

Atti National Training Team

**Nuovi sguardi
alla formazione per
costruire il futuro**

5-7 Settembre 2025 | Bracciano



Formazione
capi



A cura di:

Annalisa Demuro, Francesco Pergolesi, don Sergio Frausin

Incaricati e Assistente ecclesiastico nazionali alla Formazione capi

Eliana Grasso, Cristina Memmo, Marco Caruso, Luca Frisone, Francesco Tajer

Pattuglia nazionale Formazione capi

Foto di:

Matteo Bergamini, Luca Frisone, Francesco Pergolesi, Alessio Pittari

Impaginato da:

Tommaso Codella e Elisa Grobberio

Premessa

Annalisa Demuro, Francesco Pergolesi, don Sergio Frausin

Incaricati e Assistente ecclesiastico nazionali alla Formazione capi

L'incontro nazionale formatori rappresenta, per l'Associazione, un tempo prezioso: uno spazio in cui fermarsi, rileggere, confrontarsi e rilanciare il senso del servizio formativo. Questi Atti nascono proprio da questo tempo condiviso e ne custodiscono le parole, le riflessioni e le domande.

Le pagine che seguono raccolgono contributi diversi per stile, linguaggio e prospettiva, così come plurale è la ricchezza delle esperienze dei formatori e delle formatrici che hanno preso parte all'NTT.

In questa pluralità si riconosce una comune tensione: prendersi cura della formazione dei capi, nella consapevolezza che da essa passa, in modo decisivo, la qualità della proposta educativa rivolta ai ragazzi e alle ragazze.

Leggere questi Atti significa entrare in un dialogo. Non si tratta soltanto di ripercorrere quanto è stato detto, ma di lasciarsi interrogare, di riconoscere ciò che risuona nella propria esperienza e di individuare piste di lavoro per il proprio contesto.

Nel *De Architectura*, Vitruvio descrive l'architettura come equilibrio tra solidità, utilità e bellezza. Anche la Formazione capi, a suo modo, è un'opera di costruzione: richiede basi solide, attenzione alla funzione educativa e cura della qualità delle relazioni e dei processi. Senza questo equilibrio, ogni struttura rischia di essere fragile o inefficace.

La Formazione capi, infatti, è un processo vivo, che richiede continua attenzione, discernimento e capacità di adattamento ai cambiamenti del tempo, senza perdere il riferimento ai valori che fondano il nostro essere educatori scout.

Dentro queste pagine si intrecciano riflessioni sulla lettura degli adulti di oggi, sul senso dell'essere formatori, sulla responsabilità formativa, sulle strutture e sugli strumenti della formazione, così come sulle sfide che oggi attraversano i contesti in cui operiamo. Li affidiamo a ciascuno di voi con fiducia: possano accompagnare il servizio quotidiano, sostenere il confronto nei luoghi della formazione e negli staff, e contribuire a tessere e rafforzare la rete dei formatori e delle formatrici, alimentando quel processo condiviso che è, prima di tutto, costruzione di legami, scambio di esperienze e crescita comune.

In questo cammino, si alimenta anche la dimensione della vocazione al servizio formativo: una chiamata che interpella ciascuno e ciascuna, che si rinnova nel tempo e che chiede di essere custodita con consapevolezza e responsabilità. Essere formatori non è soltanto assumere un ruolo, ma abitare un impegno che prende forma nella cura delle persone, nella passione educativa e nella disponibilità a mettersi in gioco, continuando a imparare insieme.

INDICE

PREMESSA	3
SGUARDI DELL'AREA METODO	7
SGUARDI SUL NUOVO MODELLO FORMATIVO	13
SGUARDI SUGLI ADULTI E SUI CAPI DI OGGI	31
SGUARDI SUL FORMATORE PER COMPETENZE	43
LABORATORI	63
FOCUS GROUP	67

SGUARDI DI FUTURO	81
Rete formatori	84
Modulo	85
La valutazione	86
La lettura dei bisogni e la progettazione formativa	87
La Formazione quadri	89
SALUTO DEI PRESIDENTI	93
IL PERCORSO DI CATECHESI	97
PREGHIERA DEL FORMATORE	111



SGUARDI DELL' AREA METODO

a cura degli Incaricati e Assistenti Ecclesiastici Nazionali

Il lavoro di analisi e confronto svolto nasce dal desiderio di ascoltare in profondità i ragazzi e le ragazze di oggi, nelle diverse fasce d'età, per coglierne i bisogni educativi reali, espliciti e impliciti, dentro il contesto storico, sociale, culturale e spirituale in cui vivono.

Individuare i bisogni dei ragazzi significa riconoscerli come protagonisti della propria crescita, portatori di domande, fatiche, desideri e potenzialità. Solo partendo da qui è possibile progettare percorsi educativi significativi, capaci di parlare alla loro vita concreta e di accompagnarli nel cammino di crescita personale, comunitaria e spirituale.

Per questo motivo, l'attenzione ai bisogni diventa il criterio di fondo per orientare le scelte educative e per discernere quali strumenti del metodo siano oggi più adeguati e fecondi.

In questa prospettiva, la formazione dei capi assume un ruolo centrale: formare capi significa aiutarli a sviluppare uno sguardo attento e competente sulla realtà dei ragazzi, offrendo chiavi di lettura, strumenti di discernimento e occasioni di rilettura dell'esperienza.

La formazione non può limitarsi alla trasmissione di contenuti o tecniche, ma deve accompagnare i capi a maturare una consapevolezza educativa profonda, che permetta loro di rispondere ai bisogni dei ragazzi con intenzionalità, creatività e responsabilità.

Di conseguenza, anche il lavoro dei formatori si radica in questa lettura dei bisogni per costruire percorsi formativi coerenti e significativi.

I formatori sono chiamati a sostenere i capi nel riconoscere e scegliere, di volta in volta, gli strumenti del metodo più adatti alle diverse età, ai contesti e alle persone, affinché il metodo non venga applicato in modo rigido, ma vissuto come strumento vivo, capace di prendersi cura della crescita integrale dei ragazzi che ci vengono affidati.

Solo a partire da questo ascolto attento e condiviso dei bisogni, la proposta scout può continuare ad essere educativamente incisiva, fedele ai suoi valori e al tempo stesso capace di parlare al presente, formando capi che sappiano accompagnare i ragazzi nel loro cammino di crescita, di fede e di responsabilità verso il mondo.

Alla luce del percorso di ascolto, confronto e rilettura condivisa, riportiamo di seguito le macroaree individuate e i principali bisogni educativi che emergono per ciascuna branca.

Questa articolazione non ha la pretesa di essere esaustiva, ma intende offrire una chiave di lettura unitaria e trasversale, utile a sostenere il discernimento educativo dei capi e a orientare le scelte formative.

Le macroaree proposte permettono di cogliere continuità e specificità nei diversi passaggi di età, mettendo in evidenza come i bisogni dei ragazzi si trasformino e si approfondiscano lungo il cammino educativo.



BRANCA L/C

Futuro

- Liberare la propria fantasia e creatività: capacità di sognare

Affettività

- Riuscire a dare un nome a ciò che si prova
- Scoprire il proprio corpo come l'espressione visibile del proprio Essere

Relazione intergenerazionale

- Necessità di avere relazioni con i propri pari e di appartenere ad un contesto, interagire con gli altri

Comunicazione

- Sentirsi ascoltati nelle loro emozioni, pensieri e richieste: necessità di essere supportati/compresi in un linguaggio in evoluzione semantica ed emotiva

Gestione del tempo

- Essere riconosciuti nella loro unicità, con i loro tempi di crescita e sviluppo
- Riconoscere la possibilità di apprezzare il piacere del tempo lento e viverlo come occasione

La presenza dell'adulto nella vita dei ragazzi

- Crescere e fare piccole conquiste: autonomia e spazio di esplorazione condiviso ma non totalmente gestito dagli adulti, restituzione da parte dell'adulto degli spazi di libertà

Scelte

- Riconoscersi capaci di compiere scelte consapevoli
- Gestire il fallimento: identificare l'imprevisto come opportunità e non come fallimento
- Essere cittadini responsabili e consapevoli
- Essere riconosciuti cittadini di oggi: pienamente degni di esercitare diritti e doveri

Benessere

- Un ambiente sicuro, stabile dove esplorare, sperimentare e giocare
- Vivere una dimensione sana di avventura - rischio - selvatichezza

Relazione con Dio

- Essere riconosciuti capaci di Dio

BRANCA E/G

Futuro

- Esigenza di scoprire un mondo più vasto, oggi anche attraverso viaggi virtuali e accesso globale all'informazione
- Ricerca di senso rispetto al futuro in un clima di incertezza globale, precarietà lavorativa e familiare, ma anche bisogno di speranza e spazi per sognare e progettare
- Bisogno di pace: ricerca di sicurezza, dialogo e costruzione di relazioni non violente in un mondo segnato da conflitti, polarizzazione e linguaggi d'odio

Affettività

- Ricerca di una propria identità personale, oggi influenzata anche da dinamiche digitali e narrazioni sociali
- Ricerca di relazioni stabili in un contesto fluido e instabile
- Bisogno di esprimere liberamente l'identità di genere e l'orientamento sessuale
- Solitudine interiore, paura del rifiuto e della dipendenza
- Difficoltà a gestire le emozioni e il rapporto con il corpo

Relazione intergenerazionale

- Non ascoltati né valorizzati, percepiscono adulti fragili e giudicanti

Comunicazione

- Sviluppo del pensiero critico e riflessivo, oggi legato anche al discernimento tra realtà e fake news
- Necessità di educazione all'uso consapevole e di esprimere la propria voce

Gestione del tempo

- Capacità di distinzione tra urgenza / importanza e capacità di costruire routine sostenibili
- Bisogno di libertà, pause, spazi di ascolto e discernimento

La presenza dell'adulto nella vita dei ragazzi

- Confronto con gli adulti, oggi in un contesto di adultità frammentata o percepita come meno autorevole
- Richiesta di accompagnamento, ascolto, condivisione e riferimenti autentici e testimonianza

Scelte

- Necessità di affermarsi e scoprire un proprio ruolo preciso > oggi anche in un contesto social di visibilità e like
- Gestire il fallimento

Essere cittadini responsabili e consapevoli

- Educazione alla cittadinanza e alla legalità, oggi anche come contrasto ai linguaggi d'odio e alla violenza online
- Gestione della comunità in cui vivono oggi anche nei contesti digitali (gruppi social, gaming ecc.)
- Bisogno di strumenti per leggere le disuguaglianze e agire il cambiamento sociale
- Attivismo liquido e temporaneo
- Desiderio di creare nuovi spazi di partecipazione
- Bisogno di sfide, opportunità e servizio come scelta politica.

Benessere

- Un ambiente sicuro, stabile dove esplorare, sperimentare e giocare
- Vivere una dimensione sana di avventura - rischio – selvatichezza
- Disagio spesso invisibile
- Necessità di esprimere rabbia e fatica, di essere ascoltati e accolti

Relazione con Dio

- Essere riconosciuti capaci di Dio
- Ricerca di una relazione personale e viva con Dio



BRANCA R/S

Futuro

- Ricerca di senso rispetto al futuro in un clima di incertezza globale, precarietà lavorativa e familiare, ma anche bisogno di speranza e spazi per sognare e progettare

Affettività

- Solitudine interiore, paura del rifiuto e della dipendenza
- Grande valore dell'amicizia come spazio autentico
- Difficoltà a gestire le emozioni e il rapporto con il corpo

Relazione intergenerazionale

- Non ascoltati né valorizzati, percepiscono adulti fragili e giudicanti
- Bisogno di relazione autentica e non infantile, di non essere giudicati o costretti a cambiare

Comunicazione

- Social come intrattenimento e ricerca
- Necessità di educazione all'uso consapevole e di esprimere la propria voce

Gestione del tempo

- Troppi stimoli e richieste
- Bisogno di libertà, pause, spazi di ascolto e discernimento

La presenza dell'adulto nella vita dei ragazzi

- Adulti assenti o centrati su sé stessi
- Richiesta di accompagnamento, ascolto, condivisione, riferimenti autentici e testimonianza

Scelte

- Difficoltà a decidere a lungo termine
- Paura di dover rinunciare a delle opportunità
- Bisogno di autostima, testimonianze forti e motivanti

Essere cittadini responsabili e consapevoli

- Attivismo liquido e discontinuo (episodico)
- Desiderio di creare nuovi spazi di partecipazione
- Bisogno di sfide, opportunità e servizio come scelta politica.

Benessere

- Disagio spesso invisibile
- Necessità di esprimere rabbia e fatica, di essere ascoltati e accolti

Relazione con Dio

- Ricerca di una relazione personale e viva con Dio
- Servizio vissuto come atto di fede



SGUARDI SUL NUOVO MODELLO FORMATIVO

PASSI NEL NUOVO MODELLO FORMATIVO
La proposta modulare (metodologica e associativa)

NUOVI SGUARDI ALLA FORMAZIONE PER COSTRUIRE IL FUTURO

- Maggiore protagonismo della Zona
- Ampliamento della rete formativa
- Difficile traduzione delle esigenze formative in proposte formative
- Il progetto del Capo non viene recepito dalla Zona come uno strumento agile per la progettazione dell'offerta formativa anno per anno, ma piuttosto come un riferimento per un arco temporale più ampio
- Attenzione all'unità da modulo che si sta creando nelle zone alla luce delle revisioni del sistema autorizzativo
- Perplexità sulla sostenibilità del sistema autorizzativo
- La proposta modulare si sovrappone spesso con temi propri della formazione di Base (nella specifica CFM)

! ! !

PASSI NEL NUOVO MODELLO FORMATIVO
La diffusione del nuovo modello formativo

NUOVI SGUARDI ALLA FORMAZIONE PER COSTRUIRE IL FUTURO

- Maggiore interesse per la formazione capi
- Figura della WFT
- Richiesta di proliferazione di Moduli solo per ottenere il sistema autorizzativo
- Frammentazione dell'applicazione del modello tra le varie zone
- Il sistema autorizzativo va in controtendenza rispetto all'intento del nuovo modello di formazione capi

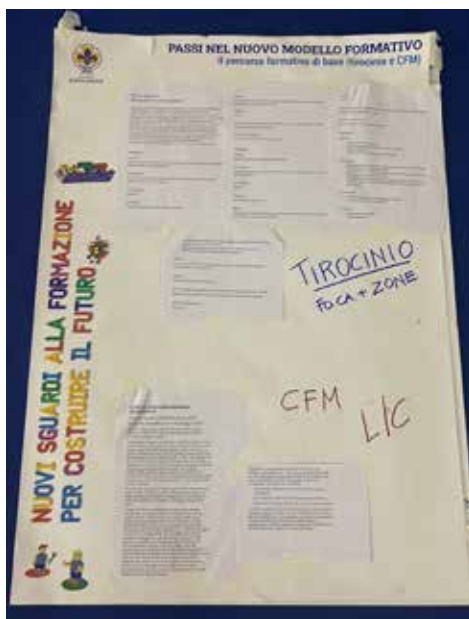
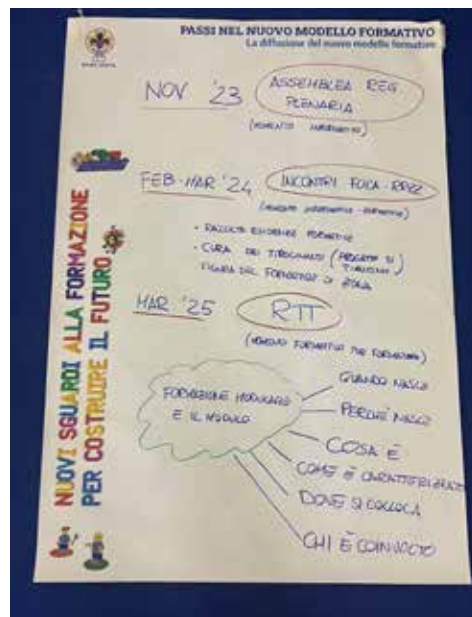
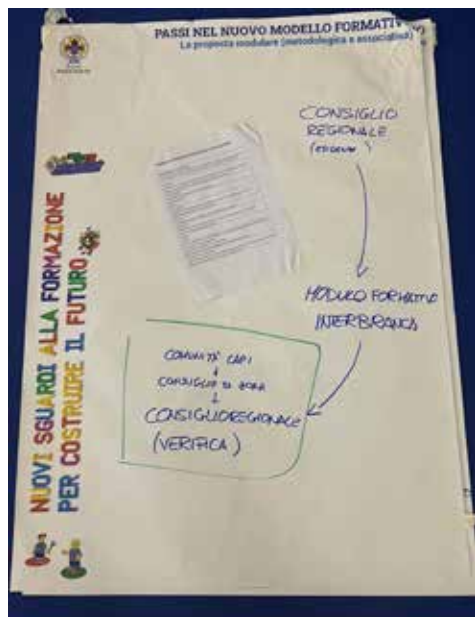
! ! !

PASSI NEL NUOVO MODELLO FORMATIVO
Il percorso formativo di Base (Iniziativa e CFM)

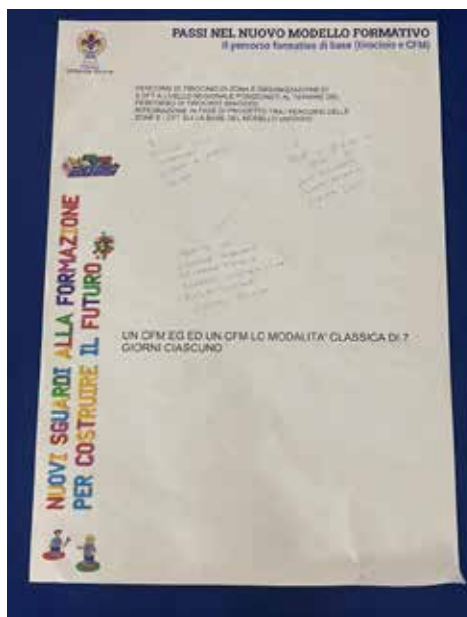
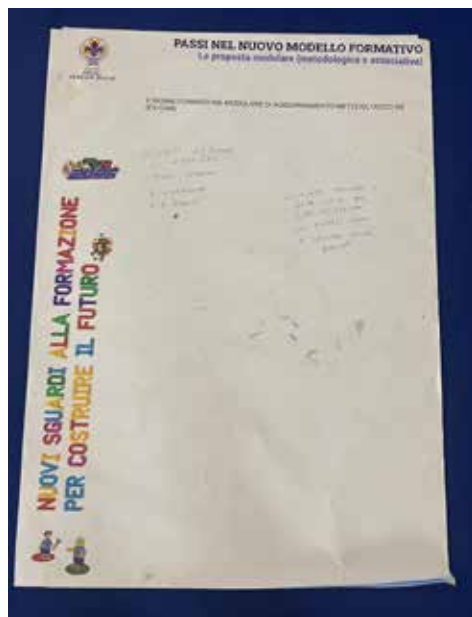
NUOVI SGUARDI ALLA FORMAZIONE PER COSTRUIRE IL FUTURO

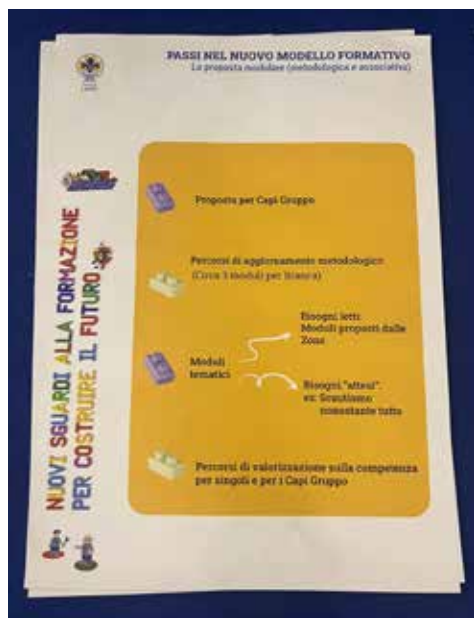
- Maggiore coinvolgimento dei Consigli di Zona e delle Comunità Capi nella progettazione della formazione per i tirocinanti
- Maggiore flessibilità e attenzione alle esigenze personali dei Capi
- Maggiore attenzione alla dimensione territoriale
- Minore condivisione delle esperienze vissute a livello regionale
- Il percorso modulare, in particolare nella fase del tirocinio, presenta difficoltà nella gestione delle eccezioni (ad esempio mancata partecipazione a tirocinio svolto già nel primo anno di Comunità Capi)
- Difficoltà nel reperire formatori disponibili per il CFM nella formula di due weekend
- L'esperienza del campo è sempre quella privilegiata sia dai Capi in formazione che dai formatori

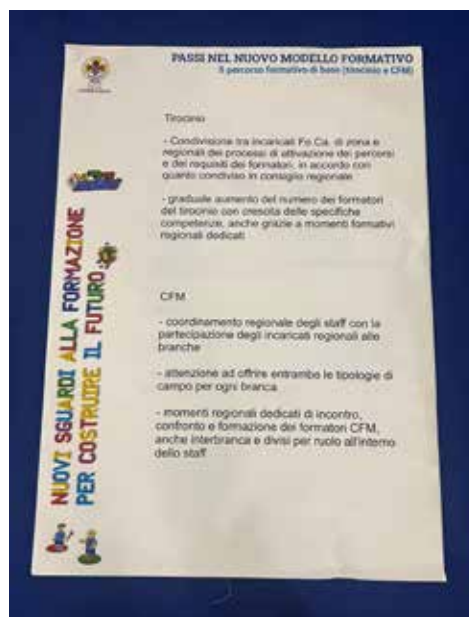
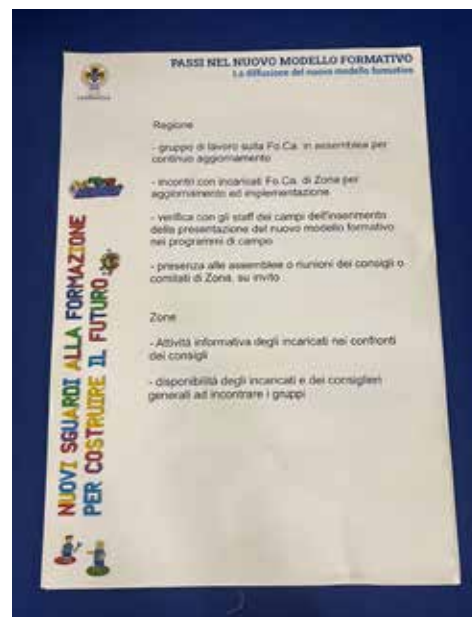
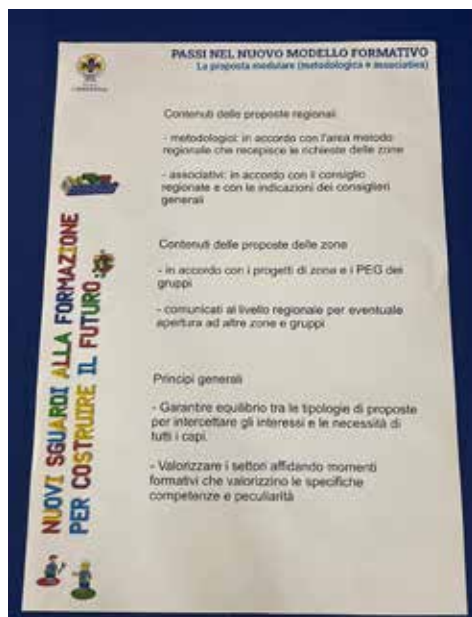
! ! !

