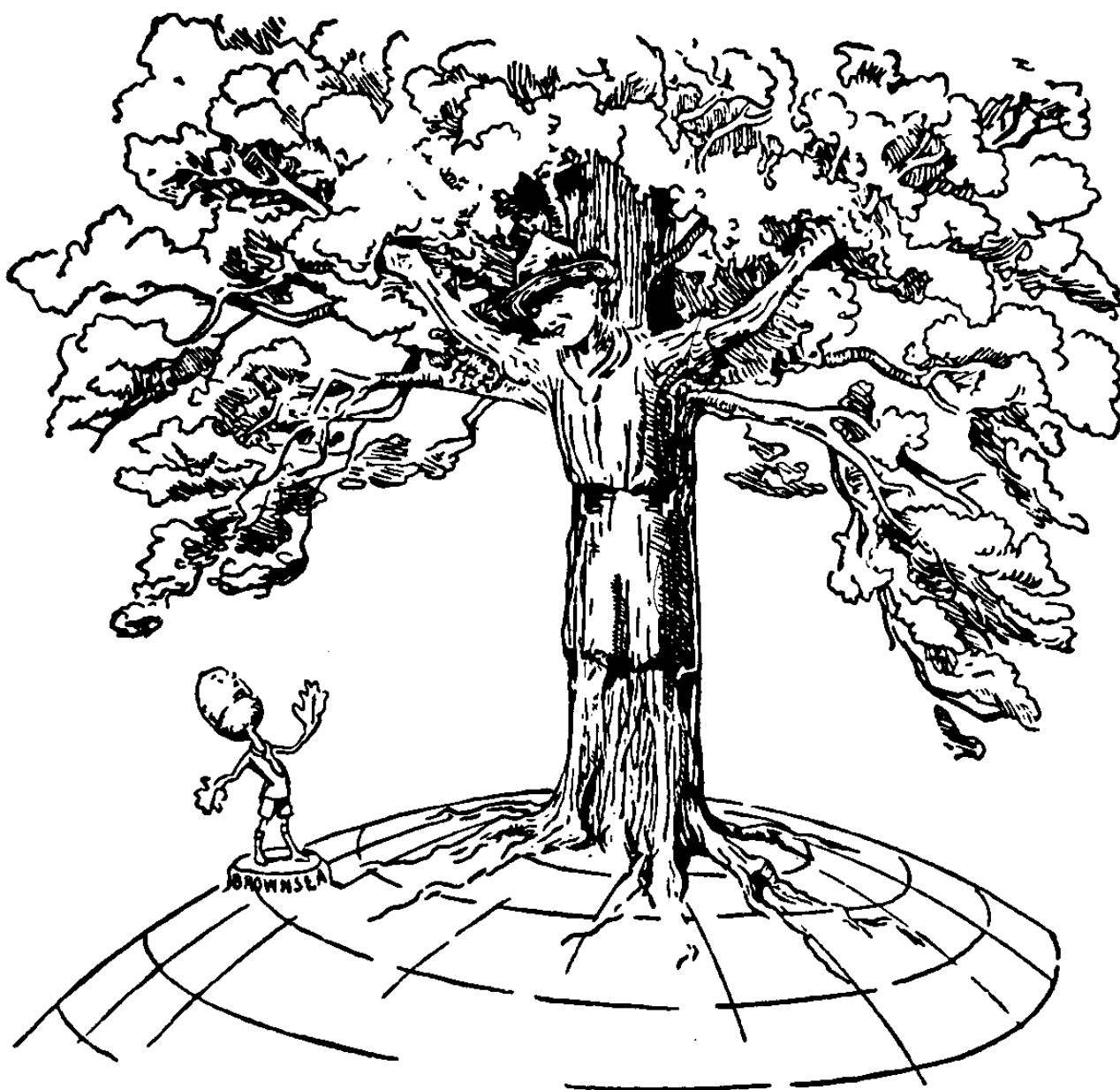


Vademecum Zona Etruria

per un piano di Sviluppo di Gruppo a 360°



“Se mai disperi di poter conseguire il successo nella vita a causa dei tuoi modesti inizi, ricordati che anche la quercia – quell’albero grande e forte – cominciò all’inizio come una piccola ghianda giacente al suolo”
(Baden-Powell)

Indice

- Prefazione	pag. 3
- Il Progetto di sviluppo di gruppo: Perché?	pag. 3
- Il Progetto di sviluppo di gruppo: Come?	pag. 3
- 1° Momento: Leggere i segnali e prevenire le crisi di un gruppo	pag. 4
- Quando è che un gruppo va in crisi?	pag. 4
- Quadro ragazzi	pag. 4
- Quadro capi.....	pag. 5
- 2° Momento: Mantenimento del gruppo	pag. 8
- Progettazione e Programmazione	pag. 8
- La cura delle attività in Co.Ca.	pag. 9
- Il clima in Co.Ca.	pag. 9
- La formazione	pag. 10
- La rotazione degli incarichi in Co.Ca.	pag. 11
- L'identità di gruppo	pag. 11
- Rete di supporto intorno al gruppo	pag. 12
- 3° Momento: Promozione	pag. 13
- La presenza del gruppo scout nel territorio	pag. 13
- Comunicazione	pag. 14
- La consapevolezza dei nostri limiti e della nostra forza come volontari	pag. 15
- 4° Momento: Crescita	pag. 16
- Ostacoli ad azioni di crescita e possibili soluzioni	pag. 16
- Il ruolo della Zona	pag. 16
- Il Progetto di sviluppo di gruppo: Dove?	pag. 18
- Il Progetto di sviluppo di gruppo: Esempio	pag. 19

Prefazione:

Quanto contenuto in questo vademecum è il frutto della sintesi di alcuni documenti associativi e del confronto dei capi della Zona Etruria (nel periodo aprile-giugno 2021).

È importante chiarire che questo documento non ha effetto normativo, non è un regolamento da seguire alla lettera. Non è neanche un “ricettario” in cui si possono trovare soluzioni facili (o garantite) a problematiche complesse e dipendenti da molti fattori.

Questo vademecum invece nasce con il semplice obiettivo di stimolare e supportare le Comunità Capi della Zona Etruria nella redazione del proprio **Progetto di Sviluppo di Gruppo**.

II PROGETTO DI SVILUPPO DI GRUPPO: PERCHÉ?

“...Dobbiamo imparare a valorizzare l’offerta educativa che la nostra Associazione offre ad un territorio, anche come valore aggiunto per l’azione educativa delle famiglie. Vogliamo rendere maggiormente esplicita la nostra presenza nel territorio, che testimonia anche l’impegno controcorrente di giovani adulti che si dedicano al servizio degli altri, avendo scelto consapevolmente di percorrere il sentiero del buon cristiano e del buon cittadino. Dato che le condizioni lavorative impongono sempre più mobilità e precarietà è fondamentale ripensare ad un uso virtuoso del tempo, perché i Capi rimangano innamorati dello scautismo...”

(Dal Progetto Nazionale Agesci 2012/2016)

Come è noto la nostra associazione ha scelto di fondare la propria azione su un sistema di progetti.

Possiamo dire che lo **Stile Progettuale** è una modalità tipica del nostro essere capi scout.

Applicare questo stile anche al tema dello sviluppo di gruppo ci permette:

- Di orientare le azioni della comunità capi in modo armonico favorendo l'unitarietà e la continuità.
- Di migliorare i tempi ed ottimizzare le energie.

Tutto questo con l'obiettivo di concorrere, infine, al migliorare l'azione educativa.

Ma che significa assumere un approccio progettuale per lo sviluppo di un gruppo?

Molto sinteticamente:

- Confrontarsi e individuare obiettivi comuni e condivisi
- Definire modalità e tempi di azione
- Verificare quanto fatto (per poi ripartire con una nuova fase progettuale)

II PROGETTO DI SVILUPPO DI GRUPPO: COME?

Parlare di sviluppo di un gruppo scout può non venire molto naturale. Il tema può essere facilmente frainteso e quindi risultare distante dai fini che il nostro movimento si pone (Un gruppo scout non è un'azienda!).

Anche dopo aver superato questo “scoglio ideologico” le difficoltà nell'avviare un percorso di sviluppo di gruppo potrebbero persistere poiché l'argomento potrebbe risultare confuso, vasto e dispersivo.

Nel tentativo di superare queste difficoltà proviamo, per praticità, a dividere il tema dello sviluppo in quattro momenti:

- **Lettura dei segnali e prevenzione delle crisi in un gruppo**
- **Mantenimento del gruppo**
- **Promozione operato del gruppo**
- **Crescita del gruppo**

1° Momento: Leggere i segnali e prevenire le crisi di un gruppo

Premessa: È una fase principalmente analitica, necessaria per programmare le azioni di mantenimento, promozione e crescita.



