



# AGESCI

Associazione Guide E Scout Cattolici Italiani

**ZONA DI FROSINONE - FORMAZIONE CAPI**



## **LO SCOUTISMO E' UN PROGETTO**

**Evento di Formazione Capi  
della Zona Scout Frosinone**

*- Relatore : Marco Casavecchia -*

**Sabato 3 gennaio 1998 ore 15**

**Ceprano - Parrocchia di S.Rocco  
Sala S.Francesco**



**“ANALISI D’AMBIENTE E PROGETTO”**  
*Evento di Formazione Capi - AGESCI - Zona Frosinone*  
*Ceprano 03/01/1998*

**- INTRODUZIONE**

*Questo incontro di formazione capi rivolto principalmente al Consiglio di Zona è stato fortemente voluto dai Responsabili di Zona e dal Comitato di Zona.*

*Le occasioni di confronto e di formazione su temi specifici per i Capi Gruppo sono quanto mai rare sia a livello Regionale che Nazionale (c'è solo un campo per Capi Gruppo l'anno e l'ultimo è andato a vuoto per mancanza di iscritti) e in Zona si parlava già da diversi anni di prevedere momenti formativi durante le riunioni del Consiglio di Zona.*

*Aggiungiamo poi che il ruolo del Capo Gruppo è ormai lontano dall'idea di semplice “carica onorifica” e richiede competenze specifiche sempre più adatte ad un servizio così fondamentale per il buon andamento di un gruppo.*

*Ma perché un incontro sulla progettualità ?*

*Sappiamo che da molti anni l'Agesci ha deciso di operare ad ogni livello tramite progetti ed anche B.P. riteneva fondamentale che capi e ragazzi avessero una visione progettuale (“Colui che non fa programmi non fa progressi nella vita”) ma, malgrado questo, spesso ci troviamo di fronte ad interpretazioni diverse su come si redige un progetto ; idee personali e di interi settori lavorativi, ambedue degne di massimo rispetto, spesso si scontrano tra loro quando si trovano in contatto.*

*Una tale miscela esplosiva, spesso innescata solo da diverse terminologie, in passato ha creato problemi nel redigere il Progetto di Zona ; per questo è sembrata una buona idea sentire l'opinione di una persona competente in materia che ci potesse chiarire, una volta per tutte, i meccanismi di un progetto.*

*L'ideale sarebbe stato qualcuno che conoscesse il metodo Scout e che si occupasse di Progetti per lavoro e abbiamo subito pensato a Marco Casavecchia. I più “stagionati” della Zona di Frosinone se lo ricorderanno come esploratore, poi come rover, e infine come Capo Clan e Capo Gruppo del Ceprano 1°.*

*Marco si è reso subito disponibile per realizzare questo evento, preparandolo in stretto contatto con i RR.ZZ. e tenendo conto delle riflessioni che l'Associazione ha fatto in questi anni sull'argomento.*

*La Zona Frosinone è in procinto di redigere il proprio Progetto di Zona, quale occasione migliore per affinare le nostre competenze sul PROGETTO ?*














*Buon lavoro e buona caccia !*

*Grazia, Luca, Paal*

# **“ANALISI D’AMBIENTE E PROGETTO”**

*Evento di Formazione Capi - AGESCI - Zona Frosinone  
Ceprano 03/01/1998*

## **ELENCO DELLE SCHEDE-CONTENUTO**

⊙ Obiettivi e Contenuti	 <b>SCHEDA 1</b>
⊙ La “relatività” terminologica	 <b>SCHEDA 2</b>
⊙ I livelli ed i tempi operativi di riferimento	 <b>SCHEDA 3</b>
⊙ Perché fare un Progetto	 <b>SCHEDA 4</b>
⊙ Vari modi di fare un Progetto	 <b>SCHEDA 5</b>
⊙ IL ciclo della progettazione	 <b>SCHEDA 6</b>
⊙ I componenti del Progetto	 <b>SCHEDA 7</b>
⊙ Fasi dell’Analisi d’ambiente	 <b>SCHEDA 8</b>
⊙ Alcune tecniche per la raccolta dati dell’analisi d’ambiente	 <b>SCHEDA 9</b>
⊙ La tecnica Delphi	 <b>SCHEDA 10</b>
⊙ La forma operativa del progetto	 <b>SCHEDA 11</b>
⊙ Quadro concettuale	 <b>SCHEDA 12</b>
⊙ Il “Documento-Progetto”	 <b>SCHEDA 13</b>

## OBIETTIVI

Al termine dell'evento voi partecipanti sarete in grado di:

- ❶ Definire operativamente i concetti della progettazione;
- ❷ Identificare le fasi ed i componenti di un progetto;
- ❸ Definire operativamente i concetti della progettazione;
- ❹ Descrivere le fasi di un'analisi della situazione;
- ❺ Descrivere la forma operativa di un progetto;
- ❻ Costruire un quadro concettuale;
- ❼ Criticare un documento-progetto.



**LA “RELATIVITÀ” TERMINOLOGICA**

Analizzando etimologicamente alcuni vocaboli usati nel gergo della progettazione/programmazione scopriamo che...

☞... tra loro, molti sono sinonimi

§... quindi il loro uso (tra due o più soggetti/ istituzioni ecc.)...

§... per essere efficace richiede una “definizione operativa”

§... definizione che sarà: “NEGOZIATA” e “STANDARDIZZATA”

**Alcuni dei termini spesso non definiti:**

**Programma:** pro-gramma (ante-scritto); scritto che si riferisce a ...; per darne idea preventiva e informazione ad altri.

**Progetto:** pro-jectus (gettare avanti); ciò che si ha intenzione di fare in avvenire.

**Finalità:** parte estrema; ultima; esito; meta.

**Obiettivo:** ob-jacere (innanzi gettare); objectum (cosa posta dinanzi); usati anche per scopo, fine.

**Attività:** da agere (fare, operare).

**Azione:** actione da agere (fare, operare).

**Esempi d’uso di alcuni termini in tre progetti:**

<i>Progetto X</i>	<i>Progetto Y</i>	<i>Progetto Z</i>
Missione	Scopi Istituzionali	Obiettivi Generali
Finalità	Scopi a lungo termine	Obiettivi Intermedi
Obiettivi Generali	Scopi a breve termine	Obiettivi Specifici
Obiettivi Specifici	Aree di intervento	Operazioni strategiche
Strategia	Azioni di Sostegno	Attività Obiettivi Spec.
Attività	Azioni di Sviluppo	Metre intermediarie
Azioni e Mezzi	Piano d’azione	Metre finali

## I LIVELLI ED I TEMPI OPERATIVI DI RIFERIMENTO

Le definizioni operative dei termini implicano la determinazione di:

- livelli gerarchici (es.: piano include i programmi)
- legami/ relazioni (es.: +ob.i specifici determinano 1 ob. Gen.)
  - univocità/ congruenza concettuale (interna)
- caratteristiche temporali (es.: Piano= 10 anni; Progetto= 1anno)
  - caratteristiche intrinseche  
(es.: Obiettivo educativo= si origina da..., si formula in termini di ..., si misura con..., ha una data di scadenza; Piano= solo regionale, Programma=solo di unità ecc.)
- comparabilità esterna (terminologia di gruppo=di zona= reg.)

### Esempio di livelli gerarchici

<b>PIANO</b>											
<b>PROGRAMMA</b>				<b>PROGRAMMA</b>				<b>PROGRAMMA</b>			
Progetto	Progetto	Progetto	Progetto	Progetto	Progetto	Progetto	Progetto	Progetto	Progetto	Progetto	Progetto
Attività											
Azione 1											
Azione 2											

### *Esempio descrittivo (con distinzioni temporali):*

- **Piano** : Decennale di Sviluppo del Nostro Quartiere
- **Programma** : Decennale Educativo per i Ragazzi dai 11 ai 21 anni
- **Progetto** : Educativo di Gruppo Triennale
- **Attività** : Servizi volontari agli anziani del quartiere (1 anno)
- **Azione** : Trasporto borse della spesa dal supermercato a casa

**QUINDI:** Prima di mettersi a lavoro per progettare/programmare/pianificare ecc., tutti coloro che sono interessati nella/dalla progettazione,

*dourebbero...*

**Articolare la propria scala gerarchica di livelli con termini  
“definiti operativamente”!**

**PERCHÉ FARE UN PROGETTO**

... alcuni per avvalorare la progettazione citano una frase di J.J. Guilbert

**“Se non sapete con certezza dove volete Andare... Rischiate di ritrovarvi altrove e di non accorgervene!”**

... altri per avvalorare il proprio “spontaneismo” rispondo...

**... e che male c'è? L'importante è andare!**

**...cammino apre cammino all'andar!**

**... cosa fare lo so, perché dovrei scriverlo?**

**... comunque fai progetti, il futuro sarà diverso da quello previsto!**

**Quale delle due posizioni è la corretta?**

Se sei solo a fare/camminare...

**→una delle due va bene!**

Se vuoi/devi fare/camminare con altri...

**→dovrai decidere con altri!**

Se vuoi fare molte cose...

**→dovrai organizzarle tra loro!**

Se vuoi/devi far saper ad altri il tuo cammino...

**→dovrai comunicarlo!**

Se hai risorse limitate...

**→dovrai pianificarle!**

*e considerando che ... ↵*

**Le decisioni sul “fare” possono essere lunghe e dispendiose e... potrebbe essere utile scriverle!**

*potremmo dire che... ↵*

**PROGETTAZIONE è...**

**“l'azione di concepire e scrivere anteriormente quello che si farà”**

*Le ragioni specifiche di progettare, per un educatore scout, le ritrovate nei testi di B.P e nella stampa Associativa. Per guidare il vostro progettare associativo, di programma e progetto se ne definiscono ambiti e fini soprattutto nei documenti associativi.*

## VARI MODI DI FARE UN PROGETTO

...chiarito chi siamo a parlarne (due o più persone), di cosa parliamo (definizioni operative), del perché ne parliamo (perché progettare)...

**...Prima ancora di progettare è importante definire IL COME !**

**Molte delle difficoltà della progettazione sono legate ad una non chiara e poco condivisa definizione metodologica e strategica**

Decidere come fare un progetto È rispondere alle seguenti domande:

- **Chi coordina il processo?**
- **Chi partecipa nelle varie fasi (analisi, definizione e redazione)?**
- **Che passi/attività andranno effettuati e chi li effettuerà?**
- **Chi fornisce i dati per l'elaborazione delle sue componenti?**
- **Che strumenti verranno utilizzati per la raccolta ed elaborazione dati?**
- **Quante risorse (persone, tempo, denaro) verranno investite nella realizzazione?**
- **Chi lo approva? Con che meccanismi?**
- **Chi lo utilizzerà?**
- **Come verrà diffuso?**

**La combinazione di risposte, alle domande di cui sopra, definirà il modo specifico in cui si vorrà progettare.**



## **IL CICLO DELLA PROGETTAZIONE**

**...comunque sia: “cammino apre cammino all’andar”!**

**Il progetto ci aiuta a costruire la “rotta” ma la forza del mare e quella dei venti ci obbligheranno costantemente a tenere a bada il timone!**

### **I passi della progettazione**

- 1. Definizione degli attori del processo**
- 2. Definizione delle finalità del progetto**
- 3. Definizione delle modalità di progettazione**
- 4. Elaborazione di un piano operativo per la progettazione**
- 5. Analisi d’ambiente**
- 6. Definizione dei contenuti delle varie componenti del Progetto**
- 7. Scrittura del Progetto**
- 8. Approvazione**
- 9. Diffusione**

**La CICLICITÀ del processo di progettazione, i risultati di verifica e di successive analisi d’ambiente mirate o generali garantiranno la RIFORMULAZIONE del progetto o L’ELABORAZIONE di un nuovo.**

- 10. Realizzazione**
- 11. Verifica**
- 12. Nuova analisi d’ambiente mirata o generale**
- 13. Si torna al Passo 1 e successivi**

**I COMPONENTI DEL PROGETTO**

...le **RISPOSTE** a tutte le possibili domande circa il da fare, raggruppate in paragrafi, capitoli, schemi, diagrammi, tabelle organizzati in un testo saranno i **COMPONENTI** del progetto!

<b>Domande</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Componenti</b>
<b>CHE</b>	natura del progetto	<b>INTRODUZIONE CONTESTO</b>
<b>PERCHE'</b>	motivazioni, problemi, cause	<b>ANALISI D'AMBIENTE PRIORITÀ GIUSTIFICAZIONI</b>
<b>CON CHE FINE</b>	cosa si vuole raggiungere	<b>FINALITÀ OBIETTIVI</b>
<b>QUANTO</b>	in che misura si vuole raggiungere	<b>OBIETTIVI SPECIFICI/METE</b>
<b>CON/PER CHI</b>	beneficiari diretti e indiretti	<b>BENEFICIARI</b>
<b>DOVE</b>	ambiti, luoghi, dove realizzare attività	<b>LOCALIZZAZIONE CONTESTI OPERATIVI</b>
<b>COME</b>	cosa fare, compiti, relazioni tra azioni, tecniche, relazione con altri progetti	<b>STRATEGIE ATTIVITÀ METODOLOGIA</b>
<b>FATTIBILITÀ'</b>	condizioni esterne ed interne, presupposti	<b>STRATEGIE</b>
<b>CHI FARA'</b>	responsabilità specifiche operative	<b>ATTIVITÀ</b>
<b>QUANDO</b>	fasi, tempi, e durata di realizzazione	<b>PIANO D'AZIONE CRONOGRAMMA</b>
<b>CON CHE</b>	mezzi, risorse umane e finanziarie	<b>RISORSE NECESSARIE</b>
<b>COME SAPREMO...</b>	indicatori, accompagnamento e verifica	<b>MONITORAGGIO E VALUTAZIONE</b>
<b>CHI DICE</b>	referenze teoriche, fonti dei dati e di informazioni	<b>REFERENZE E BIBLIOGRAFIA</b>

**LE FASI DELL'ANALISI D'AMBIENTE**

“Meglio essere approssimativamente corretti che precisamente sbagliati”  
(qualunquismo scientifico !/? )

	<b>Fase</b>	<b>Postura investigativa</b>	<b>Attività</b>
<b>I p o t e s i</b>	Identificazione delle aree da analizzare	<b>Implicarsi</b> (avvicinarsi alla realtà)	-Descrizione delle aree -Ipotesi degli aspetti problematici
	Definizione delle aree e delle ipotesi d'analisi	<b>Complicarsi</b> (complessità della realtà)	-Raccolta e analisi idee preesistenti -Formulazione dell'ipotesi cause-effetto e indicatori -Descrizione degli aspetti problematici
	Raccolta dati	<b>Preoccuparsi</b> (calarsi nella realtà)	-Definizione di metodi e tecniche per la raccolta dati -Elaborazione strumenti -Raccolta dati (pri.ri/se.ri)
<b>R e a l t à</b>	Elaborazione e Analisi dati	<b>Esplicarsi</b> (costruzione del sapere)	-Trattamento dei dati -Costruzione informazione -Relazioni cause-effetto -Riferimenti teorici -Analisi oggetti
	Conclusioni	<b>Posizionarsi</b> (relazione valori/risorse e realtà)	-Elaborazione conclusioni= "Situazione Attuale da Migliorare" (SAM) -Definizione "Situazione Ideale da Perseguire" (SIP) -Priorizzazione
	Documento	<b>Publicarsi</b> (diffusione costruzione e analisi della realtà)	-Elaborazione del documento (I Parte del Progetto)




<i>Forma Operativa</i>	<b>Applicarsi</b> (costruzione dell'azione)	-Progettare l'agire
------------------------	--	---------------------

*N.B. Per brevità, le fasi di progettazione dell'analisi d'ambiente non sono state riportate, concettualmente valgono quelle utilizzate nella progettazione Scheda 6-p.1/4.*

**ALCUNE TECNICHE PER LA RACCOLTA DATI DELL'ANALISI D'AMBIENTE**

**La scelta delle tecniche da utilizzare per la raccolta/produzione dati è determinata dal tipo di dato che si vuole raccogliere!**

Distinzione fondamentale tra dati:

 **DATI SECONDARI** : *Prodotti previamente da altri* e raccolti da chi ricerca

 **DATI PRIMARI** : *Prodotti ad hoc da chi ricerca*

**Tecniche per dati secondari:**

- Raccolta documenti (orali-scritti-filmati ecc.);
- Raccolta dati statistici;
- Raccolta informazioni stampa;
- Raccolta studi/publicazioni;
- Sistematizzazione documenti di monitoraggio e verifica del progetto anteriore.

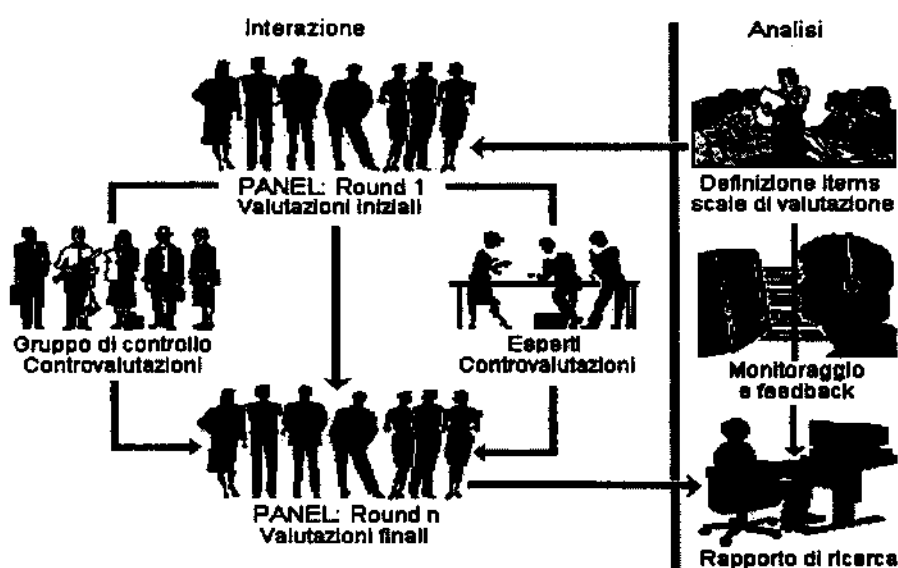
**Tecniche per la produzione di dati primari:**

Tecniche	Utile per...
• Tecnica Delphi (fasi di scelte successive)	-Definizione di ambiti/settori d'analisi;-priorizzare ecc.
• Intervista a informatori chiave	-Dati qualitativi concentrati
• Osservazione sistematica e controllata	-Dati comportamentali, relazionali, situazionali, oss. situazioni chiave
• Gruppi focali	-Dati relativi a categorie di persone
• Gruppi nominali	-Dati generali; -priorizzare
• Comparazione di gruppi	-Dati comportamentali
• Questionario	-Dati generali e/o specifici su vaste popolazioni (quartiere, paese ecc.)
• Test	-Dati comportamentali specifici
• Mappe concettuali	-Dati qualitativi relazionati
• Mappe cause-effetto (Albero concettuale)	-Dati complessi; priorizzare

LA TECNICA DELPHI

**Delphi è una tecnica di rilevazione e analisi di valutazioni soggettive espresse da gruppi di esperti o attori decisionali.**

Si tratta di un metodo articolato in più fasi che consente attraverso una serie di rilevazioni di strutturare il processo di comunicazione tra i partecipanti in modo che ciascuno possa rivedere i propri giudizi dopo aver conosciuto; in forma anonima, quelli espressi dagli altri. Tra una fase e l'altra viene fornito una sistematizzazione dei dati prodotti che favorisce il confronto e la convergenza delle diverse posizioni. Dopo le prime applicazioni, limitate a problemi di previsioni, il metodo Delphi ha subito una lunga evoluzione e oggi viene utilizzato per affrontare problemi decisionali all'interno delle più diverse aree di gestione. A seguito di questa evoluzione Delphi può essere visto come un metodo di "analisi del futuro" che non si limita al *futuro atteso* ma si estende al *futuro desiderato* (scenari definiti sulla base delle preferenze) e al *futuro potenziale* (scenari definiti sulla base di valutazioni di fattibilità).