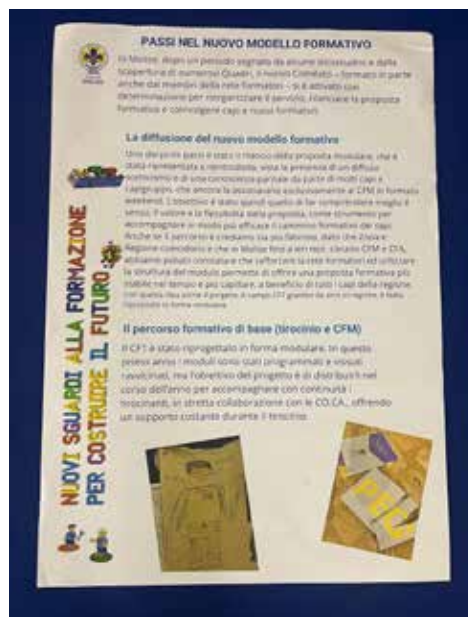


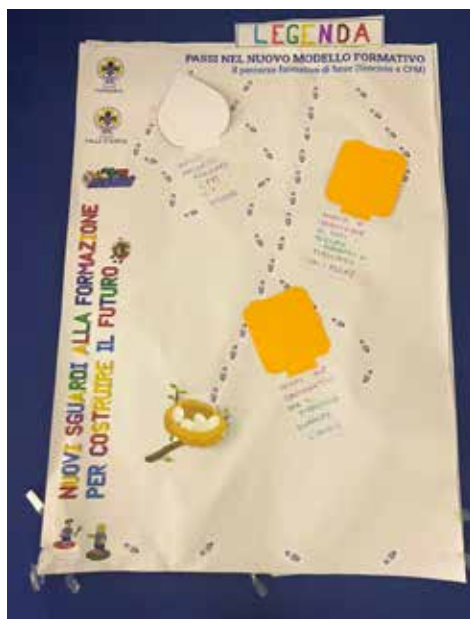
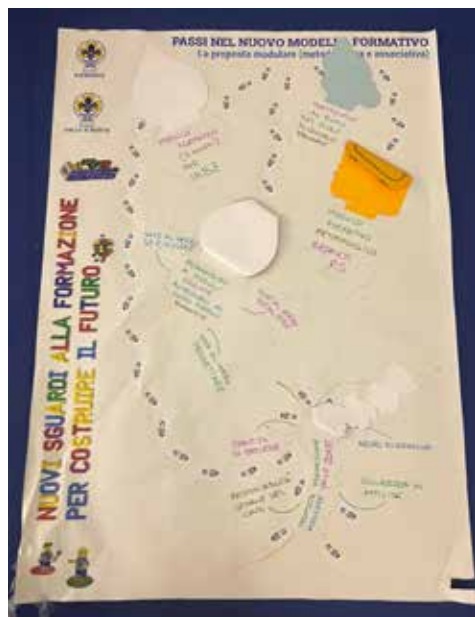


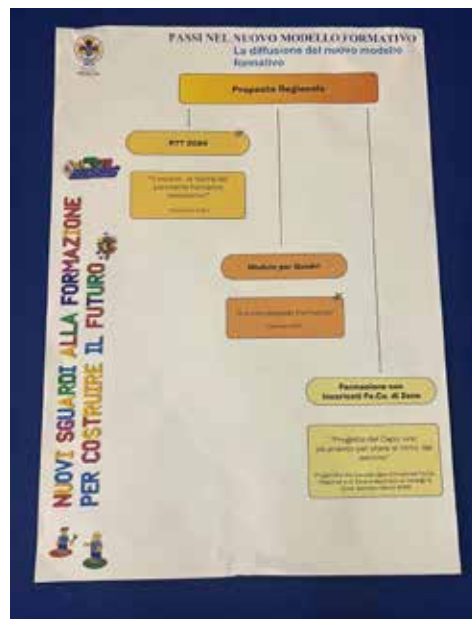


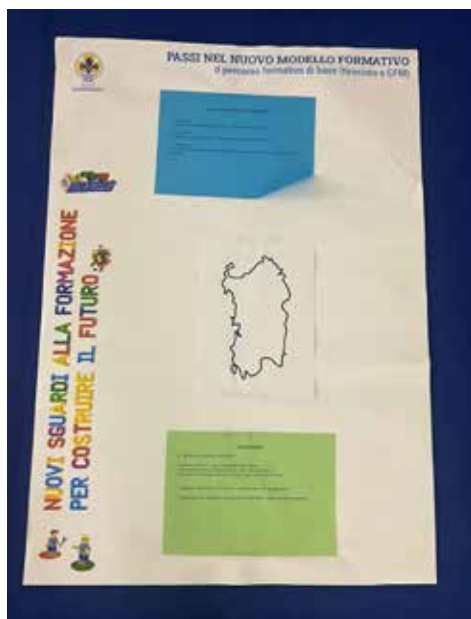
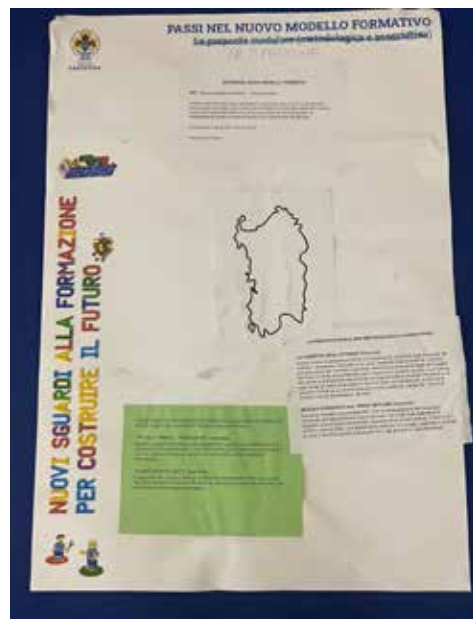
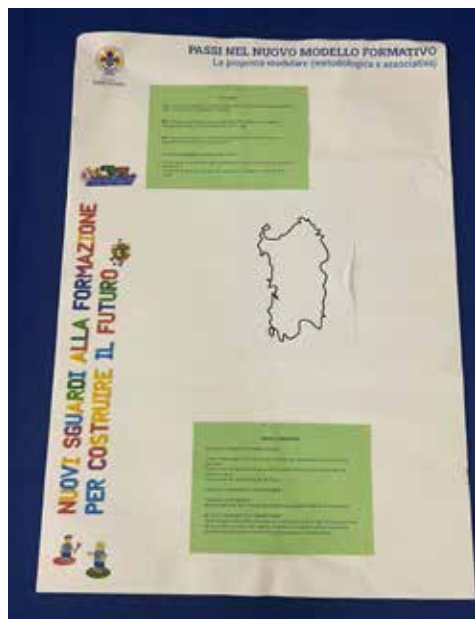














PASSI NEL NUOVO MODELLO FORMATIVO

La proposta modulare (metodologica e associativa)
Eventi e incontri formativi realizzati in Zona/Regione TAA

2024/2025

CONSIGLIO DI ZONA - ottobre 2024, San Zeno (TN)

Formazione sulla cura delle relazioni (SAR) lavorando sul tema della

responsabilità sociale di evento (RSE) e su altri temi.

ASSEMBLEA REGIONALE - novembre 2024, Cles (TN)

Una settimana dedicata alla cura delle relazioni (SAR)

con condivisione e lavoro di gruppo sull'identità di genere.

GIORNATA DEL PENSIERO - febbraio 2025, Trento

Giornata a tema educativo di Trento con attività pubbliche di sensibilizzazione

sull'attenzione ai beni comuni e al giudizio della speranza.

CANTIERE REGIONALE - maggio 2025, Merano (BZ)

Una settimana "Tematiche e Pagine" in cui si confronta con varie religioni

su come essere cittadini di terra della pace.

WEEKEND INTERBRANCA

Formazione a tema di gruppo sulle relazioni tra parti sane, etiche e di cura

tra le responsabilità, tra ragazzi e tra capi per comunità capi e in staff.

2023/2024

INCONTRO AL DI ZONA - ottobre 2023, Trento

Attività sulla figura dell'assistente spirituale e come candidato Smeraldo.

CONSIGLIO DI ZONA - ottobre 2023, Pian del Laveo (TN)

Formazione in preparazione alla RSC sulla felicità sul Vangelo della beatitudine

con la comunità monastica "Piazza Domènica di Gesù".

ASSEMBLEA REGIONALE - novembre 2023, Mezzocorona (TN)

Incontro dedicato ai temi proposti dai regionalisti preparandosi alla RSC

per sensibilizzare su diversi temi di futuro.

WEEKEND INTERBRANCA - febbraio 2024

Formazione sull'educazione alla vita.

CONSIGLIO DI ZONA - febbraio e marzo 2024

Moduli formativi sul profilo del capo formatore

e sul progetto del capo.

CANTIERE CAPI - aprile 2024, Moena (TN)

Attività sulla felicità/beatitudine dei giovani con ascolto podcast live "Speranza"

e lavoro sulle possibilità religiose che possiamo dare come educatori.

2022/2023

CONSIGLIO DI ZONA - ottobre 2022

Formazione sul tema settore e visioni future di gruppo.

ASSEMBLEA REGIONALE - 26/27 novembre 2022, Rovereto (TN)

Incontro con il presidente Regione del Trentino e con i capi della proposta Ombra.

CONSIGLIO DI ZONA - gennaio 2023

Formazione sull'analisi dei bisogni e il progetto educativo.

WEEKEND INTERBRANCA - febbraio 2023

Di RSC in sempre esperienziale con workshop e laboratori

settecento da avere in capo, in staff e in comunità capi.



NUOVI SGUARDI ALLA FORMAZIONE
PER COSTRUIRE IL FUTURO



PASSI NEL NUOVO MODELLO FORMATIVO

La diffusione del nuovo modello formativo
in Zona /Regione TAA

2024/2025



Per accompagnare e sostenere la crescita personale dei capi, per favorire e aumentare il senso di appartenenza e la partecipazione alle varie proposte associative, negli ultimi anni Zona e Regione TAA - grazie anche ad alcune proposte sperimentali e proficue alleanze con le Fo.Ca. dell'Area Nord Est, è riuscita gradualmente a ridefinire e accrescere la proposta formativa sul territorio, in linea con le indicazioni del nuovo modello formativo.

Nell'ultimo biennio, la Formazione Capi TAA - in collaborazione con gli incaricati alle Brache e i Consigli di Zona e Regione TAA - grazie anche ad alcune proposte sperimentali e proficue alleanze con le Fo.Ca. dell'Area Nord Est, è riuscita gradualmente a ridefinire e accrescere la proposta formativa sul territorio, in linea con le indicazioni del nuovo modello formativo.

FORMAZIONE FORMATORI - MODULI FORMATIVI
Per accompagnare e far sì che le differenti forme di supporto alla formazione dei formatori, sia in forma classica di corso (CFT), che in forma di percorso con incontri serali (PFT), prevedano l'attività dei moduli formativi, sono stati fatti incontri specifici con i formatori incaricati l'attività dei moduli formativi e i capi del Consiglio di Zona e di quelle caratteristiche specifiche indicate per la formazione formatori, si è quindi creato un progetto comune condiviso dai capi staff e formatori generando la proposta di iniziative e contenuti comuni.

NUOVI SGUARDI ALLA FORMAZIONE
PER COSTRUIRE IL FUTURO



PASSI NEL NUOVO MODELLO FORMATIVO

Il percorso formativo di base (tirocinio e CFM)
Proposte e modalità sperimentate in Zona /Regione TAA

FORMAZIONE TIROCINANTI

Nonostante la recente meno frequentazione della proposta, la nostra Zona continua a dare importanza alla formazione dei tirocinanti e supporto dei capi gruppo e della comunità capi.

CFT CAMPO

(Prolungo) 2024 / 2025

(Prolungo + Baselega Biondini) 2022

3 giorni di formazione specifica per i capi tirocinanti in servizio fuori nei gruppi Trentino Alto Adige (non provenienti anche da fuori regione).

PFT PERCORSO

(Trento) 2023/24 - 2025

Si è imposti serali e cadenzati mensili (da dicembre a aprile) di formazione

specifico per i capi tirocinanti iscritti nei gruppi Trentino Alto Adige.

INCONTRI TIROCINANTI - Proposta sperimentale

(Trento) 2022/23

A incontri serali (non obbligatori) e alternativi al campo: focalizzati

a favorire supporto, scambio e conoscenza reciproca tra i tirocinanti dei gruppi Trentino Alto Adige.

FORMAZIONE METODOLOGICA

Nell'attesa di riuscire a garantire almeno un campo metodologico per branca, la FO.CA. TAA ha stretto accordi e alleanze con la FO.CA. delle Regioni Area Nord Est per proficui scambi e accoglienza di allenati e capi formati a disposizione degli eventi e dei campi proposti.

CFM R/S CAMPO

Riesilio (Val Rendena) - 2023 / 2024 / 2025

È un'attività di campo mobile in cui si lavora su temi comuni, per scoprire insieme

i fondamenti della branca R/S con capi provenienti da tutta Italia.

CAM R/S CAMPO

Prolungo (TN) - 2022 / 2023

4 giorni dedicati al miglioramento metodologico di branca R/S

con capi provenienti da tutta Italia.

CFM L/C WEEKEND

Centro di Spiritualità Scout Carceri (PO) - 2025

Campo modulare di Area Nord Est strutturato su 2 fine settimana.

Dedicato agli educatori del metodo L/C con capi provenienti principalmente dal nord Italia.

GIORNATE METODOLOGICHE e PILLOLE di METODO

TAA - 2023 / 2024 / 2025

Per venire incontro alle richieste ad esigenze metodologiche dei capi R



NUOVI SGUARDI ALLA FORMAZIONE
PER COSTRUIRE IL FUTURO



Tutti questi edifici
debbono essere costruiti
tenendo conto della ratio
firmitatis,
utilitatis, venustatis.
Si sarà tenuto conto della
ratio firmitatis
quando le fondamenta
saranno profonde
tanto da poggiare
sul terreno solido
e la scelta dei materiali,
di qualunque genere siano,
sarà stata fatta con cura
e senza avarizia
(solidità).

Della ratio utilitatis
quando la
disposizione degli spazi
sarà stata fatta
in modo corretto
così che il loro uso
non venga impedito
e quando la distributio
avrà tenuto conto
dell'esposizione
giusta e conveniente
per ciascun edificio
(utilità).

Della ratio venustatis
quando l'aspetto dell'opera
sarà gradevole ed elegante
e le proporzioni
delle membrature
saranno state calcolate
in modo giusto
secondo la symmetria
(bellezza)





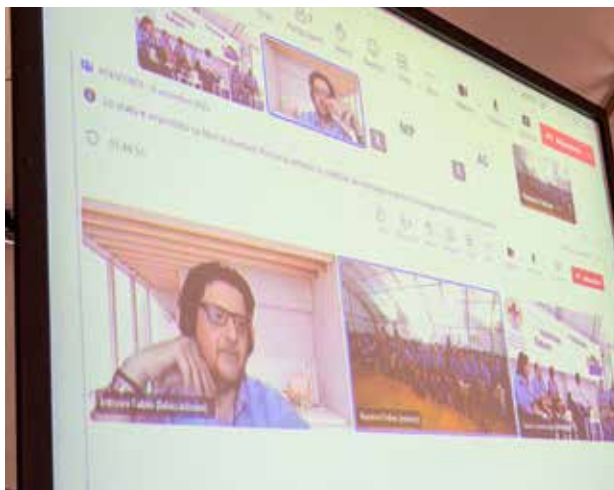
SGUARDI SUGLI ADULTI E SUI CAPI DI OGGI

Interventi di Matteo Pasqual, Fabio Introini,
Giorgia Caleari e Fabrizio Marano

Sguardi sugli adulti e sui capi di oggi

Fabio Introini

Professore Associato in Sociologia presso la Facoltà di Scienze Politiche e Sociali dell'Università cattolica del Sacro Cuore



Vorrei proporre alcune riflessioni sui giovani contemporanei, cioè sui giovani che oggi incontriamo nelle nostre città, nelle associazioni e nei diversi contesti sociali. Pur sapendo che il vostro interesse è rivolto in modo particolare agli adulti, è importante considerare che oggi il concetto di “giovinezza” si è molto esteso: nella fascia che i sociologi definiscono “giovani” rientrano persone che, fino a tempi relativamente recenti, avremmo considerato adulte.

Parto da una provocazione. Durante una nostra ricerca, un personaggio noto – in un'intervista al Corriere della Sera – affermava che essere giovani oggi è “tremendo”, perché mancano punti di riferi-

mento: nessuno vota, nessuno va in chiesa, non c'è partecipazione.

Parole forti, che colpiscono due ambiti simbolici della vita collettiva – politica e religione – e che esprimono un giudizio piuttosto pessimista sui coetanei. Questa provocazione ci aiuta a porre la domanda: **che cosa significa oggi essere giovani?**

Tradizionalmente, la giovinezza era considerata una fase di transizione tra adolescenza ed età adulta. Negli ultimi vent'anni, però, questa fase è profondamente cambiata: oggi viene spesso collocata tra i 18 e i 34 anni. Le transizioni non sono più lineari, non seguono un percorso standard con tappe sequenziali; non sono nemmeno definitive, perché i traguardi raggiunti possono essere rimessi in discussione; e sono più lunghe e reversibili.

Il passaggio dalla dipendenza all'autonomia si è quindi dilatato, rendendo più facile “perdersi” dentro queste traiettorie.

Se osserviamo le tappe classiche – fine degli studi, ingresso nel lavoro, uscita dalla famiglia, costruzione di una famiglia propria – vediamo che, tranne in parte il completamento degli studi, tutte risultano posticipate. Questo produce una sorta di condizione ibrida tra giovinezza ed età adulta.

Per questo motivo non basta più ragionare in termini anagrafici: è necessario introdurre il concetto di generazione. Essere giovani non significa solo avere una certa età, ma condividere un contesto culturale e storico. Le generazioni differiscono non solo per età, ma per visione del mondo, linguaggi, codici simbolici. Anche quando sembrano condividere riferimenti simili, in realtà li interpretano in modo diverso.

Oggi convivono più generazioni, ciascuna con il proprio “mini-mondo”. Questa compresenza è stata definita come “non contemporaneità del contemporaneo”: nello stesso tempo storico coesistono visioni differenti, che arricchiscono ma complicano il dialogo.

La nostra attenzione si concentra in particolare sulla generazione Z e, in parte, sui millennials.

Questa generazione ha riportato al centro il tema dell'identità generazionale, dopo una fase – quella della generazione X – più “invisibile”.

Tra le caratteristiche principali emerge una forte componente di ansia. È un dato molto concreto: i giovani sperimentano frequentemente preoccupazione per il futuro. Non è casuale che esistano movimenti come “Ultima Generazione”, che esprimono una percezione radicale del tempo presente. Questa generazione è cresciuta attraversando due grandi crisi: quella economico-finanziaria e quella pandemica. Essere giovani, cioè progettare il futuro, diventa quindi più difficile.

I dati mostrano come molti giovani abbiano abbandonato o ridimensionato progetti di vita: trasferirsi,

*Essere giovani oggi
significa condividere
un contesto culturale e
storico, non solo una
fascia anagrafica*

sposarsi, avere figli. In Italia questi fenomeni sono più accentuati rispetto ad altri Paesi europei.

Un altro elemento centrale è la questione ambientale. I giovani sono fortemente influenzati dal cambiamento climatico, al punto che una quota significativa dichiara di essere condizionata nella scelta di avere figli.

In alcuni casi emerge un passaggio ulteriore: non solo la preoccupazione per il futuro dei figli, ma l'idea che generare nuova vita possa essere un peso per il pianeta. Questo rappresenta un cambiamento culturale molto rilevante.

Accanto a ciò troviamo il fenomeno dei NEET, particolarmente diffuso in Italia, dove i giovani fuori da percorsi di studio e lavoro sono in percentuale molto più alta rispetto alla media europea. Questo dato evidenzia quanto il contesto sociale e istituzionale incida sulle possibilità di realizzazione individuale.

Nonostante queste difficoltà, i giovani si percepiscono come una generazione sensibile ai problemi sociali, aperta alla diversità e orientata al cambiamento. Anche il lavoro viene reinterpretato: non solo fonte di reddito, ma occasione per contribuire al bene comune.

La sensibilità ambientale si traduce più in pratiche quotidiane che in partecipazione formale: scelte di consumo, stili di vita sostenibili. Si parla di una partecipazione “meno istituzionale” e più incorporata nella vita quotidiana.

Nel rapporto con la politica emerge una forte ambivalenza: da un lato i giovani riconoscono l'importanza della politica per il bene comune; dall'altro nutrono scarsa fiducia nelle istituzioni politiche tradizionali, percepite come distanti. Tuttavia, negli ultimi anni si osserva una crescita dell'interesse politico.

Un discorso analogo riguarda la religione. Diminuisce l'identificazione con la Chiesa, mentre cresce il numero di giovani che si dichiarano atei o non religiosi. Tuttavia, non diminuisce l'interesse per la spiritualità. Molti si definiscono “spirituali ma non religiosi”, costruendo percorsi personali, selettivi, spesso orientati all'interiorità e all'automiglioramento. Rimane però il bisogno di esperienze condivise e comunitarie.

In questo contesto, le istituzioni – e in particolare la Chiesa – sono chiamate a ripensare il proprio ruolo. I giovani chiedono accompagnamento, spazi di crescita non basati sulla performance, percorsi graduali e rispettosi dei tempi individuali.

In conclusione, la questione giovanile è una responsabilità condivisa: riguarda i giovani, ma anche gli adulti e le istituzioni. Solo attraverso una collaborazione intergenerazionale sarà possibile costruire risposte adeguate alle sfide del presente.

Sguardi sugli adulti e sui capi di oggi

Matteo Pasqual

Educatore, Pedagogista e Formatore Sociale



Parto da una prima considerazione: vedo questo “popolo delle camicie blu” che in qualche modo si fregia del titolo di “educatore”. Dico bene? Sì o no?

In Italia, il titolo di educatore viene consegnato dopo una laurea, è vero o no?

C'è allora un elemento che può far sorridere, ma che contiene una verità profonda: il titolo, sì, viene consegnato a livello formale e legale da un'università, attraverso un percorso di formazione di tre o cinque anni, a seconda della magistrale; tuttavia, ciascuno di noi, in quanto adulto, è di per sé il creatore. Dico bene? Questa è una delle questioni. Ricordate quando i nostri giovani capi rispondono, nel silenzio, “siamo adulti”, magari guardandosi la pun-

ta delle scarpe: questa è la condizione che stiamo vivendo.

Il tempo dell'educare non è più un tempo dell'adulthood. Io credo invece che questo consesso sia uno degli ultimi baluardi di adultità. Dovete esserne certi: se qualcuno vi chiede “sei adulto?”, la risposta deve essere sì. Siete adulti. È una risposta che fa venire i brividi, perché da qui dobbiamo partire: non ce ne sono altri.

Se non ho una consapevolezza certa dell'adulthood che sono, non potrò trovarmi di fronte ai giovani capi e chiederglielo. Non posso dare ciò che non ho. Questo è un dato di lealtà da cui dobbiamo partire tutti, nessuno escluso.

Eppure il nostro parlare esprime una cultura diversa. La lingua dice la cultura di riferimento. In un contesto educativo, l'adulto chiama il giovane “ragazzo”, “figlio”, oppure usa espressioni come: “dai, sei giovane, forza”. Oppure ancora: “io ho la tua età”, in un desiderio di recuperare un'età che non si ha più.

Nella condizione moderna, i ragazzi vivono una difficoltà del crescere documentata sia dalla dimensione sanitaria, con la somatizzazione del dolore mentale, sia dall'aumento del consumo di sostanze. Questo ci dice chiaramente che il tempo della gioventù moderna è un tempo di sofferenza. Eppu-

re continuiamo a dire: “è l’età migliore”. Ma perché dovrebbero andare avanti, se percepiscono che si sta peggio?

Il suicidio giovanile è la seconda causa di morte in Italia. La prima è l’incidente stradale, ma non è sempre certo che sia una fatalità. In questo contesto, i giovani capi sono tirati tra un mondo adulto verso cui tendono e un mondo adolescenziale che li trascina. La caratteristica dell’adulto moderno è l’“adultescenza”.

Un tempo erano i figli a cercare l’amore dei padri; oggi sono i padri a cercare il bene nei figli. Si produce una rottura generazionale che schiaccia la relazione educativa. E noi abbiamo la responsabilità di sostenerla.