Quando è che un gruppo va in crisi?

Molto sinteticamente possiamo dire che un gruppo sta vivendo una situazione di crisi se si trova in una di queste tre situazioni:

a) Carenza di ragazzi.

Una Co.ca. senza ragazzi perde completamente la sua ragione di esistere. Numeri troppo bassi di ragazzi nelle unità possono essere un problema per lo svolgimento delle attività fino a portare anche alla chiusura della stessa.

b) Carenza di capi.

Un gruppo senza capi chiaramente non potrà esistere, ma anche una Co.Ca. con pochi capi può essere un problema. Il rapporto numerico tra capi e ragazzi deve essere equilibrato e proporzionato. La carenza di capi può costringere una Co.Ca. a fare scelte difficili come chiudere branche o incaricare la stessa persona in più ruoli. Decisioni "limite" di questo tipo servono, eventualmente, solo a tamponare una situazione di emergenza per brevi periodi, a lungo andare possono logorare i capi presenti rendendoli stanchi, demoralizzati e riducendone lo spirito di servizio.

c) Carenza di capi e ragazzi.

È la somma delle due situazioni precedenti. Un gruppo con pochi capi e pochi ragazzi si trova in una situazione di altissimo rischio chiusura. Meglio parlarne in Zona e capire insieme come procedere.

La crisi in un gruppo raramente arriva di punto in bianco. Fatte le dovute eccezioni, ponendo attenzione ad alcuni fattori possiamo individuare per tempo le avvisaglie di possibili crisi legata ad una delle situazioni appena descritte. Nel leggere la situazione del gruppo sarà quindi utile focalizzare l'attenzione su alcuni aspetti in particolare.

1) Quadro Ragazzi:

Quali sono le ragioni per cui un gruppo si può trovare senza ragazzi?

Iniziamo analizzando i numeri dei ragazzi nelle branche. Sono bassi? Sono troppo alti? C'è equilibrio di genere (Pochi maschi? Poche Femmine?) C'è equilibrio per anni di nascita? Ci sono buchi di anni di nascita? Soprannumero di un determinato anno? Ecc..

Vale per tutte e tre le branche? Perché in una branca ci sono numeri alti e in una branca invece mancano i ragazzi?

Per prevenire un eccessivo ed improvviso calo di numeri nelle branche sarà importante curare alcuni aspetti:

- Gestione attenta degli ingressi

È importante avere una equilibrata distribuzione per anni di nascita ed equivalenza di genere. Uno strumento utile può essere la lista d'attesa (ci aiuta a prevedere in anticipo i nuovi ingressi, ci permette di non rischiare di andare in soprannumero nelle branche e ci aiuta a bilanciare gli anni di nascita in caso di abbandono dei ragazzi favorendo dei passaggi di branca equilibrati dal punto di vista numerico).

- Adeguata condivisione delle intenzioni, degli obiettivi educativi e dei mezzi all'interno della Co.ca. (Esprese dal Progetto educativo e dai programmi di branca)

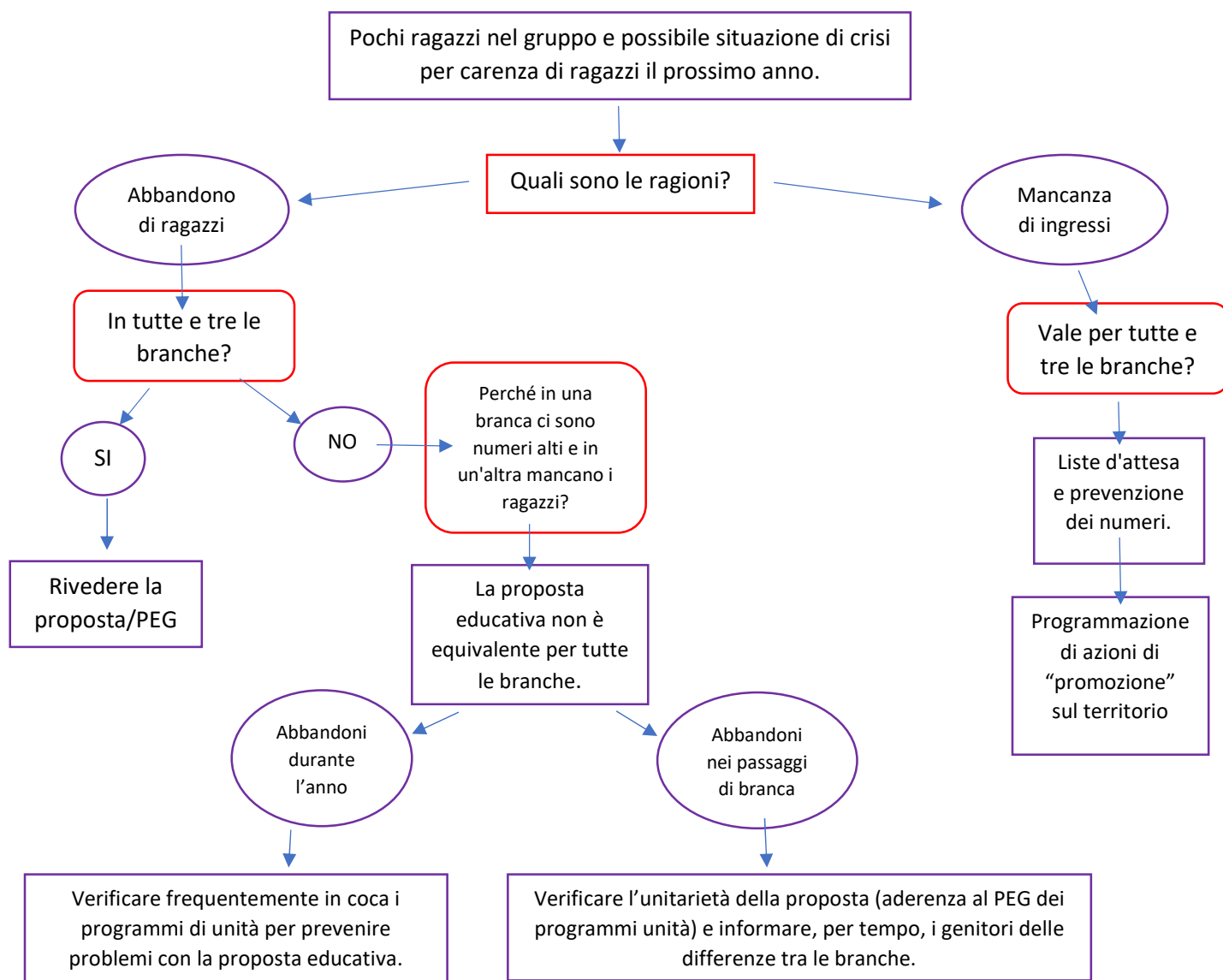
È importante valorizzare la condivisione degli obiettivi in Co.Ca. per evitare che la "dissonanza" tra gli staff e mancanza di unitarietà nella proposta causino perdite di ragazzi nei passaggi di branca.

- Coinvolgimento dei genitori dei ragazzi del gruppo

È importante che le famiglie siano realmente corresponsabili dell'impegno preso dai loro figli.

- Ragionata azione di promozione delle attività del gruppo sul territorio. (Vedi Pag. 13 - Promozione).

Cosa possiamo fare in concreto per evitare crisi con il quadro ragazzi?



2) Quadro Capi:

Perché un gruppo si trova in carenza di capi? Questo tipo di problematica può essere ricondotto sostanzialmente a due situazioni: Capi che se ne vanno senza preavviso e mancanza di ingressi.

Una onesta analisi delle forze può aiutare a prevenire problemi futuri nel quadro capi.

Una Co.Ca. composta da anni dai soliti, pochi e stanchi capi di sempre offrirà poco stimolo e scambio.

Problematiche nella vita di Co.Ca. potrebbero innescare dinamiche negative che frenano nuovi ingressi e/o portano all'abbandono di capi.

Per evitare di trovarsi improvvisamente in carenza di capi sarà importante fare attenzione ad alcuni aspetti.

Mancanza di ingressi in Co.Ca., cause e attenzioni:

- Molto spesso la mancanza di ingressi è legata ad una **insufficiente azione di stimolo verso nuovi capi ad entrare in Co.ca.**, siano essi R/S prossimi alla partenza, ex scout o extra-associativi.

Spesso capita che di fronte ai primi segnali di difficoltà in Co.Ca. (es.: primi abbandoni di capi) si tenda a sottovalutare la situazione e ci si preoccupi di risolvere le situazioni al momento, con le sole forze che si hanno, senza valutare come si potrebbe evolvere la situazione in futuro.

Una comunità capi troppo chiusa in sé stessa inoltre può scoraggiare nuovi capi a farsi avanti.

