



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata
FISPPA**

**Corso di studio
in MANAGEMENT DEI SERVIZI EDUCATIVI E FORMAZIONE
CONTINUA**

Elaborato finale

L'efficacia della formazione dei capi scout AGESCI

**Relatore
Prof. Porcarelli Andrea**

**Laureanda: Chiara Ferraris
Matricola: 2022293**

Anno Accademico
2023/2024

Sommario

Introduzione	5
Capitolo 1 Origini dello scoutismo	11
1.1 Storia dello scoutismo.....	11
1.2 Nascita dello scoutismo	12
1.3 Scoutismo nel mondo	13
1.4 Il metodo scout	14
1.5 Lo scoutismo in Italia	25
1.5.1 L'AGESCI.....	26
1.5.2. I livelli organizzativi dell'AGESCI	28
Capitolo 2 Il percorso formativo dei capi AGESCI	35
2.1. Il capo educatore: il Profilo funzionale del capo.....	37
2.2. Nascita della formazione capi	39
2.2.1 Storia della Formazione Capi nell'associazione scout italiana AGESCI.....	42
2.3 Formazione Capi oggi nell'associazione scout italiana AGESCI	45
2.3.1 Step formazione capi.....	46
2.3.2 Formazione dei formatori	55
Capitolo 3 La pedagogia implicita ed esplicita del metodo scout	61
3.1 Attivismo pedagogico e metodo scout.....	61
3.1.1 Analogie	63
3.2 Outdoor education e metodo scout	67
3.2.1 Analogie	68
3.3 Il metodo dello sfondo integratore e il metodo scout	72
3.3.1 Analogie	73
3.4 Il metodo montessoriano e il metodo scout	76
3.4.1 Analogie	78
3.5. Metodologia del gioco e metodo scout	82
3.5.1 Analogie	82
3.6 Paradigma.....	84
Capitolo 4 La parola ai capi	87
4.1 Descrizione delle metodologie di raccolta dati	87
4.2 Descrizione del campione	89
4.3 Analisi dei dati ricavati dal questionario	90
4.5 Analisi delle interviste	97

Conclusione	103
Bibliografia.....	107
Appendice.....	111

Introduzione

La società in cui oggi viviamo ha davanti a sé molteplici sfide da affrontare: quella economica, quelle politiche ed umanitarie, fattesi più vicine a noi europei a causa delle guerre di cui ogni giorno sentiamo parlare; ma anche la crisi del cambiamento climatico, la sostenibilità in tutte le sue forme, sono tematiche attuali che richiedono attenzione e spirito d'iniziativa per saperle affrontare con successo.

Quella su cui però vorrei soffermarmi è la sfida educativo-pedagogica, a mio avviso la più importante perché permea ed ha un impatto fortissimo su tutte le altre. Questa sfida rappresenta l'impegno che la nostra società ha verso le nuove generazioni, dato che senza educazione non c'è futuro.

Sentiamo e leggiamo spesso, al telegiornale, negli studi scientifici e nelle conversazioni della gente, come il sistema educativo italiano sia inefficace da molti punti di vista, si veda la dispersione scolastica ancora troppo elevata, l'aumento delle malattie mentali tra i giovani, come depressione e anoressia, e allo spaesamento di questi giovani che non vedono un futuro davanti a sé soprattutto dopo la pandemia.

Parte di responsabilità di questa crisi la abbiamo noi come società, e nello specifico, i diversi sistemi educativi, da quello più formale a quello informale, che forse non stanno trovando la strada giusta per intervenire e supportare i ragazzi nel loro percorso di crescita.

La mia tesi vuole sostenere come lo scoutismo, movimento giovanile con basi educativo-pedagogiche, stia aiutando i ragazzi di oggi a diventare gli adulti di domani partendo dall'analisi dell'efficacia della formazione dei capi educatori.

Questa tesi non vuole dimostrare che lo scoutismo ha il miglior metodo, o che dovrebbe essere preso come modello unico e perfetto, ma dimostrare come questo tipo di educazione non formale abbia un impatto positivo sui ragazzi. Nel corso del tempo il fatto che il metodo scout non sia cambiato sottolinea le importantissime e sempre attuali basi pedagogiche che esso riporta con fierezza.