## LA FORMA OPERATIVA DEL PROGETTO

**... la POSIZIONE ASSUNTA come conclusione dell'analisi d'ambiente [rapporto tra Situazione Attuale da Migliorare (SAM) e la Situazione Ideale da Perseguire (SIP)] e la PRIORIZZAZIONE effettuata saranno le basi della forma operativa del progetto...**

### Definire la forma operativa del progetto:

- ⇒ **Determinare obiettivi (qualità) e le mete (quantità);**
  - ↳ specificando: dove, quanto e quando si farà e gli indicatori
- ⇒ **Valutare e definire obiettivi e mete raggiungibili;**
  - ↳ criteri: viabilità (risorse-contesti); pertinenza; accettabili
- ⇒ **Stabilire una gerarchia/relazione strategica tra gli obiettivi;**
  - ↳ assegnare priorità (politiche, metodologiche ecc.)
- ⇒ **Definire la strategia per il raggiungimento degli obiettivi;**
  - ↳ dalle relazioni cause-effetto: insieme di interventi/attività
- ⇒ **Determinare attività e risultati per ogni obiettivo specifico;**
  - ↳ operazionalizzazione dell'obiettivo e definizione del risultato
- ⇒ **Definire metodi, tecniche, strumenti e mezzi per ogni attività;**
  - ↳ !! coerenza tra aspetti tecnici e "stili" organizzativi
- ⇒ **Assegnare risorse (umane e finanziarie) per ogni attività;**
  - ↳ quantità, qualità e disponibilità delle risorse
- ⇒ **Determinare compiti/azioni come rapporto attività-risorse;**
  - ↳ relazione risorse umane e attività
- ⇒ **Determinare tempi, durata e localizzazione di ogni attività;**
  - ↳ localizzazione spazio-temporale delle attività
- ⇒ **Compilazione quadro concettuale e strumenti gestionali;**
  - ↳ sistematizzazione della forma operativa

## QUADRO CONCETTUALE

**... un modo di presentare l'essenza di un progetto (finalità, obiettivi, mete, attività, risultati, indicatori, mezzi e risorse) attraverso una matrice facilitando il processo di monitoraggio e la valutazione...**

Descrizione sintetica	Meta/ Risultato	Fonte di Verifica	Ipotesi
<b>Finalità:</b>			
<b>Obiettivi Generali:</b> Ob 1 Ob 2 Ob 3 Ob 4 .....			
<b>Obiettivi Specifici:</b> Ob. spec 1.1 Ob. spec 1.2 Ob. spec 2.1 Ob. spec 2.2 .....			
<b>Attività:</b>  Attività 1.1.1 Attività 1.1.2  Attività 1.2.1 Attività 1.2.2		<b>Metodo:</b>	<b>Risorse:</b>

### Relazione tra livelli operativi

Finalità		
Obiettivi Generali	➔ Finalità	
Obiettivi Specifici	➔ Obiettivi Generali	➔ Finalità
Attività	➔ Obiettivi Specifici	➔ Obiettivi Generali
	Attività	➔ Obiettivi Specifici
		Attività

**IL "DOCUMENTO-PROGETTO"**

<b>CAPITOLO</b>	<b>CONTENUTO</b>
<b>COPERTINE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titolo progetto; Autori; Periodo; Localizzazione; contesto; ecc. (scritte alla fine).</li> </ul>
<b>INDICE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titoli capitoli con relativi numeri di pagina.</li> </ul>
<b>INTRODUZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Breve riassunto del progetto con la descrizione sintetica del risultato dell'analisi, finalità, obiettivi e principali attività, soggetti e risorse coinvolte (scritta alla fine).</li> </ul>
<b>ANALISI D'AMBIENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descrizione fasi dell'analisi; metodologie; sintesi dati raccolti; situazioni descritte (SIP-SAM); conclusioni raggiunte con la prioritizzazione effettuata.</li> <li>• Motivazioni al cambiamento.</li> </ul>
<b>FINALITÀ, OBIETTIVI SPECIFICI E METE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capitolo "cuore" del documento-progetto, descrive e relaziona gerarchicamente gli obiettivi.</li> </ul>
<b>STRATEGIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaziona obiettivi con attività e metodi.</li> <li>• Fattibilità (condizioni esterne ed interne).</li> <li>• Ipotesi di realizzazione.</li> </ul>
<b>ATTIVITÀ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descritte (soggetti, azioni, compiti), titolate e numerate per ogni obiettivo specifico.</li> </ul>
<b>METODOLOGIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificazione, giustificazione e descrizione delle tecniche da utilizzare (di preferenza per ogni attività o per obiettivi specifici).</li> </ul>
<b>RISORSE NECESSARIE</b>	<p>Quantità, qualità, reperimento e allocazione mezzi, risorse umane e finanziarie.</p>
<b>MONITORAGGIO E VALUTAZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodologia, strumenti e fonti di informazione per l'accompagnamento e verifica del progetto.</li> </ul>
<b>PIANO D'AZIONE CRONOGRAMMA</b>	<p>Descrizione delle fasi, tempi, e durata di realizzazione di ogni attività (tabella di Gantt)</p>
<b>BILANCIO PREVENTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi costi per attività e nel tempo.</li> </ul>
<b>QUADRO CONCETTUALE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finalità, obiettivi, mete, attività, risultati, indicatori, mezzi e risorse.</li> </ul>
<b>REFERENZE E BIBLIOGRAFIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Referenze teoriche, fonti dei dati e di informazioni.</li> </ul>
<b>ANNESI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dati, mappe, documenti significativi ecc.</li> </ul>

*...colori, immagini, foto, caratteri simpatici (e leggibili), e la tipica creatività scout, renderanno il documento-progetto uno strumento indispensabile per educare!!!!*



# "ANALISI D'AMBIENTE E PROGETTO"

Evento di Formazione Capi - AGESCI - Zona Frosinone  
Ceprano 03/01/1998



- Attività: 1) Lettura testo-problema  
2) Analisi della situazione descritta nel testo  
3) Elencare i meccanismi che spiegherebbero la situazione

## "Bene! Allora il progetto lo fa Antonio e poi ..."

**Il contesto.** La Comunità Capi del Ferentino I è riunita per formulare il Progetto Educativo di Gruppo. Mancano pochissimi giorni all'inizio delle attività e ciò nonostante gli animatori di Co.Ca vogliono consegnare copia del Progetto a tutti i genitori il giorno dell'apertura. Come sempre mancano alcuni capi!

**La discussione.** Maria: "Prendiamo il progetto anteriore e cambiamo i nomi dei capi unità, di alcune attività e finiamola con queste riunioni di bla-bla-bla!". Antonio (animatore di Co.Ca.): "Io penso che le mete del progetto anteriore in realtà sono gli scopi- e che al posto dei contenuti sarebbe meglio mettere i -filoni-, inoltre dovremmo descrivere le strategie del gruppo per raggiungere gli scopi prefissati!". Walter: "Io ancora non ci capisco nulla tra scopi, mete, finalità e indicatori! Ma vi state dimenticando tutto quella mole di materiale che mi avete fatto raccogliere venerdì scorso negli uffici del comune per fare l'analisi della situazione? Che ne facciamo ora? Non facciamo più l'analisi?". Luisa: "Ma Walter, la situazione qui in paese non è cambiata affatto! I ragazzi hanno sempre gli stessi problemi, fanno sempre le stesse cose e poi non abbiamo tempo ora per metterci a leggere tutti quei documenti!". Maria: "Ve lo ripeto, usiamo il progetto anteriore, tanto come non abbiamo usato quello non useremo nemmeno questo! In fin dei conti i capi unità fanno i loro programmini comunque!" Don Luigi: "Ha ragione Maria! Abbiamo poco tempo, in così tanti è difficile fare qualcosa di serio e poi io con gli adulti dei neo catecumenali non ho mai fatto un progetto! Eppure loro anche fanno tante attività!". Lidia (l'animatrice di Co.Ca.): "Ho capito! Dopo due ore di riunione ancora non siamo neanche d'accordo su come farlo questo progetto figuriamoci quanto ci vorrebbe per farlo! Inoltre mancando anche alcuni capi non potremmo approvare il progetto!"

**La conclusione.** Lidia (l'animatrice di Co.Ca.): "Bene! Allora, il progetto lo fa Antonio (l'altro animatore) e poi se qualcuno ha tempo può aiutarlo a fotocopiarlo sabato in parrocchia! Tutti d'accordo?". I capi in coro: "Siiiiiii!"

*Spiegate le ragioni della situazione esposta.*

Elencare i principali meccanismi che originano la situazione esposta:

•	•
•	•
•	•
•	•
•	•

# "ANALISI D'AMBIENTE E PROGETTO"

Evento di Formazione Capi - AGESCI - Zona Frosinone  
Ceprano 03/01/1998



- Attività: 1) Analizzare i componenti di un progetto qui riportati (da Scheda 7) condividendone i significati ed i contenuti con il gruppo  
2) Descrivere con maggior dettaglio ogni componente con frasi sintetiche  
3) Annotare le descrizioni (concordate in gruppo) nelle caselle corrispondenti

<b>Componenti</b>	<b>Descrizioni</b>
<b>INTRODUZIONE CONTESTO</b>	
<b>ANALISI D'AMBIENTE PRIORITÀ GIUSTIFICAZIONI</b>	
<b>FINALITÀ</b>	
<b>OBIETTIVI SPECIFICI/METE</b>	
<b>BENEFICIARI</b>	
<b>LOCALIZZAZIONE CONTESTI OPERATIVI</b>	
<b>STRATEGIE</b>	
<b>ATTIVITÀ</b>	
<b>METODOLOGIA</b>	
<b>PIANO D'AZIONE CRONOGRAMMA</b>	
<b>RISORSE NECESSARIE</b>	
<b>MONITORAGGIO E VALUTAZIONE</b>	
<b>REFERENZE E BIBLIOGRAFIA</b>	

**"ANALISI D'AMBIENTE E PROGETTO"**

**Evento di Formazione Capi - AGESCI - Zona Frosinone  
Ceprano 03/01/1998**



- Attività:** 1) Analizzare le Schede 8, 11, 12  
2) Formulare cambi (per contesto, per terminologia, per fattibilità ecc.)  
3) Annotare i cambi (concordati in gruppo) nelle tabelle corrispondenti.

---

**Cambi Scheda 8**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Cambi Scheda 11**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Cambi Scheda 12**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**"ANALISI D'AMBIENTE E PROGETTO"**

***Evento di Formazione Capi - AGESCI - Zona Frosinone  
Ceprano 03/01/1998***



- Attività:**
- 1) Lettura del progetto-esempio
  - 2) Analisi del progetto
  - 3) Identificare ed annotare aspetti positivi e aspetti negativi

**Aspetti negativi:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Aspetti positivi:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

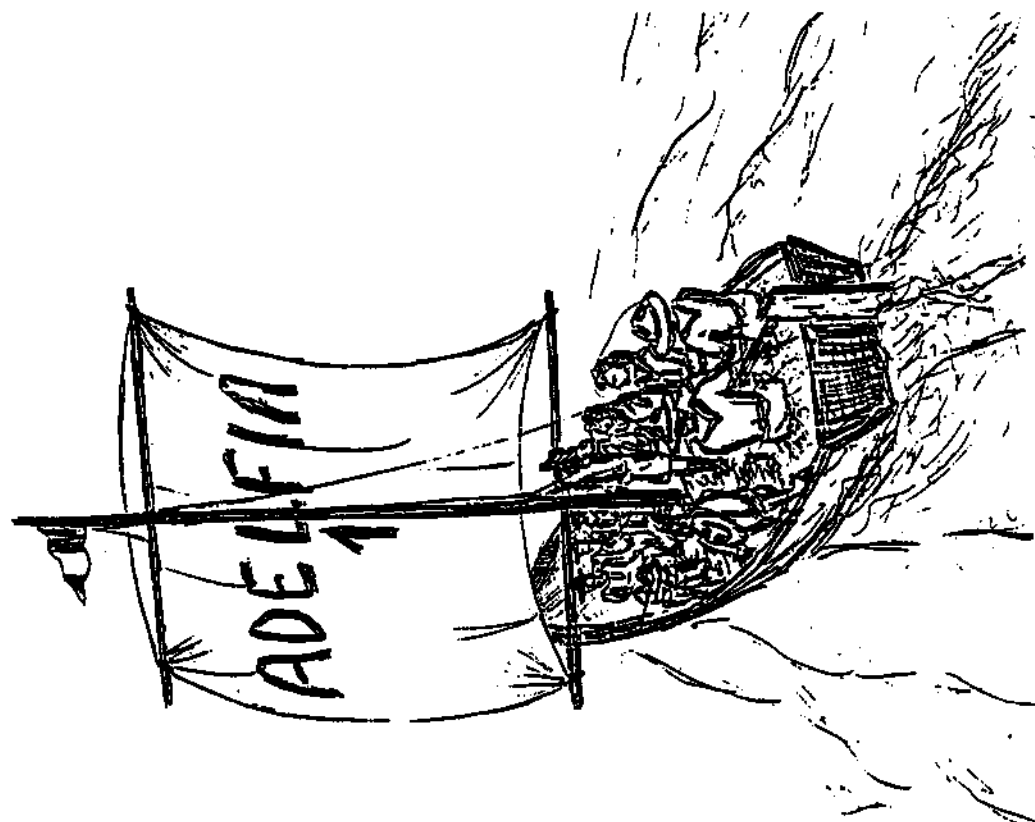


P.E.G.



## AGESCI Gruppo Scout Adelfia 1

Progetto Educativo di Gruppo 1994/96



### PREMESSA

Il Gruppo Scout AGESCI Adelfia 1, dopo tre anni dall'apertura delle proprie attività e dopo un'accurata analisi della situazione ambientale interna e territoriale, ha ritenuto importante consolidare nel prossimo triennio 1994/96 i seguenti ambiti:  
-dimensione Associazione-Famiglia  
-dimensione Socio-Politica  
-dimensione progettuale del Capo Scout.

### DIMENSIONE ASSOCIAZIONE-FAMIGLIA Analisi

L'Associazione agisce da poco tempo nel territorio, i metodi educativi non sono stati ancora interamente interiorizzati dalle famiglie dei ragazzi scout.

### Obiettivi

- 1) Il gruppo si propone di costruire degli eventi informativi atti al rafforzamento e consolidamento dei suddetti metodi.
- 2) Il gruppo farà conoscere alle famiglie la proposta di fede fatta ai ragazzi e insieme si impegneranno in un discorso a lungo termine.
- 3) Genitori ed educatori lavoreranno insieme con armonia accettando critiche e consigli.

### Strumenti e proposte di programma

- 1) Riunioni trimestrali informative, formative ed organizzative.
- 2) Partecipazione ad alcuni momenti (eventi religiosi, fuoco, cerimonie scout) insieme ai ragazzi.
- 3) Distribuzione del P.E.G. alle famiglie e discussione con approfondimento.

**DIMENSIONE SOCIO-POLITICA**  
Analisi

Questa dimensione necessita innanzitutto di chiarezza e coerenza di impegno della Comunità Capi che deve prendere coscienza, trasmettere e testimoniare la dimensione sociale e politica del suo servizio educativo volontario ai ragazzi affinché maturino una maggiore identità rispetto ai valori proposti dallo scoutismo e acquisiscano uno stile personale e comunitario attraverso la proiezione personale.

**Obiettivi**

- 1) Avere consapevolezza del valore della coerenza tra l'ideale assunto e la realizzazione in un impegno personale.
- 2) Essere consapevole della differenza tra "solidarietà attiva" con il gruppo e "cedimento passivo" alla pressione del gruppo.
- 3) Essere consapevole delle forme di diversità e di emarginazione allo scopo di prevenire e contrastare la formazione di stereotipi e pregiudizi.
- 4) Essere sensibili ai problemi di salute, dell'igiene personale, del corretto atteggiamento verso gli esseri viventi, della conservazione di strutture e servizi di pubblica utilità, del comportamento stradale, del risparmio energetico.
- 5) Riscoprire le tradizioni locali.

**Strumenti e proposte di programma**

- 1) Sviluppare il tema della fratellanza scout (Giornata del Pensiero).
- 2) Attività che sviluppino lo spirito di osservazione e di conoscenza del proprio ambiente di vita.
- 3) Attività di espressione che sviluppino la capacità di ognuno di essere animatore.
- 4) Attività di servizio e extrascoutivo coordinate dalla Co.Ca.
- 5) Catechesi di unità.
- 6) Essere disponibili in ogni unità ad accogliere ragazzi che vivono situazioni sociali di emarginazione e disagio.
- 7) Seguire ed approfondire la progressione personale di ciascun ragazzo utilizzando gli strumenti specifici di ogni branca.
- 8) Disponibilità alla partecipazione ad eventi associativi zonali, regionali e nazionali.

**DIMENSIONE PROGETTUALE DEL CAPO SCOUT**  
Analisi

Un gruppo per crescere ha bisogno di una forte Co.Ca. per cui l'impegno personale dei capi sul tema della formazione permanente del capo in tutti gli aspetti (intellettuale, vita di fede, impegno culturale e politico, partecipazione associativa) non deve essere marginale rispetto ai tempi impegnati per le attività di gruppo e di unità.

**Obiettivi**

- 1) Costruire il progetto del capo, strumento che esalta la dimensione di crescita, di dinamicità dell'educatore scout e permette di confrontare concretamente il cammino, non solo con se stessi, ma anche con l'intera Co.Ca.
- 2) Approfondire l'impegno politico al quale il capo è chiamato in quanto cristiano, cittadino, educatore volontario.
- 3) Approfondire l'evangelizzazione e la testimonianza della carità.
- 4) Avere un capo gruppo animatore della Co.Ca.