La cosa migliore da fare sarebbe invece evitate di mettere “toppe temporanee” e sforzarsi sempre di risolvere le situazioni problematiche con azioni programmate a lungo termine.

- **Mancanza di una comunità RS solida.** Pur non essendo il suo scopo, la Comunità R/S è il primo bacino per il rinnovamento dei capi in un gruppo. Tuttavia la branca R/S è tendenzialmente quella che ha meno ragazzi e in Co.Ca. non sempre si riesce a dare priorità a questa branca preferendo invece puntare sui più piccoli. Questo influenza spesso anche la formazione dei capi che, nella maggior parte di casi, necessiterebbe di un potenziamento nel metodo R/S al fine di migliorare la proposta educativa dedicata ai ragazzi più grandi del gruppo.

Altro elemento importante da curare riguarda gli R/S in servizio nelle altre branche del gruppo. Quando i ragazzi sono inclusi in modo partecipe negli staff (soprattutto se si tratta di RS nella fase finale del loro percorso) sono tendenzialmente più orientati a scegliere di fare servizio in associazione dopo la partenza. Chiaramente la branca R/S non è un “capificio”, il benessere e la crescita del ragazzo devono essere sempre al centro.

Capi vanno via senza preavviso? Attenzione all’ingresso in Co.Ca. e alla motivazione del singolo Capo:

- Partendo dall’ingresso di un nuovo capo è fondamentale che sia ben chiaro da subito in cosa consiste l’impegno (Co.Ca., Staff, Zona, ecc.) e il percorso di formazione che si deve intraprendere. È importante **valutare subito la conciliabilità** del servizio con la propria vita privata e lavorativa.

Altrettanto importante è comprendere le **motivazioni** che spingono un nuovo capo ad iniziare il servizio come capo. Evitare che questo impegno venga confuso con un mero passatempo da svolgere solo nel tempo libero.

Si parte quindi già dall’ingresso in Co.ca. a responsabilizzare il capo e per questa ragione è importante curare bene il **tirocinio** dei nuovi capi, ponendo attenzione, almeno nella prima fase del percorso, alle diverse esigenze che ci sono tra capi di provenienza extra-associativa ed R/S.

Nel caso dei capi extra-associativi sarà opportuno pensare ad un percorso di inserimento in servizio più graduale e, nel frattempo, incoraggiarli a partecipazione ad un CAEX (Campo per adulti di provenienza extra-associativa).

In tutti i casi l’adesione al **Patto Associativo** dovrà essere un requisito imprescindibile per l’ingresso in Co.ca..

La scelta di entrare in comunità capi va valutata con attenzione onde evitare situazioni di abbandoni improvvisi di nuovi capi appena entrati in coca.

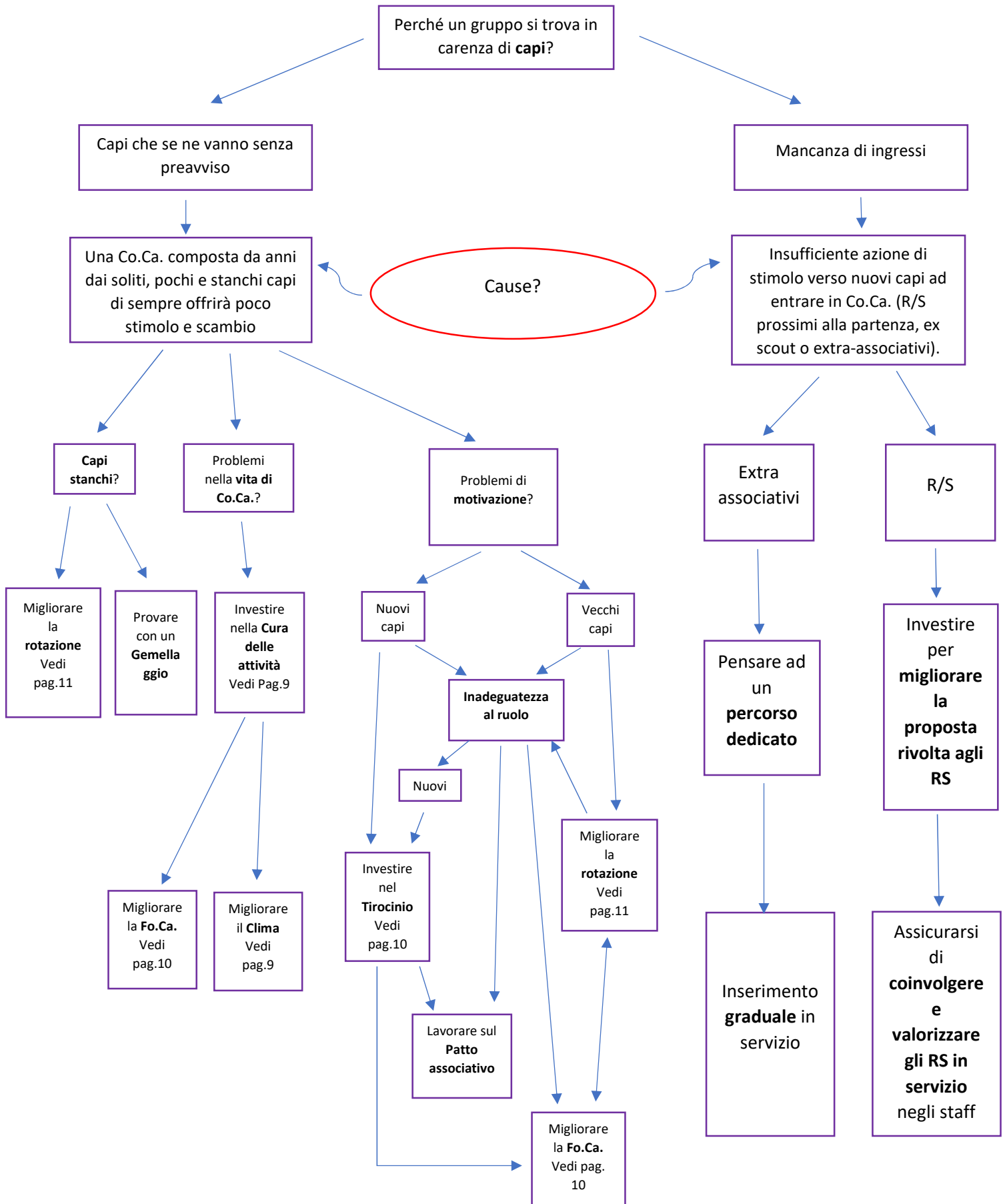
- Superato il periodo di ingresso in Co.Ca. e il tempo del tirocinio, anche ai **capi in servizio da qualche anno** potrà capitare di perdere l’entusiasmo e la motivazione che si aveva agli inizi. Può capitare, ad esempio, che un capo non si senta “adeguato” a svolgere un determinato servizio (magari per un cambio improvviso di branca), non riuscendo a risolvere le proprie inadeguatezze, con il tempo finirà per sentire solo il sacrificio del servizio ma non la gioia di farlo. Oppure potrebbe capitare che un capo da troppi anni in servizio nella stessa branca (magari perché altri capi si rifiutano di svolgere quel servizio o non sono disposti a ruotare) perda entusiasmo e stimolo a continuare a formarsi. Infine potrebbe verificarsi che un capo “esperto” non partecipi attivamente alla vita di Co.Ca. e finisca per svolgere il suo incarico solo “per abitudine”, perdendo motivazione e spirito di servizio.

Un accenno di soluzione:

Un corretto uso ed una corretta condivisione del **Progetto del Capo** in coca possono concorrere a migliorare tutte queste situazioni.

Le occasioni di formazione capi (Campi, convegni, ecc.) sono ottime occasioni per riaccendere entusiasmo e restituire motivazione. Inoltre un capo che condivide il suo progetto di formazione con la comunità renderà chiare le sue intenzioni e difficilmente metterà in difficoltà il gruppo abbandonando senza preavviso.

Quali azioni si possono mettere in atto prima di arrivare ad una crisi con il quadro capi?



2° Momento: Mantenimento del Gruppo

Premessa:

"Se mi diverto continuo a giocare". Sia per i ragazzi che per i capi si fa parte di un gruppo per una ragione.

La Co.Ca. dove essere accogliente e formativa sostenendo il servizio educativo e rendendolo facile e piacevole.

La proposta per i ragazzi deve essere coinvolgente e sfidante.



Dal confronto dei capi della Zona Etruria sono state individuate alcune problematiche che possono destabilizzare la vita di un gruppo:

- Mancanza di un'accurata programmazione e una insufficiente condivisione dei programmi (soprattutto di unità).
- Poca cura dei momenti della vita di Co.Ca.
- Mancanza di un buon clima in Co.Ca., presenza di conflitti irrisolti tra capi.
- Mancanza di validi percorsi di formazione permanente all'interno della Co.Ca., che, senza aggiornarsi, rimane ferma e involuta.
- Assenza o insufficiente rotazione degli incarichi, che genera, fra l'altro, personalismi che indeboliscono il senso della comunità e impoveriscono la proposta educativa.
- Mancanza di "senso di identità di gruppo"

Come risulterà evidente, la maggior parte delle tematiche appena elencate riguardano la vita della comunità capi.