Nel primo capitolo sarà presentata un'introduzione generale di che cos'è lo scoutismo, la sua storia, dove nasce e la sua portata a livello internazionale. In seguito si approfondirà la storia dello scoutismo in Italia e come si delinea tutt'oggi, parlando nello specifico

dell'associazione AGESCI (Associazione Guide e Scout Cattolici Italiani), la più diffusa in Italia e a me vicina poiché è in essa che ho iniziato il mio percorso scout.

Nel secondo capitolo verrà descritta nello specifico la storia e l'evoluzione nel tempo della formazione capi, con specifico riferimento all'AGESCI, dove verrà sottolineata l'importanza che ha l'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze all'interno di questa associazione. La formazione continua per AGESCI ha l'obiettivo di aiutare i capi educatori a saper progettare al meglio le attività dei ragazzi, seguendo i loro interessi e tenendo conto del loro sviluppo psico-motorio in una vera personalizzazione dell'esperienza scout. Tenersi aggiornati a livello formativo significa stare al passo con i tempi, ovvero andare incontro alle esigenze dei giovani, ma anche dei capi che dedicano il loro tempo volontariamente. Per questo AGESCI sta attuando delle riforme per accogliere le richieste e risolvere le problematiche degli attuali educandi e capi.

Nel terzo capitolo si cercheranno di indagare le basi pedagogiche implicite ed esplicite del metodo, ovvero quelle pratiche che hanno un preciso riferimento pedagogico, andando ad esaminare i manuali scout e gli scritti di Lord Baden-Powell, fondatore del movimento (pedagogia esplicita); e le pratiche che si possono ricavare dal metodo scout, ma che non hanno un autore o un riferimento pedagogicamente esplicito (pedagogia implicita). All'interno di questo capitolo saranno esplicitate le correlazioni tra il metodo scout e altre teorie e metodologie pedagogiche affermate che, in alcuni casi, hanno preso ispirazione dal metodo e dal vissuto scout.

La pedagogia, che sia implicita o esplicita, è comunque alla base del metodo scout e soprattutto della formazione dei capi. Al centro di questo movimento c'è il fanciullo, la sua crescita fisica, morale, spirituale, ma questo potrà avvenire se ha come punto di riferimento un capo retto e consapevole del suo agire educativo. Ecco perché la formazione capi è così importante, persino Baden-Powell lo sapeva bene e ha istituito i primi campi di formazione, nonché un manuale apposito per questi adulti che volevano mettersi a servizio della comunità educando i giovani, fin dagli albori dello scoutismo. Essere un modello per i ragazzi è una grossa responsabilità che ogni capo ad oggi sa di avere; comprendere e conoscere l'importanza del proprio ruolo nelle vite dei ragazzi che guida e accompagna nella via per conoscere sé stessi, è il primo passo per essere un vero educatore.

Di conseguenza, nel tempo, la formazione capi si è sempre meglio strutturata e organizzata, per non abbandonare i capi, ma sostenerli nel loro ruolo educativo. Le teorie pedagogiche alla base del metodo sono le stesse di quando è nato nel 1907, ma lette sempre in modo nuovo e calate nel contesto e nel tempo in cui viviamo. L'AGESCI mette l'accento sull'importanza di come capi educatori formati e aggiornati possano veramente accompagnare i ragazzi nel loro percorso di crescita, in un *continuum* verso l'educazione permanente.

Nel quarto e ultimo capitolo si indagherà con una ricerca sperimentale sul campo, attraverso interviste semi-strutturate e questionari, come la pedagogia del metodo passi attraverso la formazione dei capi, quanto essa sia chiara ai capi in formazione, quanto essi siano consapevoli di mettere in atto strategie educative pedagogicamente fondate, con delle basi teoriche ben precise. La mia indagine è stata svolta ad un evento nazionale di comunità capi dell'associazione AGESCI, dove ho potuto verificare che generalmente la formazione dei capi scout AGESCI è efficace, aggiornata e al passo con le esigenze delle nuove generazioni

Il successo di questo movimento sta anche nella formazione dei suoi capi; ad oggi viene praticato da 38 milioni di persone in ben 216 paesi del mondo, ognuno con le proprie differenze culturali, religiose e sociali, ma unite da un unico obiettivo: educare i cittadini di domani come persone leali, oneste e libere.

L'associazione scout AGESCI ha permeato la mia vita fin da piccolissima, il mio primo campo scout l'ho fatto quando avevo appena 5 mesi perché mia madre, capo reparto all'epoca, non ha voluto lasciare le sue guide. L'ho sempre trovato un atto di amore infinito verso lo scoutismo, le ragazze che seguiva all'epoca e verso di me che fin da neonata ho assaporato tutta la bellezza e l'energia di questo mondo.