**Strumenti e proposte di programma**

- 1) Prevedere almeno due uscite di Co.Ca. durante le quali approfondire e verificare il progetto personale del capo attraverso momenti di preghiera, studio, discussione.
- 2) Tenere contatti con le realtà istituzionali del territorio (scuole, associazioni, etc....).
- 3) Catechesi di Co.Ca. e partecipazione alla vita parrocchiale con particolare attenzione al Consiglio Pastorale Parrocchiale.
- 4) Approfondimento documenti Associazione (Patto Associativo, etc....).
- 5) Analisi ed approfondimento di alcuni aspetti ambientali.
- 6) Attività di servizio associativo ed extrascoutivo.
- 7) Partecipazione ai campi scuola di Formazione Capi e a tutti gli eventi formativi, associativi e non, che vengono proposti.

Adelfia, 11 8 Dicembre 1993

COMUNITA' CAPI  
Adelfia 1



Ecco una lista di verbi di azione per formulare obiettivi specifici. I verbi di azione possiedono le qualità sopra descritte. La lista può essere ampiamente integrata.

Aderire	Disegnare	Paragonare
Agire	Disporre	Partecipare
Aiutare	Distinguere	Persuadere
Allungare	Dissuadere	Praticare
Amministrare	Elencare	Pregare
Analizzare	Enumerare	Preparare
Annotare	Enunciare	Prevedere
Applicare	Esaminare	Prevenire
Assistere	Eseguire	Procurare
Astenersi	Esporre	Progettare
Calcolare	Evitare	Programmare
Cambiare	Facilitare	Proporre
Chiedere	Formulare	Proteggere
Cogliere	Fornire	Provvedere
Coinvolgere	Giustificare	Raccontare
Collaborare	Guidare	Rassicurare
Collocare	Identificare	Responsabilizzare
Completare	Impedire	Restituire
Comunicare	Incoraggiare	Riassumere
Condurre	Indicare	Ricevere
Conservare	Individuare	Riempire
Contare	Informare	Riscontrare
Contrapporre	Insegnare	Risolvere
Contrastare	Integrare	Salvaguardare
Controllare	Interpretare	Scambiare
Convincere	Introdurre	Scegliere
Cooperare	Inviare	Scrivere
Correggere	Invitare	Selezionare
Creare	Lavorare	Separare
Criticare	Leggere	Sintetizzare
Dare	Limitare	Sovrapporre
Decidere	Manipolare	Specificare
Definire	Mantenere	Spiegare
Delimitare	Misurare	Stabilire
Descrivere	Mobilizzare	Strumentalizzare
Determinare	Modificare	Suddividere
Dettare	Mostrare	Sviluppare
Diagnosticare	Nominare	Togliere
Difendere	Notare	Tracciare
Dimostrare	Occupare	Trattare
Dire	Organizzare	Utilizzare
Dirigere	Ostacolare	Valorizzare
Discutere	Ottenere	ecc...



**- STATUTO -**

....(omissis)

**Art. 13 - Comunità capi**

Gli adulti in servizio educativo presenti nel gruppo formano la comunità capi che ha per scopo:

- a) l'elaborazione e la gestione del **progetto** educativo;
- b) l'approfondimento dei problemi educativi;

....(omissis)

**Art. 14 - **Progetto** educativo del gruppo**

Il **Progetto** educativo del gruppo, ispirandosi ai principi dello scautismo ed al Patto associativo, individua le aree di impegno prioritario per il gruppo a fronte delle esigenze educative emergenti dall'analisi dell'ambiente in cui il gruppo opera e indica i conseguenti obiettivi e percorsi educativi.

Ha la funzione di aiutare i capi a realizzare una proposta educativa più incisiva: orienta l'azione educativa della comunità capi, favorisce l'unitarietà e la continuità della proposta nelle diverse unità, agevola l'inserimento nella realtà locale della proposta dell'associazione.

A tal fine il **Progetto** educativo è periodicamente verificato e rinnovato dalla comunità capi.

....(omissis)

**Art 19 - Zona: compiti**

Compito primario della Zona è promuovere la formazione e la crescita delle comunità capi; a tal fine, in particolare, la Zona stimola ed offre strumenti alle comunità capi per realizzare il **progetto** educativo, per confrontare e verificare la loro azione educativa. per realizzare l'aggiornamento e la formazione degli adulti in servizio educativo.

Sono inoltre compiti della Zona:

- a) valorizzare e rilanciare le esperienze realizzate nei Gruppi;
- b) promuovere la costituzione di nuovi Gruppi. predisponendo un apposito **progetto** di sviluppo;

....(omissis)

**Art. 22 - Convegno capi di Zona**

Il Convegno capi di Zona è convocato al fine di:

- a) leggere a livello della Zona lo stato dell'Associazione e la realtà giovanile;
- b) individuare ed analizzare le esigenze dei capi della Zona;
- c) elaborare ed approvare il **progetto** di Zona nelle sue linee di indirizzo, indicando priorità, obiettivi e la durata, compresa fra i due e i quattro anni.

Ne fanno parte tutti gli adulti in servizio educativo censiti nella Zona e, con solo diritto di parola, i capi a disposizione.

Il Convegno capi è convocato dai Responsabili di Zona con frequenza adeguata alla durata stabilita per il **progetto** di Zona.

**Art. 23 - Assemblea di Zona**

L'Assemblea di Zona è convocata dai Responsabili di Zona almeno una volta all'anno per:

- a) approvare il **progetto** di Zona e verificarne l'attuazione;
- b) stabilire la composizione del Comitato di Zona;
- c) eleggere per un triennio tra i capi censiti nella Zona i Responsabili di Zona e gli altri membri del Comitato di Zona;
- d) discutere le linee del **progetto** regionale e/o nazionale;
- e) deliberare in merito ai conti consuntivo e preventivo.

...(omissis)

#### **Art. 24 - Consiglio di Zona**

Il Consiglio di Zona è convocato dai Responsabili di Zona almeno tre volte all'anno per:

- a) istruire i lavori del Convegno capi di Zona;
- b) redigere il **Programma** di Zona secondo le indicazioni del Convegno capi;
- c) formulare i programmi annuali per la realizzazione del **Programma**, comprensivi di tutte le attività coinvolgenti i capi ed i ragazzi;
- d) esprimere un parere sul conto preventivo predisposto dal Comitato di Zona;
- e) istruire la verifica del **Programma**, da realizzarsi in Assemblea;

...(omissis)

#### **Art. 25 - Comitato di Zona**

Sono compiti del Comitato di Zona:

- a) attuare il **Programma** di Zona, riferendone al Consiglio e all'Assemblea di Zona;
- b) proporre alla competente autorità ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico di Zona;
- c) predisporre i conti consuntivo e preventivo su schema uniforme a quello del Comitato centrale;
- d) autorizzare il censimento di Gruppi e di unità e la formazione di nuovi Gruppi e unità.

Ne fanno parte:

- una Responsabile ed un Responsabile;
- un Assistente Ecclesiastico ;
- almeno due capi che assumono incarichi specifici in base al **Programma** di Zona.

....(omissis)

#### **Art. 29 - Regione: compiti**

Sono compiti del livello regionale:

- a) realizzare il collegamento tra le Zone, identificando gli eventuali obiettivi comuni tra i **Progetti** di Zona, promuovendo attività a loro sostegno, proponendo occasioni e strumenti di circolazione delle esperienze ;

...(omissis)

- g) promuovere, qualora previsto dal programma regionale, attività ed incontri per ragazzi.

#### **Art. 30 - Programma regionale**

Nell'ambito dei compiti assegnati al livello regionale, il **Programma** regionale indica priorità e obiettivi riguardanti:

- a) il sostegno alle Zone per la realizzazione dei loro compiti e **Programmi** e per la qualificazione e lo sviluppo della loro presenza sul territorio;
- b) la formazione dei capi;
- c) il raccordo con le idee espresse dal **Programma** nazionale e la concretizzazione, a livello regionale, degli orientamenti associativi.

....(omissis)

#### **Art. 32 - Convegno capi regionale**

Il Convegno capi regionale è convocato al fine di:

- a) leggere a livello della Regione lo stato dell'Associazione e della realtà giovanile; per la lettura delle esigenze dei capi può assumere direttamente quanto già analizzato dalle Zone;
- b) elaborare ed approvare il **Programma** regionale nelle sue linee di indirizzo, indicando priorità, obiettivi e la durata, compresa fra i tre e i cinque anni.

Ne fanno parte tutti gli adulti in servizio educativo censiti nella regione, con solo diritto di parola, i capi a disposizione. Il Convegno capi regionale è convocato dai Responsabili Regionali con frequenza adeguata alla durata stabilita per il **Programma** regionale. Il Convegno capi regionale può demandare all'Assemblea regionale l'approvazione del **Programma** nella sua stesura definitiva.

....(omissis)

### **Art. 34 - Consiglio regionale**

Il Consiglio regionale è convocato dai Responsabili regionali almeno tre volte all'anno per:

- a) contribuire alla realizzazione nell'ambito regionale delle linee di politica associativa espresse dal Consiglio generale;
- b) istruire i lavori del Convegno capi regionale ;
- c) redigere il **Progetto** regionale secondo le indicazioni del Convegno capi ;
- d) tradurre il **Progetto** regionale in **Proprietà Anni**;

...(omissis)

### **Art. 41 - Progetto nazionale**

Il **Progetto** nazionale indica le idee di riferimento per l'azione dei capi e per la politica associativa di tutti i livelli e individua gli obiettivi prioritari nell'ambito dei compiti assegnati al livello nazionale.

....(omissis)

## **- PATTO ASSOCIATIVO -**

### **L'Associazione**

...(omissis)

Dato che un'azione educativa non può essere condotta individualmente, la proposta educativa è localmente realizzata dalle Comunità Capi, momento principale della dimensione associativa, perché luogo di formazione permanente per i Capi e di sintesi della è proposta educativa.

Un **progetto** educativo, per essere valido, deve tener conto di tutti gli ambienti in cui vive la persona (e che spesso non ne favoriscono la crescita): per questo riteniamo necessaria una collaborazione critica e positiva con tutti coloro che sono responsabili dell'educazione e dei ragazzi.

## **- REGOLAMENTO DI FORMAZIONE CAPI -**

...(omissis)

**Art. 2.** - Scopo del campo è:

- presentare le intuizioni pedagogiche dello scautismo;
- offrire un confronto con le esperienze e le proposte dell'Associazione;
- favorire una riflessione sulle motivazioni e sulla scelta vocazionale al servizio educativo in Agesci;
- orientare all'iter di Formazione capi.

È rivolto a:

- adulti di provenienza extrassociativa,
- adulti con esperienza remota di scautismo già inseriti (o da inserire) in una comunità capi, secondo i **progetti** di sviluppo delle Zone.

...(omissis)

**Art. 4.** - Lo scopo del periodo del tirocinio è:

- permettere la verifica, nella comunità capi, delle proprie scelte e del processo di maturazione del "**Progetto** del capo", nella quotidianità dell'impegno e nel realismo della propria organizzazione personale;

...(omissis)

...(omissis)

Gli obiettivi formativi del campo di Formazione Associativa sono:

● ...(omissis)

● comprensione delle relazioni esistenti tra i diversi livelli di **progettazione** associativo e di questi con le **progettazioni** presenti nel territorio.

Tali obiettivi necessitano di essere trasferiti, dopo l'esperienza del CFA, ad una dimensione più quotidiana che si realizza nella **progettazione** della crescita personale e nella formazione permanente.

...(omissis)

*Art. 19. - La Formazione Permanente è un atteggiamento della persona in continua ricerca di occasioni e strumenti di crescita, verifica, aggiornamento e confronto. Tali momenti vanno ricercati all'interno e all'esterno dell'Associazione.*

La responsabilità della formazione permanente dei capi investe tutte le strutture dell'Associazione, coinvolgendo le Zone e le Regioni ma iniziando dalla comunità capi, che è luogo privilegiato di questa formazione e, che propone il **Progetto** del capo come strumento prioritario.

## **Progetto del capo**

*Art. 20. - A partire dai primi momenti del loro servizio, i capi razionalizzano sia la propria esperienza di crescita personale e di educazione di altri, preparando il proprio **progetto** personale, sia la propria formazione ad essere educatori scout, formulando il "**Progetto** del capo" da verificare all'interno della comunità capi.*

*Art. 21. - Il "**Progetto** del capo" si articola nei seguenti ambiti:*

- io e la realtà: le posizioni e gli atteggiamenti che ogni capo assume nel concreto e i possibili cambiamenti;
- io e il servizio: la modificazione degli atteggiamenti, delle acquisizioni, delle competenze particolari per poter dare una giusta risposta alle esigenze del servizio;
- io e la comunità capi, il **Progetto** educativo, l'Associazione: la verifica del proprio confrontarsi con gli altri, con le loro caratteristiche, meriti, difetti;
- io e la fede: la necessità di una vita sempre più vissuta coerentemente alla sequela di Cristo e il conseguente approfondimento delle tematiche religiose.

...(omissis)

*Art. 24. - Coloro che, avendo completato l'itinerario intendono prestare il loro servizio in una branca diversa da quella del campo di Formazione Metodologica effettuato, si preparano al nuovo servizio partecipando ad appositi momenti di formazione metodologica. Essi sono organizzati su base regionale o interregionale, su modello comune **predefinito** a livello nazionale dalla Formazione capi, in collaborazione con gli Incaricati nazionali al Metodo e agli Interventi Educativi, gli Incaricati nazionali alle branche e ai settori, ognuno per i livelli e gli ambiti di propria competenza. Resta salva la possibilità di partecipare nuovamente ad un campo di Formazione Metodologica.*

# A ciascuno il suo compito

**D**urante gli anni 70, la vita della Co.Ca. fu caratterizzata da diversi approfondimenti circa la differenziazione tra gli obiettivi da raggiungere con i ragazzi e, conseguentemente, i mezzi più adeguati da utilizzare.

Ricordiamo con soddisfazione che, dopo aver formulato il Progetto Educativo di Gruppo, questo tipo di approfondimento rappresentò un elemento molto interessante e di riflessione per noi, giovani Capi di allora.

A cavallo tra gli anni 70 e 80 la Regione Puglia cominciò un lungo cammino di riflessione e approfondimento sulla validità e utilità di avere un Progetto Educativo Regionale. Questa fase di elaborazione terminò nel 1982 con le routes regionali per Comunità Capi; con questa fu sancita l'indispensabilità a lavorare per progetti ed evidenziò un obiettivo regionale ancora oggi valido: *Educare alla partecipazione.*

Queste affermazioni rappresentarono una svolta nella vita delle Co.Ca. pugliesi: cominciarono così a fiorire i Progetti Educativi di Gruppo, che tenevano in debito conto, da un lato le realtà locali del territorio, dei ragazzi, della Chiesa locale, dall'altro gli obiettivi individuati dal Progetto regionale.

Dal 1983, cominciò un approfondimento in Associazione sul funzionamento delle strutture, sulla loro validità e sul tipo di servizio che dovevano offrire.

Il Consiglio Generale '88, finalmente, giungeva ad operare una riflessione generale sulle strutture associative: in particolare il documento approvato al paragrafo cinque citava: «*Lo scoutismo si realizza nelle Comunità Capi. Le strutture che l'Associazione si dà sono al servizio dell'azione educativa. La crescita dell'elaborazione del patrimonio associativo e la formazione della volontà associativa avvengono con un movimento privilegiato dal basso verso l'alto.*

Questo vale anche per la lettura delle esigenze di formazione.

Ogni livello lavora su un progetto tendenzialmente triennale che nasce

## Come si forma il Progetto regionale. Esperienze e considerazioni da una Regione.

di Michele Vullo e  
Immacolata Foresto

dalla lettura dello stato dell'Associazione e della esigenza dei propri interlocutori».

Questa affermazione porta, pertanto ad avere al centro delle nostre attenzioni la Comunità Capi, i Capi e i ragazzi, ossia tutto il Gruppo scout.

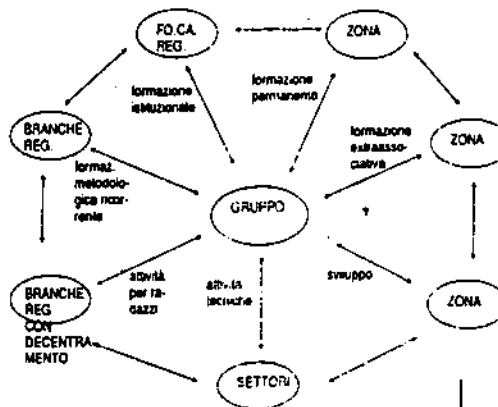
Il Consiglio Regionale del maggio 1989 stabiliva, dopo una lunga discussione in preparazione al Convegno Regionale dei Capi, che non dovevamo privilegiare una struttura verticistica, ma individuare, per ciascun livello, gli interlocutori, in modo da coordinare gli sforzi per una migliore azione di supporto al Gruppo.

In quella sede fu ribadito che le risoluzioni del Convegno Regionale, tradotte in un progetto, sarebbero state la base generale anche per i progetti di Zona; questi ultimi, infatti, avrebbero ripreso alcuni obiettivi del P.R. ed aggiunto altri più specifici per la propria Zona.

Questa struttura logica di costruzione dà una visione d'insieme alle Co.Ca. su come tutta la Regione Puglia vuole raggiungere gli obiettivi, differenziando gli interventi tra le strutture intermedie.

Tali affermazioni si possono verificare dalla lettura dei Pugliagesci successivi al Convegno del 1989; in ogni caso, per rendere più esplicita e più intellegibile questa distinzione a tutti Capi della Regione Puglia, si è provato a realizzare uno schema. Infatti, mettendo al centro il Gruppo le strutture devono creare una sorta di rete per fornire strumenti e riflessioni allo stesso Gruppo (vedi figura).

Le relazioni che si creano tra Zona e



Gruppo sono legate alla formazione associativa e culturale dei Capi e delle Comunità Capi e miranti alla formazione permanente, alla formazione per adulti di provenienza extrasociativa, allo sviluppo dello scoutismo laddove esiste una domanda chiara (in particolare in situazioni di emarginazione).

Le relazioni tra Regioni e Gruppo sono legate ai corsi metodologici; alle ROSEA; agli incontri per Capi Gruppo; agli incontri per Branche a livello regionale e/o decentrati per Zone e/o per Gruppi vicini, sotto il coordinamento delle Branche regionali; ai cantieri; ai campi di specializzazione.

L'insieme delle entità descritte e delle relazioni intercorrenti trova sintesi nel Progetto regionale. Il Consiglio Regionale coordina le attività e traduce la tendenza in programmi operativi.

*Il Consiglio Regionale è il garante.*

In conclusione riteniamo sia opportuno che tutti i Capi operino una riflessione in tal senso, affinché ci si possa rendere conto di quali siano le attività da richiedere ai vari livelli e si eviti la creazione di inutili e controproducenti sovrapposizioni. Questi suggerimenti assumono importanza ancora maggiore in relazione al ripristino dell'Assemblea Regionale dei Capi.