Nulla di strano se pensiamo che la Co.Ca. è un po' il "motore" di un gruppo. Se una Co.Ca. è sana il gruppo ne risentirà positivamente, viceversa una Co.Ca. stanca, immobile e annoiata produrrà un servizio non di qualità che si rifletterà inevitabilmente sui ragazzi.

È importante non dare per scontato che un gruppo possa camminare da solo una volta avviato, se si vuole "arrivare lontano" sarà opportuno effettuare un buon lavoro di "manutenzione" al suo "motore" così come alle sue parti essenziali.

Di seguito proveremo a risolvere le problematiche emerse puntando su quegli aspetti che servono a consolidare la vita di un gruppo. Proveremo a prendere coscienza dei "punti forti" su cui investire al fine di renderli più saldi e così favorire la stabilità del gruppo.

1) Progettazione e Programmazione:

Il sistema delineato nello statuto (art. 16) prevede che i **progetti** dei vari livelli si integrino tra loro garantendo la centralità della Co.Ca. nella progettazione dell'intervento educativo. I vari progetti "sono poi tradotti in **programmi** che indicano le azioni concrete da intraprendere per la loro realizzazione".

Una Co.Ca. che non fa progetti si spegne e la proposta fatta ai ragazzi risulterà sicuramente non di qualità. Sarà quindi opportuno **dedicare giusto spazio e tempi adeguati** per fare buoni progetti e buoni programmi. *

* In questo vademecum ci siamo limitati a citare alcuni strumenti progettuali ponendo l'accento sugli aspetti legati al tema dello sviluppo. Vi invitiamo a consultare i documenti associativi per approfondimenti.

- Manuale del capo gruppo ed Fiordaliso: cap. 2.1 "Il progetto educativo"; cap. 3.6 "Il progetto del capo"; cap. 7.2 "L'agenda di coca".

- Proposta educativa ottobre 2017: Pag. 20-23 "Un anno di comunità capi. Progettare bene il tempo per avere tempo per buoni progetti"

- Il **Progetto educativo di Gruppo** permette alla Co.Ca di indirizzare l'azione educativa in modo unitario nelle tre branche creando continuità educativa attraverso i **Programmi di Unità** (che sarà opportuno **condividere e verificare in Co.Ca.** regolarmente).

- Il **Progetto del Capo** è lo strumento che l'associazione si è data per aiutare e sostenere il capo a progettare il suo percorso formativo e, esplicitandone le esigenze formative, diventa elemento utile anche alla programmazione della vita di comunità capi. È inoltre lo strumento che aiuta ciascun socio adulto a rendere attiva e qualificata la sua partecipazione alla vita di comunità capi, concorrendo così alla realizzazione del progetto educativo.

Oltre a curare e valorizzare i progetti e i programmi "istituzionali" sarà inoltre opportuno estendere lo stile progettuale a tutta la vita di comunità capi mettendo in atto tutte quelle attenzioni che rientrano fra le **"buone pratiche"** della vita di un gruppo.

Sarà quindi utile, ad esempio, che anche la Co.Ca. abbia una pianificazione degli incontri (**programma annuale di Co.Ca.**) e che questi siano ben progettati e con un **ordine del giorno** condiviso per tempo.

Una buona programmazione dei momenti di Co.Ca. favorisce il confronto, lo scambio e la condivisione tra i capi, contribuendo a rendere più partecipata la vita della comunità stessa.

Per migliorarne la **verificabilità** di tutti gli strumenti progettuali di cui abbiamo parlato, è fondamentale che questi siano redatti sempre in **forma scritta**.

2) La cura delle attività in Co.Ca.:

Un ruolo fondamentale per il benessere e lo sviluppo del gruppo risiede nella cura delle attività della Comunità Capi (Che, come abbiamo già detto, è importante nascano da un programma condiviso).

Momento importante della vita di una Co.Ca. sono sicuramente le riunioni periodiche (generalmente settimanali o ogni due settimane).

- Un ruolo fondamentale lo ricoprono sicuramente i **capi gruppo**, in qualità di **animatori della Co.Ca.**, ma è importante anche che ci sia **spazio per tutti i capi**.

Attenzione quindi a non dividere la comunità in due gruppi di persone, chi parla e chi ascolta! Porre particolare attenzione ai nuovi capi (soprattutto se giovani anagraficamente), è molto importante che partecipino attivamente ai momenti di Co.Ca. (se serve, affiancandoli a capi più esperti). Un adeguato spazio per le proposte dei nuovi capi può fornire un cambio di prospettiva ed essere fonte di rinnovamento per l'intera comunità.

- Curare bene i **contenuti dei singoli incontri di Co.Ca** aiuta a valorizzare il tempo a nostra disposizione evitando che le riunioni diventino noiose, scontate e piene di "burocrazia".

Evitiamo quindi che gli incontri si trasformino in riunioni di "condominio" in cui si parla solo di aspetti amministrativi. Nella scaletta di una riunione invece programiamo sempre uno spazio, meglio se a inizio riunione, per la **formazione permanente** e lasciamo la discussione di eventuali aspetti logistico/amministrativi nei ritagli di tempo o alla fine.

- Nel programma annuale di Co.Ca non dimentichiamo di prevedere **momenti dedicati alle verifiche**. È opportuno confrontarsi, anche più volte l'anno, sull'operato sia del singolo che di una branca. Predisporre, con regolarità, momenti specifici in cui condividere e verificare i programmi delle unità.

3) Il Clima in Co.Ca.:

Per mantenere una Co.Ca. in salute sarà importante favorire un **buon clima** e un **contesto realmente comunitario**.

Affinché ciò avvenga sarà opportuno:

- Avere il coraggio di **affrontare sul nascere eventuali situazioni critiche o conflittuali** (con tutti e in correzione fraterna) in modo da superarle subito e non lasciarle lievitare.

- Prevenire **spaccature generazionali** evitando atteggiamenti che generano contrasti (Es: “giovani” entrano a “gamba tesa” stile “rottamatori” e/o “vecchi” che non accettano cambi di abitudini e stroncano sul nascere le proposte di capi appena tornati da campi o esperienze formative).
 - Non trascurare lo **spazio per il Signore**. Curare il percorso di fede della comunità capi come Comunità Cristiana.
 - Ritagliare degli spazi di semplice **convivialità**.
- Vivere almeno un’**uscita di** Co.Ca. all'anno aiuta a migliorare il clima in modo naturale.

4) La formazione:

Il regolamento associativo AGESCI (dal art. 69 al 93) spiega con chiarezza tutto quello che riguarda la formazione capi (principi fondanti, fasi, opportunità formative, ecc.). Ciò nonostante spesso capita che ci sia un’erronea percezione dell’iter di formazione capi e che il tema venga ridotto alla sola partecipazione ai campi sufficienti per ottenere le autorizzazioni in fase di censimento.

Per mantenere un gruppo in salute sarà invece necessario passare concretamente da una idea di “formazione sufficiente” (autorizzazioni) ad una reale **FORMAZIONE PERMANENTE**.

La formazione permanente tra i capi di un gruppo avviene in ogni momento del servizio (anche durante le riunioni di Staff con trapasso nozioni dal capo esperto ai tirocinanti) ma sicuramente nella vita della comunità capi non dovranno mai mancare momenti dedicati a questo scopo.

La Co.Ca. grazie alla formazione permanente infatti da un lato si rende interessante e di supporto per i capi che la compongono e dall'altro migliora la qualità della proposta educativa rivolta ai ragazzi che, ricordiamo, *“hanno il diritto di essere educati da adulti che abbiano compiuto scelte solide e acquisito adeguate competenze”* (Art. 9.4 Statuto AGESCI)

Attenzioni particolari da avere in comunità capi riguardo al tema della formazione capi:

- I capi Gruppo.

Spesso i momenti di formazione capi nelle riunioni di Co.Ca. (ma non solo) vengono gestiti prevalentemente dai capi gruppo in qualità di “animatori”. In questi casi sarà importante che questo ruolo sia svolto da persone non “improvvisate” ma preparate, dotate di creatività, aperte al confronto con gli altri capi e disponibili alla loro formazione nel ruolo (esempio: partecipando al campo per capi gruppo e a momenti specifici organizzati dalla zona/regione).

Al momento della nomina dei capi gruppo, possibilmente, evitare due capi gruppo entrambi alla prima esperienza.

- Formazione mirata ad aiutare i capi nel cambio di incarico.