Crescendo ho visto i miei genitori e parenti più prossimi ruotare attorno al movimento per poi iniziare anche io il mio percorso. Se sono la persona di oggi molto lo devo alla comunità scout in cui sono cresciuta, solo chi ha vissuto questa esperienza può capire veramente quanto ti possa aprire gli occhi e la mente, come ti metta alla prova e come diventi una seconda famiglia.

Anche se al momento non sono più ufficialmente una scout, il bene che ho ricevuto dalle esperienze e dalle persone che ho incontrato nel mio cammino, sto cercando di darlo indietro nel mio lavoro da educatrice e nel volontariato. Il bene genera bene e gli scout non sono solo persone che vanno in giro con pantaloncini corti e calzettoni anche d'inverno.

Oltre all'aspetto personale che ha mosso questa tesi c'è anche la convinzione che il metodo scout e la sua pedagogia di fondo abbiano un valore immenso, poco valorizzato e conosciuto al di fuori del movimento stesso. Solo chi ha vissuto l'esperienza scout sa che è molto immersiva e ne comprende fino in fondo il valore educativo e di crescita personale. Purtroppo gran parte della popolazione non considera lo scoutismo come un metodo dal grande valore educativo, anzi ci sono diversi miti e pregiudizi che circolano sul mondo scout. Uno di questi è l'idea che una delle attività principali degli scout sia quella di far attraversare la strada alle "vecchiette". I ragazzi sono incoraggiati nel loro percorso scout a compiere Buone Azioni (BA), ma sarebbe riduttivo pensare che il servizio, l'aiuto verso il prossimo sia solo verso gli anziani. Gli scout fanno le loro Buone Azioni verso la comunità tutta, a seconda della realtà in cui vivono e delle esigenze concrete della propria comunità, si mettono a servizio del prossimo. Gli scout, inoltre, vengono spesso rappresentati nei film come venditori di biscotti porta a porta. In generale, se è vero che in alcune occasioni gli scout vendono biscotti, questo non è l'unico modo che hanno per racimolare denaro. Il concetto di autofinanziamento è collegato all'autonomia, all'imparare a guadagnarsi le cose impegnandosi, sviluppando anche abilità manuali e sociali. L'autofinanziamento è più di una semplice raccolta fondi per uno scopo preciso, è un momento di crescita e di maturazione del senso di responsabilità.

Altro preconcetto che si ha sullo scoutismo è quello di concepirlo come un movimento paramilitare, e forse non c'è cosa più sbagliata di questa. Lo stesso Baden-Powell, sottolinea che "L'addestramento e la disciplina militare sono esattamente l'opposto di quello che insegniamo nel Movimento scout. Essi tendono a produrre macchine invece di individui, a sostenere una vernice di obbedienza alla forza di carattere" (Baden-Powell, 1919/2019, p. 142). Il movimento scout alimenta la fratellanza mondiale e la pace, tanto che nel 1981 l'UNESCO ha attribuito il premio per L'Educazione alla Pace allo scoutismo.

L'azione educativa del metodo è percepita come marginale o addirittura inesistente, anche se lo scopo dello scoutismo, fin dalla sua nascita, è proprio quello di educare buoni, forti e sani cittadini pronti ad aiutare il prossimo; un servizio per la cittadinanza di domani che troppo spesso non viene considerato.

Questa tesi vuole essere un elogio alla perseveranza, all'impegno e alla cura che i capi educatori mettono ogni giorno per educare le generazioni future.

Origini dello scoutismo

1.1 Storia dello scoutismo

Lo scoutismo, come dichiarato dalla Conferenza internazionale dello Scoutismo di Copenaghen del 1924, è “un movimento nazionale in quanto mira, attraverso organizzazioni nazionali, a dare ad ogni nazione utili e sani cittadini”. Sebbene si sviluppi a livello nazionale, lo scoutismo non riconosce barriere o differenze tra gli scout del mondo, uniti da una fratellanza che va oltre lo status sociale, la religione o la provenienza geografica. Un movimento universale che, come fine ultimo, vuole educare i giovani del mondo su quattro punti fondamentali: la formazione del carattere, lo sviluppo delle abilità manuali, il rinvigorimento della salute, il servizio del prossimo.