Democrazia associativa vuol dire anche elaborare le tendenze associative nelle sedi opportune. ■



**Programmare in educazione è la conseguenza di una necessità di razionalizzare, di dare, cioè, miglior logica a fondamento della prassi, ed è conseguenza di una concezione progettuale e comunitaria dei processi educativi...**

...Sull'educazione per progetti in Associazione sono stati dati, ormai da alcuni anni, apporti significativi da singoli e da gruppi, anche in eventi culturalmente importanti.

La consuetudine non si è, tuttavia, a mio avviso, sufficientemente diffusa nella prassi quotidiana al punto di diventare competenza comune e abitudine



# Perché programmare

operativa per Capi e Quadri.

Tale obiettivo sarà forse raggiungibile solo attraverso una convinta e partecipata formazione dei Capi istituzionale, ricorrente e permanente. E i tempi possono essere ancora lunghi, come avviene in tutti i fatti educativi...

Educare per progetti è, da una parte, conseguenza di una concezione antropologica di mondo, di donna, di uomo e di educazione dai valori spesso assai ricchi e, dall'altra, stimolo per una programmazione educativa che senza la prospettiva progettuale, però, si riduce a utilizzazione di mero supporto tecnico.

Questo rischio è forse in AGESCI assai debole in considerazione del fatto che da alcuni programmare può essere vissuto come termine antinomico al volontariato, soprattutto se si scorre l'esigenza di competenze, tipicamente scout.

Non a caso si è già affermato essere il costume programmatico ancora carente nella media dei Capi.

La programmazione di cui parliamo qui è, ovviamente quella educativa e non semplicemente organizzativa o delle risorse, che sono aspetti limitati di un più vasto disegno.

La programmazione di cui parliamo qui è lo strumento che fonda la Progressione Personale e il Progetto del Capo, oltre ad essere strumento di declinazione dei progetti educativi delle Comunità Capi come dei vari livelli associativi, dal Progetto di Zona a quello Regionale, a quello Nazionale.

Infine la programmazione, anche in AGESCI, come in altri luoghi è un "fatto di comunità", cioè di gruppo di persone che

condividono finalità, obiettivi e metodi, e non è mai un fatto individuale: la Progressione Personale è, infatti, frutto di *relazione educativa* del ragazzo col Capo e di *relazione comunicativa con la comunità* di riferimento (Branco/Cerchio, Squadriglia, Comunità R/S) così come il Progetto del Capo è il risultato di una relazione formativa con la Comunità Capi; il Progetto Educativo è dovuto (ancora) alla relazione di comunicazione formativa della Comunità Capi e il Progetto di Zona, Regionale e Nazionale alla comunicazione nei relativi Consigli.

La caratteristica comunitaria della programmazione educativa in ambito scout "costringe" infine alla *verifica* con il sistema di riferimento, che è costituito dalle Comunità più sopra richiamate, e allarga il discorso agli altri attori di educazione presenti sullo scenario pedagogico: la famiglia, la scuola, il mondo del lavoro, la Chiesa, la società civile, con gradienti diversi a seconda del livello del progetto cui si riferisce la programmazione.

Nell'idea di verifica assume una consistenza particolarmente significativa, specialmente per chi ha responsabilità educativa o di Quadro, la prospettiva di "mandato", ecclesiale e associativo, ricevuto, anche quando non è esplicitamente espresso, dalla propria Chiesa e dalla propria Comunità Capi e che implica in dovere morale e sostanziale di render conto, anche per meglio adeguarlo, del Progetto Educativo che si è stati chiamati a realizzare.

**Ermanno Ripamonti**  
Presidente  
del Comitato Centrale

...Non si tratta di un'analisi approfondita su un vasto campione, ma semplicemente di alcune risposte ottenute sul tema della progettazione/programmazione, che forse possono servire ad individuare punti deboli e forti oggi, su questi temi, nella nostra Associazione.

Dalle sei Comunità Capi intervistate seguendo uno schema comune esce un quadro abbastanza omogeneo che è interessante riproporre in modo aggregato.

Per prima cosa si è parlato di **PROGETTO EDUCATIVO**. Non si voleva fare un discorso teorico sulla validità di questo strumento, ma osservare assieme la sua "vita quotidiana" nei Gruppi. Le sei Co.Ca. ci hanno mostrato una idea di progetto educativo abbastanza omogenea nelle sue linee principali: uno strumento e un metodo di lavoro che ha inizio con una fase di verifica, si nutre di analisi, si pone obiettivi da conseguire in tempi determinati, si fornisce di ulteriori strumenti di verifica.

Si fa un progetto educativo partendo da uno precedente, da quanto si è riusciti a fare rispetto agli obiettivi passati, di quanto ciò che non si è raggiunto è ancora importante o meno; dunque anche da una verifica del funzionamento della Comunità dei Capi e da quello delle unità. Un momento forte nella vita della comunità, che si vuole sottolineare particolarmente (ad esempio con un'uscita, o con una veglia...).

L'**ANALISI DELL'AMBIENTE** è ciò che tutti dicono di utilizzare per fare un progetto che sia soprattutto "legato al territorio"; un forte accento nelle chiacchierate è stato riservato a questo punto, forse trascurando, a volte, quanto chi effettua l'analisi sia personalmente coinvolto nell'ambiente stesso. Solo in uno dei casi considerati si è detto che questa prima fase deve essere fatta a partire dal patrimonio dei valori che informano l'azione della Co.Ca.; a volte, un

mancato chiarimento dell'importanza fondamentale di questo fatto porta a fasi analitiche confuse e insoddisfacenti.

Dalla somma dei primi due elementi nascono gli **OBIETTIVI** o "mete educative" (in tutto tre-cinque obiettivi per ogni progetto educativo), che per tre anni dovranno orientare l'azione del Gruppo. Non c'è grande chiarezza su che cosa si possa considerare come obiettivo; per alcuni si tratta di argomenti, di tematiche da approfondire in senso educativo, per altri invece si tratta di qualità, caratteristiche da migliorare. Per alcuni invece obiettivi e mete sono diversi livelli di "risultati da ottenere" tramite l'azione educativa.

Ma come? In relazione a quali precedenze? In che modo? E come è possibile verificare il raggiungimento degli obiettivi?

Si apre infatti allora, dopo la gestazione e il parto del progetto educativo, il periodo della sua "vita quotidiana". Dal progetto che individua gli obiettivi si deve passare a un **PROGRAMMA** che sappia associare ad essi gli strumenti che ogni branca, ogni staff ritiene più idonei a conseguirli.

Sembra prevalere un modo di organizzare la programmazione su due livelli. Un programma annuale di massima, diversi programmi trimestrali più particolareggiati.

Il programma annuale si prepara negli staff delle singole unità, curandosi di coinvolgere le scolte e i rovers in servizio (per trasmettere lo stile educativo), e viene presentato e discusso nella Comunità dei Capi, dove viene valutata la sua coerenza con gli obiettivi del progetto educativo; i programmi trimestrali sono strumenti che ogni unità si dà per raggiungere gli obiettivi prefissati tramite le specifiche attività necessarie (spesso coincidono nel loro susseguirsi ai tempi dell'anno liturgico).

Oltre a questi due livelli c'è anche da considerare la pro-

# Comunità Capi a confronto sul progetto

Per verificare le abitudini diffuse tra le Comunità dei Capi abbiamo svolto una piccola inchiesta in alcuni Gruppi, qua e là...

grammazione del lavoro di Co. Ca., che alcuni legano direttamente al progetto educativo, mentre per altri è più inerente a fatti contingenti.

A questi programmi corrispondono diversi livelli di **VERIFICA**: a partire dal basso si hanno verifiche molto frequenti negli staff, o per unità della stessa branca (o per unità parallele), forse coincidenti con le scadenze dei programmi trimestrali; verifiche (per lo più an-

IL PROGETTO DEL CAPO

SONO UN GIOVANE CAPO SCOUT...  
SENZA LAVORO... SENZA ON'IDEA  
SUL FUTURO... SENZA UNA  
RAGAZZA, SENZA UNA LIRA,  
SENZA UN PARTITO...

MA MI DITE  
COSA VOLETE  
CHE VI PROGETTI?

Simoneini



zione a cura dei Capi immaginare alcuni passaggi da collocare nell'anno: momenti forti e loro spessore, dal campo di Pasqua alla festa del quartiere o del paese; sarà loro compito approntare gli strumenti che saranno necessari alla gestione, come per esempio portare il Consiglio Capi al livello necessario per affrontare il campo, oppure refigurare una capacità di autonomia gestione delle squadriglie in tempo utile per la missione del mese di dicembre.

Questa è l'area dei Capi sul programma, e di essa fa anche parte una serie di attenzioni relative al clima educativo da creare.

Ad esempio, hai un Reparto giovane e molto rinnovato? Devi fare in modo che le prime tre attività siano dei successi entusiasmanti.

Hai squadriglie poco autonome? Devi lanciare al più presto le occasioni per la loro progressiva autonomia: angoli, imprese, missioni e uscite, un vulcanico Consiglio Capi.

Ma l'area del cosa fare, di quali imprese progettare, di quali "sogni" far diventare progetti reali è la sacrosanta area dei ragazzi e non affidarla loro è il più clamoroso degli errori.



È il Reparto a fare il programma, connettendo con abile regia diverse funzioni:

\* *il Consiglio della Legge* è il punto di partenza: dall'analisi che fa della situazione di inizio individua gli obiettivi prossimi (all'incirca i primi tre mesi di attività). Se il CdL dice che c'è troppa competitività fra le squadriglie, dirà anche che occorre ricreare una comunità di Reparto. L'obiettivo è chiaro;

\* *il Consiglio Capi* entra subito in funzione come "scuola della animazione" in cui il Capo, la Capo Reparto aiutano a leggere la situazione e favoriscono la nascita delle idee, raccogliendo o stimolando le proposte delle squadriglie. Come fare per creare la comunità di Reparto? Parlatene in squadriglia e portatelo qui;

\* *le squadriglie* si fanno carico e snocciolano idee, per poi recepire le scelte ulteriormente

definite in Consiglio Capi (se sufficiente) o riportate in CdL se molto distanti fra loro o complesse.

Ma in questo processo si è già nel vivo del formulare il programma, che certamente fornirà spunti per i successivi mesi, cosa che i capi, le capo squadriglia saranno stimolati a traguardare.

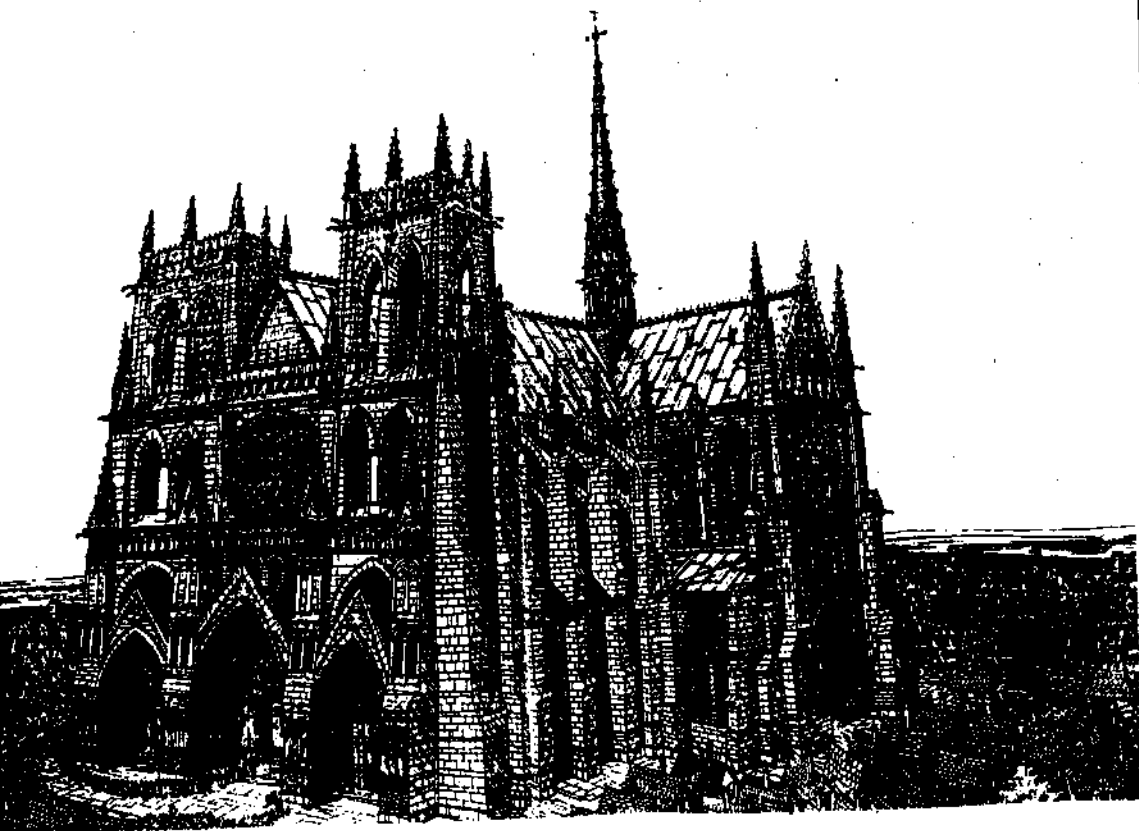
Perché con questi va costantemente allargato lo sguardo; con loro i Capi fanno discorsi a lunga gittata: "la tua squadriglia, per fare un campo estivo come scouting comanda, è opportuno che affidi con precisione oggi gli incarichi"; "la tua squadriglia, per realizzare una impresa in gennaio è necessario che si attrezzi sul piano di quella tecnica da ora"; "i tuoi squadriglieri sul sentiero sono poco in tiro: da qui a maggio un passo avanti potrebbero farlo tutti, se definite ora gli obiettivi personali", eccetera.

Ai Capi pensare le sorprese (Carnevale a Viareggio... e con una settimana di preavviso!), i sentieri, la messa a punto degli strumenti per la gestione delle attività da parte dei ragazzi: il *Consiglio di impresa*, il *Consiglio di squadriglia*, il meccanismo delle *specialità* e dei *brevetti*, il *passaggio delle esperienze* tra ragazzi.

Il programma dei Capi consiste nel valutare tempi e strumenti per lanciare o valorizzare o rispolverare queste cose.

Le attività, come suggerisce Baden-Powell ad ogni pagina, lasciatele pensare ai ragazzi direttamente.

Giggi Mastrobuono





# Progetti a naso corto e a naso lungo



## La bacchetta imperfetta

**C**osa scegliereste se vi fosse dato di possedere una bacchetta magica imperfetta che non esaudisce i desideri ma permette di scegliere solo tra due alternative? Cosa scegliereste, dunque, tra un ragazzo che è diventato capace di scegliere il destino della propria vita e che sa valutare criticamente il significato e le conseguenze delle proprie azioni e che compie tuttavia un cumulo di scelte sbagliate che danneggiano lui stesso e gli altri ed un bravissimo ragazzo che si comporta bene, facendo ogni sorta di buone azioni ma senza alcuna consapevolezza e solo perché gli è sempre stato detto di comportarsi così?

Insomma è più importante che abbia imparato a scegliere magari sbagliando oppure che compia le cose che noi riteniamo buone?

Pur augurandoci che il dilemma non si ponga per cui chi sa scegliere veramente sceglie anche per il bene, credo che come educatori dovremmo preferire il primo ragazzo piuttosto che il secondo.

Questo vuol dire che la priorità assoluta del nostro lavoro è di creare uomini in grado di decidere consapevolmente della propria vita, di vivere orientati da ideali e secondo un progetto e che solo secondariamente è importante che tale progetto e tali ideali siano quelli proposti da noi durante tutto l'iter educativo.

Il progetto dunque non è soltanto una metodologia per fare educazione, un modo con cui costruire le nostre attività, ma contemporaneamente il nostro primo obiettivo educativo, la principale capacità a cui allenare i nostri ragazzi.

## La lunghezza del naso

Del resto progettare è una capacità tipicamente umana e anche chi ritiene di "vivere alla giornata" in realtà compie continuamente una serie di scelte orientate da criteri generali che gli fanno preferire una cosa invece di un'altra.

La differenza tra le persone non sta dunque nel fatto che alcune agiscono secondo un progetto ed altre no, ma piuttosto nella consapevolezza che si ha dei criteri che ci orientano e della estensione nel tempo futuro con cui valutiamo le conseguenze delle nostre azioni.

Il pregio della consapevolezza (inutile citare invece i difetti della stessa e le tribolazioni che talvolta essa comporta, tanto una volta intrapresa questa

strada non si può tornare indietro e la consapevolezza di Socrate che i maiali siano più felici e spensierati di lui non lo avvicina ad essi ma lo rende ancora più Socrate e ancor meno maiale) consiste nel fatto che permette di criticare e quindi di modificare gli stessi criteri, di cui non si è succubi ma padroni.

La proiezione nel tempo è ciò che fa apparire le persone più sagge; un eccesso, invece, le rende paurose e incapaci di rischiare. La differenza tra un bambino e un adulto di fronte ad un barattolo di Nutella è la capacità di valutare le conseguenze future delle proprie azioni. Entrambi sono guidati dal criterio del perseguimento del massimo piacere personale (e ciò è bene), eppure il primo si divora il barattolo, mentre il secondo ne gusta solo alcune cucchiainate.

Come mai questa diversità? Forse che l'adulto non mira esclusivamente al proprio piacere? No, anche lui è guidato da tale principio, ma lo fa meglio del bambino e mette sul piatto della bilancia il gusto dolce della Nutella, ma anche il mal di pancia, i brufoli, la bocca amara della mattina dopo, i chili in più sulla bilancia, il suo aspetto fisico e le possibili ripercussioni sui rapporti interpersonali: quindi sceglie ciò che è "complessivamente" meglio per lui e non solo "meglio in quell'istante". Dunque, non è più saggio ma solo più furbo.

Quindi tutti hanno un progetto, ma alcuni "a naso corto" ed altri "a naso lungo". Compito dell'educatore è allungare il naso. Quelli "a naso lungo" sono capaci di fare rinunce nel presente, di faticare, di impegnarsi duramente perché annusano un vantaggio futuro che li ripagherà ampiamente: non sono più buoni ma più intelligenti degli altri, che si contentano di un godimento piccolo ma immediato, e che non sono cattivi ma mio-  
pi.

## Progetti intrecciati

Far crescere i nasi non è cosa che si insegna a chiacchiere ma nella pratica. Cosicché una buona vita di unità è un susseguirsi di progetti comunitari che i ragazzi scelgono perché avvicinati ai loro occhi e impegnativi per le loro menti e le loro braccia. In tali progetti di gruppo ogni ragazzo troverà il suo ruolo che lo aiuterà a raggiungere i suoi personali obiettivi: in ciò consiste la progressione personale. Infine, i capi hanno dei progetti sui ragazzi, su come vorrebbero che fossero e su come farceli diventare: in ciò consiste il progetto educativo. Non a caso l'ho messo per ultimo perché è una sorta di cornice nella quale si inscrivono gli altri progetti, fa da schema generale, è il più importante ma il meno visibile. Guai quando si fanno discendere le imprese dei ragazzi direttamente dagli obiettivi del progetto educativo: il risultato sono delle attività di una noia mortale, come quei libri scritti per ragazzi con intento educativo: non educano nessuno, perché non si arriva mai a leggerli fino in fondo.