La formazione permanente in Co.Ca. non ha solo lo scopo di tenersi aggiornati e informare i nuovi, ma ha anche gli scopi di preparare la Co.Ca. a progetti futuri (es: la riapertura di una branca chiusa da diversi anni, ecc.) o a sopperire a eventuali mancanze emerse (es.: scarsa preparazione nelle tecniche, temi specifici del nuovo progetto educativo, difficoltà di fede, ecc.).

- Il tirocinio.

Come abbiamo già detto, partendo dall’ingresso di un nuovo capo in Co.Ca., è fondamentale che sia chiaro da subito in cosa consiste l’impegno e il percorso di formazione che il capo dovrà affrontare in modo da valutarne la conciliabilità con la propria vita. Allo stesso modo sarà importante la presentazione del patto associativo e degli elementi fondamentali dell’educazione per mezzo del metodo scout (Es. rapporto capo-ragazzo. Evidenziato come criticità dall’analisi fatta in zona).

Per approfondire le tematiche legate al tirocinio vedi il “Manuale del tirocinio”

(https://lazio.agesci.it/download/formazione_capi/ManualeTirocinio_AgesciLazio.pdf).

- Condivisione iter formativi

Spesso la non disponibilità ad impegnarsi nell’iter di formazione può nascondere atteggiamenti autoreferenziali dannosi per gli equilibri e lo sviluppo del gruppo.

La regolare condivisione dei progetti del capo aiuta la comunità ad avere un'idea chiara del progredire della formazione dei singoli capi.

5) La rotazione degli incarichi in Co.Ca.:

È importante che in un gruppo i capi acquisiscano nel tempo la consapevolezza come educatori a tutto tondo. Inoltre è importante avere la possibilità di fare servizio con tutti i capi della Co.Ca., aumentare il confronto e variare la proposta in termini di creatività grazie ai differenti punti di vista. Per queste ragioni sarà importante rimescolare gli staff negli anni con una certa regolarità.

Avere "ruoli precostituiti" e bloccati da anni in una comunità è un forte elemento di criticità, si possono generare conflitti nella comunità e frenare la formazione permanente del singolo capo che, fermo per troppo tempo in una branca, potrebbe essere portato ad adagiarsi sulle competenze acquisite e non sentire l'esigenza di aggiornarsi con il rischio che il servizio diventi stantio e perda di qualità.

La rotazione ovviamente non riguarda solo il servizio nelle branche ma anche il ruolo di Capo Gruppo. La Co.Ca. agisce in democrazia, non esistono decisioni calate dall'alto, e la nomina dei capi gruppo va condivisa con tutti (ATTENZIONE quindi a non cedere al "leaderismo" e ai "personalismi"!).

Possibilmente prevedere il cambio dei due capi gruppo in modo alternato, in questo modo si favorisce il trapasso nozioni e la continuità dei progetti/programmi in essere.

Attenzioni particolari da avere nelle rotazioni degli incarichi:

- Tempi di rotazione.

Se in una comunità capi c'è poca fluidità nel "turn over" per la costruzione degli Staff il problema potrebbe essere legato ai tempi. Potrebbe essere utile programmare in modo condiviso una **rotazione degli incarichi individuali ogni tre/quattro anni di servizio**.

- Attenzione ai tempi per formarsi ad un nuovo incarico.

Una volta concordati i tempi di rotazione sarà importante programmare gli staff dell'anno successivo (o degli anni successivi) con adeguato anticipo, di modo da dare tempo a tutti di orientare la propria formazione, e partecipare ai campi di aggiornamento. Minimizzando così le difficoltà dei capi ad "entrare in sintonia con la nuova branca".

Per conoscere lo stato di attività della branca in cui si farà servizio l'anno seguente e dare continuità al lavoro dello Staff precedente sarà sufficiente invece una buona condivisione dei programmi di unità in Co.Ca..

- Verso di rotazione.

Possibilmente ruotare gli incarichi con senso inverso rispetto al percorso dei ragazzi (R/S->E/G->L/C) in modo da evitare di seguire gli stessi ragazzi dal branco al clan.

- Non disponibilità del capo a rotazioni.

Non può esistere un capo non disponibile alla rotazione, se ciò avviene la questione va analizzata e affrontata subito in Co.Ca. poiché rappresentata un elemento di criticità importante che a lungo termine può minare la stabilità del gruppo.

6) L'identità di Gruppo:

Ogni gruppo ha caratteristiche proprie, legate al territorio in cui opera e alla sua storia. Ne deriva un'identità di gruppo che genera un senso di appartenenza che contribuisce positivamente sulla partecipazione e sui numeri di capi e ragazzi.

Questo senso di appartenenza dipende chiaramente da diversi fattori, come l'età o il tempo trascorso nelle attività, ma può essere favorito valorizzando alcuni aspetti della vita di un gruppo:

- Percezione della dimensione di gruppo.

Vivere ogni tanto momenti di gruppo (uscite, giochi, festeggiamenti, ecc.) può invogliare i ragazzi più piccoli a proseguire nel percorso e scongiurare l'abbandono nei passaggi di branca.

- Uniformità della proposta.

È importante che all'interno di un gruppo i ragazzi possano trovare nei capi delle varie branche gli stessi valori e riconoscere le stesse scelte. La proposta nelle singole branche non deve dipendere dal singolo capo ma deve essere reale espressione di un comune progetto educativo.

- Appartenenza al territorio e alla comunità locale.

La partecipazione ad eventi, lo svolgimento di attività o servizi extra-associativi sul territorio aiuta ad accrescere l'identità di gruppo.

Un capo presente nel consiglio pastorale della parrocchia migliora l'integrazione del gruppo nella chiesa locale.

7) Rete di supporto intorno al gruppo:

Per mantenere stabile un gruppo certe volte può servire un aiuto dall'esterno ("Sai da soli non si può fare nulla"). È importante quindi che il gruppo non si chiuda in sé stesso ma si apra all'esterno e curi quella rete di supporto che già esiste intorno al gruppo.

Elementi di supporto al gruppo possono essere:

I genitori dei ragazzi	Come è noto, per il raggiungimento degli obiettivi educativi del gruppo è importante periodicamente rinnovare il patto che lega la comunità capi con famiglie dei nostri ragazzi. Programmare momenti dedicati alle famiglie in cui i genitori possano avere occasioni per comprendere meglio l'operato del gruppo (es. riunione per condividere il progetto educativo) o fare esperienza del nostro metodo (es. uscite o occasioni di servizio) favoriscono la conoscenza reciproca migliorando i rapporti e fornendo lo spunto per valutare occasione di supporto ad attività concrete del gruppo (cambuse, organizzazione eventi, ecc). In alcuni gruppi questo supporto da parte dei genitori è organizzato con delle pattuglie permanenti composte da genitori (pattuglia "Ge.Co." Genitori e Co.ca.) che contribuiscono in modo stabile a supportare lo svolgimento di alcune attività del gruppo.
Ex scout ed ex capi	"Scout una volta scout per sempre" si dice spesso quando qualcuno si trova a non poter proseguire il percorso scoutistico o di capo. Rimanere in contatto e mantenere buoni rapporti con ex scout ed ex capi del gruppo (magari organizzando eventi dedicati in occasione di ricorrenze specifiche o anche semplicemente con inviti ad imprese o feste) è un'ottima occasione per rinnovare nel tempo il legame con i nostri ex compagni di strada e magari (presi un po' anche dalla nostalgia) trovare le condizioni per ricevere disponibilità al supporto ad attività specifiche (es. l'ex scout botanico che ci aiuta per la caccia a tema natura) o ordinarie (campi, momenti di gruppo, ecc.).
Comunità Masci	Come è noto, una comunità MASCI è " <i>un insieme di persone che condividono un percorso di fraternità e di fede retto dagli ideali dello scoutismo</i> ". Questo tipo di comunità di adulti scout non svolge attività educative rivolte ai ragazzi (come una Co.Ca. AGESCI) ma ha comunque tra i loro scopi associativi il servizio. Spesso sono composte da ex capi. A seguito di un ricambio generazionale importante in una Co.Ca. potrebbe essere una buona idea costituire una comunità MASCI che possa tenere uniti gli ex capi e, all'occorrenza, sostenere le attività del gruppo.
La Zona	La Zona ha tra i suoi scopi (art. 30 statuto) una serie di obiettivi orientati a sostenere e supportare i gruppi. In caso di necessità non aver paura di chiedere in Zona.

3° Momento: Promozione



Premessa:

“Lo sviluppo come atteggiamento costante in Associazione parte dal dato culturale che lo scoutismo è utile alla crescita delle singole persone e della società. Occorre dunque rinforzarne l’immagine e affermare la cultura scout, azioni non scontate in questa epoca di pensiero debole, di relativismo etico, in cui tutto è buono e giusto. Chi è convinto di questa utilità dello scoutismo deve muoversi per promuoverlo come scelta culturale, puntando ad aumentarne anche la visibilità.” (Vademecum sviluppo Lombardia 2014)

Per un gruppo scout aumentare la sua visibilità sul territorio o promuovere il suo operato tramite mezzi di comunicazione significa contribuire a diffondere quei valori e quelle modalità di azione tipiche del nostro movimento.