Che cosa dobbiamo restituire? Che l’adulthood si esprime nel limite. Non c’è altro modo di essere liberi e adulti se non nel limite. Eppure la cultura contemporanea nega il limite: “no limits”, “infinite”, “tutto è possibile”, fino allo slogan “diventa ciò che vuoi”. Ma non è possibile diventare ciò che si vuole: siamo chiamati a compierci per ciò che siamo.

Dentro questo linguaggio incontriamo giovani e capi tirati verso un mondo lontano. Io devo essere chiaro nel dire qual è l’altra parte. Se resto nella fumosità, allora va bene tutto. Invece mi sembra che il mondo AGESCI abbia una linea chiara, un metodo chiaro, una visione culturale forte.

Dobbiamo fare i conti con la cultura che oggi viene trasmessa, molto lontana da ciò che desideriamo per i nostri ragazzi.

Il mondo fuori non aiuta a crescere nell’adulthood. Incontriamo famiglie, scuole, contesti educativi diversi, e percepiamo tensioni differenti.

Allora dobbiamo chiederci cosa significhi essere adulti. Anche perché questa parola non compare nemmeno nell’ordinamento legislativo italiano. Eppure è centrale: aiutare i giovani capi a scegliere significa aiutarli a diventare adulti, perché scegliere significa porre un limite.

Oggi, invece, domina la logica del “si può, si fa”. E questo porta a derive estreme: dalla selezione genetica fino a pratiche che cancellano l’identità. In questo contesto, la parola più usata dai giovani è “ansia”, già presente anche nei bambini.

Noi sappiamo cosa significa la fatica del vivere, la preoccupazione, il dubbio. Ma in questa tensione si gioca la nostra adulthood, e persino la nostra vocazione. La ricerca sulla felicità parla di relazione, con l’altro e con l’alterità.

E accanto a questo si perde la speranza, intesa come compimento di una promessa.

Se non stiamo dentro queste dimensioni, non possiamo guidare i giovani capi.

Un contributo importante viene da Daniela Lucangeli, che sottolinea come la mente abbia bisogno di rispecchiamento: il giovane si riconosce nello sguardo dell’adulto. Se siamo specchi fumosi, restituiamo identità confuse. I ragazzi hanno bisogno di adulti coerenti, capaci di responsabilità.

Oggi, però, il tempo educativo è ridotto: poche ore a settimana. Eppure l'essere umano ha bisogno di un tempo lungo per crescere. Viviamo invece in una frenesia che sottrae spazio alla relazione. Non c'è più tempo per stare davanti all'altro e restituirgli un'immagine di sé.

Il desiderio non è il soddisfacimento immediato, ma la nostalgia di ciò che saremo. Se non stiamo dentro queste domande, i ragazzi vengono portati altrove, verso il piacere immediato.

Dentro questo contesto, dobbiamo aiutare i capi a riconoscere l'unità della persona e la direzione del bene.

Non è più possibile delegare l'educazione: non è "colpa" della scuola, della famiglia o dello sport. È tempo di assumersi la responsabilità.

I giovani capi chiedono innanzitutto formazione: percorsi, ma anche accompagnamento continuo. Serve qualcuno che li aiuti a camminare, a uscire dall'adultescenza.

In secondo luogo, chiedono di entrare nella vita reale dei giovani, affrontando temi profondi, come la morte, la sconfitta, il tradimento. Se non lo facciamo noi, lo faranno altri, in particolare i social.

Infine, è necessario costruire nuove alleanze educative nella comunità: coinvolgere insegnanti, allenatori, amministratori, tutti gli adulti significativi. Per offrire ai ragazzi una coerenza di fondo, un orizzonte condiviso.

*Il desiderio non è
il soddisfacimento
immediato, ma la
nostalgia di ciò che
saremo*

Lo scautismo può offrire una visione della vita e del mondo. E, in questa prospettiva, recuperare anche il valore del perdono: aiutare i giovani capi a sbagliare, a rialzarsi, a ripartire.

Ma questo è possibile solo se si sentono amati. Perché chi si sente amato possiede già ciò che serve per vivere il limite e orientarsi al bene.

Il profilo del Capo oggi tra vocazione, comunità e sfide educative

Giorgia Caleari e Fabrizio Marano

Capo Guida e Capo Scout AGESCI



Introduzione – Il tempo che viviamo

Siamo un'Associazione in cammino, immersi in un cammino incessante che dura da 50 anni, nonostante tutto. E lo facciamo insieme, passo dopo

passo. La pandemia ci ha messo alla prova, non dimentichiamolo, ma in fondo non ci ha fermati, ci ha spinti ad “attraversare” anche questo tempo... insegnandoci a ripartire con più forza. Abbiamo così visto rifiorire le comunità dei ragazzi e delle ragazze e abbiamo riscoperto la forza delle Comunità capi e il senso profondo del nostro Patto associativo. Insieme, abbiamo celebrato i cinquant'anni dell'AGESCI: un cammino percorso con passione, onorando con gratitudine chi ha aperto la strada e volgendo con coraggio lo sguardo al futuro.

Ma viviamo immersi in un tempo complesso, attraversato da luci e ombre. La Route Nazionale delle Comunità 2024 ce lo ha mostrato con chiarezza: ci sono sogni grandi, ma anche notti profonde.

E proprio nella notte, il nostro essere capi educatori è chiamato a brillare come una piccola luce. Non per illuminare tutto, ma per accompagnare. Per custodire. Per essere casa.

Consapevoli di ciò, abbiamo desiderato negli ultimi anni mettere al centro dei percorsi associativi alcuni temi fondamentali: l'identità e la vocazione dell'adulto, la bellezza e le difficoltà delle relazioni educative, il ruolo delle Comunità capi e delle zone e il compito, mai secondario, di educare alla vita cristiana.

Riteniamo importante richiamare questi percorsi e questi elementi perché per un formatore AGESCI è fondamentale saper collocare, con fedeltà ai principi associativi, la conoscenza del metodo e dei documenti associativi dentro la vita reale concreta dell'Associazione, comprenderne la storia, i cambiamenti e il dinamismo che la attraversa.

Il profilo del Capo: vocazione e maturità

Il nuovo Profilo del Capo (CG2025) ci ricorda che il nostro ruolo non è solo funzionale, ma vocazionale. Non siamo semplicemente “operatori educativi”, siamo donne e uomini che scelgono di esserci, con autenticità e cura.

“Essere adulti educatori” – dice il documento – significa vivere relazioni fondate sul rispetto, la cura e l’ascolto. Ma oggi, possiamo ancora parlare di “adulità”? O forse è più vero parlare di maturità?

La maturità non è un’età, ma una postura. È la capacità di stare nella complessità, di assumere le proprie fragilità, di scegliere con discernimento. È la capacità di **formare il carattere**, uno degli elementi fondamentali della nostra proposta educativa, uno dei quattro pilastri del metodo scout di Baden-Powell.

La formazione del carattere: una sfida educativa attuale

Noi facciamo educazione con il metodo dello scautismo. Non è solo una educazione alla partecipazione attiva: è una proposta educativa fondata sui principi del metodo di B.-P., che mira a formare **buoni cittadini e buoni cristiani**.

L’analisi dell’Istituto Toniolo ci ha consegnato un quadro chiaro: i giovani oggi vivono una condizione di fragilità diffusa, ma anche di desiderio di senso. Cercano adulti che non siano perfetti, ma presenti. Che non abbiano tutte le risposte, ma che sappiano camminare con loro.

Ma ci ha parlato di “giovani senza fine” ovvero di una transizione all’età adulta molto lunga, talvolta incompleta.

Cosa può significare oggi formare il carattere? Condividiamo alcuni pensieri:

- aiutare i ragazzi a leggere sé stessi e il mondo, con spirito critico, a dare un nome a quello che sentono;
- offrire esperienze che intreccino pensiero e azione, come ci insegna il metodo scout, accompagnare ad essere protagonisti, ad assumere responsabilità, a vivere l’autonomia;
- educare alla libertà interiore, alla capacità di scegliere, di discernere. Educiamo ad essere liberi, non a volerci bene (ci dicevano alla tavola rotonda del CG). E allora diventa necessaria l’**asimmetria educativa**. E diventa urgente capire come coniugare questo con quella giovinezza trasversale di cui ci parlano gli studi.

Siamo educatori, e proviamo ad essere cristiani nel nostro educare. Questo è il cuore della nostra vocazione: testimoniare con la vita che è possibile vivere con logiche altre.

E per farlo, il capo ha bisogno di essere formato. E ha la possibilità oggi di progettare la propria formazione, come ci ricorda il Profilo del Capo e la nuova cultura formativa. Ma, con una attenzione: non lo fa da solo, ma in dialogo con la Comunità capi.

E “**comunità**” è la parola che ci accompagna da sempre. È il nostro modo di essere e di abitare l’Associazione, il modo in cui educiamo, ci sosteniamo e ci formiamo, dove le relazioni diventano linfa e forza.

Allora veniamo al secondo focus per noi molto importante.

L’AGESCI si fonda su una dimensione comunitaria che ispira e sostanzia l’intera struttura associativa, ad ogni livello e in ogni ambito, incluso quello formativo. È questa dimensione a vincolare le relazioni, generando un “noi” che diventa un’identità terza rispetto ai singoli capi.

Questo approccio si riflette nell’esperienza dei campi: non semplici eventi, ma percorsi vissuti integralmente dalla comunità, con un “prima” e un “dopo” significativi per ciascun partecipante e diremmo anche formatore.

La Comunità capi: intuizione profetica e risorsa educativa

La Comunità capi è una delle intuizioni più profetiche dell’AGESCI. È luogo di formazione permanente, di discernimento, di corresponsabilità. È comunità educante.

Ma non basta “stare insieme”. Occorre formarsi a stare insieme:

- A decidere insieme.
- A leggere i bisogni educativi del territorio e i bisogni formativi degli adulti.
- A sostenere la crescita spirituale e umana dei capi.

La Comunità capi è energia generativa. È intreccio di generazioni, dove la fragilità non è debolezza, ma condizione umana condivisa. Siamo fragilità in cammino, con sogni grandi e una storia grande.

Riteniamo essenziale recuperare la **dimensione del discernimento comunitario nelle Comunità capi**, valorizzando il confronto che scaturisce dalla pluralità generazionale all’interno di esse, dalle diverse esperienze e dal radicamento nel territorio, sempre alla Luce della Parola e dei nostri valori di riferimento. È in questo spazio che emerge la vera ricchezza dell’Associazione.

Tale impegno concorre a riposizionare il Gruppo come fulcro del sistema associativo: un sistema capace di farsi prossimo. Su questa dimensione di prossimità l’invito è incessante, interpellando direttamente anche i formatori: per loro, la prossimità non è solo un requisito, ma è l’essenza stessa del camminare al passo con l’Associazione.

In questi ultimi anni di cammino, scandito da tappe significative in Consiglio generale, abbiamo rafforzato la **formazione** riconoscendola come un diritto dei ragazzi e come un dovere degli adulti. In continuità con la riforma precedente del 2008, lo abbiamo ben espresso nei principi fondamentali dello Statuto. Ma non bastano buone intenzioni: servono scelte solide, competenze vere, adulti affidabili.

In questa prospettiva, il nuovo Modello formativo ha trovato il suo **pieno riconoscimento**, sempre nel 2023, con l'introduzione dell'articolo 19 dello Statuto sulla "Formazione dei soci adulti". Un passaggio fondamentale per riaffermare che la formazione è un impegno corale, che abbraccia ogni ruolo: dai capi ai quadri, dai formatori agli assistenti ecclesiastici e animatori spirituali. Una particolare attenzione va alla **diarchia**, che dal 2024 è stata ribadita come principio fondante dello Statuto: un segno di corresponsabilità e di equilibrio, profondamente radicato nel nostro Patto associativo.

Carissime, carissimi, il nostro modello formativo non è fatto solo di moduli o strumenti. È fatto di comunità. È nelle Comunità capi e nelle zone che si costruisce davvero il cammino dei capi e delle capo. Senza comunità, l'Associazione si spegne. Con comunità vive, invece, respiriamo insieme, cresciamo insieme.

Le SNI e il presente da amare

Noi non siamo un'organizzazione rigida, fatta di regole e schemi. Siamo un **processo vivo**, che cresce e si rinnova continuamente.

È questa la bellezza del nostro cammino. Le nuove **Strategie nazionali di intervento**, espressione bella di tale processo, ci hanno consegnato al Consiglio generale 2025 due slanci preziosi: La via del noi e Teniamo per mano la pace.

Esse ci chiamano a **testimoniare la Pace** nelle ombre della storia. Non con proclami, ma con gesti quotidiani. Ci chiamano a farci carico delle povertà educative, a essere sentinelle di benessere.

Ci chiamano a vivere con forza la dimensione del "noi" nelle relazioni, perché è attraverso di esse che la comunità si costruisce e l'Associazione rimane unita, nei valori di riferimento, e unitaria nel cammino condiviso.

Credere nell'educazione non è solo credere nel futuro. È amare il presente. È assumere la realtà, anche quando è faticosa, e testimoniare la possibilità di cambiamento.

Il Capo come custode di speranza

Essere Capo oggi significa essere custode di speranza. Non una speranza ingenua, ma una speranza incarnata. Significa testimoniare che è possibile vivere con logiche altre, come ci ricorda il Patto associativo.

In ciò non possiamo dimenticare di interpellare i giovani a cui ci rivolgiamo. Ritorna sempre attuale l'esortazione di BP: ask the boy! I giovani chiedono adulti che sappiano ascoltare, accompagnare, discernere. Papa Francesco, in Christus Vivit, ci ricorda che non dobbiamo chiuderci in autoreferenzialità, ma lasciarci plasmare dalle domande e dai sogni dei ragazzi. Le ricerche stesse confermano continuamente che i giovani sono portatori di una speranza viva, concreta.

"Lasciare il mondo un po' migliore di come l'abbiamo trovato" non è solo uno slogan. È una chiamata.

È il cuore del nostro servizio... perché ci invita alla custodia piena di chi sa di non possedere nulla e, proprio per questo, è capace di "lasciare" il mondo.

Invito finale

Oggi siamo qui, centinaia di quadri e formatori, al servizio di 32.000 capi, 2.000 assistenti e 1.900 gruppi. È una responsabilità grande, ma anche una gioia immensa. Perché la nostra missione è aiutare i capi a essere adulti maturi, capaci di educare e testimoniare nella società e nella Chiesa. Il nostro compito è chiaro: essere comunità che cammina, adulti che sanno mettersi in gioco, formatori che non si stancano di costruire futuro. Perché il cammino dell'AGESCI è un cammino di speranza, e lo percorriamo insieme.

Ci piace concludere, lasciando aperta la riflessione con alcuni interrogativi che diventano un impegno da assumere con responsabilità.

Quale formatore oggi per preparare persone mature che sappiano educare, capace di accompagnare adulti che parlino ai ragazzi e alle ragazze con una proposta educativa che li raggiunga nel profondo e che intercetti le loro domande e apra orizzonti di senso?

Quale adulto siamo chiamati a diventare perché la nostra parola non sia solo corretta, ma significativa? Perché la proposta non resti teoria, ma diventi cammino possibile?

*Essere Capo oggi significa
essere custode di speranza.
Non una speranza
ingenua, ma una speranza
incarnata*

Come possiamo essere oggi capaci di bellezza nella fatica? Come possiamo vivere la nostra vocazione educativa con maturità, dentro una comunità che sostiene, e con una speranza che non si spegne davanti alla complessità del tempo presente?

Forse la questione non è solo "che cosa dire", ma "chi siamo mentre lo diciamo". Non solo quali strumenti utilizziamo, ma quale postura abitiamo.

È qui che si gioca la qualità della formazione.

La risposta non è scritta. Ma possiamo cercarla insieme. In Comunità capi. Nella relazione con i ragazzi. Nella fedeltà al metodo. Nella fiducia che educare è ancora possibile. E che vale la pena. Diventare grandi non significa invecchiare, significa diventare migliori! Forza allora, buona strada su questo cammino, un passo alla volta... insieme.



SGUARDI SUL FORMATORE PER COMPETENZE

Tavola rotonda con Mons. Daniele Salera, Giacomo Prati,
Allan Simpson, Manuela Capraro

Sguardi sul formatore per competenze

Mons. Daniele Salera

Vescovo di Ivrea e Assistente Ecclesiastico formatore AGESCI



LE VOCAZIONI NELLA SCRITTURA

Ogni vocazione nella Scrittura si configura come una manifestazione di Dio che entra nel quotidiano del chiamato e si comunica a lui/lei dando una missione, un compito. Questa missione avrà sempre a che fare con Dio ma può coincidere con un bene per i pari del chiamato, un aiuto, una modalità con cui il Signore ascolta i bisogni, le preghiere, il pianto del suo popolo e appunto interviene attraverso colui/colei che chiama.

Questo il primo tratto caratteristico dunque: Dio chiama, entrando così in modo diretto nella vita del chiamato, e chiamando, dà una missione che può

servire a ristabilire un legame con Lui o a far del bene a coloro che più o meno consapevolmente a Lui si sono appellati.

La seconda costante in ogni chiamata è la debolezza/fragilità/incompiutezza del chiamato: Abramo non può avere figli e gli viene chiesto di lasciare la sua terra per ottenere una terra promessa e una discendenza più numerosa della spiaggia del mare: "farò di te una grande nazione e ti benedirò" (Gen 12,2); Isaia dirà di sé al cospetto della gloria di Dio che si è manifestata a lui: "Io sono perduto, perché un uomo dalle labbra impure io sono e in mezzo a un popolo dalle labbra impure io abito; eppure i miei occhi hanno visto il re, il Signore degli eserciti"; sarà purificato da un tizzone ardente e dalla parola di un serafino che gli dirà: "è scomparsa la tua colpa, il tuo peccato è stato espiato" e a motivo di questa grazia egli dirà "ecco manda me" (Is 6). Gedeone verrà chiamato a guidare il popolo nella battaglia contro i madianiti ma sarà invitato dal Signore a partire con un numero sempre più esiguo di combattenti perché sia visibile a tutti (compresi i chiamati), che la vittoria viene dal Signore e non dalla forza degli uomini (Gdc 7).

Così è stato per Giacobbe e suo figlio Giuseppe, per Mosè, per Giosuè, per Anna mamma di Samuele, per Davide, per i profeti e nel Nuovo Testamento - lo abbiamo ascoltato nel vangelo di giovedì - i primi apostoli: "Maestro, abbiamo faticato tutta la not-

*Dio chiama, entrando
così in modo diretto
nella vita del chiamato,
e chiamando, dà una
missione che può servire a
ristabilire un legame con
Lui*

te e non abbiamo preso nulla; ma sulla tua parola getterò le reti". "Fecero così e presero una quantità enorme di pesci e le loro reti quasi si rompevano" (Lc 5,5-6); o la stessa Maria "Allora Maria disse all'angelo: "Come avverrà questo, poiché non conosco uomo?" (Lc 1,34). E con lei Elisabetta e Zaccaria.

Dunque sembra proprio che la debolezza o l'incompletezza del chiamato sia una costante di ogni vocazione: chi è chiamato non può procedere da solo: la Scrittura ci dice che porterà a termine la sua missione e dunque porterà frutto, solo se (anche grazie alla propria debolezza e fragilità che non dovrà rimuovere o negare) rimarrà "attaccato alla vite".

Un altro aspetto interessante della dinamica vocazionale secondo la Scrittura riguarda chi riceve il compito di disvelare al chiamato la sua missione (il formatore, l'accompagnatore): Samuele sarà chiamato a scegliere non i più valorosi fra i figli di Isesse, bensì l'ultimo "Il Signore replicò a Samuele: "Non guardare al suo aspetto né alla sua alta statura. Io l'ho scartato, perché non conta quel che vede l'uomo: infatti l'uomo vede l'apparenza, ma il Signore vede il cuore"" (1 Sam 16). E così anche Anania al capitolo 9 degli Atti: sa che Paolo è un persecutore dei cristiani e non vuole

andare da lui come il Signore gli sta chiedendo, così Dio gli dirà: "Va', perché egli è lo strumento che ho scelto per me, affinché porti il mio nome dinanzi alle nazioni, ai re e ai figli d'Israele". Dunque anche chi riceve la missione di accompagnare le vocazioni deve rinunciare ai suoi schemi, alle sue sicurezze, ai suoi gusti, per disporsi a compiere la volontà di Dio, disvelando al chiamato la sua chiamata o custodendolo così come vuole il Signore e non secondo i propri pur lodevoli e comprovati gusti.

IL VERO E IL FALSO IO

Nel proporvi questo passaggio, faccio riferimento all'esperienza di un grande santo esploratore della vita interiore: Ignazio di Loyola. 1521, Spagna del Nord, Ignazio era un soldato e in una battaglia una palla di cannone lo ferisce ad una gamba.

Operato senza anestesia deve rimanere a letto nella dimora di famiglia perché la gamba guarisca. Chiede di poter passare il tempo con la lettura di racconti sentimentali-cavallereschi allora molto diffusi, ma in casa non si trovano, piuttosto gli portano libri sulla vita dei santi e di Cristo.

Pian piano si ritrova a dare molto spazio all'immaginazione e a trovare sfogo ed evasione in due tipi di fantasie, quelle relative alla vita di corte e alle storie romantiche e di sesso che vi potevano capitare, e quelle che lo portavano ad imitare le gesta dei santi.

Più avanti comincia a percepire che entrambi gli scenari lo assorbono e lo gratificano, ma quando svaniscono e si trova a leggersi interiormente, le scene del piacente cortigiano lo lasciano vuoto e insoddisfatto, mentre l'imitazione dei santi lo riempie di consolazione (e questo stato d'animo rimaneva anche dopo aver terminato di fantasticare).

Ambedue le rappresentazioni erano di Ignazio ed avevano con lui una certa affinità, ma una soltanto lo faceva star bene e nella pace anche dopo. Ignazio capì che la prima corrispondeva ad un falso io, la seconda che gli procurava invece un senso di unità interiore e di armonia, era piuttosto vicina al vero io. Divenire consapevoli di questo flusso interiore è il primo passo per la libertà, e più esattamente Ignazio capì che non poteva dar spazio al vero io se prima non fosse riuscito a definire quello falso, i suoi contorni, le sue dinamiche. Egli chiamerà poi il primo "movimento dell'animo" desolazione, il secondo consolazione.

E aggiungerà che la consolazione la si riconosce perché ci fa amare spontaneamente il Signore, ci fa amare in Lui gli altri, ci fa piangere rendendoci consapevoli dei nostri peccati, ci fa crescere nella fede, nella speranza, nella carità; (Esercizi Spirituali -ES- n. 316). La desolazione al contrario è oscurità, turbamento, inclinazione a cose basse e terrene, inquietudine dovuta a vari tipi di agitazione, tentazioni, sfiducia, mancanza di speranza e amore, pi-

grizia, svogliatezza, tristezza e senso di lontananza del Signore. Infatti, come la consolazione è contraria alla desolazione, così i pensieri che nascono dalla consolazione sono opposti a quelli che nascono dalla desolazione (ES, n. 317).

A me sembra che La scoperta di Ignazio possa essere molto utile in questo nostro contesto per due motivi:

- A. In primo luogo ci ricorda che tante dinamiche che noi chiamiamo "carattere" (e dunque ci arrendiamo di fronte ad esse dicendo di noi e degli altri "e dunque bisogna prenderci così, non si può cambiare) sono in realtà molto più plasmabili di quanto pensiamo (e per questo a pieno titolo possiamo parlare di crescita nella libertà). È evidente che questo cambiamento o crescita nella libertà non potrà essere totale perché in effetti abbiamo una certa personalità, attitudini, gusti ecc. il punto è che nel leggerci e nell'aiutare coloro che ci sono affidati a fare altrettanto, tendiamo piuttosto ad avere una visione statica delle nostre dinamiche interiori, quasi dicendo: "non può che essere così". Il metodo di Ignazio - più diffusamente conosciuto come "discernimento degli spiriti", veramente permette a chi lo vive di sentire che ciò che sembrava inesorabile in realtà non lo è del tutto e che si può uscire dalla coazione a ripetere.
- B. In secondo luogo spesso ci capita come formatori (ma anche come capi, e penso a chi in mezzo a noi a che fare con partenti o tirocinanti) di dover sostenere chi stiamo educando o formando nel dare cibo alla consolazione e ad affamare la desolazione. È importante esser convinti di questa azione di guida e supporto,

poiché le scelte che vengono da Dio e a Lui portano, procedono dalla consolazione e generano consolazione: mai fare scelte importanti o cambiamenti quando siamo nel tempo della desolazione.

