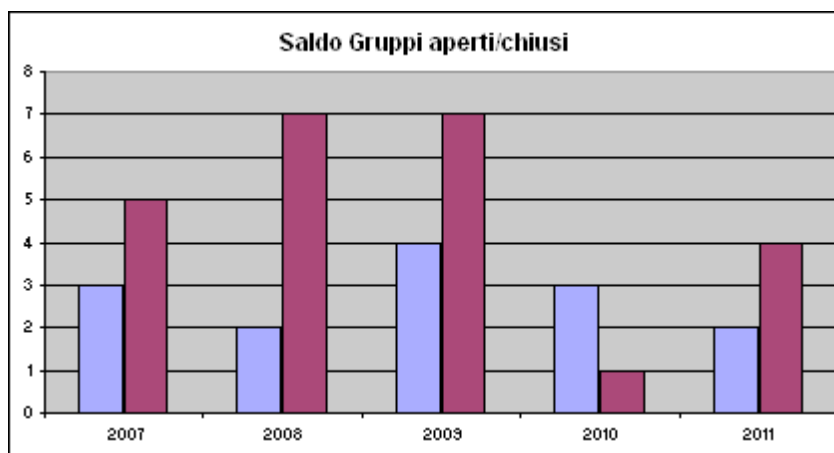
Totale Gruppi. Il dato che balza agli occhi è che in 5 anni l'Agesci Lazio ha perso 10 gruppi (si è passati da 187 a 177). Analizzando meglio il dato, si vede però che 10 è solo il saldo tra le aperture e le chiusure: aprono 14 gruppi e ne chiudono 24.





Aperture e chiusure (di Gruppi). Dalla lettura dei dati emerge che alcune zone, in verità più della metà, cioè 7 su 13, (Frosinone, Tuscia, Castelli, Auriga, Cassiopea, Pleiadi e La Fenice) purtroppo chiudono senza aprire; altre (Ostiense e Sabina V. Aniene) aprono e chiudono; altre ancora (Etruria e Riviera D'Ulisse) aprono e le rimanenti due zone (Pontina e Centro Urbis) non aprono e non chiudono.

Su 14 aperture, 10 riguardano la provincia di Roma e le altre provincie (su 76 Gruppi in totale, il 13,1%) e 4 riguardano gruppi della città di Roma (su 101 Gruppi in totale, il 3,9%). Si apre di più in provincia che nella città di Roma, più del triplo. A Roma, anzi, si aprono gruppi solo in zona Ostiense ed in realtà sono per lo più fusioni. In pratica, a Roma non si aprono gruppi!! Su 24 chiusure, 9 riguardano gruppi della città di Roma (su 101 gruppi in totale, l'8,9%) e 15 riguardano gruppi della provincia di Roma e delle altre Provincie (su 76 gruppi in totale, il 19,7%). Si chiude di più in provincia che a Roma, più del doppio. Fuori Roma si chiude 1 gruppo ogni 5!!



Totale associati. Rispetto al numero totale di associati per zona, si riscontra un calo complessivo per 10 zone (Castelli, La Fenice, Tuscia, Frosinone, SVA, Ostiense, Cassiopea, Auriga, Pontina, Riviera D. Ulisse), una tenuta per la zona Pleiadi ed un incremento per 2 zone (Etruria, Centro Urbis). I cali di censiti per zona vanno da un minimo di 15 a un massimo di 185 associati. In ordine agli incrementi, un significativo aumento di censiti lo registra la zona Etruria, con 154 associati in più. Vale la pena ricordare che ciò impatta direttamente sui bilanci



delle zone ed in particolare sulle entrate, in quanto il ristorno (ovvero il contributo versato dalla regione) alle zone è “tarato” sui censiti, prevedendo un tot a censito.

**TOTALE CENSITI PER
ZONA**

	2006	2011
FROSINONE	436	335
PONTINA	1260	1242
TUSCIA	409	302
ETRURIA	640	794
CASTELLI	1381	1196
RIVIERA D'ULISSE	564	549
CENTRO URBIS	1520	1550
AURIGA	1552	1533
CASSIOPEA	1452	1428
OSTIENSE	1551	1507
PLEIADI	1296	1297
LA FENICE	1416	1306
SABINA V. ANIENE	1274	1214