Spesso nei gruppi quello che serve è solo un cambio di prospettiva da parte della Co.Ca..

Ma attenzione a non sottovalutare l'importanza del tema! L'immagine che come gruppo diamo nel nostro territorio si rifletterà inevitabilmente sull'immagine di tutta l'associazione.

Attenzione quindi a curare forma e contenuti!

1) La presenza del gruppo scout nel territorio

Ogni gruppo scout vive ed opera in un contesto territoriale specifico.

È importante evitare che un gruppo scout si chiuda in sé stesso limitandosi a svolgere le attività settimanali nelle sedi o in parrocchia.

Come scout siamo chiamati ad abitare il contesto territoriale a cui apparteniamo in modo consapevole, attivo e significativo.

Il primo e il più potente strumento di promozione per un gruppo scout sono i nostri ragazzi e le attività che svolgiamo con loro. Uscire dalle sedi e svolgere le attività ordinarie sul territorio è importante così come programmare attività specifiche o aderire ad eventi organizzati. Attenzione però a fare in modo che questa presenza sul territorio sia condivisa fra tutti i capi (le attività visibili di ogni branca vanno condivise in coca). Attenzione anche a coinvolgere in ragazzi in modo consapevole, le loro idee e la loro partecipazione sono importanti! Una presenza costante non dovrà mai diventare scontata, non valorizzata, i ragazzi soprattutto potrebbero soffrirne innescando una dinamica negativa.

a) Essere nel territorio:

Se nel nostro quartiere/paese c'è poca consapevolezza della presenza di un gruppo scout o se, addirittura, non si ha conoscenza di cosa sia lo scoutismo ... forse è il momento di uscire dalla sede (o dalla parrocchia) per svolgere le attività settimanali e cominciare ad essere più visibili e riconoscibili.

Prima ancora di pensare a “cosa fare” o a “cosa chiedere” per il nostro territorio pensiamo quindi semplicemente ad “ESSERE” nel nostro territorio.

b) Operare per il territorio:

La consapevolezza delle criticità e delle potenzialità di un determinato territorio sono elementi fondamentali del progetto educativo di un gruppo. Una buona analisi d'ambiente e un buon progetto educativo (da cui derivino programmi ed attività di gruppo e di unità) sono un ottimo modo per testimoniare con efficacia le nostre scelte fino a diventare “promotori” di cambiamento per i luoghi che abitiamo.

c) Essere riconosciuti come presenza attiva:

Purtroppo spesso la presenza di un gruppo scout in un territorio non viene ritenuta come un fattore importante (sia delle istituzioni, civili/ecclesiastiche, che dal mondo dell'associazionismo).

Per essere invece considerati come presenza attiva del territorio è importante che le nostre azioni permettano, a chi ci osserva, prima di sperimentare la solidità del nostro agire ed in fine di “innamorarsi” dello scautismo al punto di arrivare a considerare gli scout come “partner desiderabili”.

d) Contatti e collaborazioni con altre realtà:

Per fare in modo che un gruppo scout abbia il suo spazio come parte attiva della società civile di un territorio è importante curare i rapporti con le altre realtà associative e i vari enti di riferimento.

È importante cercare un'integrazione, equilibrata e rispettosa del nostro mandato educativo, nelle reti territoriali.

È utile anche che i **servizi extra associativi** delle branche R/S siano vissuti come presenza programmatica sul territorio.

e) Stabilire interlocutori istituzionali:

È importante essere consapevoli che la presenza sul territorio deve essere una presenza UFFICIALE come associazione (NON una presenza personale, del singolo capo).

A tal fine un ruolo fondamentale lo ricopre la figura del **Capo Gruppo**. È molto importante che i **capi gruppo** siano formati a questo servizio ed abbiano energie e tempo per poter svolgere il ruolo di rappresentanza, collegamento e mediazione tra il gruppo e i rappresentanti istituzionali (sociali ed ecclesiali).

In caso di difficoltà da parte dei capi gruppo si può, temporaneamente, incaricare un capo in “supporto al gruppo” presente in Co.Ca. (Se il capo non può svolgere servizio con i ragazzi, in questo modo gli si offre comunque l'opportunità di supportare concretamente il gruppo).

Per quanto riguarda l'**ambiente ecclesistico**, sarà importante coltivare i rapporti con le parrocchie con la consapevolezza di essere una realtà giovanile importante (ma non indispensabile) per la chiesa locale. A tal fine sarà importante partecipare con almeno un capo al consiglio pastorale (qualora in parrocchia non ci sia è importante che venga richiesto) e valutare la partecipazione alle iniziative proposte dalla diocesi riguardanti adulti e/o ragazzi (convegni diocesani rivolti agli adulti, eventi specifici della pastorale giovanile, ecc.)

2) Comunicazione

L'apertura di un gruppo all'esterno in certi casi da sola potrebbe non bastare. La scarsa conoscenza dello scautismo a livello territoriale potrebbe essere un grande freno alla nostra azione di promozione.

Lo scautismo è un gioco meraviglioso ma spesso difficile da comprendere (quando non viene addirittura ridotto a stereotipi) per i “non addetti ai lavori”. Sigle, acronimi, “strani riti”... se da un lato possono affascinare dall'altro possono essere fonte di incomprensione o, addirittura, malinteso.

Un ottimo strumento per abbattere queste barriere possono essere eventi sul territorio in stile “**open day**”. Occasioni in cui far sperimentare le attività scout ai ragazzi del contesto in cui si intende fare promozione e rispondere alle domande degli adulti.

Un'altra occasione per conoscere lo scautismo (e l'operato del gruppo) ci viene fornito dai mezzi di comunicazione digitali. Un uso corretto di **siti web** e **social media** da parte del gruppo può servire ad “ampliare l'eco” delle attività di gruppo permettendo di intercettare ragazzi, capi “dormienti” sul territorio (capi usciti dall'associazione o trasferiti da altre città), associazioni con cui avviare collaborazioni, ecc.

Non possiamo negare l'importanza dei mezzi digitali di comunicazione e il potere di amplificazione dei social media e, nel prendere consapevolezza di tutto questo, proviamo a porci una domanda: quanto è facile entrare in contatto con il mio gruppo per mezzo di questi strumenti? La risposta è facile da trovare, basta aprire un motore di ricerca e digitare il nome del gruppo. Se tra i primi tre risultati della ricerca non trovi nulla.... probabilmente c'è del lavoro da fare!

ATTENZIONE però! L'apertura al web da parte di un gruppo (sito e social) non è una cosa da prendere con troppa leggerezza. L'associazione nel tempo ha stabilito delle regole e messo a disposizione piattaforme (siti web istituzionali) e supporti (vademecum social network) per aiutare i gruppi (ed evitare rischi derivanti da un errato uso di questi strumenti) al fine di fornire un'**immagine coordinata** come associazione.

3) La consapevolezza dei nostri limiti e della nostra forza come volontari

È importante coltivare in Co.Ca. la consapevolezza che la specificità della proposta scout (pedagogia, democrazia associativa) fornisce ai ragazzi (e quindi al territorio) competenze uniche e preziose tali da rappresentare una “carta d’identità” unica spendibile nel dialogo con le realtà del territorio.

Attenzione però a promuovere un’immagine che sia sempre coerente con i valori che lo scoutismo promuove. Solidità e serietà di Co.Ca., gruppi e singoli capi non sono elementi scontati (come abbiamo visto nei paragrafi precedenti), la mancanza di energia da parte di un gruppo si può riflettere sulla qualità della proposta educativa e rendere meno efficace questa fase dello sviluppo. In questi casi la cosa migliore da fare è parlarne in Zona e farsi supportare negli interventi di promozione sul territorio.

Nota:

Riguardo a questo momento dello sviluppo (promozione), dal confronto dei capi della zona, sono emerse numerose riflessioni, proposte e richieste che riguardano il livello di Zona.

Essendo questo un vademecum rivolto ai gruppi abbiamo deciso di riportarne solo alcune e lasciare il resto per un successivo approfondimento riguardante le strutture della zona.

Vuoi aprire un sito per il tuo gruppo ma non sai come fare?

Vuoi avere consigli o assistenza per gestire un profilo social di gruppo?

Hai bisogno di supporto per azioni di promozione nel tuo territorio?