Non si può dunque immaginare un serio accompagnamento alla comprensione dell'essere capo come vocazione se non custodendo nel cuore questo segreto, non è possibile rispondere ad una chiamata nella desolazione, la desolazione è sempre connessa ad una chiusura su se stessi, anche solo per deplorare i propri errori e le proprie ferite. La consolazione apre alla vita, all'altro, alla fiducia.

Il Signore, ci fa amare in Lui gli altri, ci fa piangere rendendoci consapevoli dei nostri peccati, ci fa crescere nella fede, nella speranza, nella carità

DIVENIRE COSCIENTI DEI PROPRI BISOGNI, DELL'OGGETTIVITÀ DEI VALORI CUI SI ADERISCE: UNA NECESSITÀ PER OGNI PERCORSO VOCAZIONALE BEN FATTO

Ogni vocazione dicevamo è una chiamata di Dio, essa non cade su un terreno indistinto bensì tocca due realtà che l'antropologia cristiana può aiutarci a definire:

1. In primo luogo la chiamata di Dio è data ad una persona umana capace di "autotranscendersi teocentricamente", lo si diceva ieri quando gli Incaricati nazionali alle branche se non sbaglio addirittura riferendosi alla branca L/C parlavano della necessità di confermarli nel loro essere CAPAX DEI, sì la persona umana è Capax Dei, e questo principio antropologico noi formatori dobbiamo difenderlo in coloro che ci sono affidati perché essi a loro volta lo proclamino a bambini, ragazzi, giovani. La persona umana può cioè oltrepassare l'immanenza, il presente, la rappresentazione che ha di sé per aprirsi a Dio e avvicinarsi a Lui come se fosse la meta da raggiungere. In questa direzione l'uomo dovrà confrontarsi ed eventualmente aprirsi a valori morali e religiosi che lo trascendono appunto. Nel trattato di Etica Generale, si può trovare un'utilissima scala dei valori: si inizia dai valori della sensibilità, che ci accomunano al mondo degli animali, si passa per i valori della felicità, della socialità, del guadagno, della bellezza, si arriva al valore morale che è compiere il bene in sé e si può addirittura arrivare a voler essere in comunione con Dio fino ad assomigliargli. Così per essere più semplici noi possiamo dire ai capi che formeremo che si può essere capi perché in Co.Ca abbiamo le persone che stimiamo

di più, perché lo scoutismo ci rende felici, perché ci permette di contemplare la bellezza della natura (e questi sono certamente valori ma ancora non morali) o possono arrivare ad essere capi perché scelgono di non pensare a sé ma di servire dove c'è più bisogno (e dove ora c'è più bisogno che non nell'educazione delle nuove generazioni?), scegliere cioè di essere capo per i ragazzi e le ragazze, per costruire il loro futuro, e farlo gratis, senza farlo per ricevere il loro affetto e senza sentirsi dire che sei il loro capo preferito. O addirittura mossi appunto dal valore religioso ovvero aver capito che è Dio ad indicare la strada del servizio in Associazione in questo periodo della loro vita.

2. In secondo luogo la chiamata di Dio è data ad una persona umana che ha dei blocchi, delle dinamiche irrisolte, dei bisogni non consapevoli che lo fanno entrare in un corto circuito di cui spesso anche gli altri diventano complici o addirittura vittime: così possiamo avere dei capi che rispondono di sì al servizio in Associazione, ma poi legano in modo improprio a sé i ragazzi, generano dipendenze relazionali, non sanno lavorare in gruppo, pretendono di avere sempre il monopolio della verità, parlano anche del loro angelo custode. Ecco non gestire queste dinamiche, ritenerle anch'esse un effetto del carattere, è un vero impedimento alla possibilità che il capo si senta chiamato e offra il proprio tempo e il proprio servizio in un'ottica vocazionale. È fondamentale che un formatore che voglia aiutare gli allievi a comprendersi come chiamati, li possa mettere anche nelle condizioni di dare un nome a quei bisogni inconsapevoli ma assai potenti che snaturano i valori "soggettivizzandoli" (ovvero togliendo loro l'oggettività e

la trascendenza e assegnandogli l'immanenza dei propri gusti o desideri). La forza attrattiva e manipolatrice dei bisogni inconsapevoli e centrati sul falso IO è talmente potente da assimilare a sé anche Dio, facendogli dire e pensare ciò che voglio e mostrandomi come un suo messaggero.

Sono gli affetti il campo di battaglia della vita, e dunque anche della vita spirituale, della chiamata. Il pathos nell'essere umano costituisce un legame insostituibile fra bios e logos. Per questo, formare all'ortopatìa, dovrà tener presente la dimensione cognitiva, conativa e interpersonale della psiche. Cioè la persona in formazione dovrà desiderare qualcosa che è altro da sé, che dovrà essere ben conosciuta e per la quale prova un vero affetto diffusore di vita e non di tristezza. Quando parlo di affetti intendo considerare l'educazione dei sentimenti e non solo la consapevolezza delle proprie emozioni.

La gratificazione dei bisogni dissonanti, bisogni che impediscono alla persona umana di aprirsi all'autotranscendenza, lascia tale persona in uno stato di continua frustrazione e divisione interiore. Secondo questa sapienza la soddisfazione giunge quando non viene più cercata come scopo primario della vita (su questi temi cfr. G. Cucci, La maturità dell'esperienza di fede, in particolare pp. 74-75).

In sintesi, per formare “vocazionalmente” un capo ecco un elenco molto semplice di passaggi che possono essere utili:

1. Disporlo a dire - quasi come preghiera del cuore - “eccomi Signore, manda me”
2. Bisogna aiutarlo a non recitare la parte del superuomo o della superdonna, il capo non può fare tutto, stare in tutto, molto importante capire quali sono i suoi doni e servire in questo ambito avendo cura che i carismi di tutti abbiano uno spazio. Aiutarlo a far tesoro, come se fossero gemme preziose, delle sue debolezze. Non nel senso del sedercisi sopra e del fomentarle, ma aiutarlo ad accettare l’attrito che esse provocano: sono il banco di scuola su cui il capo capisce che attraverso di esse Dio farà passare la sua grazia, il suo aiuto, la sua presenza. Il mio vuoto, sarà lo spazio attraverso cui Dio passa e passa Lui, io non posso, io non riesco.
3. Metterlo nelle condizioni di dare un nome al “Falso io”: il generale del corpo d’armata, il perfetto, il piacente, il sempre attivo, il so tutto io ecc. quali sono i bisogni dissonanti che gli chiedono di essere soddisfatti e appagati attraverso queste definizioni del “Falso io”?
4. Successivamente aiutarlo a trovare il modo per alimentare, nutrire, dilatare il “Vero io”, attraverso la lettura di ciò che lo consola e lo unifica e di ciò che intristisce e frammenta si potrà capire dove si colloca la consolazione e dove la desolazione.
5. Ricordargli che la chiamata e la fecondità del servizio saranno legate alla sua disponibilità

ad autotrascendersi cioè a non sentirsi come fonte e origine dei valori, ma ad accettare che il valore (il vangelo, la legge scout, il Patto associativo, il metodo) non coincide con noi, sono come quel tirante che ci fa essere in cammino anche in salita.

Sono gli affetti il campo di battaglia della vita, e dunque anche della vita spirituale, della chiamata.

Sguardi sul formatore per competenze

Giacomo Prati

Psicologo e sociologo, operante nel settore formazione e consulenza



Le trasformazioni in atto nei processi di apprendimento, in particolare nel mondo degli adulti da un lato e le strategie, le tecniche e i metodi che possono essere adottati nei percorsi formativi per risultare realmente efficaci nei confronti dei 32.000 capi in formazione dell'associazione dall'altro, richiedono un significativo spazio di riflessione.

Un punto di partenza può essere assunto nel lavoro compiuto da Hermann Ebbinghaus, psicologo della seconda metà dell'Ottocento, le cui ricerche – condotte circa 150 anni fa, prima ancora della piena istituzionalizzazione della psicologia come disciplina scientifica – mantengono tuttora una notevole rilevanza per gli studi sull'apprendimento.

Ebbinghaus svolse numerosi esperimenti su se stesso; tra questi, uno dei più celebri consisteva nella memorizzazione di sequenze di sillabe prive di significato (ad esempio CDHYY, FRQA), annotate la sera su piccoli biglietti e riposte in una scatola. Il mattino seguente ripeteva sistematicamente le medesime azioni quotidiane, riducendo al minimo le variabili per garantire la maggiore attendibilità possibile all'esperimento. Dopo colazione, estraeva i biglietti e tentava di trascrivere le sillabe ricordandole, componendo sequenze che, pur prive di senso, venivano ripetute più volte. A distanza di alcune ore verificava ciò che era ancora in grado di ricordare, tornando quindi sulle sequenze per rafforzarne la memorizzazione.

Da tali osservazioni derivano due concetti fondamentali: la curva dell'apprendimento e la curva dell'oblio. L'acquisizione di nuove informazioni richiede tempo ed esercizio; in assenza di ripetizione, tuttavia, il processo di dimenticanza tende a essere rapido. Ebbinghaus rilevò che una sequenza appresa in un determinato giorno poteva risultare difficilmente recuperabile già nei giorni immediatamente successivi; al contrario, la ripetizione distribuita nel tempo facilitava il richiamo e consolidava la memoria.

Ne consegue un principio ancora oggi ampiamente condiviso: l'apprendimento richiede tempo, ripetizione ed esercizio. Tale presupposto appare particolarmente significativo nel momento in cui si

analizzano i cambiamenti contemporanei nei processi di apprendimento. Un tratto distintivo dell'attuale contesto è infatti l'"impazienza" del cervello, una caratteristica trasversale alle diverse fasce d'età.

Di fronte a una lacuna informativa, la tendenza è quella di ricorrere immediatamente a una ricerca online, spesso limitandosi a una consultazione rapida delle prime fonti disponibili. È tuttavia necessario distinguere tra conoscenza e competenza: l'accesso immediato all'informazione non coincide automaticamente con la sua interiorizzazione né con la capacità di applicarla.

La possibilità di ottenere informazioni in modo rapido e continuo può generare l'illusione di un apprendimento altrettanto rapido. Si diffonde così l'aspettativa di metodi quasi "miracolosi" capaci di garantire l'acquisizione di grandi quantità di contenuti in tempi ridotti.

Anche il mondo della formazione professionale testimonia questa trasformazione. Se, fino a qualche decennio fa, era prassi proporre percorsi formativi della durata di un'intera settimana, oggi tali soluzioni risultano raramente sostenibili. Le organizzazioni privilegiano interventi più brevi – una giornata, mezza giornata, talvolta poche ore in modalità webinar – in risposta a un contesto caratterizzato da ritmi accelerati, carichi di lavoro elevati e forti pressioni legate alla performance.

È tuttavia opportuno ricordare che ciò che viene appreso in tempi molto brevi tende a essere dimenticato con altrettanta rapidità. L'esperienza universitaria offre un esempio emblematico: lo studio intensivo concentrato nei giorni immediatamente

precedenti a un esame può consentirne il superamento, ma difficilmente produce un apprendimento duraturo. Ancora una volta, la letteratura evidenzia l'importanza della ripetizione nel tempo e della sperimentazione.

Questo modello riguarda ogni ambito dell'esperienza umana, compreso lo scoutismo. Le competenze non si acquisiscono immediatamente: l'apprendimento procede per gradi, attraverso tentativi, errori, esercizio e partecipazione continuativa alle attività. Riunioni, uscite e campi costituiscono altrettante occasioni di consolidamento.

Ritenere che l'apprendimento possa avvenire in modo sostanzialmente diverso rappresenta un'illusione che rischia di generare aspettative irrealistiche e, di conseguenza, frustrazione. Il processo è infatti comune a tutti.

Un ulteriore elemento da considerare è la progressiva esternalizzazione della memoria, favorita dalle tecnologie digitali. Sebbene queste offrano indubbi vantaggi, contribuiscono anche a una riduzione della ritenzione mentale. La frequenza degli stimoli – come le notifiche dei dispositivi mobili – frammenta l'attenzione e ostacola la concentrazione.

In tale prospettiva appare particolarmente significativa la metafora introdotta dal sistema operativo Windows: "finestre" che si aprono simultaneamente, richiamando il funzionamento della mente contemporanea. Le ricerche dimostrano infatti che il multitasking, inteso come svolgimento realmente simultaneo di più attività cognitive, non esiste; la mente passa piuttosto rapidamente da un compito all'altro, con un conseguente dispendio di energia e una riduzione dell'efficacia attentiva.

Si parla oggi, non a caso, di apprendimento senza confini. Se in passato la formazione era prevalentemente legata a istituzioni come la scuola e l'università — o, in misura minore, ai libri e ai programmi educativi televisivi — l'offerta attuale è estremamente ampia. È possibile accedere a corsi gratuiti o a pagamento, in presenza o a distanza, anche presso istituzioni internazionali, così come apprendere attraverso video, podcast, conferenze ed esperienze informali.

Questa molteplicità di opportunità richiede un ripensamento dei modelli formativi. Se mutano le modalità di apprendimento e di memorizzazione, devono necessariamente evolvere anche i metodi della formazione.

L'esperienza dei campi formativi — quali CFM e CFA — evidenzia quanto tali contesti possano essere emotivamente coinvolgenti e altamente ingaggianti. Tuttavia, non possono essere ignorate le difficoltà organizzative che molti capi incontrano, legate in particolare agli impegni lavorativi e alla gestione del tempo. Inoltre, un'esperienza formativa isolata rischia di perdere efficacia se non sostenuta da un adeguato accompagnamento nel tempo: il rientro in Comunità capi può talvolta non trovare un contesto pronto ad accogliere e valorizzare quanto appreso.

Ciò che risulta determinante non è quindi la singola esperienza, ma la continuità del percorso formativo.

In questo quadro si colloca il contributo di Malcolm Knowles, il primo a elaborare il concetto di andragogia, ovvero un modello specificamente orientato alla formazione degli adulti. A differenza della pedagogia tradizionale — spesso basata su una rela-

zione asimmetrica tra chi insegna e chi apprende — l'andragogia assume che ogni adulto sia portatore di conoscenze ed esperienze pregresse.

I capi in formazione dispongono già di un patrimonio esperienziale legato allo scoutismo e alla propria vita personale; possiedono idee, proposte, talvolta anche posizioni critiche. In questo contesto, il compito dei formatori è innanzitutto quello di insegnare a imparare. Quando la persona diviene protagonista del proprio percorso, aumenta la probabilità che continui a formarsi anche oltre i momenti strutturati.

Le pratiche di apprendimento contemporanee, inoltre, non si esauriscono nella lettura dei manuali: includono materiali audiovisivi, momenti di confronto e molteplici forme di esperienza. Diventa pertanto necessario individuare strategie diversificate per favorire la trasmissione dei contenuti essenziali.

L'andragogia si fonda su alcuni presupposti chiave. L'adulto desidera mantenere il controllo del proprio percorso e comprendere la concreta applicabilità di ciò che apprende; la dimensione teorica, da sola, non è sufficiente. La formazione dovrebbe pertanto valorizzare l'approccio pratico in una logica bottom-up, coerente con il principio scout dell'"imparare facendo".

Diversamente dal bambino, l'adulto è meno motivato dall'approvazione esterna e maggiormente orientato alla possibilità di crescere e acquisire competenze trasferibili anche nella vita personale e professionale. Molte abilità maturate nello scoutismo trovano infatti applicazione in ambiti differenti.

Da qui deriva l'esigenza di una formazione contestualizzata, capace di confrontarsi con problemi reali, con le difficoltà attuali delle branche e con le caratteristiche delle nuove generazioni, evitando riferimenti a modelli ormai superati.

Tre pilastri appaiono particolarmente rilevanti.

Il primo riguarda il coinvolgimento emotivo: l'attivazione delle emozioni favorisce l'interiorizzazione dei contenuti.

Il secondo concerne la riflessione sulla pratica. Se l'esperienza ludica può essere sufficiente per un bambino, nell'adulto diviene formativa soprattutto quando è accompagnata da un processo riflessivo che consenta di attribuirle significato, individuando apprendimenti e criticità. Strumenti quali i giochi di ruolo permettono di simulare situazioni tipiche e di apprendere attraverso l'esperienza.

Il terzo pilastro è rappresentato dalla narrazione. L'utilizzo di linguaggi differenti e la costruzione di cornici narrative facilitano la memorizzazione e contribuiscono a conferire coerenza all'esperienza formativa.

Le ricerche sull'apprendimento indicano inoltre l'efficacia di modelli basati su moduli brevi ma costanti, distribuiti nel tempo, piuttosto che su un'unica esperienza intensiva. Ne deriva l'importanza di una formazione diffusa, che si realizzi non solo nei campi e nei weekend, ma anche nelle Comunità capi, negli staff e nei contesti territoriali. La continuità rappresenta infatti una condizione essenziale per il consolidamento degli apprendimenti.

Una possibile sintesi operativa prevede l'offerta di contenuti costantemente aggiornati — in grado di interpretare la realtà contemporanea — affiancati da opportunità di sperimentazione. Il lavoro su casi pratici e il confronto su situazioni concrete rendono l'apprendimento più significativo.

Altrettanto centrale è il riferimento esperienziale, in particolare attraverso la testimonianza e il mentoring. La presenza di un tutor qualificato nella fase iniziale del servizio educativo costituisce un fattore decisivo, come confermano numerosi studi sull'apprendimento anche in ambito professionale.

Alla luce di tali considerazioni, il formatore contemporaneo può essere definito come un facilitatore di senso: non un semplice trasmettitore di contenuti, ma una figura capace di affiancare, ascoltare e accompagnare il percorso di crescita degli adulti in formazione.

Una metafora efficace è offerta dal film *Karate Kid*, in cui il protagonista apprende grazie alla guida di un mentore che lo invita a "guardare negli occhi, sempre". L'espressione richiama la necessità di uno sguardo attento, capace di cura e accoglienza — uno sguardo che può fare la differenza nei processi formativi rivolti ai bambini, ai ragazzi e agli adulti.

In questa prospettiva, sviluppare "nuovi sguardi alla formazione per costruire il futuro" significa promuovere percorsi capaci di coniugare continuità, esperienza, riflessione e relazione.

Sguardi sul formatore per competenze

Allan Simpson

Membro del comitato europeo WOSM



È un vero piacere essere qui con voi oggi a questo importante evento. Come già anticipato, sono uno dei membri del Comitato Scout Europeo e ho avuto la fortuna di essere eletto a questo ruolo lo scorso luglio. Desidero innanzitutto offrire una breve introduzione su cosa sia il Comitato Scout Europeo e, più in generale, lo Scautismo mondiale.

Lo Scautismo rappresenta oggi il più grande movimento giovanile educativo al mondo, con oltre 57 milioni di membri in 176 organizzazioni nazionali. Attraverso attività educative, volontariato e programmi internazionali, il Movimento contribuisce allo sviluppo personale dei giovani e promuove valori di cittadinanza attiva e di impegno verso la comunità. Solo negli ultimi anni, gli Scout hanno realizzato oltre 2,8 miliardi di ore di servizio, confi-

gurando il più vasto contributo giovanile coordinato agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. La missione dello Scautismo è contribuire all'educazione dei giovani attraverso un sistema di valori fondato sulla Promessa e sulla Legge scout, favorendo lo sviluppo integrale della persona e incoraggiando ciascun giovane a svolgere un ruolo attivo e positivo nella società. In questa prospettiva, la visione della World Organization of the Scout Movement (WOSM) è quella di essere il movimento giovanile più inclusivo e ispiratore, capace di offrire esperienze formative trasformative a ogni giovane, ovunque nel mondo.

Ascoltando gli interventi della mattinata, è emerso con ricorrenza il tema della comunità e della sua importanza. Questo mi ha portato a riflettere sullo scopo dello Scautismo mondiale e, in particolare, della Regione Scout Europea: rafforzare l'idea che siamo una comunità di scout provenienti da tutto il mondo. Sessanta milioni di scout condividono gli stessi valori e lo stesso desiderio di migliorarsi e costruire il proprio futuro attraverso un'educazione non formale. Questo principio trova espressione in eventi quali il World Scout Moot, che ha visto la partecipazione di migliaia di scout provenienti da diversi Paesi, riuniti per vivere insieme, condividere esperienze e apprendere reciprocamente, dimostrando concretamente una visione di convivenza tra culture e background differenti. Una delle grandi opportunità offerte dallo Scautismo, a tutti i livelli, è proprio quella di imparare gli uni dagli altri. In Europa, dopo la fase critica dovuta alla pandemia di

COVID-19, i dati confermano un ritorno alla crescita organica del 2% annuo, con prospettive di pieno recupero dei livelli pre-pandemici e il superamento dei due milioni di membri nella Regione.

Nel presente intervento intendo soffermarmi sul ruolo dello Scautismo europeo nel supporto alla formazione, sia delle persone sia delle organizzazioni. In ambito WAGGGS è ampiamente sviluppato il modello di crescita delle persone, molto simile a quello promosso da WOSM; pertanto, si è scelto di non sovrapporre contenuti, ma piuttosto di approfondire le modalità con cui entrambe le organizzazioni sostengono lo sviluppo di individui e strutture a livello globale.

Ogni tre anni, la World Scout Conference e la European Scout Conference riuniscono le delegazioni dei Paesi membri per definire le priorità di sviluppo del Movimento a livello globale e regionale; nel caso europeo, sono coinvolte 47 organizzazioni nazionali. Le due Conferenze rappresentano i principali organi decisionali e, oltre a stabilire le linee strategiche per il triennio successivo, eleggono rispettivamente il World Scout Committee e il Comitato Scout Europeo, responsabili dell'attuazione delle decisioni adottate.

Il World Scout Committee, composto da dodici membri provenienti da diversi Paesi, agisce come organo esecutivo tra una Conferenza mondiale e l'altra. Analogamente, il Comitato Scout Europeo, formato da sei membri volontari e supportato dal Tesoriere e dal Direttore Regionale, coordina l'implementazione delle priorità definite a livello europeo, fornisce consulenza agli organismi mondiali e sostiene le associazioni nazionali.

L'attuazione delle strategie avviene attraverso il Regional Scout Plan e il relativo Operational Framework, una struttura che coinvolge volontari provenienti da diverse organizzazioni nazionali, gruppi di lavoro tematici e staff professionale, con il supporto di consulenti in grado di offrire competenze specifiche ai Paesi. Questo sistema consente di tradurre gli obiettivi strategici in progetti concreti, che spaziano dal supporto allo sviluppo organizzativo alle attività educative, fino ai programmi di formazione e cooperazione internazionale.

Un principio trasversale a questo sistema è rappresentato dal quadro "Adults in Scouting", che definisce il ciclo di vita del volontario. Tale modello, comune a molte organizzazioni e condiviso anche da WOSM e WAGGGS, si articola in quattro fasi: reclutamento, prestazione, valutazione e transizione. Nella fase di reclutamento si individua il bisogno e si ricerca la persona adatta a ricoprire un determinato ruolo; segue la fase di prestazione, durante la quale il volontario viene formato e sostenuto nello sviluppo delle competenze necessarie; si procede quindi con la realizzazione del ruolo e, infine, con una fase di valutazione e riflessione, finalizzata a considerare la prosecuzione dell'incarico o il passaggio a nuovi ruoli. In tutte queste fasi viene riconosciuto il valore del contributo dei volontari al movimento.