Il progetto educativo indicherà quelle attenzioni dei capi, quelle piccole rifiniture, quelle sottolineature, quelle regole, che trasformeranno le attività avvicinate e gustose inventate dai ragazzi (e dall'animo di ragazzo che c'è in ogni capo) in una esperienza educativa in cui cioè ognuno è valorizzato, si conosce di più e scopre gli altri ed il mondo che ha intorno.

## Dalla SAM alla SIP

Per organizzare un progetto il lavoro è semplice e tutt'altro che cervelotico. Anzi non c'è capo che già non lo faccia quando prepara le attività. Solo che magari non lo sa. In primo luogo occorre chiedersi: come vorrei che i miei ragazzi fossero? Quanto più la risposta è concreta e tanto meglio è, anche perché permette di valutare in futuro se si sono fatti o meno dei passi avanti.

Così si può dire "vorrei che riconoscessero il valore delle cose create come dono di Dio da condividere con i fratelli", ma subito dopo è bene aggiungere "e quindi vorrei che il materiale prestato fosse restituito intatto, vorrei che ci fosse una cassa comune per le spese volontarie, vorrei che alle uscite si dividesse il cibo, vorrei che i vestiti firmati non entrassero in sede..."

Identificata la "Situazione Ideale da Perseguire" (per brevità SIP) occorre un attimo guardare come stanno realmente le cose, cioè la "Situazione Attuale da Migliorare" (SAM). La SAM andrà ispezionata con gli occhi della SIP per cui, ad esempio, andrò a vedere cosa non va non in generale, ma rispetto alla "capacità di rispettare le cose, non attaccarsi troppo e dividerle". Troppi obiettivi generali, la tentazione di avere un progetto completo, esaustivo e senza lacune sono le premesse per un fallimento. Occorre mettere nel mirino poche cose per volta: così si potrà colpire qualcosa; tutto il resto comunque non resta trascurato perché è sufficiente una decorosa applicazione del metodo scout senza neppure troppa fantasia ed inventiva per portare avanti un'educazione globale della persona. Noi preoccupiamoci di poche cose per volta: al resto ci pensa "il Metodo" anche a nostra insaputa.

Una volta stabilita la SIP e vista la SAM si tratta solo di decidere cosa fare, come farlo ed in quanto tempo, per passare dalla SAM alla SIP. Qualcosa di simile lo abbiamo fatto tutti: quando su una cartina topografica trovavamo il punto dove eravamo finiti, con le coordinate scoprivamo quale doveva essere la nostra meta e quindi ci mettevamo a ragionare su quale strada era più conveniente, se era meglio la marcia all'Azimut o il sentiero, se erano meglio tre chilometri in più per traversare il ponte o tentare di guardare do-

ve ci trovavamo.

CE come allora, per decidere, dovevamo tener conto delle nostre forze e degli ostacoli che avremmo trovato sul percorso, così nel fare un progetto dovremo tener conto delle risorse che abbiamo a disposizione in termini di uomini e mezzi (tempo, denaro, competenze, collaboratori, sensibilità dell'ambiente) e delle resistenze con cui dovremo confrontarci per inventare le tattiche migliori per affrontarle.

Poi ci si divide i compiti e si parte.

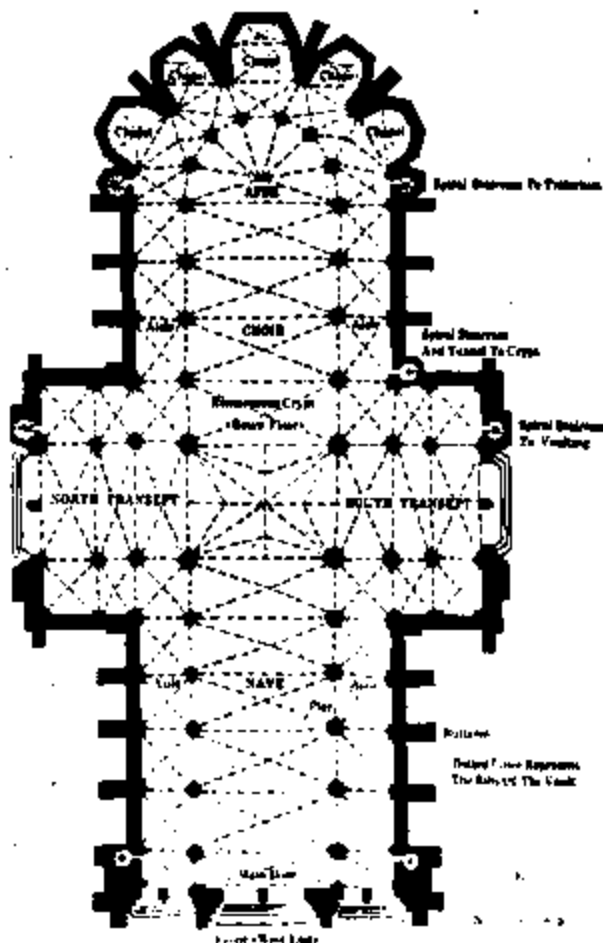
Non bisogna dimenticarsi di darsi un appuntamento per fare una tappa e tutti insieme valutare come va il cammino e come aggiustare la mira.

Mi sembra si chiami "verifica".

Se guardate bene, laggiù, verso l'orizzonte la SIP già si intravede.

Roberto Lorenzini

Disegno di D. Macaulay da "La Cattedrale"



CREScere COME EDUCATORI

# Parliamo di pianificazione

Chi non sa bene dove vuole arrivare  
rischia di trovarsi altrove.  
E non saprà neanche di non essere  
arrivato.

**C**hiamiamo "pianificazione strategica" l'insieme delle azioni che tendono a fissare un numero definito di priorità, nell'ordine, partendo dalle finalità dell'organizzazione, dalla sua attuale situazione, dalle caratteristiche e dalle tendenze della società in cui si opera.

"Pianificazione tattica" è invece la definizione degli obiettivi fissati da raggiungere per ciascun settore, unità o livello dell'organizzazione, nonché le tappe che ogni responsabile ed ogni gruppo di lavoro dovrà percorrere.

Ogni organizzazione che voglia progredire qualitativamente e quantitativamente non può contentarsi di risolvere i propri problemi via via che capitano, giorno per giorno, ma deve sapere dove vuole arrivare, verso che cosa concentrare i propri sforzi. Per arrivarci, deve scegliere un percorso, orientato verso un certo futuro, decidendo cosa vuole realizzare, in che modo, e quando arrivare allo scopo.

Questo percorso di pianificazione, realizzato in modo più o meno complesso in tutte le organizzazioni consiste:

- \* nel fissare — partendo dalle finalità dell'organizzazione e dalla sua situazione attuale, nella società di oggi e di domani — un numero limitato di priorità;
- \* nel determinare, a partire da ciascuna priorità, obiettivi precisi, misurabili e appropriati per ogni settore o livello;

- \* nello stabilire fin dall'inizio degli "indicatori" dei criteri di valutazione che permettano di misurare fino a che punto sono stati raggiunti gli obiettivi;

- \* nell'elaborare un piano di azione che precisi i mezzi, i metodi e le occasioni da utilizzare per raggiungere ogni obiettivo (tappe, attività, risorse e collaborazioni di persone, finanziarie, tecniche);

- \* nel valutare i risultati.

## Conoscere le finalità, la missione dell'organizzazione

Per orientare correttamente il piano d'azione, è indispensabile che tutte le persone coinvolte abbiano un'idea chiara e non superficiale della ragione d'essere dell'organizzazione in cui sono impegnate.

Infatti per definire ogni priorità la si confronterà con gli scopi e le caratteristiche dell'organizzazione:

- \* È coerente con i nostri principi?

- \* Contribuisce a raggiungere le finalità che ci proponiamo?...

(I "principi" e le finalità dell'AGESCI sono nella Legge e nella Promessa scout, nel Patto Associativo e nello Statuto, nei Regolamenti di ogni branca).

## Conoscere il presente

Per pianificare il domani, bisogna avere una percezione chiara del presente. Gli obiettivi proposti, i risultati da raggiungere, devono essere ancorati alla realtà. Più l'analisi del presente è corretta, più sono le probabilità di poter raggiungere obiettivi realistici e di valore. È quindi necessaria un'analisi della situazione prima di fare dei piani per il futuro. Ma,

pur riguardano i diversi aspetti, quest'analisi non deve entrare troppo nei particolari, per non falsare la realtà e mascherare le forze e le debolezze dell'organizzazione nel suo territorio. L'analisi dovrà:

- \* descrivere lo stato presente dell'organizzazione, la quantità di attività, il loro livello qualitativo, gli iscritti e le presenze, le defezioni, il funzionamento generale, le forze e le debolezze;

- \* descrivere e misurare i risultati ottenuti negli ultimi anni (per esempio le imprese portate a termine con buon livello, gli obiettivi raggiunti, il numero di capi che ha completato la formazione di base, le relazioni con i genitori, con la Chiesa, con altri Enti esterni, il tasso di nuove iscrizioni, l'accoglienza di ragazzi svantaggiati, le "Partenze" con buon impegno successivo...);

- \* verificare se i bisogni e le attese degli "utenti" (ragazzi, genitori, capi, ecc.) sono stati soddisfatti;

- \* percepire con una certa sicurezza elementi della realtà esterna, tendenze, fattori che potranno modificare il futuro, di cui bisogna tener conto (per esempio, la struttura della famiglia, le politiche per la gioventù, le nuove leggi, la situazione dell'ambiente naturale, la diffusione della droga, il disagio giovanile, la diminuzione della lettura, i diversi impieghi del tempo libero, ecc).

Attraverso questa analisi, si potrà poi identificare quel che si vuole appoggiare e mantenere, negli anni successivi, e quel che si dovrà cambiare, in relazione alle nuove situazioni che si presume si verifichino.

## Proiettarsi nel futuro

Partendo dalle informazioni raccolte, è possibile elaborare uno schema che mostri quel che sarà diventata l'organizzazione quando avrà affrontato e risolto i problemi messi in evidenza, con l'applicazione delle nuove idee e delle diverse proposte.



Averè un quadro ideale ma realistico del proprio futuro è importante per coinvolgersi a stabilire un percorso.

### Stabilire delle priorità

Nessuna organizzazione può investire la sua energia, il suo tempo, le sue risorse umane e finanziarie in tutti i settori nello stesso momento.

Bisogna scegliere, per utilizzare le proprie forze in modo efficace, e cominciare da quel che è più urgente fare, cambiare.

Conviene dunque arrivare a definire un numero ridotto di priorità (3-4) in funzione degli ambiti sui quali si vuole mettere l'accento nel corso del periodo successivo, e delle reali possibilità che abbiamo di cambiare qualcosa in questi ambiti.

Esempi di priorità: aprire unità in una certa periferia dove ci sono situazioni di disagio, introdurre nelle unità abitudini di educazione ambientale, migliorare le relazioni con la parrocchia, con la diocesi, preparare i capi sull'educazione alla cura dell'ambiente...

### Determinare degli obiettivi

Per ciascuna priorità, gli obiettivi specificano in termini misurabili i risultati desiderati in un intervallo di tempo determinato.

Un obiettivo è un risultato da raggiungere:

- \* espresso con cifre numeriche o in termini di comportamenti rilevabili;

- \* delimitato nel tempo e con una data di scadenza.

Ad esempio:

"fare un giornale" non è un obiettivo ma un'attività, mentre "pubblicare un giornale per genitori ogni 6 mesi" è un obiettivo.

"aumentare il numero degli scouts" non è un obiettivo, è un proponimento;

"aumentare almeno del 40% il numero dei capi brevetati in un anno" è un obiettivo.

La formulazione degli obiet-

tivi comporta, per ogni livello dell'organizzazione, che tutti gli appartenenti al gruppo di gestione vi partecipino, avendo ben chiare le priorità, ed arrivando a determinare "chi è responsabile di che cosa e fino a quando", e "chi fa che cosa e quando".

Il procedimento di discussione e determinazione degli obiettivi diventa quindi anche un modo per chiarire comunitariamente le responsabilità ad ogni livello.

### Precisare le risorse

Forze e debolezze, opportunità e minacce presenti, sono da valutare attentamente.

Ad esempio: numero delle persone attive, disponibilità finanziarie, di luoghi, occasioni favorevoli parallele, "specialisti" collaboratori, e scarsità di tempo, stagione inadatta, opinioni contrarie dei genitori, situazioni di emarginazione, ecc.

### Il piano d'azione

Comporta:

- \* Suddividere gli obiettivi per ogni settore.

- \* Dare ad una persona la responsabilità di ogni obiettivo.

Per ogni obiettivo, la persona dovrà prevedere:

- le tappe da percorrere (attività, azioni, colloqui, richieste, ed in che ordine);

- le risorse necessarie ad ogni tappa (soldi, persone, luoghi, ecc.).

- gli indicatori di controllo.

- \* Coordinare in un unico documento tutti gli elementi, per evitare sovrapposizioni.

### Controllare e valutare

Valutare significa formulare un giudizio su un'azione o sulle prestazioni delle persone, a partire da osservazioni precise (qualitative o quantitative) in vista di prendere successive decisioni.

Per seguire, controllare e valutare la realizzazione di ogni

obiettivo, servono degli indicatori, dei punti di riferimento, che esprimano una misura in quantità o qualità. Gli indicatori sono molto importanti:

- \* favoriscono la definizione dei risultati da raggiungere a un certo momento, la stesura del programma, la previsione dei mezzi materiali e finanziari;

- \* permettono di sapere ad ogni momento a che punto ci si trova e come si progredisce;

- \* fanno capire — dopo aver messo in evidenza lo scarto fra risultati ottenuti e risultati desiderati — i cambiamenti da introdurre per fare progressi e seguire l'evolversi della situazione;

- \* indicano gli ambiti e i settori in cui i risultati individuali e collettivi dovranno essere migliorati per poter raggiungere obiettivi e priorità.

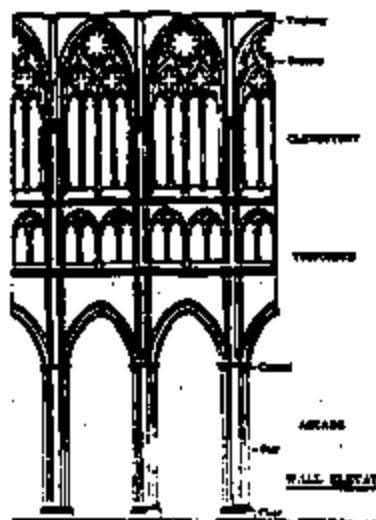
I membri di ogni équipe (Comunità, Comitato, staff) attraverso gli indicatori possono fare un'autovalutazione permanente e migliorare o cambiare il proprio impegno, senza aspettare la valutazione globale di fine anno.

- \* Il processo di pianificazione, per essere valido, implica che l'associazione nella sua totalità si impegni in modo sistematico, continuo e dinamico, non è questione di branche, o di livello di base o di vertice, non si tratta di un mosaico di progetti singoli.

- \* Le decisioni devono essere prese in funzione del futuro, piuttosto che sotto la pressione degli avvenimenti del momento.

- \* Il piano deve essere stimolante ed orientato all'azione; contemporaneamente flessibile, per adattarsi ai bisogni di realtà diverse e nuove, ed abbastanza fermo e preciso per arrivare a uno scopo determinato.

Da "MANAGEMENT INFO" pubblicazione del Bureau Mondiale dello Scouting, Ginevra 1990.



# Un progetto, due progetti, tre...

## Tra progetto e attività

Parliamo tanto di progetti: nelle riunioni di Comunità Capi in quelle di staff, in quelle di zona...

Abbiamo tanti progetti: quello di unità, di gruppo, di zona, regionale...

Tanti che, a volte, ci sembra, di poterci accontentare di collezionarli e già avremmo riempito tutto il tempo che possiamo e vogliamo dedicare agli scouts.

Per carità roghiamoci subito da questo impiccio, da questa confusione!!!

I progetti servono per lavorare meglio, con più senso e con più efficacia (ed efficienza), ma **SERVONO PER LAVORARE!** Nel nostro caso servono per stare con i ragazzi e per fare di questo «stare» un fatto di educazione.

Se dovessimo fare delle proporzioni proporrei:

10 : 100 =

il progetto : all'attività.

Bene in quel 10 ci vedo tutti i progetti, e a tutti i livelli, perché anche il Nazionale, il Regionale e lo Zonale hanno come obiettivo l'educazione dei ragazzi.

Ma come è possibile tenere conto di tutte le sollecitazioni (per lo più camuffate da scartoffie e cartacce) e non sconfinare oltre quel 10%?

## Un solo obiettivo per tutti i progetti

Provo a spiegare.

Abbiamo un obiettivo: la

crescita dei ragazzi. Questo è l'obiettivo di tutti, di tutta l'AGESCI, capi e quadri.

Abbiamo 146.000 ragazzi e 25.000 capi, farli essere soci di un'associazione, farli incontrare, farli comunicare, garantire la formazione, mantenere la fedeltà... è un obiettivo dei quadri.

Quindi ad ogni livello dell'Associazione i progetti formulati avranno sempre come obiettivo attività e proposte che interessano solo gli ambiti che competono a quei livelli e che giungeranno a capi e a ragazzi in percentuali e in modi molto diversi tra loro.

## I progetti si rivolgono a persone e ad ambiti diversi

Lo *staff di unità* quando fa un progetto lo fa per i propri ragazzi. **TUTTO.** La realizzazione di quel progetto (idee e attività) ricadrà tutta su quei capi e su quei ragazzi. I capi lo pensano interamente e lo vivono interamente.

La *Comunità Capi* quando fa un progetto di gruppo lo fa per i propri ragazzi e per i propri capi, essi lo pensano insieme ma lo vivono nelle parti che competono la loro formazione, la loro unità, gli incarichi che ci si è suddivisi in comunità.

La *zona* quando fa un progetto lo fa per i propri ragazzi, i propri capi, le proprie Comunità Capi.

I capi contribuiscono a pensarlo, ma saranno solo alcune attività che li interes-



FOTO CRISTOFORI BOIGNE

seranno direttamente e che coinvolgeranno le loro unità.

La *regione* quando fa un progetto lo fa per i propri ragazzi, per i capi, per le Comunità Capi, per le zone, per le branche, per la formazione capi.

I capi contribuiscono a pensarlo, i ragazzi vivranno solo una parte piccolissima di ciò che si è progettato, il resto sarà rivolto alla partecipazione delle idee e delle esperienze e alla formazione dei capi.