Rivolgiti alla Pattuglia Comunicazione di Zona !!

comunicazione.zonaetruria@gmail.com



4° Momento: Crescita

Premessa:

“Perché nasce un Gruppo scout? Riducendo un po’ all’osso la questione, perché in un certo contesto ci sono delle persone che si impegnano e costruiscono le condizioni adatte a fare in modo che ciò accada [...]. Molte avventure che ora ben conosciamo (lo scoutismo stesso) non sarebbero cominciati senza un pizzico di follia, seppure ponderata, da parte di chi le ha avviate. Ma ... cosa distingue la “follia” dalla “follia ponderata”? Nella maggior parte dei casi è l’esistenza (o meno) di una forte ed effettiva “progettualità” che trova la sua pianificazione organica in uno sviluppo pluriennale, condiviso e sostenuto da tutti i “luoghi” e i “livelli” previsti dalla realtà associativa “. (Vademecum sviluppo Lombardia 2014)



Prima di iniziare questo percorso di zona per molti capi il tema dello Sviluppo veniva associato soltanto ad azioni orientate ad aumentare i numeri di un gruppo ed, eventualmente, all’apertura di nuove unità. Arrivati a questo punto la speranza è che sia maturata in noi la consapevolezza che il tema “sviluppo” è in realtà qualcosa di molto più ampio, composto da più fasi e che contempla molteplici aspetti (per qualcuno magari scontati) della vita di un gruppo.

Evitare che un gruppo vada in crisi (o almeno provare a leggere i segnali e prepararsi), valorizzare quegli aspetti che favoriscono il mantenimento sano e stabile di un gruppo (buona vita di Co.Ca. e proposta di qualità per i ragazzi) ed infine (una volta sicuri della nostra proposta educativa di gruppo) aprirsi all’esterno per farsi promotori sul territorio di ciò che lo scoutismo può offrire.... sono tutti aspetti importanti con cui sarà opportuno confrontarsi prima di intraprendere un percorso di crescita (se si vuole che risultati siano duraturi).

Sarà quindi importante raggiungere un certo livello di stabilità di gruppo prima di passare alla fase di crescita intesa come aumento dei numeri dei soci (capi e ragazzi) con conseguente apertura nuove unità.

Quando parliamo di **crescita in un gruppo** sostanzialmente possiamo trovare due situazioni:

a) Un gruppo in precedenza ha dovuto chiudere una (o più unità) ed ora progetta di riaprirlo. In un gruppo con carenza di numeri questo significherà prima aumentare il numero dei capi e poi aumentare il numero dei ragazzi.

b) Un gruppo progetta di aprire una seconda unità in una o più branche. In questo caso invece troveremo gruppi con un numero elevato di capi e/o molta richiesta per quanto riguarda i ragazzi.

In certi casi può essere una conseguenza naturale per un gruppo stabile che offre una proposta di qualità (i numeri del gruppo crescono in modo naturale sul territorio fino a richiedere l’apertura di una nuova unità), in altri casi invece potrebbe essere l’opportunità per proporre lo scoutismo in paesi/quartieri limitrofi che non vedono la presenza di un gruppo (e dai quali magari riceviamo richiesta o vediamo segnali di necessità).

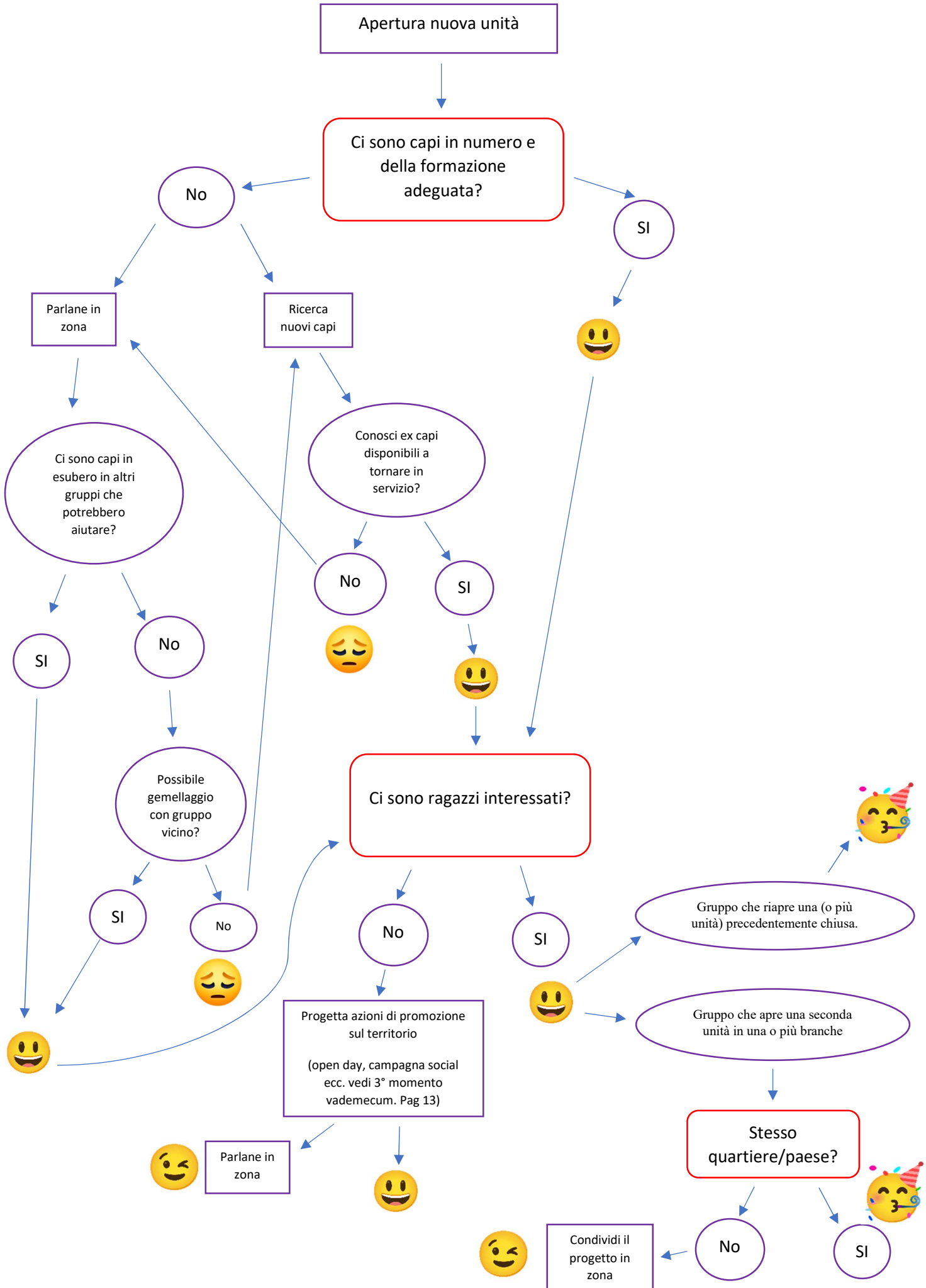
Ostacoli ad azioni di crescita e possibili soluzioni:

Criticità per questa fase di sviluppo possono derivare da problemi di stabilità (sia della coca che nella vita dei singoli capi) ma anche da problemi di tipo logistico (carenza di spazi e mancanza di sedi se parliamo di nuove unità in territori distaccati).

Le soluzioni a tali problematiche in parte le troviamo in tutti quegli elamiti già descritti nei momenti precedenti (la cura della vita di Co.Ca., la valorizzazione della dimensione di gruppo e della dimensione territoriale, ecc.) ma soprattutto in un cambio di atteggiamento (non più una visione di mantenimento ma di crescita) associato ad una mentalità progettuale. La difficoltà non è una limitazione (non ho la sede non posso avere più di tot ragazzi) ma un panorama di sviluppo (ho tanti ragazzi, cosa posso fare per avere una sede adeguata?) e di ricerca di soluzioni creative.