Questo approccio introduce un elemento fondamentale: la flessibilità. In ogni fase del percorso del volontario, il supporto viene modulato sulla base dei bisogni specifici. Lo stesso principio si applica anche alle organizzazioni attraverso strumenti come i WOSM Services, che prevedono interventi mirati su richiesta. Tra i servizi più diffusi vi è l'induction dei Consigli Nazionali, con percorsi formativi strutturati e adattabili alle esigenze dei team. Dal 2018, la piattaforma WOSM Services rappresenta infatti il principale strumento di supporto per le Federazioni, offrendo risorse, corsi e consulenze specialistiche in diverse aree di servizio.

Negli ultimi anni, particolare attenzione è stata dedicata al tema della sicurezza ("Safe from Harm"), che definisce le modalità di tutela di giovani e adulti all'interno del movimento, sia attraverso il supporto diretto alle organizzazioni sia mediante percorsi formativi accessibili a tutti i volontari. Accanto a questo, assume crescente importanza anche il framework per la Organisational Resilience, che aiuta le associazioni a gestire situazioni complesse e a rafforzare le proprie capacità interne.

Per quanto riguarda i programmi educativi, la Regione Europea promuove iniziative come Earth Tribe, che propone un quadro comune per l'educazione alla sostenibilità e ha favorito lo sviluppo di eventi formativi internazionali come il Sustainability Forum. Più in generale, le attività educative si inseriscono nel Better World Framework, che riunisce diverse iniziative tematiche: Earth Tribe, con percorsi come Champions for Nature, Scouts Go Solar e Plastic Tide Turners; Peace & Community Engagement, che promuove la cultura della pace attraverso iniziative come Dialogue for Peace, Interreligious Dialogue e Património; Health Allies, dedicato al

benessere e alla salute; e LifeLeaders, focalizzato sullo sviluppo di leadership, pensiero critico e competenze per il futuro.

Un ulteriore ambito centrale è quello del coinvolgimento giovanile. Tutte le attività dello Scautismo europeo e mondiale mirano a promuovere il protagonismo dei giovani, sostenuto da strumenti quali il Youth Empowerment Framework. Tra le iniziative più significative si segnala l'Agora europea, evento formativo annuale rivolto ai Rover Scout e interamente progettato e realizzato da giovani.

Anche il tema della pace, oggi particolarmente rilevante, è al centro di specifiche iniziative regionali, che rispondono ai bisogni emergenti e offrono ai giovani opportunità di confronto e azione nelle proprie comunità, favorendo lo scambio di prospettive tra partecipanti provenienti da numerosi Paesi.

Un esempio significativo di collaborazione è rappresentato dall'Academy, evento annuale congiunto tra WAGGGS e WOSM, che riunisce partecipanti da tutta Europa e offre percorsi formativi flessibili e personalizzabili. Accanto all'Academy, la Regione Europea promuove numerose altre iniziative, tra cui JOTA-JOTI, il più grande evento digitale e radio-educativo al mondo; gli Innovative Thinking Labs, dedicati a temi emergenti; Roverway e World Scout Moot; e il World Scout Jamboree, insieme ad altre iniziative globali che favoriscono scambi culturali, cooperazione e crescita personale.

A questo proposito, desidero concludere con una breve riflessione personale. Nel 2017 ho avuto l'opportunità di partecipare all'Academy in Ungheria, rappresentando il Regno Unito. L'esperienza mi ha consentito di esplorare ambiti fino ad allora sconosciuti e di ampliare la mia visione dello Scautismo, aprendo nuove prospettive sul mio possibile contributo futuro.

La formazione, infatti, non risponde soltanto a bisogni immediati, ma offre anche uno spazio per esplorare possibilità future, sviluppando competenze utili per affrontarle. In questo senso, la flessibilità si configura come un principio chiave: rispondere ai bisogni presenti e, al contempo, creare opportunità per immaginare e costruire il futuro. Le attività della Regione sono coordinate dai due European Support Centres di Bruxelles e Ginevra, dove operano professionisti e volontari impegnati in ambiti quali educazione, supporto ai membri, comunicazione e sviluppo delle risorse. Nel loro insieme, questi elementi delineano un panorama europeo dello Scautismo caratterizzato da rinnovata vitalità e prospettive di crescita incoraggianti, in cui il Movimento continua a offrire ai giovani strumenti concreti per diventare cittadini consapevoli e responsabili, capaci di contribuire alla costruzione di un futuro più sostenibile e inclusivo.

Sguardi sul formatore per competenze

Manuela Capraro

Responsabile Apprendimento e risorse presso WAGGGS



In apertura, desidero esprimere la mia soddisfazione per essere presente oggi e per l'opportunità di conoscere più da vicino questa grande Associazione. Mi auguro di avere occasioni di confronto con voi, che vi occupate quotidianamente di accompagnare e sostenere capi e cape educatrici affinché possano offrire un'educazione di qualità a ragazze e ragazzi all'interno della vostra Associazione.

Sono particolarmente lieta di poter discutere con voi che cosa significhi essere una buona formatrice. Questo tema è per me particolarmente rilevante per tre ragioni.

In primo luogo, a febbraio abbiamo pubblicato *Growing and Learning – Parte 1*. Questo lavoro nasce da una mozione presentata alla Conferenza Mondiale, nella quale le associazioni hanno chiesto di definire con chiarezza che cosa sia, per WAGGGS, un'esperienza di apprendimento di qualità e quali siano gli obiettivi di crescita.

In secondo luogo, a marzo WAGGGS ha lanciato il primo modulo della propria offerta formativa interna rivolta alle volontarie e ai volontari del livello globale, pensata in particolare per chi si occupa di formazione. Per sviluppare questo modulo abbiamo approfondito in modo significativo la domanda: che cosa rende una formatrice una buona formatrice? Il programma è pensato per le facilitatrici WAGGGS e non sostituisce i percorsi formativi delle associazioni. Invitiamo tuttavia a riflettere sui vantaggi dell'approccio facilitativo, che sarà centrale anche in *Growing and Learning – Parte 2*.

Infine, entro giugno 2026, WAGGGS pubblicherà la seconda parte di *Growing and Learning*, articolata in due sezioni: una dedicata all'apprendimento delle giovani e una dedicata alla crescita degli adulti nel guidismo. Anche in questo caso cercheremo di rispondere alla stessa domanda, ma dal punto di vista delle associazioni.

La formatrice secondo WAGGGS

Per WAGGGS, la risposta alla domanda su chi sia una buona formatrice si trova nell'approccio alla facilitazione sviluppato negli ultimi vent'anni e nella sua integrazione nel modello di leadership dell'organizzazione.

Una buona formatrice è, prima di tutto, una buona leader. Per WAGGGS,

A good leader is a lifelong learner who consciously deepens their understanding of different contexts, draws on different wisdoms, and uses that learning to collaborate with others to make a difference.

Una buona leader è una persona che apprende per tutta la vita, che approfondisce consapevolmente la propria comprensione di contesti diversi, attinge a diverse forme di saggezza e utilizza ciò che apprende per collaborare con altre e altri e fare la differenza.

L'approccio alla formazione di WAGGGS si basa sulla facilitazione, un metodo profondamente radicato nel modello educativo e nel modello di leadership dell'organizzazione. Si tratta di un approccio altamente partecipativo, che attribuisce grande valore alle relazioni e all'apprendimento tra pari e riconosce che l'apprendimento tra adulti si costruisce attribuendo significato sia alle esperienze pregresse sia alle relazioni all'interno del gruppo.

Le facilitatrici accompagnano questo processo adottando comportamenti di leadership adeguati e utilizzando competenze e metodi che permettono al gruppo di prendere in mano, per quanto possibile, il proprio percorso di apprendimento. Una bra-

va facilitatrice non deve necessariamente essere esperta dei contenuti, ma deve saper valutare i bisogni del gruppo e adattare il metodo. Nella pratica, ciò significa che talvolta dovrà anche prevedere momenti formativi più tradizionali, in cui trasmette informazioni, e quindi dovrà possedere anche una certa padronanza dei contenuti specifici. La facilitatrice WAGGGS è dunque una leader capace di orientare la propria pratica di leadership al sostegno dell'apprendimento e dello sviluppo degli altri.

WAGGGS's approach to facilitation is deeply rooted in our educational method and leadership model. It is highly participatory, placing a high value on relationships and peer learning, and recognising that learning among adults is constructed by drawing meaning both from prior experiences and from the relationships within the group. Facilitators support that process, using appropriate leadership behaviours and drawing on a range of skills and methods to enable the group to take the lead in their learning journey as fully as possible.

A WAGGGS facilitator is a worldly leader who focuses their leadership practice on supporting others to learn and develop.

È utile soffermarsi brevemente anche su Growing and Learning – Parte 1, il documento che definisce che cosa si intenda per **esperienza di apprendimento di qualità** nel guidismo e nello scoutismo al femminile. Non si tratta soltanto di “fare formazione bene”, ma di **accompagnare la crescita personale**, anche per gli adulti.

Il documento definisce **otto risultati di crescita** (“**growth outcomes**”), che possono orientare qualsiasi esperienza educativa, sia per le giovani sia per chi forma. Per WAGGGS, crescere significa:

- sviluppare fiducia in sé e negli altri;
- saper prendere decisioni e assumersi responsabilità;
- sentire che si può fare la differenza nel mondo;
- costruire relazioni significative;
- esplorare e vivere i propri valori;
- riconoscere e valorizzare la diversità;
- affrontare le sfide con creatività e resilienza;
- sentire di far parte di qualcosa di più grande.

In questo quadro si pone una domanda centrale: come possiamo aspettarci che i nostri capi e le nostre cape continuino a “**dare l'esempio**” (lead by example) se non sono supportati, a livello personale, educativo e associativo, nella loro **crescita continua**? Questo sarà un nodo centrale anche in Growing and Learning – Parte 2, dedicata all'apprendimento degli adulti e al ruolo delle associazioni nel creare un ambiente in cui anche loro possano crescere, sentirsi valorizzati e accompagnati.

Nel quadro elaborato da WAGGGS per le volontarie del Global Team, il profilo della formatrice si articola attorno a un sistema di competenze definito nel Facilitator Competency Framework. Questo quadro comprende due gruppi di competenze.

Le **core competencies** rappresentano il cuore del profilo di leadership atteso da tutte le volontarie del Global Team. Si tratta di competenze legate al modo di essere e di relazionarsi con il mondo, con sé stesse e con gli altri: lifelong learning – appren-

dimento continuo; teamwork – lavoro di squadra; intercultural awareness – consapevolezza interculturale; adaptability – adattabilità; diversity, equity and inclusion – inclusione, equità e diversità; accountability – responsabilità.

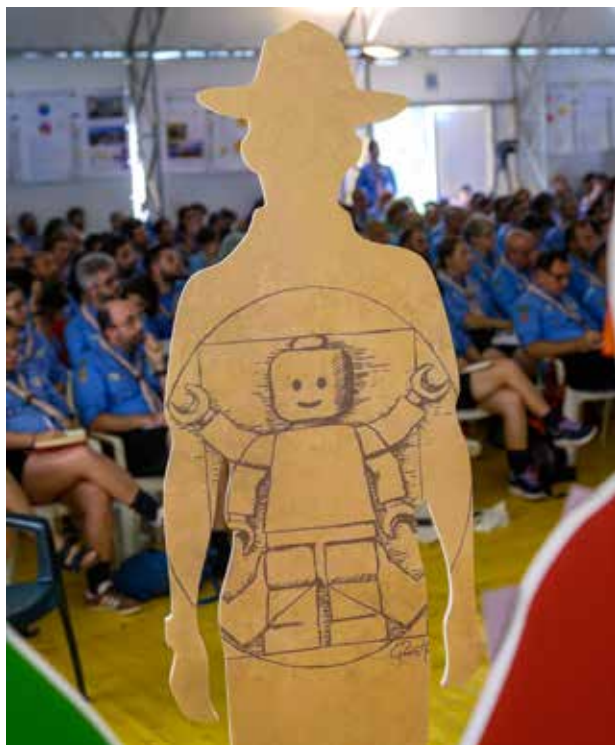
Le **technical competencies** descrivono invece ciò che una formatrice deve saper fare e saper essere in quanto facilitatrice. Sono competenze più operative, legate alla progettazione, conduzione e valutazione dell'apprendimento: learning design – progettazione dell'apprendimento; session delivery – conduzione delle sessioni; learning environment – creazione di ambienti di apprendimento; practical planning – pianificazione; monitoring & evaluation – valutazione dell'impatto.

Questo insieme integrato di competenze consente di formare formatrici che **non siano soltanto esperte nei contenuti**, ma **capaci di creare contesti di apprendimento trasformativi**, coerenti con il metodo del guidismo e con la leadership condivisa e situata che si intende promuovere.

La composizione dei templi
si fonda sulla symmetria,
i cui rapporti
debbono essere
conosciuti perfettamente
dall'architetto.
È generata dalla proporzione
che in greco
si dice analoghia.
In ciascuna opera
la proporzione
della parte considerata
delle membrature singole
e dell'insieme,
è la commodulatio
da cui si ottiene
il rapporto delle symmetriae.
Un tempio
non può avere
principio compositivo
senza symmetria
e proporzione,
cioè senza avere
un rapporto esatto
delle membrature
come quello
che si osserva nel corpo
di un uomo ben fatto.
La natura, infatti,
ha composto
il corpo dell'uomo
in modo tale che
la faccia,

a partire dal mento
fino alla parte
più alta della fronte
– la radice dei capelli –
sia la decima parte del corpo,
come pure
il palmo della mano,
dall'articolazione
all'estremità del dito medio;
il capo,
dal mento alla sommità,
sia l'ottava parte,
mentre dalla parte
più alta del petto,
compresa la base del collo
fino alle radici più basse
dei capelli,
sia la sesta parte,
e da metà petto
fino alla sommità della testa
sia la quarta parte.
Invece, dal mento
alla radice del naso
è la terza parte
dell'altezza del volto;
altrettanto il naso
dalle narici alle sopracciglia
e da qui fino
alle radici dei capelli,
cioè l'altezza della fronte,
è anche la terza parte.

Il piede
è la sesta parte
dell'altezza del corpo.
Anche le altre membra
hanno rapporti proporzionali
usati dagli antichi pittori
e dagli scultori illustri
che hanno così conseguito
grande e perenne gloria.
In modo simile
le membra
delle sacre dimore
debbono avere



una corrispondenza
proporzionale
tra le singole parti
e la somma totale
dell'intera grandezza.
Il centro naturale
del corpo umano
è l'ombelico.
Infatti se l'uomo
si disponesse supino
con le braccia tese
e le gambe divaricate
e si facesse centro
con i compassi
nello stesso ombelico
disegnando una circonferenza
questa toccherebbe
le dita delle mani e dei piedi.
Come si ottiene
nel corpo umano
la figura di un cerchio
così pure si trova
la figura di un quadrato.
Infatti se misurassimo
dalla pianta dei piedi
alla cima della testa
questa misura sarebbe uguale
a quella delle braccia distese
misurate in larghezza
tanto che
le linee perpendicolari
tagliandosi a squadra
formerebbero il quadrato.



LABORATORI

Quali caratteristiche/competenze qualità
per il formatore AGESCI di oggi?

I laboratori hanno avuto l'obiettivo di comprendere insieme ai partecipanti se le caratteristiche, le competenze e le qualità del formatore individuate all'interno dei documenti associativi risultano essere ancora oggi adeguate a rispondere con efficacia al suo compito. Si è cercato di eliminare quelle ritenute "obsolete", sottolineare quelle che ancora oggi sono peculiari, integrare quelle che si ritiene di dover aggiungere.

I riferimenti da cui si è avviato il confronto tra i partecipanti sono stati:

- Interventi degli sguardi sugli adulti di oggi e degli sguardi sul formatore per competenze.
- Sagoma all'interno della quale è stata proposta una sintesi delle risposte alla domanda "Chi è per te il formatore?" posta a tutti i partecipanti al NTT
- Documento Formatori in rete

I laboratori hanno restituito un formatore che:

- È prima di tutto un capo testimone credibile, appassionato, umile, capace di trasmettere speranza, gioia ed entusiasmo.
- Favorisce la cultura della formazione.
- Ha uno sguardo profetico.
- È una persona esigente "capace di giocare".
- Conosce l'associazione e la racconta.
- Ascolta ed accoglie con empatia.
- È mediatore.
- Si progetta.
- Fa rete con altri formatori.
- Si sa spendere in diversi campi associativi.
- Dà valore all'incontro.
- È una risorsa per l'associazione.

- Sa leggere i bisogni formativi e li traduce in azioni.
- Ha capacità relazionali: ascolto, empatia, cura, accompagnamento non giudicante, capacità di chiamare per nome, di costruire fiducia e di leggere i bisogni dei capi.
- Vive l'associazione: appartenenza viva, conoscenza del metodo scout, partecipazione alla co.ca. Come luogo educativo e di verifica.
- È segno del vangelo, testimone della gioia della resurrezione, capace di custodire e accompagnare la vocazione degli altri.
- Sa prendersi cura della crescita dello staff: lo staff come spazio privilegiato di formazione reciproca, di confronto e di sostegno.
- Sa leggere i tempi e le sfide educative, di progettare e innovare nella fedeltà al metodo.
- È essere sempre in cammino, aperto a nuove competenze.
- È capace di gestire dinamiche tra diverse generazioni di capi.
- Sa prendersi cura del capo come persona: intende la formazione in senso globale e antropologico, non solo metodologico.
- Riconosce l'importanza di vivere la rete formatori come spazio generativo e creativo, non solo funzionale.
- È capace di mettersi in discussione.
- Sa leggere e dialogare con la realtà esterna, non chiudendosi nell'autoreferenzialità associativa.

La prima immagine che emerge è chiara: il formatore non è semplicemente un tecnico della formazione, ma innanzitutto un capo testimone credibile. È una persona appassionata, capace di trasmettere gioia ed entusiasmo, che con umiltà diventa punto di riferimento. Il suo compito non è solo trasmettere contenuto, ma soprattutto alimentare una cultura della formazione che accompagna i capi lungo tutto il cammino scout.

Il formatore è anche un profeta: sa leggere i segni dei tempi, le sfide educative, e prova a progettare percorsi nuovi restando fedele al metodo scout. È una persona esperimente, che ha fatto la strada e continua a farla, “capace di giocare” e di innovare.

Dal punto di vista relazionale, il formatore è mediatore ed empatico: ascolta, accoglie senza giudicare, chiama per nome e costruisce fiducia. Non si limita a insegnare, ma accompagna, si prende cura dei capi come persone nella loro interezza, riconoscendo che la formazione è un processo globale e non solo metodologico.

È importante ricordare che il formatore vive l'associazione con appartenenza viva, e sa prendersi cura della crescita del proprio staff, considerato spazio privilegiato di confronto e sostegno reciproco.

Un altro aspetto decisivo è la capacità di fare rete evitando l'autoreferenzialità. La rete non è solo funzionale, ma è uno spazio generativo e creativo.

Infine, il formatore è colui che resta sempre in cammino: disponibile a mettersi in discussione, ad acquisire nuove competenze, e a gestire le dinamiche tra generazioni diverse di capi.



In sintesi, la figura del formatore che abbiamo delineato non è quella di un esperto chiuso nella sua competenza, ma di un compagno di strada, segno del Vangelo e testimone della gioia, capace di dare valore agli incontri, di leggere i bisogni e di tradurli in percorsi concreti.





FOCUS GROUP

Il formatore in rete

I focus group hanno avuto l'obiettivo di raccogliere idee, stimoli e spunti da parte dei partecipanti utili a rileggere il significato e le azioni del formatore e della Formazione capi, con particolare riferimento ad alcune particolari aree tematiche:

1. Formazione formatori
2. Crescita dello staff
3. Interazione con il territorio
4. Interazione con l'Associazione
5. Lettura dei bisogni e progettazione formativa
6. Sfide e ostacoli dell'essere formatori in rete
7. Sviluppo delle competenze
8. Attuazione della formazione modulare
9. Specificità delle competenze nelle differenti proposte
10. Ruolo che ricopre nel suo mandato

I riferimenti da cui si è avviato il confronto tra i partecipanti sono stati:

- Interventi degli sguardi sugli adulti di oggi e degli sguardi sul formatore per competenze.
- Documento Formatori in rete
- Nuovo modello formativo
- Linee guida sui moduli a supporto delle zone
- Alcune possibili chiavi di lettura dell'area tematica (riportate in tabella)



Area tematica	Chiavi di lettura
Formazione formatori	Finalità e contenuti e modalità della rete formatori Come è vissuta la Formazione formatori e in che modo sostiene la crescita nel ruolo
Crescita dello staff	Contesti e dinamiche della crescita dello staff come luogo di relazione che porta ad una esperienza generativa Staff come contesto di valutazione e autovalutazione delle competenze del formatore-Staff come luogo che sa valutare l'efficacia della proposta Staff come luogo di formazione
Interazione con il Territorio	Criteri di scelta dei luoghi per la formazione. Come la scelta luogo influenza la proposta formativa? Le tracce che l'esperienza formativa lascia oggi nel territorio che attraversa
Interazione con l'Associazione	Quali contesti associativi vivono oggi i formatori e in che modo mettono a servizio le loro competenze al di là dei campi Formatori e area metodo Formatori e percorsi associativi
Lettura dei bisogni e progettazione formativa	Come i formatori contribuiscono alla costruzione della proposta formativa ai diversi livelli dell'associazione partendo dalla lettura dei bisogni

Area tematica	Chiavi di lettura
Sfide e ostacoli dell'essere formatori in rete	I formatori si sentono in rete? Se sì perché, se no perché? Come è vissuta la rete formatori? Punti di forza e punti di debolezza
Sviluppo delle competenze	Formazione dei formatori Eventi start, Workshop Capi campo, RTT, ATT, NTT Staff e formazione in staff Formatori e Area Metodo
Attuazione della formazione modulare	I formatori di oggi rispetto alla formazione modulare: difficoltà, esperienze positive, dubbi emersi, competenze da maturare
Specificità delle competenze nelle differenti proposte	Le competenze del formatore in riferimento alla tipologia del campo/modulo
Ruolo che ricopre nel suo mandato	Ruoli del formatore all'interno dello staff del campo/modulo Nomina e mandato

A partire dai punti di forza e di debolezza evidenziati per ciascun focus Group lo sguardo sul nostro essere formatori in rete può essere sintetizzato attraverso i seguenti punti.

La Formazione dei formatori.

Riteniamo importante la formazione dei formatori. Abbiamo strumenti per supportarla, come RTT, ATT, NTT e Start e Workshop, che offrono occasioni di crescita e confronto. Ma sappiamo anche che non tutto funziona sempre come vorremmo: la direzione che auspichiamo è quella di una maggiore collaborazione tra i diversi livelli della rete per renderla sempre più efficace

La crescita dello staff.

Lo stile scout ci porta ad accogliere, accompagnare ciascuno, coltivare relazioni sincere e progettare insieme. Ma abbiamo percepito il rischio di cristallizzarci, di ripetere schemi senza rinnovarci.

Il rapporto con il territorio.

I luoghi non sono solo scenografie, ma diventano parte integrante del Progetto formativo: la storia, le persone, le comunità arricchiscono i campi. Vorremmo provare ad avere sempre la tensione a lasciare una traccia nei territori che attraversiamo costruendo legami con chi incontriamo.

L'interazione con l'associazione.

La formazione è risorsa di confronto e crescita, vicina ai capi e capillare nei territori. Abbiamo però percepito il rischio di chiuderci nei ruoli o negli

eventi, perdendo la consapevolezza del senso di fare formazione.

La lettura dei bisogni e la progettazione.

Abbiamo strumenti e modalità per leggere i bisogni, ma non ci sono apparsi sempre omogenei o efficaci. Questo può avere come conseguenza, da evitare, di riproporre ciò che conosciamo, dimenticandoci di rispondere davvero alle nuove sfide formative verso i nostri capi.

Infine, una prospettiva nell'ottica del nuovo modello formativo

La formazione modulare, che valorizza il protagonismo di ciascun capo, ci è apparsa offrire più ordine e concretezza, ma riteniamo debba essere monitorata in questa fase di attuazione perché non diventi burocratica o deresponsabilizzante per le Comunità capi.