L'AGESCI quando fa un progetto, unitario per tutti gli scouts, lo fa pensando ai ragazzi, ai capi, alle Comunità Capi, alle zone, alle regioni... a se stessa come associazione.

I capi contribuiscono a pensarlo, la ricaduta su di loro sarà a livello di idee, di stimoli, di riflessione unitaria, di prese di posizione educativa, politica, ecclesiale, di indirizzo comune del ruolo del capo, ma molto

raramente si tradurrà in proposta di attività.

Emerge così che tutti i progetti hanno come *obiettivo i ragazzi, come soggetto pensante i capi*, ma anche che gli *oggetti*, cioè gli ambiti in cui verranno realizzate le attività proposte, sono diversi da livello a livello e che le ricadute, cioè il coinvolgimento dei capi nella realizzazione, si differenziano passando da un coinvolgimento totale (l'unità) ad un coinvolgimento di confronto e di riflessione (il Nazionale).

#### Saper usare i progetti

Se sappiamo leggere i progetti (cioè capisco cosa dicono) con una mentalità creativa (cioè riesco a «ricondurli» ai miei ragazzi), non dobbiamo aver paura di averne tanti, ma dobbiamo pensarli come una ricchezza per tutti e una possibilità concreta di lavoro per i capi e quei quadri che prestano servizio perché l'AGESCI sia un'associazione viva e vivace.

Se sappiamo utilizzarli, per gli spunti, i confronti, le chiarezze, le aperture che ci offrono, sapremo migliorare sempre e costantemente il nostro rapporto con i ragazzi, la qualità del nostro fare educazione.

Bene, se comprendiamo questo, possiamo anche comprendere quanto sia importante, per tutti, sostenere le proprie idee, contribuire alla stesura dei progetti di tutti i livelli, anche di quello nazionale che ora è in «gestazione», perché è così che si fa arrivare, a tutti i livelli, la voce dei ragazzi, è così che si mantiene intatto quel 90% dell'importanza del fare educazione.

Angela Arcangeli  
Resp. Reg. Emilia Romagna  
da "il Galletto"

# A ciascuno il suo

## Un seminario sull'integrazione dei progetti

A Rocca di Papa, sul Lago di Albano, si sono incontrati, tra il 25 e il 26 gennaio, una quarantina di capi in rappresentanza di Zone, Regioni, Comitato Centrale, Consiglio Generale, per capire e chiarire quale integrazione debba esserci tra i progetti che l'Associazione elabora ai vari livelli.

#### Partire dalla attesa

Nei cartelloni su cui i partecipanti hanno espresso le aspettative è stato possibile leggere il bisogno di confronto tra esperienze e, vicino, la richiesta di meglio definire gli interlocutori di ogni livello progettuale; c'era la domanda, un po' preoccupata, di capire se un progetto «ingrossa» gli altri progetti già scritti (aggiunge cose) e c'era la volontà chiara di non arrivare a ricette tecniche, senza fermarsi neppure alle dichiarazioni d'intento.

Tutti erano un po' in apprensione per la pesantezza che questo problema sta avendo sui rapporti associativi, soprattutto nei confronti dei capi, che, tra tanti messaggi di progetto, non riescono più a cogliere con chiarezza la priorità e la centralità dell'azione educativa.

#### Un lavoro di confronto e di scoperta

Si è discusso, analizzato, ipotizzato, in un clima vivace, di ricerca comune, par-

tendo dalle scelte associative, ma soprattutto avendo come materiale di lavoro il progetto che ognuno si era portato da casa. I responsabili regionali sul proprio progetto regionale, i responsabili di zona su quello zonale, i membri del comitato centrale sul progetto nazionale. Si sono individuati gli aspetti che davano carattere di specificità ai singoli livelli, si sono ricostruite le modalità di lavoro che hanno portato al progetto e si sono analizzati i «formati», cioè i modi di scrittura definitiva dei progetti.

Quali considerazioni sono emerse dal confronto?

Mentre l'«oggetto» comune ai progetti di zona sembra essere la comunità capi, in quelli regionali e nazionale diventa «il capo», facendo emergere dei dubbi circa la pertinenza di questa scelta.

I capi sono dichiarati i destinatari di tutti i progetti, da quello di zona a quello nazionale, nel senso che i progetti vengono scritti perché siano capiti e letti da tutti. Ma non necessariamente i capi sono considerati come coloro che devono usare il progetto. Ci si è chiesti se ha senso rivolgerlo a tutti quando riguarda direttamente solo alcuni.

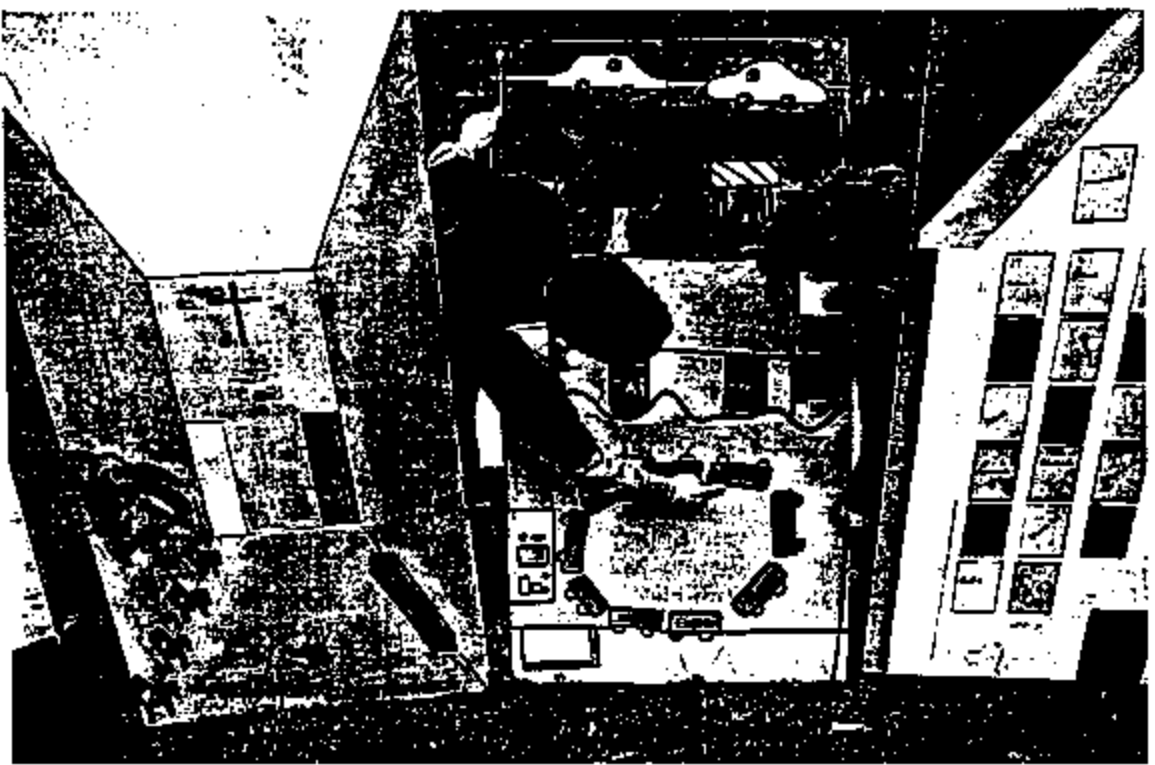
I progetti di zona si presentano come degli elaborati «corti e programmatici», quelli regionali e nazionale tendono ad aumentare progressivamente in numero di pagine scritte, dilatando soprattutto le premesse. Il ruolo giocato dai capi nella elaborazione del progetto assume caratteristiche diverse, si passa da un coinvolgimento diretto di tutti i capi (tramite stampa e con-

“

...capi che fra tanti messaggi di progetto non riescono più a cogliere la priorità e la centralità dell'azione educativa...

Sono emerse le differenze di interpretazione e definizione delle competenze, circa l'elaborazione delle scelte pedagogiche e delle metodologie educative

”



vegni) a un coinvolgimento mediato, con griglie di lavoro che si riversano da livello a livello fino alle comunità capi, che poi, per lo stesso canale, raccolgono le opinioni.

Si è individuata una possibilità di soluzione nella stesura di progetti scritti in forma chiara tanto da poter essere letti da tutti, a disposizione di tutti (magari in forma sintetica), per soddisfare il circuito informativo e le garanzie di democrazia, e in cui siano chiaramente espressi i ruoli di «chi» deve fare «che cosa», in «quale tempo», «perché».

Se è stato piuttosto semplice comprendere la centralità e la globalità del Progetto Educativo del Gruppo e la responsabilità di indirizzo delle scelte associative del Progetto Nazionale, molto più complesso è risultato, invece, il tentativo di distinguere le competenze, il ruolo, l'ambito di lavoro di zone e di regioni.

Lo Statuto è chiaro, ma la vita associativa, e la sto-

ria che l'ha determinata, è molto complessa e articolata, ancora influenzata da aspettative non razionalizzate, e ciò impone ulteriore lavoro di riflessione sull'ipotesi di associazione che siamo costruendo e ci impone, ancora, più rigore e coraggio nell'assunzione di responsabilità.

La zona, struttura vicina ai capi, capace di valutare la congruenza dell'azione educativa delle Co.Ca., in grado di dare vita al confronto e alla partecipazione associativa dei capi, deve assumere maggiore consapevolezza e capacità di lavoro in senso progettuale.

La regione, con il suo osservatorio più ampio, ma più lontano dai capi, deve garantire soprattutto i servizi a zone e a capi perché si sappia fare un lavoro educativo sempre più qualificato.

Sono emerse poi soprattutto le differenze di interpretazione e di definizione delle competenze circa l'elaborazione delle scelte pedagogiche e delle metodo-

logie educative.

Nel complesso è risultata una distinzione netta tra Progetto Educativo di Gruppo e Progetti di Zona, che possono essere pensati come rivolti ai capi e all'azione educativa, sia nelle intenzioni dichiarate che nelle azioni programmate, e i progetti a livelli regionale e nazionale, che stanno diventando sempre più simili tra loro (specie nelle grandi regioni) e che pur rivolgendosi ancora, nelle intenzioni, ai capi e all'azione educativa, di fatto, poi, nella maggior parte della attività e delle relazioni, hanno come referenti i capi in servizio di quadro.

Alcuni elementi di chiarezza

Achille Cartoccio ha saputo cogliere dalle sintesi dei lavori i nodi problematici e con sistematicità ha dato alcune indicazioni per affrontare i problemi e alcuni indirizzi per continuare la riflessione.

Ne riporto qui alcuni che mi sembra possano essere di

“

più complesso è risultato il tentativo di distinguere le competenze, il ruolo, l'ambito di lavoro di zone e regione...

...soluzione in progetti scritti in forma chiara, in cui siano espressi chiaramente i ruoli di chi deve fare, che cosa, dove fare, perché...

”

“  
**Il singolo capo non è quindi oppresso dall'obbligo di realizzare i progetti, se non il progetto educativo del proprio gruppo, ma è invitato a fare una sintesi per individuare ambiti di miglioramento al proprio servizio e per realizzare la propria appartenenza associativa**  
 ”

utilità per molti, quadri e capi.

*Il progetto è uno strumento d'azione:* di «preparazione all'azione» quando lo si scrive, di «guida all'azione» quando lo si realizza.

Dell'azione deve allora avere il linguaggio e deve contenere i risultati che si vuole ottenere, cioè alcune mete valutabili o misurabili. Il formato del progetto, (cioè l'identificazione dei ruoli, le responsabilità, gli obiettivi, i tempi, gli indicatori per le verifiche...) è quindi molto importante.

*I progetti sono orientati a dare risposta a bisogni e ad essere al servizio di qualcuno.* Per l'AGESCI tutti i progetti devono essere rivolti alla centralità del ragazzo, ma fino a quale livello di struttura i progetti sono in grado di spingere veramente i capi a guardare verso i ragazzi? Per il gruppo sarà facile avere sotto attenzione i singoli ragazzi che partecipano alle attività, ma gli altri livelli dovranno fare delle letture sempre più astratte, mediate e allargate

alla realtà nazionale e individuare quindi con più precisione a chi offrono servizi.

Nel tentativo di dare specificità ai progetti occorre applicare con correttezza la regola della chiarezza e quella della responsabilità, per esempio è necessario distinguere tra gli interlocutori del progetto (vale a dire tutti i capi, perché i progetti devono puntare alla centralità del rapporto educativo) e gli «utilizzatori» del progetto (vale a dire coloro che sono chiamati a realizzarlo) che cambiano di livello in livello, perché cambiano sia le forze che interagiscono sia gli ambiti di lavoro.

Il capo, il singolo capo, non è quindi oppresso dall'obbligo di realizzare i progetti, se non il Progetto Educativo del proprio Gruppo, ma è invitato a conoscere ciò che gli altri progetti realizzano e a fare una sintesi personale, una selezione dei messaggi, insieme alla Co.Ca., per individuare ambiti di aiuto e di supporto al mi-

glioramento del proprio servizio e per realizzare la propria appartenenza associativa.

Alla fine

Adesso sarà necessaria la continuazione del lavoro impostato al Seminario: si trascriveranno gli «atti»... e poi?... un incontro tra un anno per verificare i passi in avanti?... incontrarsi per gruppi di regioni?... allargare la riflessione a chi non c'era?... predisporre strumenti di progettazione per i vari livelli?...

Bisogna al più presto sopprimere questi punti di sospensione e trovare i modi più adatti per procedere. Certamente questo seminario è stato una delle prime occasioni che l'AGESCI si è data di formazione quadri, poca scuola e molto lavoro «alla pari» sui problemi dell'essere (e del fare) associazione e l'individuazione abbastanza precisa di linee operative.

Angela Arcangeli  
 Capo Campo Nazionale



# Come siamo cambiati?

*Le comunità capi sotto osservazione: è da loro che possono venire le indicazioni migliori per una verifica. Concludiamo con questi interventi il dossier sulla riforma (la prima parte è comparsa nel numero 9/93).*

IL COMITATO CENTRALE

Pur non volendo addentrarci in una verifica, ci pare di aver colto, in questi due anni, alcune linee di tendenza che ci possono aiutare nel proseguimento del nostro lavoro.

L'osservatorio da cui guardiamo ci fornisce pochi elementi per quello che riguarda l'andamento della riforma nelle comunità capi, e questo è un tassello molto importante che manca e rischia di sbilanciare la lettura che facciamo; ciò che cogliamo a livello periferico ci arriva necessariamente mediato da quanto riusciamo a cogliere nel lavoro dei livelli più centrali.

Ci sembra fondamentale invece capire se e come questo cambiamento strutturale ha influito sul modo di lavorare delle singole comunità capi, visto che il cambiamento è partito proprio come risposta alle esigenze del livello periferico, esigenze che manifestavano la necessità di un lavoro delle strutture che fosse effettivamente d'aiuto al lavoro educativo, e non, come si avvertiva, un lavoro che rischiava di sovrapporsi o di sostituirsi a quello quotidiano dei gruppi: rimettere la centralità della comunità capi a fondamento del nostro lavoro di strutture che sono al servizio dell'educazione; di strutture che aiutino a rendere possibili e migliori i progetti educativi delle comunità capi non sulla carta, ma nella proposta concreta di esperienze proposte ai ragazzi di un territorio ben preciso e

## Le strutture: un labirinto?

Le strutture organizzative, lo sappiamo, producono in ogni ambiente insoddisfazione generalizzata, anche se sono pensate per una gestione più funzionale. Ma nell'Agesci le strutture non ci sono state imposte, le abbiamo volute noi stessi.

Siamo sicuri di essere informati sulle nostre strutture associative? Per giudicarle e suggerire cambiamenti bisogna conoscerle e viverle, tanto più in questa occasione di sperimentazioni. Continuiamo allora in queste pagine il "dossier riforma" con diverse opinioni e valutazioni, da quella del Comitato Centrale a quelle di vari responsabili e incaricati regionali, che osservano le cose da punti differenti.

Ora aspettiamo opinioni da tutti i capi, soprattutto sulla base di esperienze concrete e di motivazioni esplicite. La rivista, come sempre, è uno spazio utile anche per suscitare dibattito.

*Per rinfrescarsi le idee: la storia del nuovo assetto organizzativo è su P.E. n. 9/93, con lo schema del n. 6/91 (p. 18); altre informazioni su P.E. n. 10/91, n. 8/91 (p. 9 e 19), n. 1/92 (p. 20), n. 2/92 (p. 17-18), n. 3/92 (p. 21-24), n. 4/92 (p. 16-20), n. 9/92 (p. 20-21).*

caratterizzato. Ancora, come premessa, ci sembra di poter dire che un cambiamento repentino delle regole non riesce mai di colpo a modificare un modo di lavorare che si è consolidato negli anni; è una questione di cultura che richiede tempo, molto tempo quanto più l'associazione presenta un numero elevato di aderenti.

La fatica di cambiare presuppone una fatica iniziale a capire il perché e il che cosa è cambiato: uno sforzo dell'intelligenza e uno sforzo della volontà di agire.

Ci pare di avvertire una difficoltà a capire il buono e il positivo di questo cambiamento; ci sembra resti ancora, in alcuni, il sospetto che il cambiamento non servisse a migliorare la proposta di scoutismo che rivolgiamo ai ragazzi, e che questa modifica sia stata fatta in funzione dei quadri contribuendo ad accrescere la distanza fra l'associazione dei ragazzi e dei capi e l'associazione dei quadri portandoci, quasi inavvertitamente, a spostare l'ottica e a mutare il nostro specifico: essere un'associazione educativa.

È questo il pericolo? Può

Un cambiamento repentino delle regole non riesce mai di colpo a modificare un modo di lavorare che si è consolidato negli anni; è una questione di cultura che richiede tempo.

certamente diventarlo se non si recuperano le motivazioni di fondo del cambiamento e se non si conosce che cosa è cambiato. Non dobbiamo dare per scontato che tutti sappiano, perché molti sono i capi che in questi tre anni sono entrati nelle Comunità Capi iniziando un servizio a riforma già iniziata.

Lo sforzo che si è fatto, per esempio, di differenziare sempre più le funzioni e i compiti di ciascuna struttura è stato un modo per economizzare risorse ed energia, nonché per favorire una chiarezza indispensabile per non sovrapporre il lavoro dei diversi livelli associativi che, anziché confondersi e creare inutili sovrapposizioni di interventi, dovrebbero favorire l'interazione dei livelli e un lavoro più concentrato e più efficace, che è quello maggiormente richiesto a livello periferico.

Ci sembra però che questa conoscenza elementare di ruoli, compiti e funzioni non sia ancora di tutti: altrimenti non si capisce perché alcune zone annoverino tra i componenti dei loro comitati figure quali gli incaricati al metodo, giustificandoli come "collegamento" indispensabile con il livello regionale. Può essere questa la loro funzione?

Quali motivazioni si sono dati i comitati per scegliere come strutturarsi? Si ha l'impressione che, più che il progetto e la sua realizzazione, siano le strutture a motivare il lavoro e quindi la composizione dei comitati.