Il ruolo della zona nella crescita dei gruppi:

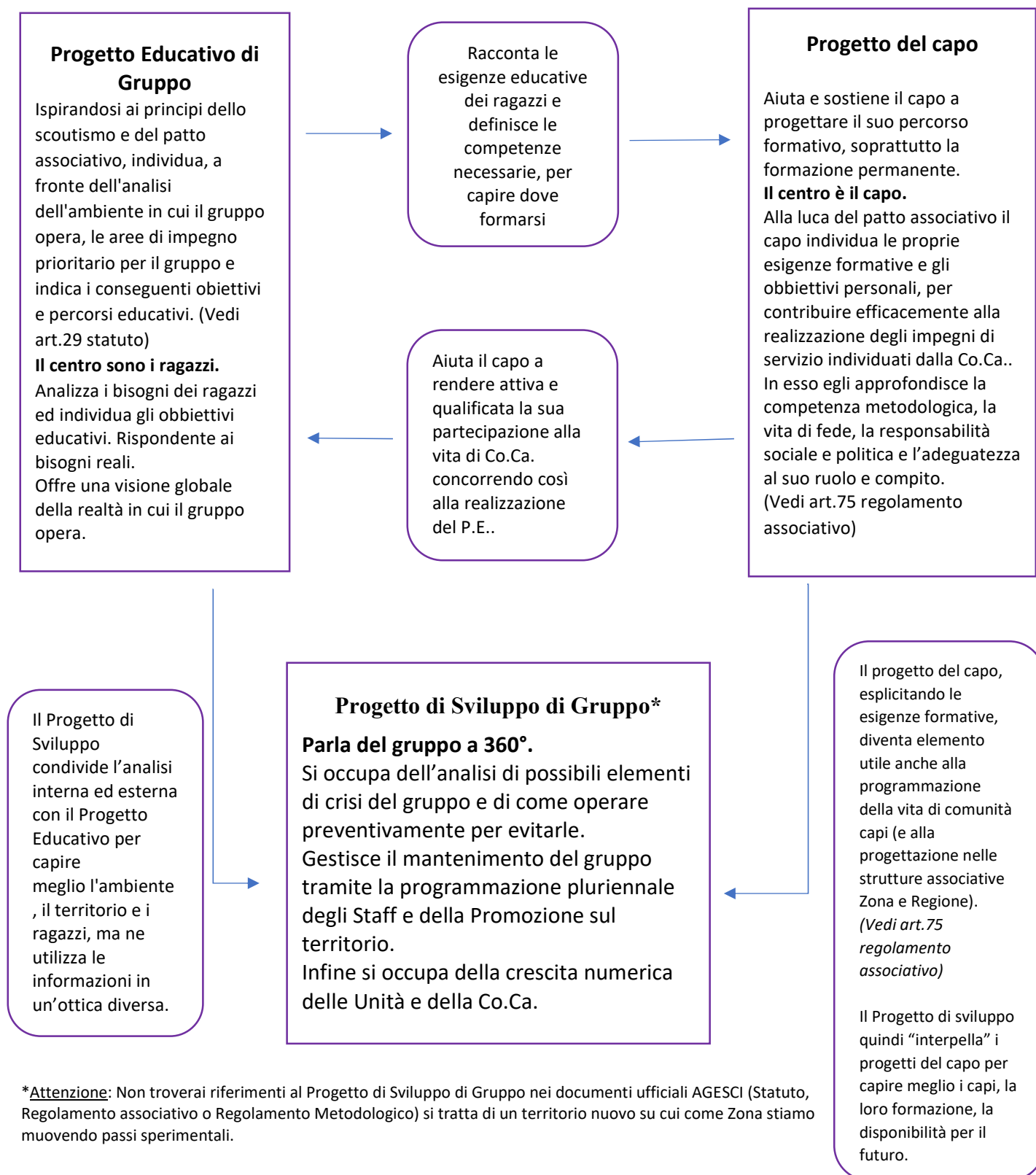
Sia che il tuo sia un gruppo desideri riaprire una branca precedentemente chiusa sia che stiate pensando di aprire nuove unità, magari in territori limitrofi, non dimenticare di condividere il vostro progetto di crescita con il livello di Zona. Potresti trovare occasione per ricevere e/o dare supporto (gemellaggi, capi in esubero, ecc.).



IL PROGETTO DI SVILUPPO: DOVE?

Il Progetto di Sviluppo di Gruppo viene realizzato dalla Co.Ca. e si inserisce, insieme al Progetto Educativo e al Progetto del Capo, in una rete armonica, a “vasi comunicanti”, di strumenti utili a orientare e migliorare la nostra proposta educativa.

Il Progetto di Sviluppo di Gruppo “comunica” e si interfaccia con loro in tematiche ed obiettivi, ma va comunque pensato con un’entità diversa dalle altre due (Esempio: *Il Progetto di sviluppo non è una parte del progetto educativo. I due avranno dei punti di contatto ma le loro finalità sono diverse e diverse saranno le azioni da mettere in atto*).

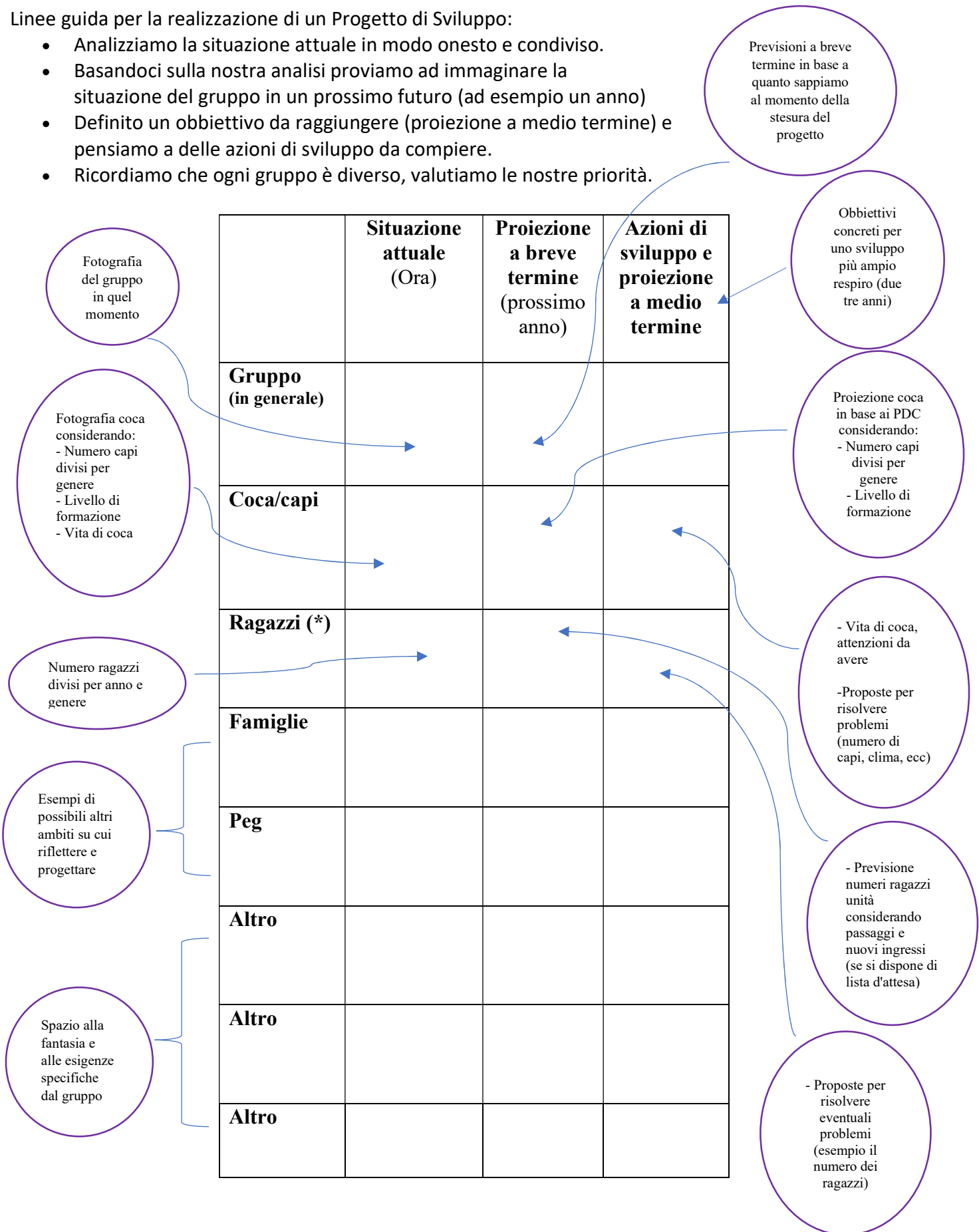


*Attenzione: Non troverai riferimenti al Progetto di Sviluppo di Gruppo nei documenti ufficiali AGESCI (Statuto, Regolamento associativo o Regolamento Metodologico) si tratta di un territorio nuovo su cui come Zona stiamo muovendo passi sperimentali.

IL PROGETTO DI SVILUPPO: esempio

Linee guida per la realizzazione di un Progetto di Sviluppo:

- Analizziamo la situazione attuale in modo onesto e condiviso.
- Basandoci sulla nostra analisi proviamo ad immaginare la situazione del gruppo in un prossimo futuro (ad esempio un anno)
- Definito un obiettivo da raggiungere (proiezione a medio termine) e pensiamo a delle azioni di sviluppo da compiere.
- Ricordiamo che ogni gruppo è diverso, valutiamo le nostre priorità.



(*) ATTENZIONE! Quando parliamo di ragazzi ricordiamoci che il Progetto di Sviluppo non è il Progetto Educativo! Come abbiamo già detto, i due progetti comunicano tra loro ma le loro finalità sono diverse!