Allora vorremmo aprirci al futuro con una domanda: come possiamo, insieme, far sì che la formazione non sia solo trasmissione di contenuti, ma una vera esperienza di crescita continua per tutti – formatori e formati – al servizio dei ragazzi e dell'associazione?

FORMAZIONE FORMATORI	Punti di forza • RTT e Eventi Start come buone occasioni di crescita. • incontri formativi tra IABZ e formatori per leggere i bisogni dei capi e organizzare i momenti formativi. Punti di debolezza • RTT non sempre efficaci, con rischio di disaffezione. • mancano eventi dedicati per i formatori. • difficoltà a definire con precisione chi siano i destinatari della formazione. • difficoltà a rilevare i bisogni formativi dei formatori. • scarsa collaborazione tra IFOCA zonali e regionali. • assenza di spazi strutturati tra capi campo CFM e CFT.
CRESCITA DELLO STAFF	Punti di forza • tensione alla crescita graduale, cura dei dettagli, verifica e calibrazione costante dei progetti. • attenzione al singolo, accoglienza dei nuovi, accompagnamento personale nello sviluppo del ruolo. • trasparenza, relazioni sincere e costruttive, appartenenza associativa, preghiera e momenti condivisi. • progettualità comune, confronto, correzione fraterna, divisione dei compiti in coppia, stimolo degli assistant. • incontro di diversità, nuovi orizzonti, confronto con la rete formatori, cura nella scelta dei luoghi. Punti di debolezza • rischio di cristallizzazione della proposta, stereotipizzazione dei ruoli, ripetitività non costruttiva. • mancanza di condivisione formativa tra i diversi livelli, personalismi, scarsa collaborazione tra formatori. • numero insufficiente di incontri, troppe interazioni solo online. • rischio che l'ultima parola venga identificata solo col Capo campo, riducendo la collegialità.

INTERAZIONE CON IL TERRITORIO	Punti di forza • la scelta della sede del campo arricchisce l'esperienza formativa. • attenzione alle realtà locali anche nelle scelte economiche. • riunioni di staff nel territorio ospitante, incontri con la comunità locale, scambi e testimonianze. • la storia del luogo diventa parte integrante del Progetto educativo. Punti di debolezza • difficoltà di accesso ad alcuni luoghi per costi e accessibilità. • rischio di non lasciare tracce tangibili sul territorio. • mancanza di conoscenze adeguate per entrare in contatto con la comunità ospitante. • difficoltà a garantire una presenza costante nel tempo.
INTERAZIONE CON L'ASSOCIAZIONE	Punti di forza • favorisce conoscenza, confronto e costruzione del pensiero associativo. • capillarità, prossimità ai capi, eventi anche in territori senza formatori. • vista come risorsa e opportunità formativa. • legame stretto e collaborativo. Punti di debolezza • rischio di chiusura nel ruolo o negli eventi, con poca rete e scambio. • fatica a proporre momenti di fede di zona; difficoltà a integrare bisogni di diverse generazioni. • staff CFM con ricambio veloce, poca continuità. • struttura associativa percepita come un peso; scarsa consapevolezza che ogni incontro sia formativo. • rischio di capi che smettono di formarsi. • non sempre si parla lo stesso linguaggio, rischio di disallineamento.

LETTURA DEI BISOGNI E PROGETTAZIONE FORMATIVA	Punti di forza • sinergia tra gruppi e zone, supporto regionale alle realtà più piccole, rete formatori attiva. • ascolto delle zone e dei gruppi, schede di presentazione ai campi, metodo strutturato per la lettura dei bisogni. • fondamentali nella comunicazione dei bisogni educativi e formativi. • staff generativi con composizione diversificata, Comunità capi vissuta nella sua dimensione comunitaria. • nuovo modello modulare, rilettura con i partecipanti dei bisogni emersi, capacità dei formatori di intercettare esigenze nuove durante i campi. Punti di debolezza • proposte formative non sempre uniformi, difficoltà delle zone a individuare risorse adeguate. • mancanza di un metodo e di strumenti efficaci per leggere i bisogni; Capi Gruppo non sempre formati. • Consiglio di Zona dispersivo, il lavoro di analisi cade spesso sul comitato. • tendenza a riproporre sempre le stesse cose per sicurezza, con il rischio di superficialità. • non sempre avviene in Comunità capi; spesso emergono solo nei campi. • non sempre adeguato a raccogliere le nuove esigenze.
SFIDE E OSTACOLI	Punti di forza • la formazione dei capi è legata ai bisogni reali dei ragazzi. • non solo nei campi annuali, ma nel servizio quotidiano per l'associazione. • confronto e allineamento metodologico tra formatori della stessa branca/livello. • trapasso di nozioni, scambio e condivisione delle risorse. • attenzione alla qualità e al miglioramento costante del percorso formativo. Punti di debolezza • liste regionali e nazionali non allineate, mancanza di luoghi chiari per fare rete tra Formazione capi e branche. • capi inseriti negli staff prima della nomina ufficiale; necessità di più trasparenza e rigore. • rischio di disperdere competenze di chi conclude il mandato. • necessità di liste più dettagliate (competenze tematiche, aree specifiche), maggiore uso delle liste aiuti e assistant. • differenze territoriali, mancanza di tempo, necessità di aggiornamento dei documenti e delle modalità di segnalazione. • esigenza costante di aggiornarsi e rinnovarsi.

SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Punti di forza

- confronto di sguardi diversi, contenuti formativi ampi, stimoli e proposte mirate.
- ascolto di esperti esterni, capacità di trattare temi antichi con linguaggi nuovi.
- luogo dove si impara ad imparare, fucina di idee e approcci.
- comunità formativa che permette crescita, verifica di competenze e condivisione.
- evento START, definizione dei temi con Formazione capi/Area.
- possibilità di strutturare meglio le occasioni tra formatori e incaricati (IABZ/IABR).

Punti di debolezza

- rischio che nello staff sia asettica e poco aperta alle novità associative.
- eventi troppo brevi, contenuti a volte poco approfonditi.
- sfida di rimanere al passo su tanti temi, formazione sull'improvvisazione non strutturata.
- poca attenzione alla lealtà verso il servizio attivo con i ragazzi e alla costruzione di progetti di campo condivisi.
- i formatori non sempre realmente collegati, rischio di autoreferenzialità dello staff.
- mancano momenti strutturati per verificare lo sviluppo delle competenze individuali.
- non sempre rispondenti ai bisogni, limitati nel tempo.
- serve equilibrio tra continuità della proposta e necessità esterne; cura della relazione capo-formatore ↔ staff.
- non deve coincidere solo con lo staff o con un singolo campo.
- necessità di differenziare i momenti per tipologia di campo.

ATTUAZIONE
DELLA
FORMAZIONE
MODULARE

Punti di forza

- maggiore ordine nelle proposte delle branche, valorizzazione dei momenti di formazione di zona.
- ognuno protagonista del proprio percorso, formazione modulare che favorisce consapevolezza, rilettura e concretezza del Progetto del capo.
- formazione sempre in movimento, possibilità di nuove letture dei bisogni attraverso i moduli.
- crescita dei formatori, lavoro di comitato con Capi Gruppo, maggiore concertazione nel Consiglio di Zona.
- integrazione di competenze esterne, ruolo dei moduli come strumenti di verifica.
- moduli come strumenti per allenare la formazione permanente e continua dei capi.

Punti di debolezza

- complicato valutare moduli fuori dalla propria competenza; dubbi su durata (rischio “gioco al ribasso”).
- difficoltà a costruire e mantenere una rete stabile per il veloce ricambio nei ruoli; problematiche per zone piccole.
- lista dei moduli incompleta o ridondante, rischio di burocratizzazione e rallentamenti; legare moduli ad autorizzazioni può essere un ostacolo.
- Incaricato di zona alla Formazione capi da rivedere, rischio che il modulo sia appannaggio solo di formatori (Capi campo e assistant).
- tempi brevi che non facilitano esperienze significative.
- pericolo che la formazione modulare deresponsabilizzi la Comunità capi rispetto alla formazione permanente non modulare.
- chi tiene i moduli non vede riconosciuta la propria formazione.
- necessità di sintesi dei bisogni e coordinamento tra comitato, Consiglio di Zona e altri livelli associativi.

SPECIFICITA' DELLE COMPETENZE NELLE DIFFERENTI PROPOSTE	Punti di forza • valorizzazione del territorio nei campi, importanza dell'esperienza associativa nei ruoli. • lavoro in équipe, coinvolgimento di altri formatori, capacità di veicolare relazioni oltre ai contenuti. • ascolto, osservazione, empatia, cura, flessibilità, autenticità. • capacità di progettare, facilitare senso, accompagnare con attenzione educativa. Punti di debolezza • lettura del mondo giovanile, formazione dei formatori e Capi campo, capacità di valutazione chiara e condivisa. • scarsa attenzione alle competenze dei membri di staff e al ruolo dell'incaricato Formazione capi di zona e del formatore modulare. • difficoltà a stimolare sperimentazione e innovazione metodologica, restando fedeli al metodo. • frammentazione e disomogeneità della proposta, tempi ristretti dei campi. • fatica a mettersi in discussione, scarsa continuità nel servizio coi ragazzi, incertezza su quando concludere il mandato. • difficoltà a sensibilizzare le Comunità capi per coltivare quanto avviato nel CFT.
RUOLO CHE RICOPRE NEL SUO MANDATO	Punti di forza • sapere di essere connessi, confronto costante tra formatori, presidio del processo formativo. • capacità di adattare contenuti e modalità alle esigenze, formazione permanente come risposta dinamica. • visto come "lievito" che stimola la zona, individua bisogni e promuove momenti formativi. • maggiore uso delle competenze e delle energie già presenti sul territorio. • opportunità di crescita per i formatori e di rinnovamento per la zona. Punti di debolezza • rischio di meccanismi che soffocano la flessibilità; requisiti troppo stringenti. • mancanza di formatori, rischio di sovraccaricare quelli esistenti ("spremuti come limoni"). • formatori senza inserimento in Comunità capi. • rischio di perdere il contesto di staff come luogo di crescita e confronto. • necessità di garantire coerenza con il pensiero associativo, specialmente con esperti esterni; incertezza su chi debba avere il ruolo di garante. • nei percorsi formativi brevi serve maggiore sintesi e consapevolezza, ma si rischia di perdere la componente esperienziale ed emotiva. • difficoltà a sviluppare contenuti esaustivi in un tempo breve.

Per le fondazioni
di questi edifici,
si scavi il terreno
fino a trovare, se è possibile,
uno strato solido
dove si continuerà a scavare,
quanto è necessario,
in ragione
della grandezza dell'opera
e tutto il piano di fondazione
sia costruito con una struttura
più solida possibile.
Fuori terra si alzino dei muri
in corrispondenza delle colonne,
di spessore pari
a metà del diametro
delle colonne da costruire,
così che le parti inferiori
siano più resistenti
di quelle superiori.
Questi muri sono chiamati
stereobates
proprio perché portano i pesi.

L'assetto delle basi
non deve sporgere
rispetto alla fondazione;
entro questi limiti
deve essere mantenuta
la spessore dei muri
in elevazione.
Gli spazi che restano

tra gli stereobates,
affinché questi non si muovano,
debbono essere coperti a volta
o riempiti di terra battuta.
Se poi non si trova
lo strato solido,
ma il terreno
è costituito da terra di riporto
anche negli strati più profondi
o è paludoso,
allora si scavi il terreno,
si vuoti e vi si conficchino
pali di ontano, ulivo
o rovere bruciacchiati;
poi le macchine si spingano
i pali dentro la terra
in modo che siano
più possibile vicini;
si riempiano poi di carbone
gli intervalli tra i pali
e infine
si completi la fondazione
con solidissime murature



... Quando costoro
 espressero il desiderio
 di ritornare in patria
 e gli chiesero
 che cosa volesse
 che fosse riferito a casa,
 mandò a dire che
 bisognava adoprarsi
 per dare ai figli quei beni
 e quelle risorse
 che si possono salvare
 anche da un naufragio.
 Infatti,
 le vere risorse della vita
 sono quelle che
 né le avversità della fortuna

né i cambiamenti
 della vita politica
 né le devastazioni della guerra
 possono colpire.
 Anche Teopasto
 per rafforzare questo pensiero,
 esortando ad essere colti
 piuttosto che a confidare
 nelle ricchezze,
 così affermò:
 «Tra tutti,
 soltanto l'uomo istruito,
 anche quando si trova
 in luoghi stranieri
 e lontano dai familiari
 e dai vicini,

senza il conforto degli amici,
si sente cittadino
in qualunque città
e può affrontare senza paura
le difficoltà della sorte;
invece chi conta
di essere protetto
non dalle risorse
della conoscenza
ma della ricchezza,
percorrendo strade incerte,
si troverà ad essere tormentato
da una vita
instabile e insicura».

Anche Epicuro afferma lo stesso
e cioè che
la fortuna offre
poche cose ai saggi
ma che queste sono
grandissime e indispensabili;
dà governarsi con intelligenza
e sensibilità...

A partire dalla conoscenza del nuovo modello formativo e della sua attuazione, tenendo presente il percorso dell'NTT fino ad ora, i focus group si sono concentrati su alcune aree tematiche

1. Rete formatori
2. Il modulo
3. La valutazione
4. La lettura dei bisogni e la progettazione formativa
5. Il tirocinio
6. La Formazione quadri

Ed hanno avuto l'obiettivo di evidenziare, rispetto a ciascuna quali passi è necessario compiere, quali sfide si aprono, quali ostacoli sono presenti o si potranno presentare, quali potenzialità da valorizzare emergono

Lo sguardo di futuro Rete formatori è stato chiamato ad individuare, a partire dal documento "Formatori in rete – Linee guida", degli spunti di riflessione focalizzando maggiormente l'interesse sui profili ed il percorso di formazione al ruolo e nel ruolo del formatore in AGESCI, alla luce del "nuovo" modello formativo che l'Associazione sta progressivamente adottando.

Lo sguardo di futuro sul modulo, partendo dal vissuto fino ad oggi, ha provato ad immaginare il futuro dei moduli nella progettazione e costruzione dei nostri percorsi formativi, approfondendo alcuni sguardi anche in merito a:



- come l'approccio modulare può veramente rispondere ai bisogni formativi sia nel percorso di base che nella formazione continua;
- quale alleanza è assolutamente necessaria tra livelli e formatori perché si possa rispondere al meglio alle esigenze delle Comunità capi;
- quali percorsi vanno attuati partendo dalle esigenze dei capi, passando dalle Zone e arrivando alle Regioni e al nazionale perché l'offerta modulare possa essere davvero la risposta.

Lo sguardo di futuro sulla valutazione, partendo dalla sua definizione all'interno del nuovo modello formativo e modelli unitari, si è invece concentrato su sfide, ostacoli, opportunità e potenzialità nell'applicare questo nuovo approccio valutativo/autovalutativo all'interno delle esperienze formative e nella sua diffusione all'interno dell'intera rete formatori

Lo sguardo di futuro sulla lettura dei bisogni formativi, facendo riferimento ai documenti forniti, in particolar modo al Nuovo modello formativo e alle Linee guida per i moduli formativi a supporto delle Zone, ha provato a costruire un pensiero per sostenere il meccanismo della lettura dei bisogni formativi e la conseguente progettazione.

Lo sguardo di futuro sul tirocinio ha focalizzato l'attenzione sul momento del tirocinio. Partendo quindi dai vari aspetti della proposta come specificati nel Regolamento e nei modelli unitari, e dalle esperienze fatte fino ad adesso nelle realtà dei partecipanti ha provato ad individuare possibili idee (attenzioni, suggerimenti, criticità da superare, punti di forza da valorizzare) a sostegno dell'attuazione di percorsi di tirocinio sempre più efficaci e coerenti con il nuovo modello formativo, per sostenere la concretizzazione del percorso che si realizza attraverso la vita di staff e di Comunità capi, e in cui il Consiglio di Zona e Comitato di Zona, per le rispettive competenze, nell'ambito del Programma di Zona, identificano e attuano attività formative coerenti con le caratteristiche della formazione modulare.

Lo sguardo di futuro sulla Formazione quadri ha invece costruito un confronto sulla qualità delle politiche in Associazione di individuazione, supporto, formazione, ingaggio e verifica per gli adulti coinvolti nel servizio (sia esso da capo, formatore o quadro): nostri punti di forza e nostre criticità su cui portare attenzione, per poi riflettere e condividere quali potrebbero essere le competenze più opportune e necessarie per ricoprire efficacemente oggi un ruolo di quadro nella nostra Associazione. Ha quindi cercato di identificare insieme delle modalità sostenibili, diffuse, modulari e personalizzabili per supportare i quadri associativi.



Rete formatori

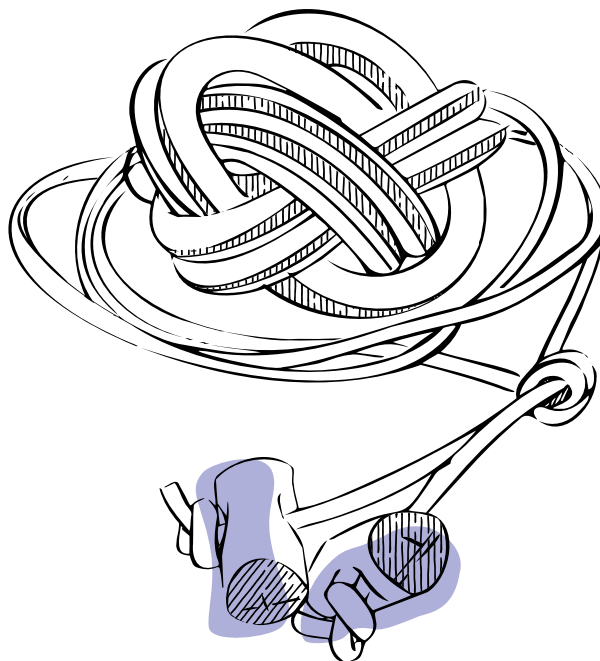
Gli sguardi di futuro indicano necessità di lavorare nella direzione di:

1. **Chiarezza di identità e ruolo del formatore.**
2. **Percorsi formativi strutturati e aggiornati rispetto al nuovo modello formativo.**
3. **Rete realmente funzionante, con strumenti condivisi e gestione unitaria.**

proponendo possibili passi:

- Definire chiaramente **chi è il formatore**: non solo legato ai campi, ma come figura che ha competenze trasversali e specifiche, utile in più contesti formativi
- Approfondire il meccanismo di **nomina e mandato**, chiarendo il significato e i percorsi ad essi correlati
- Valorizzare anche altri attori formativi (ad esempio Incaricati alla Branca di Zona, Capi Gruppo, organizzatori di stage)
- Costruire **percorsi di formazione specifici** per i diversi ruoli nei differenti eventi (CFM, CFA, moduli ecc.)
- Prevedere momenti di **discernimento sulla vocazione** al ruolo di formatore
- Curare la **Formazione dei formatori** stessi (coinvolti in campi, moduli,...)
- Aggiornare i formatori in merito ai processi pedagogici, cambiamenti metodologici e regolamenti
- Rafforzare la **rete dei formatori**, oggi percepita debole o poco operativa

- Favorire maggiore **interazione tra i livelli** (nazionale, regionale e zona)
- Creare un **elenco unico dei formatori**, gestito e utilizzabile a tutti i livelli, con incaricati come figure centrali
- Condividere buone prassi, manuali e strumenti di supporto alle strutture
- Snellire l'iter di autorizzazione per gli staff, mantenendo però criteri di qualità e competenza
- Prevedere verifiche periodiche dei mandati per evitare cristallizzazioni degli staff



Modulo

L'approccio modulare Non è soltanto una riorganizzazione dei contenuti, ma un vero cambio di prospettiva: la formazione diventa più personalizzata, i capi possono essere protagonisti del proprio percorso, con la possibilità di scegliere e rileggere i propri bisogni in modo dinamico. I moduli diventano così non solo strumenti formativi, ma occasioni di verifica e di crescita continua. Questo ci aiuta a spostare l'attenzione dalla sola autorizzazione alla formazione continua.

Per sostenere l'approccio modulare bisogna che la formazione non sia un'azione isolata, ma nasca da una forte collaborazione tra livelli: Zona, Regione e Nazionale. Gli Incaricati di branca di zona (IABZ) non devono più essere soltanto organizzatori di eventi, ma veri interpreti dei bisogni; i FOCAZ, e i formatori della zona, vanno valorizzati, perché possano generare nuove energie.

Si auspica un aggiornamento degli strumenti digitali, che possono diventare leve per facilitare la comunicazione e alleggerire i processi.

Infine, occorre prendersi cura della crescita dello staff. Non si parla soltanto di contenuti tecnici, ma di competenze trasversali: empatia, autenticità, capacità progettuale, ascolto e cura. La formazione diventa così non solo trasmissione di nozioni, ma palestra di relazioni e fucina di idee. In questo senso, il ruolo del formatore del modulo viene visto come un "lievito" che fa crescere la zona, stimola nuove prospettive e mantiene vivo il processo formativo.

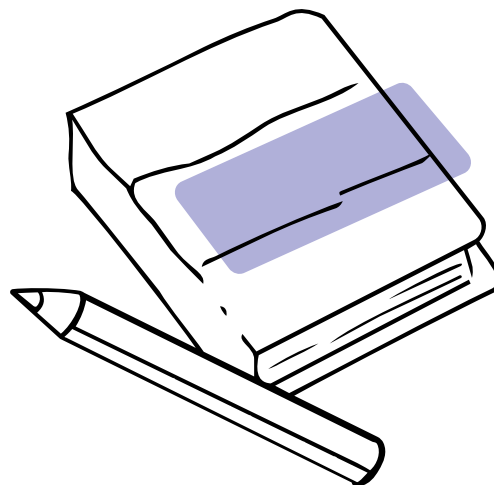


La valutazione

I contributi emersi hanno evidenziato la centralità nel processo formativo di innescare dinamiche di valutazione e autovalutazione a sviluppare discernimento e consapevolezza nei partecipanti, collegando così l'esperienza al proprio progetto personale di capo. Quindi l'autovalutazione non è vista come un adempimento burocratico, ma come **strumento formativo e di crescita**.

Occorre però imparare a calibrarla: richiede tempi adeguati e probabilmente per i capi giovani è difficile usare strumenti complessi. Sempre in merito agli strumenti vanno identificati e affinati (lettere, schede di autovalutazione, modalità di condivisione, video,...), avendo cura che siano **flessibili, accessibili e generativi** (capaci cioè di produrre cambiamento e ricadute nel Progetto del capo)

Viene suggerito di immaginare percorsi che possano promuovere una valutazione non solo "a caldo" durante la proposta formativa ma anche **a freddo**, dopo settimane o mesi, per misurare il vero impatto dobbiamo immaginare gli equilibri tra valutazioni **quotidiane** (brevi, leggere, emotive) e sintesi finali (più profonde e orientate al futuro).



Viene quindi sottolineata l'attenzione affinché la valutazione acquisti efficacia perchè **corresponsabilità di tutto lo staff** e non solo compito di pochi: gli staff devono imparare a usare le restituzioni dei partecipanti come **fonte di comprensione e crescita reciproca**

In sintesi, per il futuro viene chiesta una **valutazione che sia processo formativo, personale e comunitario**, che sappia bilanciare strumenti profondi e accessibili, e che generi vero cambiamento nel percorso educativo.

La lettura dei bisogni e la progettazione formativa

Sono emersi diversi spunti utili per orientare il lavoro dei prossimi anni, in particolare riguardo alla capacità di **leggere i bisogni** e tradurli in percorsi formativi realmente efficaci.

Un primo ambito di attenzione riguarda il **rafforzamento dei luoghi di ascolto**. La Comunità capi resta il cuore del discernimento e del confronto autentico; tuttavia, è nel **Consiglio di Zona** che deve avvenire la sintesi dei bisogni e la loro trasformazione in linee di lavoro condivise. Occorre quindi valorizzarne la centralità, rendendolo uno spazio in cui i progetti dei capi e i progetti educativi di gruppo possano trovare una rilettura comune e generativa.