Assistiamo in alcune situazioni a un adeguamento al nuovo non ragionato, in altre a una fedeltà al vecchio modo di lavorare che, essendo conosciuto e sperimentato, riserva meno sorprese, ma paradossalmente complica il lavoro se applicato a categorie mentali nuove.

La fatica c'è e la sentiamo tutti, anche se in maniera di-

versa, e nasconderla non servirebbe a nessuno come non serve a nessuno arrivare a concludere che la riforma è un fallimento ancora prima di aver avuto la pazienza di capirla e di attuarla.

Si sta comunque lavorando e già qualcosa intuiamo delle idee forza, le idee vincenti che sono quelle cui non vorremmo rinunciare; altre scelte emergono come marginali, oppure come poco funzionali, poco praticabili o poco convincenti, almeno per oggi.

Entrando nel merito delle questioni, ci sembra che siano essenziali e irrinunciabili due aspetti che ne presuppongono e ne rendono necessario un terzo:

1. progettare l'educazione;
2. lavorare collegialmente;
3. il circuito informativo.

### **Educare per progetti**

Esistono alcuni nodi da sciogliere, primo fra tutti la chia-

rezza sul significato e il senso che diamo alle parole "progetto" e "programma", il percorso che bisogna intraprendere per redigere il programma a partire dal progetto, programma che non sia il calendario delle attività.

Se la difficoltà viene avvertita a livello centrale per quanto riguarda il programma nazionale, immaginiamo lo sia altrettanto ai livelli periferici nelle regioni e nelle zone; è proprio su questo aspetto che, quanto prima, il Consiglio Nazionale dovrà lavorare.

Altro aspetto problematico è l'integrazione fra i progetti ai diversi livelli associativi che, se è chiaro in linea teorica, lo sembra meno quando si ragiona sulla vita associativa; forse la difficoltà proviene ancora da una scarsa conoscenza delle funzioni dei diversi livelli e dei destinatari del lavoro delle diverse strutture.

Va da sé che i modi di progettare devono essere diversi

**...non servirebbe a nessuno concludere che la riforma è un fallimento ancora prima di aver avuto la pazienza di capirla e di attuarla...**



*Fuga dalle nuove strutture? Nessuna allegoria, per carità. È solo un capo che esce dall'abbazia di Vibondone. Foto M. Bergamini*

**Per il progetto nazionale, emerge la difficoltà di aver scelto uno spettro troppo ampio di obiettivi che rischiano di essere disattesi, essendo limitato il tempo per realizzarli.**

a seconda del livello che elabora il progetto, perché diversi sono appunto i referenti e perché si diversificano le funzioni fra la zona e la regione, fra la regione e il livello centrale. Più si distingue fra i livelli, più facilmente si evidenzieranno gli spazi e gli ambiti dove l'integrazione sia possibile.

Per quanto riguarda il progetto nazionale, ci pare emerga la difficoltà di aver scelto uno spettro troppo ampio di obiettivi che rischiano di essere in parte disattesi, essendo limitato il tempo per realizzarli, data anche la lentezza con la quale tende a muoversi la nostra associazione.

Probabilmente, in futuro, la durata triennale dei progetti, che prevedono nel terzo anno la verifica e l'elaborazione di quello nuovo, ci sembra vada modificata allungandola almeno di un anno per favorire un lasso di tempo congruo per lavorare con una certa tranquillità.

### **Lavorare collegialmente**

Lavorare assieme è faticoso e richiede obiettivi chiari e condivisi, e un circuito informativo tempestivo e funzionante che non sempre oggi, almeno a livello centrale, è possibile garantire.

Crediamo necessario riflettere meglio e di più sul significato che attribuiamo al termine "collegialità".

Lavorare collegialmente non significa che tutti decidono tutto o si occupano di tutto; in un sistema di comitati ristretti, con l'impiego di numerosi nominati, è necessario dare ampie deleghe su mandati chiari e precisi. Significa avere un'elasticità mentale che faccia capire le interconnessioni tra i settori, le branche e i comitati tali che il lavoro sia collegiale nel senso più ampio del termine e non rigido, a settori. Riflettere sui comitati col-

legiali significa riflettere sul ruolo e sul senso di persone elette al ruolo, su quali sono le funzioni, gli spazi con e sul comitato.

Lavorare collegialmente significa agire e interagire in maniera nuova fra formazione capi, Imie, branche e settori.

### **Il circuito informativo**

La strada da fare in questo senso è ancora lunga e non sempre chiara. Anche qui si tratta di far crescere una sensibilità e una cultura dell'informazione e della condivisione delle esperienze, di ciò che viene realizzato e sperimentato. Probabilmente servono anche degli strumenti adeguati ma, innanzi tutto, serve la volontà di fare e sentirsi associazione; la convinzione che ognuno è ricchezza per gli altri, ma che ci si deve conoscere, si deve comunicare, si deve condividere quanto

si è e si fa. È rischioso pensare di bastare a se stessi, ma un'associazione che non comunica sufficientemente al suo interno rischia di perdere anche la propria identità.

Speriamo che queste righe abbiano contribuito almeno a porre qualche interrogativo, abbiano fatto venir la voglia di continuare a capire, a provare, a lavorare; speriamo anche di non essere stati presuntuosi, ma convinti che bisognerà continuare a lavorare perché piano piano assorbiamo quella mentalità progettuale indispensabile oggi per fare una proposta educativa. Una mentalità che non viene automaticamente dalla riforma delle strutture, ma che è uno stile di lavoro, una forma mentale che ogni capo deve possedere per sperare che lo scoutismo diventi un'esperienza di effettiva crescita, che lasci il segno su ogni nostro ragazzo. ■

### **Ruolo o collegio?**

Mi è stato chiesto se sia realmente diverso, ai fini della collegialità, essere eletti al collegio piuttosto che al ruolo. Quando sono stata eletta nel comitato regionale del Veneto, sapevo che vi avrei ricoperto un ruolo ben preciso, quello di incaricata al metodo, anche se formalmente l'elezione era al collegio.

Mi sono resa conto, tuttavia, mettendo a confronto questa con precedenti esperienze di servizio di quadro regionale e nazionale, che la riforma delle strutture ha davvero trasformato la vita dei comitati.

Credo però che non sia il tipo di elezione ad aver creato novità, quanto il tipo di ruolo, che richiede capacità e volontà di animazione, collegamento e coordinamento; il numero limitato di persone che compone il comitato non permette di nascondersi e obbliga a condividere le responsabilità, sia decisionali sia gestionali. Ritengo perciò la collegialità un obiettivo raggiunto.

Penso che si potrebbe rivedere l'opportunità di mantenere l'elezione al collegio, che ritengo più formale che sostanziale. Credo inoltre che vada meglio definito il ruolo specifico che mi sono trovata a svolgere, alla luce delle diverse esperienze regionali.

**Anna Perale**  
*Imie del Veneto*

# Scuola-scoutismo palla al centro

*Finirà in pareggio, se i contendenti saranno intelligenti.  
Anzi, troveranno sicuramente un accordo per cucinare insieme i ragazzi.*



## B.-P.: un buon carattere

La definizione di "carattere" proposta da B.-P. nei suoi "quattro punti" è sempre stata controversa perché non esiste, nella traduzione italiana, un termine sufficientemente simile del vocabolo inglese. Dobbiamo distinguere la *personalità* (modo di esistere della persona umana con le sue qualità essenziali) dal *carattere* (atteggiamenti e comportamenti che l'individuo assume di fronte ai problemi) e dal *temperamento* (serie di predisposizioni biofisiologiche in gran parte ereditarie). Paroloni.

La formazione del carattere di B.-P. è un insieme di tutto ciò e riguarda l'intera persona, affinché cresca in grado di dominare i propri istinti e di rispettare gli altri, di prendere coscienza delle responsabilità dei propri atti e delle proprie idee, di formarsi opinioni proprie sottraendosi alle suggestioni collettive, di possedere buon senso, fiducia, intelligenza pratica, di ritenersi al servizio della collettività, di vivere la propria fede religiosa in modo sincero. In poche parole, il carattere può essere identificato con l'*intelligenza*. Partendo dal famoso presupposto che in ciascun individuo esiste almeno un 5% di buono, B.-P. ci raccomanda che il gioco dell'essere capo sta nello scoprire almeno questo 5% per poter contribuire a farlo sbocciare. Si tratta cioè di *ragionare al contrario*: non di evidenziare i lati negativi per modificarli, ma di pensare in modo ottimista (filosofia dello scoutismo) influenzando con il sentimento e con la ragione sulla migliore crescita di quel 5%.

## Formazione del carattere a scuola e nello scoutismo

Scuola e scoutismo concorrono allo sviluppo degli stessi talenti dei ragazzi. È importante però una distinzione, per quel che riguarda la scuola: da un lato vi è infatti la scuola dell'obbligo, che ci tocca negli L/C e nei primi anni di reparto, e poi vi è la scuola superiore che riguarda invece l'alta squadriglia e la branca R/S. Nel primo caso, infatti, sono facilmente identificabili chiare convergenze nella formazione del carattere: nel secondo, invece, i raffronti sono meno evidenti, per la maggior presenza di obiettivi didattici

PAOLO TESSAROLO  
Responsabile di zona  
Padova Brenta



Foto S. Rigatelli



che vengono perseguiti negli istituti superiori.

Se osserviamo e raffrontiamo il progetto annuale di una scuola media, da un lato, e alcuni obiettivi del regolamento Agesci dall'altro, potremo vedere sorprendenti punti di contatto. A partire dall'importanza della personalità, per passare attraverso la

valorizzazione della realtà sociale e territoriale, per concludere con la sensibilizzazione intorno alla proposta religiosa, comprendiamo quante volte le strade vengono a incrociarsi, e quante volte i percorsi funzionano l'uno ad amplificazione dell'altro. Sia dal punto di vista dei contenuti del progetto, sia da quello del modo di procedere e di organizzare il lavoro di chi opera come educatore, scuola e scoutismo si ritrovano fratello e sorella.

L'analisi d'ambiente a scuola è chiamata "conoscenza socioambientale", la comunità capi è facilmente paragonabi-

le al collegio docenti e i consigli di classe altro non sono che parenti degli staff di unità.

C'è una forte similitudine di finalità e di strumenti, ed è per questo che è importante sottolineare quanto lo scoutismo debba tenere conto, nel suo progetto educativo di comunità capi, del rapporto con la scuola, ambiente in cui i ragazzi vivono per 30, 40 ore la settimana. La scuola del resto ha più mezzi e disponibilità, ma allo stesso tempo una rigida burocrazia che rende difficile la realizzazione pratica di "unità didattiche" interdisciplinari. Lo scoutismo, meno ricco di finanziamenti, ma in una visione più ampia della crescita del ragazzo, supera con più facilità gli ostacoli tecnici e organizzativi per la realizzazione delle attività (autofinanziamento, uscite ecc.). Rimane fondamentale la scelta di servizio nell'educazione dei bambini e dei ragazzi, che sta alla base di qualunque programmazione e realizzazione.

Se lo scoutismo deve imparare a rapportarsi con la scuola come istituzione, in generale, e con le scuole dei ragazzi nel particolare, cercando accordi o perlomeno con una comunicazione intensa, la scuola deve imparare a trovare una sintonia anche con lo scoutismo che, come agenzia attiva nell'educazione dei ragazzi, può fornire idee e strumenti per l'analisi dei problemi dei ragazzi e per lo sviluppo di percorsi educativi.

#### **Pattuglie a scuola**

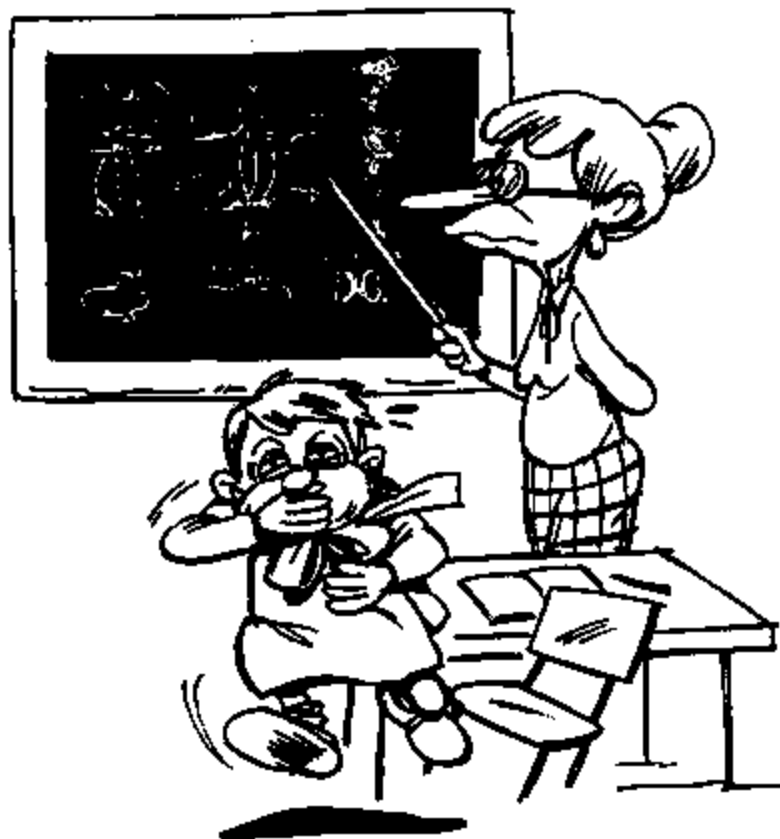
Ho vissuto una bellissima esperienza con altri sei colleghi e con

76 ragazzi della mia scuola, la media statale "A. Mantegna" di Cittadella (Padova), durante un'unità didattica, svolta nell'aprile del 1981. Per un'intera settimana di scuola, i ragazzi, stravolto l'orario settimanale, hanno aderito a una serie di laboratori gestiti dagli insegnanti stessi. Il mio gruppo era impegnato sul tema



"educazione sanitaria" e comprendeva 35 ragazzi di prima media di varie sezioni, e 28 di seconda e terza. Sono state formate sei pattuglie di lavoro coordinate dai ragazzi più anziani; gli insegnanti non erano fissi nel sottogruppo, ma fungevano da animatori intercambiabili. A scuola ci si ritrovava solo al mattino per l'appello, ma poi ci si trasferiva subito nella base di lavoro che, guarda caso, era proprio la sede del locale gruppo scout Cittadella 2, che aveva concesso i locali.

Si svolse una grande mole di lavoro (inchiesta sanitaria, statistiche, catalogazione dei materiali a disposizione, visita guidata all'ospedale, visita all'Usl, incontro con la croce verde, con operatori sanitari e con amministratori), sfociata poi in una mostra aperta al pubblico. Si fece, inoltre, una riunione degli insegnanti e dei 13 ragazzi di terza media per una valutazione finale dell'impegno di ciascuno: vennero presi in considerazione il tipo di lavoro svolto, l'impegno e la disponibilità, lo spirito d'ini-



ziativa e la socializzazione; giudizi più tecnici per matematica, scienze, tecnica, educazione fisica, educazione artistica e italiano.

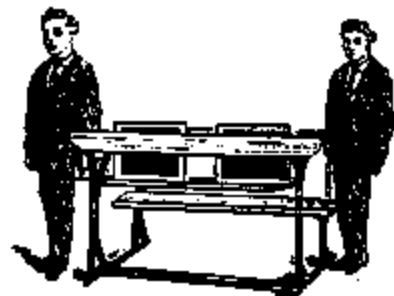
Una tale organizzazione richiama immediatamente termini come squadriglia, capi-squadriglia, missione, impresa, ruolo del capo, sede, incarichi, verifica ecc. Ma la cosa più straordinaria che ha sorpreso i miei colleghi (che non erano scout) è stata la reazione degli alunni in questa attività didattica. Ragazzi vivaci, solitamente incapaci di autocontrollo, si sono invece distinti per il loro spirito di iniziativa; alunni normalmente timidi o riserva-

ti si sono inseriti in modo attivo nel loro gruppo di lavoro. Ai ragazzi con difficoltà espressive sono state affidate con successo insperato le interviste o la stesura dei cartelloni; alunni insufficienti in matematica designati al lavoro di statistica hanno conseguito risultati ottimi, seppur seguiti da un insegnante della materia. Potrei continuare per altri aspetti per cui scuola e desiderio di apprendere e di realizzare divennero un tutt'uno per i ragazzi. E non ditemi che questo non plasma il carattere dei ragazzi.

La scuola e lo scoutismo devono concorrere allo stesso

scopo, costruire il "buon cittadino": il mondo sarà migliore solo se i ragazzi di oggi saranno educati con armonia di interventi a essere migliori.

«Le nozioni senza il carattere sono la crosta della torta»; ce lo dice B.-P.



## Progetto educativo scuola-scoutismo

Abbiamo preso in esame il progetto educativo di una scuola media statale e l'abbiamo confrontato con alcuni punti delle scelte metodologiche scout. Appare con forza come le due cose camminino di pari passo e come, quindi, scuola e scoutismo

possano avere privilegiati canali di comunicazione. Non solo infatti gli organi collegiali assomigliano alle strutture educative associative, ma anche le scelte metodologiche hanno importanti punti di contatto e similitudini.

### Scautismo

Cammino di autoeducazione che permette di maturare affrontando in modo critico le occasioni e le esperienze offerte.

Coscienza di sé, degli altri e delle mete raggiunte.

Partecipazione in modo attivo alle attività, portando il proprio contributo e offrendo la propria collaborazione.

Proposte di vita comunitaria in cui ognuno ha una sua identità individuale e un suo ruolo, in cui le responsabilità del singolo sono indispensabili per la crescita del gruppo.

Scoperta gioiosa del proprio corpo.

Scoperta della diversità dell'altro.

Essere parte dell'ambiente naturale e imparare ad avere attenzione alle piccole cose.

Educazione alla dimensione internazionale e alla pace.

Educazione alla fede e alla vita cristiana.

### Scuola

Acquisizione di una sempre migliore conoscenza di sé, riconoscendo capacità e attitudini al fine di sviluppare armonicamente la propria personalità.

Saper stabilire rapporti fondati sul rispetto di sé e degli altri.

Stabilire rapporti fondati sullo spirito di collaborazione e di solidarietà.

Coscienza delle proprie attitudini e del proprio ruolo all'interno del gruppo-classe.