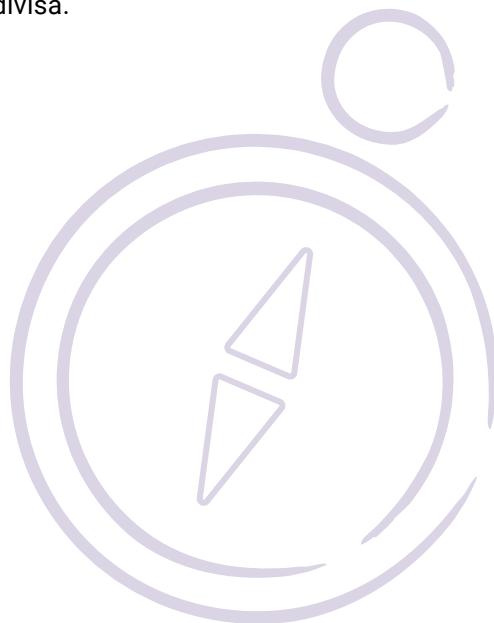
Perché ciò avvenga, sono necessari **strumenti e momenti dedicati** che aiutino i capigruppo a leggere, interpretare e valorizzare i bisogni dei capi e delle comunità che guidano.

È inoltre fondamentale **creare reti solide tra zone, regioni e livello nazionale**, superando barriere organizzative e favorendo un dialogo più fluido. La parola che sintetizza questa esigenza è connessione: maggiore condivisione dei progetti, più coinvolgimento dei capigruppo, più dialogo tra gli Incaricati alla Formazione capi di ogni livello.

Un altro elemento emerso riguarda la qualità della progettazione formativa. Molti moduli non hanno funzionato perché nati in modo troppo emotivo o poco radicato nei bisogni reali. Si evidenzia quindi

la necessità di una **progettazione condivisa**, basata su tempi più agili e strumenti più pratici: schede d'iscrizione pensate per far emergere le attese, relazioni di fine campo curate, mappe di evoluzione dei capi.

Infine, si ritiene necessario **rinnovare il ruolo dei formatori**. Non possono più essere percepiti come figure che offrono soluzioni preconfezionate, ma come accompagnatori capaci di stimolare processi di discernimento, crescita e responsabilizzazione condivisa.



Quando parliamo di futuro del tirocinio, il primo nodo che emerge è la **collaborazione tra Zona e Comunità capi**. Non è più possibile immaginare percorsi scollegati o a velocità diverse: serve una progettazione condivisa fin dall'inizio dell'anno, che definisca con chiarezza ruoli e responsabilità. È necessario costruire un vero patto di corresponsabilità tra Zona, Capi Gruppo e Incaricati alla Formazione capi.

In questo cammino, una figura da ripensare è quella del **tutor**. Non un ruolo accessorio, ma un punto di riferimento stabile, formato e capace di accompagnare il tirocinante nel rispetto dei suoi tempi e delle sue necessità. Il tutor, insieme al Capo Gruppo e all'incaricato di Zona, diventa garante del percorso.

Al centro resta il **Progetto del capo**: uno strumento che va avviato all'inizio e ripreso alla fine, per misurare concretamente la crescita e orientare il cammino formativo.

Emerge inoltre l'esigenza di una **metodologia chiara e non "di serie B"**. Il tirocinio non deve essere percepito come un passaggio minore, ma come una vera palestra educativa: servono occasioni di confronto tra pari, momenti strutturati in Zona e in Co.Ca., verifiche regolari e cerimonie di chiusura che valorizzino l'esperienza.

I prossimi passi ci chiedono di:

- responsabilizzare i gruppi, senza sovraccaricare i capi gruppo;
- garantire continuità e sostegno nel Consiglio di Zona, luogo privilegiato di sintesi e verifica;
- curare una progettazione flessibile, capace di rispettare le diverse storie e i tempi dei tirocinanti.

Il futuro del tirocinio passa da tre parole chiave: **sinergia, chiarezza e cura**. Sinergia tra Zona e Co.Ca., chiarezza nei ruoli e nei tempi, cura del singolo.

La Formazione quadri

I quattro gruppi di lavoro dedicati alla Formazione quadri hanno offerto un confronto ricco e articolato, a partire da esperienze maturate a tutti i livelli associativi – nazionale, regionale e zonale. Il lavoro ha consentito di rileggere le politiche associative esistenti, di mappare criticità e risorse, e di abbozzare orientamenti condivisi per il futuro. Sono state riconosciute alcune pratiche già efficaci: la formazione mirata per capigruppo (moduli dedicati, campi specifici, formazione "a domicilio"), il dialogo costante tra Fo.Ca. regionale e quadri, la presenza di reti formative attive a livello zonale e regionale, e l'utilizzo dei consessi associativi come occasioni di crescita.

Accanto a questi elementi positivi, emergono con chiarezza alcune criticità strutturali:

- **La fase di individuazione del quadro**, in funzione delle sue competenze e capacità
- **La Formazione al ruolo** è spesso discontinua, dipendente dalla sensibilità dei singoli contesti, non sistematizzata. Tende inoltre a concentrarsi sugli aspetti burocratici e amministrativi, a scapito della formazione sulla gestione del gruppo adulti, sull'accompagnamento e sull'animazione.
- **Il ruolo del quadro** è percepito, in alcuni contesti, come secondario rispetto al servizio in unità, con una conseguente difficoltà nel reperire capi disponibili ad assumerlo. La leadership del quadro risulta spesso poco sostenibile, per eccesso di impegno e mancanza di affiancamento.

- **Il trapasso delle nozioni** tra chi ha già ricoperto il ruolo e chi lo assume è spesso carente, con dispersione del patrimonio esperienziale associativo.
- **Il livello zonale** presenta caratteristiche specifiche: l'elezione avviene al collegio senza la richiesta di competenze predefinite, con il rischio di un appesantimento del lavoro dei Responsabili di Zona e di un senso di solitudine operativa.

I gruppi hanno declinato le competenze del quadro secondo quattro aree fondamentali, coerenti con il modello di leadership WOSM/WAGGS:

- **Visione:** capacità di leggere la realtà associativa e proporre scenari desiderabili; attitudine a chiarire il senso delle scelte e a orientare con coerenza rispetto al Patto associativo.
- **Relazione:** empatia, ascolto, capacità di interagire con adulti in modo diverso rispetto al rapporto educativo con i ragazzi; costruzione di reti collaborative tra quadri e formatori associativi.
- **Gestione:** conoscenza e divulgazione degli strumenti associativi; delega, collegialità e corresponsabilità nel lavoro d'équipe; evitare l'accentramento su singoli individui.
- **Sé stesso:** equilibrio personale e cura di sé; autovalutazione e impegno in un percorso di crescita continua; testimoniare il servizio con gioia e serenità.

È emerso con forza che il quadro deve essere radicato in un'appartenenza comunitaria e in un pro-

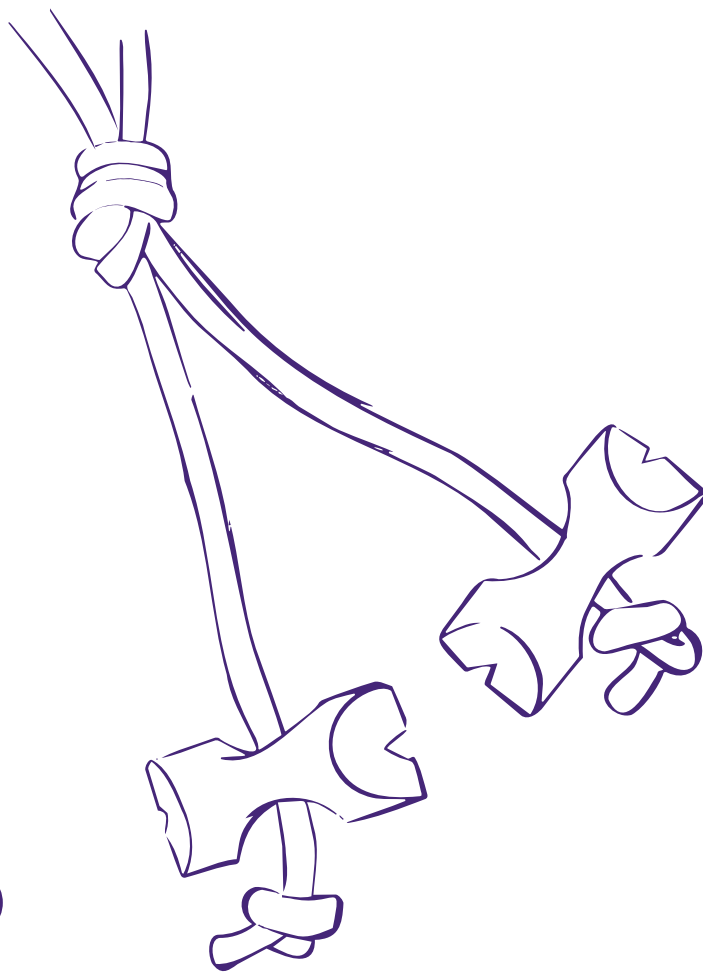
getto personale di servizio (Progetto del capo), per evitare che il ruolo si riduca a puro incarico gestionale.

Dai lavori emergono alcune direzioni condivise per rinnovare e rafforzare la Formazione quadri:

- **Sistematizzare i documenti associativi:** è necessario raccogliere e rendere coerenti i contenuti approvati negli anni dai Consigli Generali e dalle Commissioni sui profili dei quadri. La moltiplicazione di documenti non coordinati genera confusione.
- **Passare dai pre-requisiti ideali alle competenze:** più che inseguire un profilo di "supervolontario" con pre-requisiti rigidi, è preferibile definire competenze verso cui tendere e a cui allenare e supportare i quadri, analogamente a quanto già previsto per i capi.
- **Rendere la formazione continua, modulare e accessibile:** la formazione al ruolo e nel ruolo deve avere ritmo, continuità e sistematicità, ed essere accessibile anche in termini di tempo richiesto.
- **Creare rete a tutti i livelli:** promuovere connessioni stabili tra capi, comitati, quadri e formatori; rafforzare il supporto tra livelli; favorire occasioni di confronto tra quadri per condividere esperienze e affrontare insieme le sfide del ruolo.
- **Valorizzare i consessi come ambienti formativi:** i consigli possono diventare luoghi di forma-

zione vera, preferibilmente se fatta con lo stile scout.

- **Garantire la collegialità:** la responsabilità va distribuita tra tutti i membri del collegio, superando la figura del singolo "leader al comando". Servono momenti formativi dedicati ai collegi per promuovere una leadership davvero condivisa e sostenibile.
- **Curare la formazione degli assistenti ecclesiastici,** quale componente integrante del profilo di quadro in AGESCI.



*Se i colori vengono stesi
con molta cura
sull'intonaco umido
non si staccano
e rimangono intatti,
poiché la calce,
indebolita
e divenuta porosa e arida
a causa
dell'evaporazione dell'umidità
durante il processo
di cottura nella fornace,
assorbe
tutto quello che incontra;
impastata con sostanze
o elementi di qualità diverse,
rassodandosi in un'unica massa,
in qualunque membratura
venga applicata,
quando si asciuga,
riacquista
le sue originali proprietà.*

*Gli intonaci
correttamente eseguiti,
col passare del tempo
non si rovinano
e quando vengono lavati
non perdono il colore,
sempre che i colori
non siano stati applicati
con poca cura
o sul muro asciutto.*

*Se gli intonaci del muro
sono stati eseguiti
così come ho descritto,
si manterranno stabili,
splendidi e resistenti.
Se invece si sono applicati
un solo strato di sabbia
e uno di polvere di marmo,
avendo l'intonaco
minore resistenza,
si spaccherà più facilmente
e non si otterrà
con la lisciatura
il dovuto splendore
a causa della
esiguità dello spessore.*

Come uno specchio d'argento
fatto di una lamina sottile
riflette in modo
debole e indistinto
mentre quella fatta
con più materia
potendo essere lucidata
in modo più energico
riflette immagini
nitide e distinte a vedersi,
così gli intonaci
costituiti da uno strato solido
oltre a creparsi
si rovinano subito
mentre quelli
resi più solidi dalla sabbia
e dalla polvere di marmo
applicate ai primi strati
rendono anche dal muro stesso
l'immagine loro splendidi
ma riflettendo anch'essi male
all'occhio di chi guarda.



SALUTO DEI PRESIDENTI

Al termine di questi giorni intensi, desideriamo innanzitutto rivolgere a ciascuna e a ciascuno di voi un saluto riconoscente e sincero.

Grazie per il tempo che avete scelto di dedicare a questo incontro, sottraendolo alle vostre vite personali e ai vostri impegni. Grazie per la qualità delle riflessioni condivise, per la profondità dei confronti, per la libertà con cui vi siete messi in gioco. Ciò che avete costruito insieme in questi giorni non è scontato: è il segno di una comunità di formatori viva e attenta, capace di interrogarsi e di mettersi in discussione, che ha fiducia nel proprio servizio.

Vogliamo dirvi grazie anche per il vostro servizio. Formare i capi significa prendersi cura della qualità dell'esperienza educativa dell'AGESCI; significa investire sugli adulti perché possano essere, a loro volta, una presenza significativa per i ragazzi e le ragazze. In questo senso, il vostro impegno ha una portata ampia: raggiunge le Comunità capi, attraverso i territori e arriva — anche se non sempre in modo immediatamente visibile — fino alla vita dei giovani che ci sono affidati.

In questi giorni ci siamo fermati a riflettere sulla formazione: sulla sua struttura, sui suoi strumenti, sui suoi linguaggi, sulle sue fatiche e sulle sue possibilità. Questo fermarsi è stato un autentico atto di cura: un modo per non dare per scontato ciò che facciamo e per continuare a interrogarci, così da essere più consapevoli, più intenzionali, più fedeli alla missione educativa che ci è affidata.

Sono stati affrontati temi importanti: come rendere la formazione sempre più significativa; come accompagnare i capi nelle diverse fasi del loro percorso; come leggere i cambiamenti dei contesti in cui

viviamo e tradurli in proposte formative adeguate. Sono domande che non si esauriscono qui, ma che costituiscono un patrimonio prezioso da custodire e sviluppare nei prossimi passi.

Portiamo a casa da questo incontro una consapevolezza forte: non c'è buona educazione senza una buona formazione. E non c'è buona formazione senza formatori capaci di tenere insieme competenza, visione, capacità di ascolto e attenzione profonda alle persone. Il servizio del formatore è chiamato proprio a questo equilibrio, che non è mai acquisito una volta per tutte, ma si costruisce nel tempo, nel confronto e nella verifica.

Per questo, mentre si chiude questo tempo di lavoro, sentiamo importante riportare lo sguardo al centro: i ragazzi e le ragazze. Tutto ciò che avete discusso, progettato e immaginato trova il suo senso pieno nella misura in cui aiuta i capi a essere educatori più consapevoli, più autentici, più capaci di accompagnare i giovani nel loro cammino di crescita, dentro la complessità del tempo che viviamo.

Vi invitiamo allora a tornare nei vostri territori portando con voi non solo contenuti e strumenti, ma anche le domande, le intuizioni e lo stile di confronto che avete sperimentato qui. È così che questo incontro continuerà a vivere, nei percorsi formativi di cui continuerete a prendervi cura.

Grazie ancora per quello che siete e per quello che fate per l'Associazione. Grazie per la passione, la competenza e la responsabilità con cui vivete il vostro servizio.

Buona strada a tutte e a tutti

Quanto poi ai materiali
che debbono essere adoperati,
l'architetto
non ha il potere di decidere,
poiché non in tutte le località
si trovano
tutti i generi di materiali,
come ha esposto
nel primo libro;
inoltre,
il potere di decidere,
se costruire con mattoni,
col pietrame
o con la pietra da taglio,
è del proprietario.

Perciò i giudizi
in tutte le opere
devono essere dati
considerando tre aspetti:
quella della
precisione dell'esecuzione,
quella
della magnificenza dell'opera
e quella
del progetto.

Quando l'opera
apparirà costruita
con magnificenza,
si ammirerà
l'importanza del proprietario
e sarà lodato

il suo impegno nella spesa;
quando l'opera
apparirà eseguita
alla perfezione,
si apprezzerà
l'abilità delle maestranze;
quando si imporrà
per la bellezza,
grazie alle proporzioni
e alle symmetriae,
allora la gloria
sarà dell'architetto.

Tutto ciò
si determinerà giustamente
se l'architetto
si disporrà
ad accettare consigli
non solo dagli operai
ma da chiunque;
infatti tutti gli uomini,
non soltanto gli architetti,
possono riconoscere una cosa ben fatta,
ma la differenza
tra la gente comune
e l'architetto
è che la gente comune,
fino a che non vede
l'edificio costruito,
non sa dire come sarà,
mentre l'architetto
non appena l'ha pensato,
prima ancora di cominciarlo,

ha chiaro
quale sarà l'edificio,
riguardo alla bellezza,
all'uso e al decoro.
Ha pensato
le cose che sono utili
agli edifici privati
e ha scritto,
nel modo più chiaro possibile,
come debbano farsi;
nel seguente libro,
tratterò delle loro finiture
affinché siano eleganti
e senza difetti per lungo tempo...



IL PERCORSO DI CATECHESI

Venerdì 5 settembre

Preghiera di apertura

Introduzione alla preghiera

Siamo a Bracciano da ogni parte d'Italia come formatori e formatrici della nostra Associazione che, dalla sua nascita, attingendo all'esperienza viva e feconda dell'ASCI e dell'AGI, ha custodito la consapevolezza che per svolgere un servizio educativo efficace è necessaria una formazione attenta e continua.

Nei secoli passati i costruttori dei grandi edifici e delle grandi cattedrali sapevano bene che, per realizzare grandi progetti era decisivo rispettare principi condivisi e regole precise che consentivano di dare forma al legno e alla pietra, o, più recentemente, al metallo, al mattone, al cemento e al vetro, per comporli tra loro e realizzare la costruzione di grandi opere che ancora, dopo secoli, destano l'ammirazione e lo stupore di tutti e tutte.

Anche se non siamo gli architetti, noi svolgiamo un compito fondamentale nell'opera della formazione, concorrendo, attraverso la nostra testimonianza e il nostro servizio, a far sì che altre capo e altri capi possano continuare l'opera educativa che, attraverso le generazioni, permette a tante bambine e ragazze e a tanti bambini e ragazzi di vivere l'esperienza dello scautismo.

Poiché riconosciamo in ogni persona, anche nelle capo e nei capi che ci vengono affidati nei percorsi formativi, un dono prezioso che esce dalle mani di Dio, e siamo consapevoli che il servizio educativo che siamo chiamate e chiamati a svolgere è la risposta ad una vocazione che viene da Lui, in questi giorni desideriamo riconoscere il valore dell'opera che Egli affida alle nostre mani perché possiamo custodirla e farla crescere.

Nella Scrittura vengono descritte due grandi opere che Dio realizza con intenzionalità e competenza: la **creazione** e la **redenzione** dell'uomo. Ognuna di queste grandi opere nelle quali Dio chiama l'uomo a collaborare, viene svolta secondo un progetto che ha Cristo come riferimento e come vertice e l'uomo come destinatario. In questi giorni proveremo brevemente a porci di fronte all'opera grandiosa di Dio per imparare da lui l'arte della formazione dell'uomo che è uscito dalle sue mani amorevoli.

Lettura

Dal libro della Genesi (cap 1,1-19)

¹In principio Dio creò il cielo e la terra. ²La terra era informe e deserta e le tenebre ricoprivano l'abisso e lo spirito di Dio aleggiava sulle acque.

³Dio disse: "Sia la luce!". E la luce fu. ⁴Dio vide che la luce era cosa buona e Dio separò la luce dalle tenebre. ⁵Dio chiamò la luce giorno, mentre chiamò le tenebre notte. E fu sera e fu mattina: giorno primo.

⁶Dio disse: "Sia un firmamento in mezzo alle acque per separare le acque dalle acque". ⁷Dio fece il firmamento e separò le acque che sono sotto il firmamento dalle acque che sono sopra il firmamento. E così avvenne. ⁸Dio chiamò il firmamento cielo. E fu sera e fu mattina: secondo giorno.

⁹Dio disse: "Le acque che sono sotto il cielo si raccolgano in un unico luogo e appaia l'asciutto". E così avvenne. ¹⁰Dio chiamò l'asciutto terra, mentre chiamò la massa delle acque mare. Dio vide che era cosa buona. ¹¹Dio disse: "La terra produca germogli, erbe che producono seme e alberi da frutto, che fanno sulla terra frutto con il seme, ciascuno secondo la propria specie". E così avvenne. ¹²E la terra produsse germogli, erbe che producono seme, ciascuna secondo la propria specie, e alberi che fanno ciascuno frutto con il seme, secondo la propria specie. Dio vide che era cosa buona. ¹³E fu sera e fu mattina: terzo giorno.

¹⁴Dio disse: "Ci siano fonti di luce nel firmamento del cielo, per separare il giorno dalla notte; siano segni per le feste, per i giorni e per gli anni ¹⁵e siano fonti di luce nel firmamento del cielo per illuminare la terra".

E così avvenne. ¹⁶E Dio fece le due fonti di luce grandi: la fonte di luce maggiore per governare il giorno e la fonte di luce minore per governare la notte, e le stelle. ¹⁷Dio le pose nel firmamento del cielo per illuminare la terra ¹⁸e per governare il giorno e la notte e per separare la luce dalle tenebre. Dio vide che era cosa buona. ¹⁹E fu sera e fu mattina: quarto giorno.

Il primo racconto della Creazione che apre il libro della Bibbia, come sappiamo, non ha alcuna pretesa scientifica (almeno secondo la nostra concezione di scienza), ma è una grande contemplazione dell'opera di Dio Creatore che agisce in modo ordinato e pensato. Dio non è come un artista che getta sulla tela la vernice lasciando che l'opera prenda forma seguendo un'ispirazione che accompagna la stessa realizzazione. Dio agisce in modo progettuale e ordinato perché la sua opera nasce dall'amore.

L'autore del libro della Genesi ci presenta (quasi ci proclama) l'opera di Dio come se ci trovassimo in un monologo teatrale in cui l'elemento ricorrente è che tutto quanto Dio crea è una cosa buona e bella (in ebraico si usa il medesimo termine).

La situazione precedente che Dio si trova di fronte è caotica e informe.

Il primo atto creativo che Dio compie è quello di separare e fare ordine perché ogni cosa sia collocata al suo posto e abbia la sua funzione, la sua utilità.

La bellezza e la bontà della creazione la riconosciamo anche nella sua armonia che concorre alla vita nella sua diversità. Il sole serve per illuminare il giorno; la luna e le stelle per illuminare discretamente la notte. La terra asciutta ha la possibilità di generare erbe, semi e frutti, diversamente dal mare. E così l'acqua sopra il firmamento servirà per irrigare la terra con le piogge.

Dio procede nella sua opera in modo ordinato perché ogni realtà creata trovi il suo posto, la sua funzione e la sua utilità.

Domande per la riflessione: In questo tempo della mia vita sento di essere nel posto in cui Dio mi chiama a portare frutto e generare vita? Riconosco l'esigenza di fare ordine nella mia vita rispetto alle tante esigenze che vengono riversate su di me? Mi riconosco bella/o nel mio modo di "essere per", oppure vivo un disagio perché prevale il disordine, l'incoerenza, la contraddizione?

Salmo 104

Il salmo 104 è una grande contemplazione corale dell'opera creatrice di Dio. Anche noi questa sera vogliamo farci coinvolgere da questo stupore che diventa preghiera.

¹Benedici il Signore, anima mia!
Sei tanto grande, Signore, mio Dio!
Sei rivestito di maestà e di splendore,

²avvolto di luce come di un manto,
tu che distendi i cieli come una tenda,

³costruisci sulle acque le tue alte dimore,
fai delle nubi il tuo carro,
cammini sulle ali del vento,

⁴fai dei venti i tuoi messaggeri
e dei fulmini i tuoi ministri.

⁵Egli fondò la terra sulle sue basi:
non potrà mai vacillare.

⁶Tu l'hai coperta con l'oceano come una veste;
al di sopra dei monti stavano le acque.

⁷Al tuo rimprovero esse fuggirono,
al fragore del tuo tuono si ritrassero atterrite.

⁸Salirono sui monti, discesero nelle valli,
verso il luogo che avevi loro assegnato;

⁹hai fissato loro un confine da non oltrepassare,
perché non tornino a coprire la terra.

¹⁰Tu mandi nelle valli acque sorgive
perché scorrano tra i monti,

¹¹dissetino tutte le bestie dei campi
e gli asini selvatici estinguano la loro sete.

¹²In alto abitano gli uccelli del cielo
e cantano tra le fronde.

¹³Dalle tue dimore tu irrichi i monti,
e con il frutto delle tue opere si sazia la terra.

¹⁴Tu fai crescere l'erba per il bestiame
e le piante che l'uomo coltiva
per trarre cibo dalla terra,

¹⁵vino che allietta il cuore dell'uomo,
olio che fa brillare il suo volto
e pane che sostiene il suo cuore.

¹⁶Sono sazi gli alberi del Signore,
i cedri del Libano da lui piantati.

¹⁷Là gli uccelli fanno il loro nido
e sui cipressi la cicogna ha la sua casa;

¹⁸le alte montagne per le capre selvatiche,
le rocce rifugio per gli iràci.

¹⁹Hai fatto la luna per segnare i tempi
e il sole che sa l'ora del tramonto.

²⁰Stendi le tenebre e viene la notte:
in essa si aggirano tutte le bestie della foresta;

²¹ruggiscono i giovani leoni in cerca di preda
e chiedono a Dio il loro cibo.

²²Sorge il sole: si ritirano
e si accovacciano nelle loro tane.

²³Allora l'uomo esce per il suo lavoro,
per la sua fatica fino a sera.

²⁴Quante sono le tue opere, Signore!
Le hai fatte tutte con saggezza;
la terra è piena delle tue creature.

²⁵Ecco il mare spazioso e vasto:
là rettili e pesci senza numero,
animali piccoli e grandi;

²⁶Io solcano le navi
e il Leviatàn che tu hai plasmato
per giocare con lui.

²⁷Tutti da te aspettano
che tu dia loro cibo a tempo opportuno.

²⁸Tu lo provvedi, essi lo raccolgono;
apri la tua mano, si saziano di beni.

²⁹Nascondi il tuo volto: li assale il terrore;
togli loro il respiro: muoiono,
e ritornano nella loro polvere.

³⁰Mandi il tuo spirito, sono creati,
e rinnovi la faccia della terra.

³¹Sia per sempre la gloria del Signore;
gioisca il Signore delle sue opere.

³²Egli guarda la terra ed essa trema,
tocca i monti ed essi fumano.

³³Voglio cantare al Signore finché ho vita,
cantare inni al mio Dio finché esisto.

³⁴A lui sia gradito il mio canto,
io gioirò nel Signore.

Preghiera della sera

Introduzione

Ci sono circostanze in cui l'ordine della creazione sembra venire sconvolto e la natura impazzire. Sembra che quei limiti posti da Dio nella creazione vengano superati e noi ci sentiamo sconvolti e smarriti. Accade nella natura (pensiamo alle alluvioni, ai terremoti, alle eruzioni vulcaniche, alle tempeste marine e oceaniche, ai tornado, ...) e accade anche nella nostra vita quando ciò che avevamo messo in ordine per qualche motivo si sconvolge.

Ci diamo un paio di minuti in cui ognuna/o di noi prova a pensare ad una situazione di sconvolgimento che l'ha coinvolta/o recentemente.

Lettura dal Vangelo secondo Marco (4,35-41)

³⁵In quel medesimo giorno, venuta la sera, disse loro: "Passiamo all'altra riva". ³⁶E, congedata la folla, lo presero con sé, così com'era, nella barca. C'erano anche altre barche con lui. ³⁷Ci fu una grande tempesta di vento e le onde si rovesciavano nella barca, tanto che ormai era piena. ³⁸Egli se ne stava a poppa, sul cuscino, e dormiva. Allora lo svegliarono e gli dissero: "Maestro, non t'importa che siamo perduti?". ³⁹Si destò, minacciò il vento e disse al mare: "Taci, calmatil!". Il vento cessò e ci fu grande bonaccia. ⁴⁰Poi disse loro: "Perché avete paura? Non avete ancora fede?". ⁴¹E furono presi da grande timore e si dicevano l'un l'altro: "Chi è dunque costui, che anche il vento e il mare gli obbediscono?".

Sabato 6 settembre

Preghiera del mattino

Introduzione

Secondo la Bibbia Dio agisce sempre con metodo. Prima prepara il contesto poi lo rende vivo. Anche nel secondo racconto della Creazione (Gen 2,4b ss), quando crea l'uomo Dio prima realizza un manufatto di terra (adamà in ebraico), poi soffia nelle sue narici la vita. Così pure quando chiede di costruire un tempio o un luogo di preghiera (Es 35-40) Dio fornisce indicazioni scrupolosissime per la sua realizzazione, poi, quando il lavoro è concluso, viene ad abitare quel luogo e renderlo vivo.

Lettura

Dal libro della Genesi (1,20-31)

²⁰Dio disse: "Le acque brulichino di esseri viventi e uccelli volino sopra la terra, davanti al firmamento del cielo". ²¹Dio creò i grandi mostri marini e tutti gli esseri viventi che guizzano e brulicano nelle acque, secondo la loro specie, e tutti gli uccelli alati, secondo la loro specie. Dio vide che era cosa buona. ²²Dio li benedisse: "Siate fecondi e moltiplicatevi e riempite le acque dei mari; gli uccelli si moltiplichino sulla terra". ²³E fu sera e fu mattina: quinto giorno.

²⁴Dio disse: "La terra produca esseri viventi secondo la loro specie: bestiame, rettili e animali selvatici, secondo la loro specie". E così avvenne. ²⁵Dio fece gli animali selvatici, secondo la loro specie, il bestiame, secondo la propria specie, e tutti i rettili del suolo, secondo la loro specie. Dio vide che era cosa buona.

²⁶Dio disse: "Facciamo l'uomo a nostra immagine, secondo la nostra somiglianza: d'omini sui pesci del mare e sugli uccelli del cielo, sul bestiame, su tutti gli animali selvatici e su tutti i rettili che strisciano sulla terra".

²⁷E Dio creò l'uomo a sua immagine; a immagine di Dio lo creò: maschio e femmina li creò.

²⁸Dio li benedisse e Dio disse loro: "Siate fecondi e moltiplicatevi, riempite la terra e soggiogatela, dominate sui pesci del mare e sugli uccelli del cielo e su ogni essere vivente che striscia sulla terra".

²⁹Dio disse: "Ecco, io vi do ogni erba che produce seme e che è su tutta la terra, e ogni albero fruttifero che produce seme: saranno il vostro cibo. ³⁰A tutti gli animali selvatici, a tutti gli uccelli del cielo e a tutti gli esseri che strisciano sulla terra e nei quali è alito di vita, io do in cibo ogni erba verde". E così avvenne. ³¹Dio vide quanto aveva fatto, ed ecco, era cosa molto buona. E fu sera e fu mattina: sesto giorno.

Molti secoli prima della nascita di Carlo Linneo, a cui si attribuisce la prima catalogazione scientifica delle specie animali, gli uomini e le donne che osservavano la Creazione rimanevano stupiti dalla varietà delle creature animali e, contemporaneamente, dal fatto che questa varietà non fosse affatto confusa, ma che tutto avesse una logica ed un senso, che esistessero dei collegamenti e delle "parentele".

E come accade anche oggi per ognuno/a di noi, lo stupore cresceva di fronte al miracolo della vita che si moltiplica e si rinnova testimoniando che questa realtà bella e buona creata da Dio custodisce in sé la potenza di rigenerarsi potenzialmente all'infinito, fino a riempire la terra.

Quando noi pensiamo alla solidità di una struttura edilizia, valutiamo soprattutto la sua capacità di resistere alle sollecitazioni (atmosferiche, telluriche, inquinanti) che nel tempo potrebbero intervenire per mettere in crisi la sua stabilità. La solidità di un edificio è soprattutto di tipo statico.

Nella realtà creata da Dio, invece, la solidità, la capacità di resistere al tempo, è data da due fattori che concorrono tra loro: la capacità generativa e la custodia attiva dell'uomo e della donna.

Dio ha creato il mondo perché perduri nel tempo e questo avverrà sia grazie alla potenza di vita che la realtà creata possiede in sé stessa, che all'azione benefica dell'essere umano che, portando in sé l'immagine divina, è capace - rimanendo in relazione filiale con Dio - di riconoscere il pensiero di Dio e di portare avanti l'opera della Creazione nel ruolo di custode.

Il "dominio" dell'uomo e della donna sulla Creazione hanno lo scopo di consentire alla realtà creata di esprimere al meglio la propria natura portando a compimento l'azione divina.

Domande

- Riconosco la generatività del servizio formativo che sto svolgendo? Provo a pensare ai volti delle capo e dei capi che ho incontrato e rendo grazie per quanto mi sembra di aver contribuito alla loro crescita nella formazione.
- Come vivo il mio ruolo di custode? Esercito un dominio che rischia l'abuso oppure sento di accompagnare e favorire la crescita delle persone che mi sono affidate nella formazione? Come e secondo quali attenzioni? Dio affida ad una coppia il compito della custodia della creazione: come vivo la condivisione del servizio formativo con gli altri capi, le altre capo dello staff e l'AE?

Salmo 8

Il salmo 8 è un salmo sapienziale che, di fronte all'immensità della creazione - soprattutto del cielo stellato -, riconosce sia la piccolezza, sia la grandezza dell'uomo chiamato da Dio ad un servizio particolare tra tutte le creature da lui volute.

²O Signore, Signore nostro,
quanto è mirabile il tuo nome su tutta la terra!
Voglio innalzare sopra i cieli la tua magnificenza,

³con la bocca di bambini e di lattanti:
hai posto una difesa contro i tuoi avversari,
per ridurre al silenzio nemici e ribelli.

⁴Quando vedo i tuoi cieli, opera delle tue dita,
la luna e le stelle che tu hai fissato,

⁵che cosa è mai l'uomo perché di lui ti ricordi,
il figlio dell'uomo, perché te ne curi?

⁶Davvero l'hai fatto poco meno di un dio,
di gloria e di onore lo hai coronato.

⁷Gli hai dato potere sulle opere delle tue mani,
tutto hai posto sotto i suoi piedi:

⁸tutte le greggi e gli armenti
e anche le bestie della campagna,

⁹gli uccelli del cielo e i pesci del mare,
ogni essere che percorre le vie dei mari.

¹⁰O Signore, Signore nostro,
quanto è mirabile il tuo nome su tutta la terra!

Preghiera della sera

Introduzione

Oggi abbiamo vissuto il giorno clou del nostro NTT. Abbiamo lavorato alacremente nella consapevolezza della responsabilità che il Signore e l'associazione ci affidano. Al termine di questo giorno vogliamo mettere davanti al Signore la speranza che il nostro impegno possa essere generativo e possa testimoniare quella sana cura che consente alle persone di riconoscere le condizioni possibili per crescere.

Lettura dal Vangelo secondo Matteo (11,25-30)

²⁵In quel tempo Gesù disse: "Ti rendo lode, Padre, Signore del cielo e della terra, perché hai nascosto queste cose ai sapienti e ai dotti e le hai rivelate ai piccoli. ²⁶Sì, o Padre, perché così hai deciso nella tua benevolenza. ²⁷Tutto è stato dato a me dal Padre mio; nessuno conosce il Figlio se non il Padre, e nessuno conosce il Padre se non il Figlio e colui al quale il Figlio vorrà rivelarlo.

²⁸Venite a me, voi tutti che siete stanchi e oppressi, e io vi darò ristoro. ²⁹Prendete il mio giogo sopra di voi e imparate da me, che sono mite e umile di cuore, e troverete ristoro per la vostra vita. ³⁰Il mio giogo infatti è dolce e il mio peso leggero".

Domenica 7 settembre

Preghiera del mattino

Introduzione

Nei racconti della Creazione, anche se attraverso modalità narrative diverse, l'uomo rappresenta l'apice dell'opera creata da Dio. Lo stupore che abbiamo pregato ieri mattina insieme a tutti gli uomini e le donne che contemplano la Creazione, diventa ancora più grande di fronte alla seconda grande opera compiuta da Dio: la redenzione dell'uomo peccatore.

Tutta la Bibbia non è altro che un racconto che attraversa la storia dell'umanità per testimoniare il desiderio di Dio di riconciliare l'uomo con sé dopo che l'uomo, postosi in competizione con Dio, non si riconosce più suo figlio, ma suo concorrente, nell'ansia immotivata di voler difendere la propria libertà di autodeterminazione.

A partire dalla chiamata di Abramo e Sara, Dio tesse lungo i secoli una storia di relazioni basate sulla fiducia in Lui e rappresentate dalle varie alleanze, una storia che sopporta la ricorrente infedeltà del suo popolo fino alla promessa di un salvatore che avrebbe riscattato l'uomo dalla sua incapacità di permanere nella relazione con Dio.

In diversi testi biblici tale relazione è descritta secondo la parabola nuziale e caratterizzata dal linguaggio dell'amore in tutte le sue sfumature (paterno/materno; nuziale; amicale; ...).

Questa mattina ci facciamo guidare da san Paolo che, nella Lettera agli Efesini, ci riporta un bellissimo testo che veniva utilizzato nella preghiera comune delle comunità dell'Asia minore, forse di Antiochia sull'Oronte. Questo testo, che forse abbiamo pregato tante volte nella Liturgia delle ore, rappresenta una contemplazione sintetica e straordinaria dell'opera compiuta da Dio nella redenzione dell'uomo.

Dalla lettera di san Paolo apostolo agli Efesini (1,3-14)

**³Benedetto Dio, Padre del Signore nostro Gesù Cristo,
che ci ha benedetti con ogni benedizione spirituale
nei cieli in Cristo.**

**⁴In lui ci ha scelti prima della creazione del mondo
per essere santi e immacolati di fronte a lui nella
carità,**

**⁵predestinandoci a essere per lui figli adottivi
mediante Gesù Cristo,
secondo il disegno d'amore della sua volontà,**

**⁶a lode dello splendore della sua grazia,
di cui ci ha gratificati nel Figlio amato.**

**⁷In lui, mediante il suo sangue,
abbiamo la redenzione, il perdono delle colpe,
secondo la ricchezza della sua grazia.**

⁸Egli l'ha riversata in abbondanza su di noi
con ogni sapienza e intelligenza,

⁹facendoci conoscere il mistero della sua volontà,
secondo la benevolenza che in lui si era proposto

¹⁰per il governo della pienezza dei tempi:
ricondere al Cristo, unico capo, tutte le cose,
quelle nei cieli e quelle sulla terra.

¹¹In lui siamo stati fatti anche eredi,
predestinati - secondo il progetto di colui
che tutto opera secondo la sua volontà -

¹²a essere lode della sua gloria,
noi, che già prima abbiamo sperato nel Cristo.

¹³In lui anche voi,
dopo avere ascoltato la parola della verità,
il Vangelo della vostra salvezza,
e avere in esso creduto,
avete ricevuto il sigillo dello Spirito Santo che era
stato promesso,

¹⁴il quale è caparra della nostra eredità,
in attesa della completa redenzione
di coloro che Dio si è acquistato a lode della sua
gloria.

Il linguaggio di questo testo non è immediato per cui
proviamo ad esplicitare, attraverso la traduzione in
prosa, quanto afferma tramite un canto di benedi-
zione e di lode.

Un lettore/una lettrice:

Dio Padre, prima della creazione del mondo, ci ha predestinati ad essere suoi figli adottivi e questo suo desiderio si è potuto realizzare per opera di Gesù Cristo che, mediante il suo sangue versato sulla croce, ci ha riscattati dalla nostra inimicizia con Dio. Lui è il testimone della benevolenza e dell'amore gratuito di Dio verso di noi, un amore sovrabbondante. In questo modo abbiamo potuto conoscere il mistero della volontà di Dio: renderci partecipi della sua gloria e della sua vita divina, vita che fin da ora possiamo vivere mediante il dono dello Spirito che ci è stato concesso. Tutte le cose create parteciperanno di questa redenzione, perché in Cristo ogni cosa creata da Dio troverà il suo compimento.

Questo cantico che Paolo ci ha riportato nella Lettera agli Efesini ci rivela l'amore di Dio per l'uomo, un amore che non si è lasciato abbattere dall'infedeltà della creatura, ma che ha trovato sempre il modo di rilanciare fino a realizzare il suo progetto.

Come non si può rimanere commossi di fronte a tanta bellezza.

La bellezza, infatti, quando è percepita in profondità, non solo stupisce o lascia a bocca aperta, ma ci commuove fino alle lacrime e ci conduce ad aprirci per diventarne partecipi.

Domande per la riflessione

- Quando penso alla mia vita, mi sento destinata-rio/a di un amore che precede la creazione del mondo? Sono consapevole che Dio è follemen-te innamorato di me? Sono capace di essere grata/o per questo amore che si manifesta in modo molteplice nella mia vita?
- Quando guardo le persone che il Signore mi af-fida, sono capace di riconoscere nei loro occhi e nel loro volto che sono persone amate? Sono capace di far percepire alle persone la bellezza di cui sono portatrici, quella bellezza della qua-le Dio è follemente innamorato?

Salmo 45 (due solisti: una donna e un uomo)

Liete parole mi sgorgano dal cuore:
io proclamo al re il mio poema,
la mia lingua è come stilo di scriba veloce.

³Tu sei il più bello tra i figli dell'uomo,
sulle tue labbra è diffusa la grazia,
perciò Dio ti ha benedetto per sempre.

⁴O prode, cingiti al fianco la spada,
tua gloria e tuo vanto,

⁵e avanza trionfante.
Cavalca per la causa della verità,
della mitezza e della giustizia.
La tua destra ti mostri prodigi.

⁶Le tue frecce sono acute -
sotto di te cadono i popoli -,
colpiscono al cuore i nemici del re.

⁷Il tuo trono, o Dio, dura per sempre;
scettro di rettitudine è il tuo scettro regale.

⁸Ami la giustizia e la malvagità detesti:
Dio, il tuo Dio, ti ha consacrato
con olio di letizia, a preferenza dei tuoi compagni.

⁹Di mirra, àloe e cassia
profumano tutte le tue vesti;
da palazzi d'avorio ti rallegrì
il suono di strumenti a corda.

¹⁰Figlie di re fra le tue predilette;
alla tua destra sta la regina, in ori di Ofir.

¹¹Ascolta, figlia, guarda, porgi l'orecchio:
dimentica il tuo popolo e la casa di tuo padre;

¹²Il re è invaghito della tua bellezza.
È lui il tuo signore: rendigli omaggio.

¹³Gli abitanti di Tiro portano doni,
i più ricchi del popolo cercano il tuo favore.

¹⁴Entra la figlia del re: è tutta splendore,
tessuto d'oro è il suo vestito.

¹⁵È condotta al re in broccati preziosi;
dietro a lei le vergini, sue compagne,
a te sono presentate;

¹⁶condotte in gioia ed esultanza,
sono presentate nel palazzo del re.

¹⁷Ai tuoi padri succederanno i tuoi figli;
li farai principi di tutta la terra.

¹⁸Il tuo nome voglio far ricordare per tutte le generazioni;
così i popoli ti loderanno in eterno, per sempre.

Alla conclusione del NTT

Lettura dal Vangelo secondo Matteo (7,21-29)

²¹Non chiunque mi dice: "Signore, Signore", entrerà nel regno dei cieli, ma colui che fa la volontà del Padre mio che è nei cieli. ²²In quel giorno molti mi diranno: "Signore, Signore, non abbiamo forse profetato nel tuo nome? E nel tuo nome non abbiamo forse scacciato demòni? E nel tuo nome non abbiamo forse compiuto molti prodigi?". ²³Ma allora io dichiarerò loro: "Non vi ho mai conosciuti. Allontanatevi da me, voi che operate l'iniquità!".

²⁴Perciò chiunque ascolta queste mie parole e le mette in pratica, sarà simile a un uomo saggio, che ha costruito la sua casa sulla roccia. ²⁵Cadde la pioggia, strariparono i fiumi, soffiarono i venti e si abbatterono su quella casa, ma essa non cadde, perché era fondata sulla roccia. ²⁶Chiunque ascolta queste mie parole e non le mette in pratica, sarà simile a un uomo stolto, che ha costruito la sua casa sulla sabbia. ²⁷Cadde la pioggia, strariparono i fiumi, soffiarono i venti e si abbatterono su quella casa, ed essa cadde e la sua rovina fu grande".

²⁸Quando Gesù ebbe terminato questi discorsi, le folle erano stupite del suo insegnamento: ²⁹egli infatti insegnava loro come uno che ha autorità, e non come i loro scribi.

Anche noi, solitamente, apprezziamo coloro che si mettono in gioco e si danno da fare, rispetto a quelli che si riempiono la bocca di parole e promesse, ma non fanno ciò che dicono.

La metafora della casa costruita sulla roccia ci richiama con forza a lavorare sui fondamenti delle scelte, sulla solidità. Le circostanze della vita sono imprevedibili: pioggia e vento possono arrivare in ogni momento, ma l'esito - afferma la parabola - dipende solo dai fondamenti che si sono posti. Il nostro servizio di formatori e formatrici è orientato certamente a formare le competenze che consentono alle capo e ai capi di essere efficaci nel loro servizio educativo, ma è molto importante ricordare che siamo chiamate e chiamati continuamente a richiamare l'esigenza di rinnovare le scelte che costituiscono il fondamento della nostra risposta alla chiamata al servizio.

Chiediamo l'aiuto del Signore che in questi giorni abbiamo riconosciuto come sapiente costruttore e progettista.

Salmo 127 (recitato tutte e tutti insieme)

¹Se il Signore non costruisce la casa,
invano si affaticano i costruttori.
Se il Signore non vigila sulla città,
invano veglia la sentinella.

²Invano vi alzate di buon mattino
e tardi andate a riposare,
voi che mangiate un pane di fatica:
al suo prediletto egli lo darà nel sonno.

³Ecco, eredità del Signore sono i figli,
è sua ricompensa il frutto del grembo.

⁴Come frecce in mano a un guerriero
sono i figli avuti in giovinezza.

⁵Beato l'uomo che ne ha piena la faretra:
non dovrà vergognarsi quando verrà alla porta
a trattare con i propri nemici.



Preghiera del formatore

Padre mio,
che hai rivelato le cose importanti ai piccoli
e le hai nascoste ai dotti,
volgi a me il tuo volto e donami la tua benedizione.

Mi hai chiamato per nome
e mi hai chiesto di servirti in umiltà,
quale piccolo strumento nelle Tue mani.

Concedimi la forza di non dimenticare mai
che tutto ciò che dono non viene da me,
ma da Te, unica fonte di sapienza e di ogni bene.

Insegnami l'umiltà di chi si dona
senza cercare approvazione né successo,
di chi ascolta prima di parlare,
di chi si fa guida silenziosa che lascia spazio
alla libertà e alla crescita dell'altro,
di chi semina con amore,
senza attendere il proprio raccolto.

Fa' che io abbia cura ogni giorno
di specchiarmi in Te ed essere specchio per gli altri,
riflettendo la luce della tua presenza e del tuo infinito Amore.

Maria, umile serva del Signore,
rendi il mio cuore accogliente come il tuo,
perché possa custodire e meditare su ciò che mi appresto a vivere,
sulle relazioni, gli incontri
e la Parola di Dio che si fa carne ogni giorno.

Amen.







Associazione
Guide e Scouts
Cattolici Italiani

Sede Nazionale
Piazza Pasquale Paoli, 18
00186 Roma
www.agesci.it