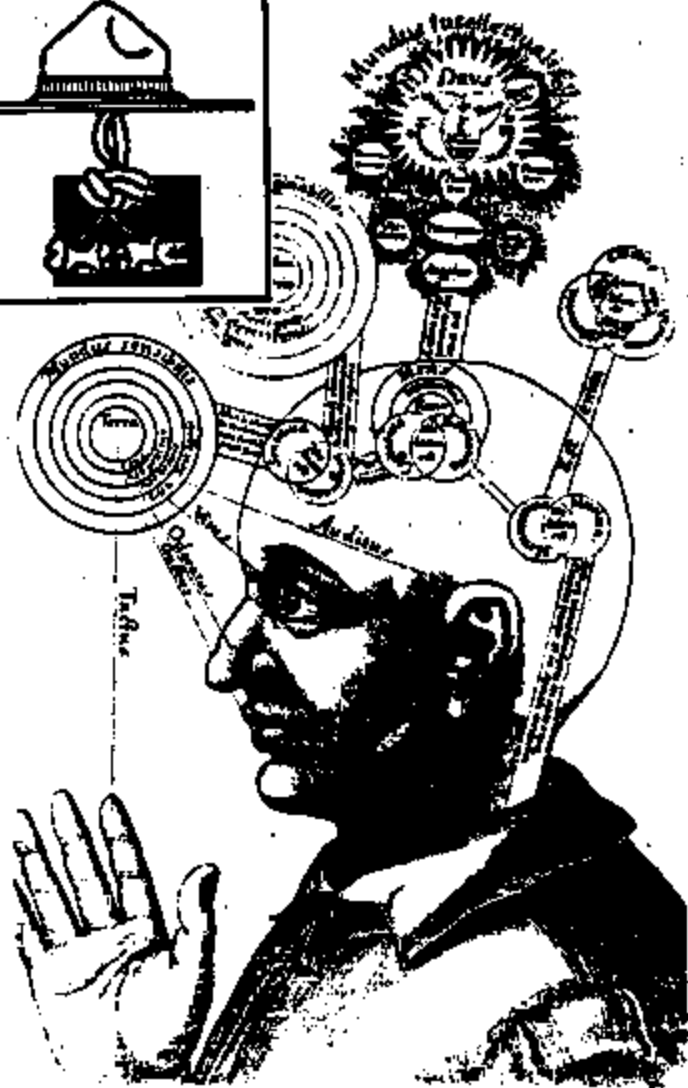
Educazione psicomotoria.

Rispettare il lavoro, la proprietà e le idee degli altri acquisendo un atteggiamento leale e disponibile verso compagni e adulti.

Conseguire sempre maggiori capacità di osservazione e descrizione nelle attività in ambiente naturale.

Acquisizione di un'immagine sempre più chiara e approfondita della realtà sociale.

Conoscenza dei contenuti essenziali della religione e capacità di riconoscere e apprezzare i valori religiosi.



MATTEO SCORTEGAGNA

Mi ritrovo spesso a discutere su che cos'è lo scautismo con amici profani e il mio pezzo forte arriva quando inizio a spiegare la nostra progettualità. Trovo entusiasmante, infatti, poter descrivere l'armonia di obiettivi che l'Agesci si dà: il progetto di comunità capi, il progetto di zona, i progetti regionali e infine il progetto nazionale, che ci richiama ogni anno agli impegni del Patto associativo.

I profani rimangono sconvolti. Nessuno si aspetta, in un mondo così frammentato, che ci sia ancora qualcuno che perde tempo a scrivere linee educative così precise, che tenta di costruire non solo in base alle esperienze segnalate da chi è in servizio, ma anche

# Il progetto non funziona? Colpa dei ragazzi

*L'attività di espressione fallisce, il clan non cammina. E pensare che l'analisi era corretta e il progetto una favola.*

secondo idee comuni condivise più o meno da tutti.

E in effetti vale la pena andarne orgogliosi. Non solo ci viene richiesta una formazione per essere educatori, non solo abbiamo delle strutture che ci impongono un continuo confronto reciproco, ma abbiamo anche i nostri progetti personali, costruiti con tenacia e fatica sui nostri valori, sulle nostre speranze, su tutto ciò che ci sentiamo di trasmettere con amore ai nostri ragazzi.

## La trappola

Prima di tutto infatti vengono i ragazzi, i loro problemi e i loro desideri, ed è intorno a queste cose che noi progettiamo: facciamo lunghe analisi d'ambiente, intervistiamo genitori, preti e professori, cerchiamo di conoscere il tessuto sociale e indaghiamo su che cosa è cambiato negli anni nell'educazione.

Dopo un lungo lavoro produciamo il progetto, la guida che ci condurrà per uno, due, tre anni nel servizio. Dal progetto educativo creiamo i programmi che diventano la struttura delle nostre attività: l'armonia tra ciò in cui noi cre-

diamo e ciò di cui i ragazzi hanno bisogno. Ma è davvero così?

Spesso cadiamo in un tranello. Proviamo a chiederci: perché progettiamo? La mia risposta è semplice, forse banale; si progetta perché questo è il sistema più giusto per fare educazione, perché avere un obiettivo da perseguire e saperlo armonizzare con degli strumenti è la strada più corretta per crescere, e per rispettare chi percorre la strada con noi.

Quindi il progetto educativo è uno strumento, un utilissimo strumento per le nostre attività, per dare organicità al nostro agire, per non rischiare di cadere in una banale e confusionaria morale. Esso non deve diventare il fine del nostro educare, non può e non deve essere l'obiettivo, ma deve rimanere strumento plasmabile e modificabile a seconda di come riescono le attività e di come cambiano i ragazzi.

Ciò che invece spesso ci accade è esattamente il contrario. Ecco il tranello: crediamo che una volta stampato il progetto, buona parte del lavoro sia archiviato; crediamo che basti seguire le idee e i tempi:

sviluppati nel programma perché tutto vada a buon fine. In novembre faremo attività di espressione, l'educazione alla fede si svilupperà intorno alla figura di Aronne, a marzo ci sarà attività natura e le tracce del consiglio della legge verte- ranno sulle dinamiche di comunità.

Invece accade che i ragazzi rifiutino il carnevale in costume, che le squadriglie non siano abbastanza affiatate, che con il clan non si riesca a fare strada. Tutto sembra andare a rotoli, tutto quello che avevamo pensato e progettato sembra miseramente fallire. Se il progetto è diventato il fine, se non siamo in grado di cambiarlo, di plasmarlo secondo le esigenze dei ragazzi, tutto l'anno diventerà un'angoscia. Le

cose nelle quali avevamo creduto non si realizzeranno e la colpa, visto che il progetto è infallibile per definizione, ricadrà sui ragazzi, sulle famiglie, sul territorio o peggio ancora sulla società che drammaticamente minaccia l'educazione dei giovani. Il progetto non è più uno strumento, ma è diventato il fine.

Ma il bello è proprio questo: con il progetto si può vincere o perdere, è uno strumento al quale dobbiamo saper rinunciare se troppo ambizioso, che dobbiamo avere il coraggio di cambiare, anche se questo vuol dire non sviluppare certe idee e non trattare certi valori nei quali crediamo tanto.

È importante continuare a progettare, è essenziale continuare a darsi degli obiettivi, a

metterli nero su bianco, a inseguirli con tenacia e convinzione. Ma dobbiamo stare anche attenti che il progetto non balzi d'improvviso al primo posto, che non schiacci con la sua scientifica organizzazione le reali esigenze dei ragazzi, esigenze che magari sono più banali, più semplici di quello che noi immaginiamo.

Progettare una vita quindi è importante, tracciando delle linee attorno alle quali costruire tutti insieme, senza cadere schiavi del progetto, incapaci di cambiare, sordi ai ragazzi che ci costringono con innocente violenza a metterci in discussione come uomini e donne che crescono intorno a un proprio progetto di vita, che ogni giorno può e, forse, deve cambiare. ■





# Progetto si scrive con quattro esse



*L'educazione per essere intenzionale e non ripetitiva ha bisogno di tener sempre presente: lo scouting, lo stile, lo spirito e la spiritualità.*

Da un po' di tempo circolano in associazione delle parole magiche, preziosa opportunità per rinnovare e rendere più incisiva l'azione educativa di gruppi e unità, purché non si svuotino con l'uso e l'abuso che talvolta se ne fa, nei convegni e nei documenti. Purché vengano riempite dei contenuti di ieri e di oggi, come sa fare chi è divenuto discepolo del Regno, che «estrae dal suo tesoro cose nuove e cose antiche» (Mt 13,52).

Fare educazione con il metodo scout significa, da sempre, lavorare in base a un progetto di uomo e di donna, che trovano la propria felicità nel servire. E tutta la Bibbia è la rivelazione del progetto di Dio, all'opera per la salvezza del mondo. Si potrebbe persino sviluppare una vera e propria "teologia del progetto". Figuriamoci, dunque, se non è cosa buona e giusta educare con un progetto, educare per obiettivi, curare costantemente l'intenzionalità dell'educatore. Solo così si evita di fare uno scoutismo ripetitivo e superficiale, come quelle cose che si fanno solo perché si son sempre fatte, o perché "in fondo male non fanno".

Vorrei però ricordare che, in casa Agesci, la parola "progetto" va scritta con quattro "esse".

## È come scouting

È arcinoto che il roverismo entra dai piedi e, per analogia, potremmo dire che il

lupettismo e il coccinellismo entrano dal gioco, e che scoutismo e guidismo esigono lo scouting. Parola quasi intraducibile, che evoca vita all'aperto e avventure d'ogni genere, costruzione di ponti e sopraelevate (che esigono progetto ed esecuzione a regola d'arte), missioni a sorpresa e povertà di mezzi, scoperta della natura (perdendosi in un bosco e non in un'enciclopedia)... il "grande gioco".

Interventi a tutti i livelli associativi ricordano costantemente che quello scout è un metodo attivo, in cui la riflessione è scatenata dal vissuto, progettato, preparato ed attuato con realismo e creatività, e non abbandonato all'emotività o surrogato dai bla-bla-dila dilatanti. Per non parlare delle attività simulate o virtuali che si affacciano, non proprio timidamente, nelle moderne ipotesi di lavoro.

L'arte del capo esige una serie di competenze che non vogliono assolutamente farne un superman della metodologia o della tecnica, ma che si apprendono giorno dopo giorno, sulla strada, in un trapasso nozioni che resta l'anima del vero tirocinio, a fianco di fratelli maggiori innamorati del linguaggio quanto del contenuto della proposta scout. È la parlata nuova!

## È come stile

Dopo le ribellioni del '68 e dintorni, sembrano essere

tornati i sacri furori per la perfetta uniforme (guai a chi dice "divisa"); quando dai la mano capita spesso di finire in complicati intrecci di

DON ANTONIO NAPOLIONI  
AE centrale  
della branca UC





mignoli; il consiglio generale sforna distintivi d.o.c. in grado di accontentare anche i collezionisti più esperti; nelle comunità capi si accendono gravissime discussioni intorno alla liceità o meno della Coca-Cola in uscita... e chi più ne ha più ne metta.

Forma e sostanza, linguaggio e contenuto costituiscono sempre le due facce della stessa impegnativa medaglia: la coerenza della vita. Guai a chi mira troppo basso, ma certi fondamentalismi fanno tanto male in giro.

Lo stile è qualcosa di essenziale e perciò stesso incodificabile, è una pelle che non si compra in cooperativa, è quel certo modo scout di fare le cose, che ci rende credibili e simpatici, e non semplicemente appetibili testimonial per spot pubblicitari.

È lo stile di capi che vivono la normalità della propria vita quotidiana, la ricerca paziente di integra-

zione tra ciò che credono e ciò che fanno (a cominciare dallo studio e dal lavoro, dal rispetto dei diritti della propria famiglia e dei propri figli, ecc.), lo stile di comunità capi e di organismi associativi dove la collegialità non è litigiosa o fiscalmente regolamentata, ma è nutrita di condivisione del medesimo gioco e della sua atmosfera.

### S come spirito

Scava scava, chi te lo fa fare di fare lo scout, anzi di essere scout? Quante volte, nel classico giro di presentazione che segna l'inizio di un campo scuola, senti dire: «Ho scelto di essere capo per dare agli altri i valori che ho scoperto e ricevuto...».

A forza di animare attività, potremmo dimenticare di dare anima alle cose che facciamo: cos'è lo spirito scout? Illustri studiosi di pedagogia hanno dato le loro interpretazioni, i documenti associativi spesso hanno cercato di ritrovarvi ispirazione, ma la domanda deve trovare spazio soprattutto nella progettazione e nella verifica di tutte le nostre attività.

Spirito di gioco, di avventura, di comunità, di strada, di servizio. Lo spirito delle cose che facciamo è legato al modo in cui le facciamo, allo stile, ma è molto di più: genera per osmosi, giorno dopo giorno, una visione della vita, segna una struttura di personalità, giustifica e riempie le tradizioni di gruppi e unità, rende possibile il sogno e la realtà di un movimento di fratellanza internazionale e interconfessionale. È Legge e Promessa.

Giocando un po' sulle parole, questo spirito è parente sia dello "spirito" inteso come senso dell'umorismo (che non guasta mai, anzi ce n'è tanto biso-

gno), sia dello Spirito di Dio, che crea e ricrea tutte le cose e gli esseri viventi. Tra questi estremi, c'è una gamma vastissima di possibilità e modi di realizzare, di avere in sé lo spirito scout. Perché non proviamo a farlo brillare di più e farne oggetto di scambio e di condivisione?

### S come spiritualità

Sebbene anche al di fuori dello scoutismo cattolico si parli di spiritualità scout, o di dimensione spirituale dell'educazione, è bene per noi fare chiarezza e accordarci su un fatto: lo scoutismo diventa spiritualità, una forma specifica e originale di spiritualità cristiana, quando l'annuncio del vangelo di Gesù Cristo vi mette radici e fa crescere rigogliosamente una novità di vita. Dal Puc all'imminente *Sentiero fede*, è chiaro che ogni battezzato è chiamato ad ascoltare e annunciare la Parola di Dio, a celebrare l'incontro con Cristo nella preghiera e nei sacramenti, a testimoniare l'amore nella fraternità e nel servizio.

C'è un modo scout di essere cristiani. Non per costruire un ghetto all'interno della Chiesa e del mondo, bensì per essere sale e lievito, nello stile della Partenza che ci fa cittadini del mondo e membri delle nostre comunità ecclesiali locali. Le frontiere della nuova evangelizzazione - lo dice anche il nuovo progetto nazionale dell'Agesci - passano attraverso un supplemento di spiritualità (la quarta esse) che non può essere scritta senza le altre tre.

Tutte e quattro, sapientemente intrecciate, assicurano a un buon progetto la capacità di generare il nuovo dal di dentro, in risposta agli appelli che vengono insieme dalla verità e dalla storia. ■



CRESCERE COME EDUCATORI

# Progettare o programmare?

**Qualche campo scuola fa mi trovai a dover fronteggiare una disputa tra due allievi che, con molta animosità, discutevano sull'importanza del progetto educativo...**

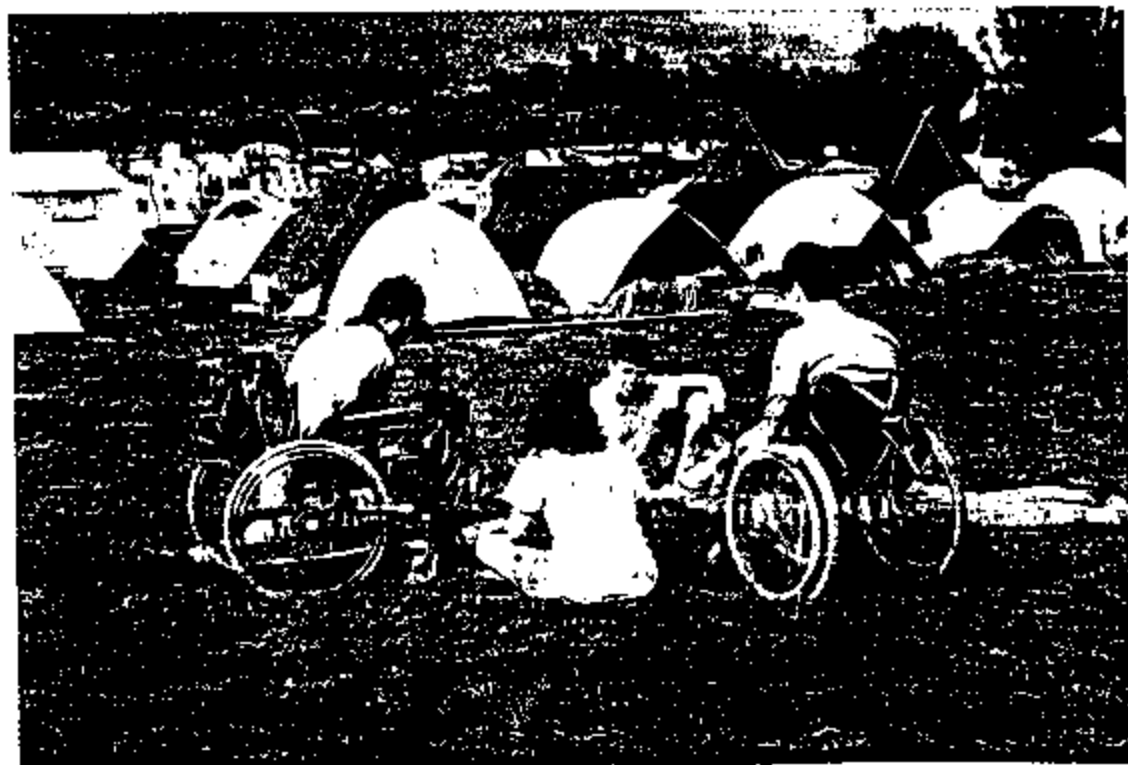
ti, per essere educatori intenzionali e incisivi, separare l'uno dall'altro.

Il progetto vive nel mondo del pensiero. Ha la funzione di fotografare la realtà in cui vive il Gruppo e di mettere in ordine le idee, individuare i bisogni, le mete educative che si vogliono raggiungere. Deve essere stilato dalla Co.Ca. perché il progetto non tiene conto delle fasce di età in quanto gli obiettivi educativi, i valori sui

to preferenzialmente dai singoli staff di unità.

Il progetto è il pensare, il programma è il fare; e si sa che è tanto stupido fare senza pensare almeno quanto è inutile il pensare senza fare.

Riuscire quindi a progettare senza perdersi in lunghissime indagini sociologiche e subito dopo stilare dei programmi adeguati significa raggiungere l'interdipendenza tra pensiero ed azione.



Il primo riteneva che non vi era nulla di più importante nella nostra azione educativa che stilare un buon progetto, l'altro difendeva con decisione il ruolo del programma senza il quale, a suo dire, ogni altra azione risultava vana. In effetti la disputa non trovava termine perché entrambi avevano ragione

quali si intende lavorare, non possono che essere uguali per tutti, grandi e piccini.

Progettare significa quindi avere le idee chiare, ideare un'azione educativa e le sue fasi di realizzazione. Il programma è invece pragmatico, ricerca le attività e i mezzi adeguati alle varie età con i quali realizzare le

Sappiamo che non è sempre facile ma, nemmeno educare è facile.

Anzi, talvolta è un rischio perché l'esperimento è unico ed irripetibile.

Chi educa rinuncia infatti al grande gesto, si compromette per un lavoro lungo, umile perseverante e doveroso di risultati