Il metodo educativo scout, basato sull'imparare facendo, offre ai giovani l'opportunità di sviluppare abilità pratiche, formare amicizie e vivere esperienze educativo-formative rilevanti, contribuendo al miglioramento del mondo educando bambini e ragazzi.

La proposta educativa si attua attraverso le attività e le occasioni proposte nelle tre *Branche*, ovvero le tre divisioni del gruppo scout in base all'età e all'obiettivo principe che le guida in quella fase della vita.

Inoltre è importante la progressione personale, in cui ognuno cerca di migliorare dandosi degli obiettivi su quattro punti: me stesso, il rapporto con gli altri, il rapporto con il gruppo e il rapporto con la fede cattolica.

Grazie alla sua metodologia e la centralità riconosciuta nel fare esperienza, lo scoutismo si configura come luogo educativo non formale all'avanguardia. Punto d'incontro, di condivisione e di crescita personale e comunitaria, il movimento scout si impegna a supportare la crescita integrale della persona.

1.2 Nascita dello scoutismo

Lo scoutismo nasce nel 1907 da un'idea, un'intuizione di Lord Robert Stephenson Smyth Baden-Powell, eroe di guerra inglese, conosciuto affettuosamente dagli scout del mondo come B.P. e successivamente nominato dagli stessi scout, Capo dello scoutismo mondiale nel 1920.

I primi trent'anni di storia dello scoutismo sono strettamente legati a quelli del suo fondatore, e soprattutto alle esperienze vissute negli anni passati all'interno dell'esercito britannico in Africa. Baden-Powell venne investito di moltissimi onori, grazie al suo fondamentale impegno per la gestione di diverse guerriglie in Africa. Oltre ad essere considerato un eroe di guerra, fu anche un innovatore nel campo dell'educazione. Infatti, negli anni da sergente, Baden-Powell si dedicò alla stesura dell'opera *Aids to Scouting* (Ausili per lo Scoutismo del 1899) manuale scritto per la formazione militare, ma che venne utilizzato, inaspettatamente dall'obiettivo del suo autore, anche all'interno dei programmi scolastici come libro di testo.

Rientrato in patria, Baden-Powell, consapevole della popolarità del suo libro e riflettendo sugli orrori della guerra, capì che poteva contribuire all'educazione di buoni cittadini per la pace. Nel 1908 pubblicò *Scouting for Boys*, una serie di dispense che parlavano direttamente ai giovani, in cui veniva presentata una nuova metodologia basata sull'esperienza del primo campo scout a Brownsea Island del 1907. Infatti, precedentemente l'uscita di *Scouting for Boys*, nel mese di agosto, per testare le sue idee, B.P. invitò ventuno ragazzi di diversa estrazione sociale a partecipare ad un campo di una settimana nell'isola inglese di Brownsea. Esso venne organizzato dividendo i ragazzi in piccoli gruppi, chiamati *pattuglie*, e un membro per ogni pattuglia fungeva da capo. Insieme simularono l'esperienza vissuta in Africa da Baden-Powell, durante il suo periodo da militare nelle esplorazioni del territorio.

Da quel momento, lo scoutismo si diffuse dapprima nei territori sottoposti al controllo della Corona Inglese, e successivamente negli stati membri del Commonwealth per arrivare a diffondersi negli stati di tutto il mondo.

La parola *scout*, in lingua inglese significa “ricognitore” o “esploratore”, veniva utilizzata in ambito militare per indicare tutti quei mezzi e quelle attività volte a localizzare il nemico. Baden-Powell scelse questo termine poiché, durante le pattuglie di esplorazione

in Zimbabwe, ebbe modo di approfondire le sue conoscenze nell'ambito della sopravvivenza e dei comportamenti da adottare in situazioni pericolose. Partendo da questa esperienza del suo vissuto personale, calandola sulle esigenze dei ragazzi del suo paese scrisse il libro *Scoutismo per ragazzi* (pubblicato nel 1908), testo fondamentale del movimento scout che racchiude tutti i suoi principi e valori. Questo libro è stato pensato proprio per essere letto dai ragazzi e Baden-Powell lo ha scritto pensando agli orizzonti, alle avventure che i ragazzi avrebbero potuto scoprire, sottolineando la capacità di affrontare le diverse situazioni in modo autonomo e organizzato sia a livello pratico, come saper utilizzare le giuste attrezzature, sia a livello intimo e personale, come il mantenere il sangue freddo davanti a situazioni emergenziali.

1.3 Scoutismo nel mondo

Come abbiamo visto in precedenza l'opera *Scoutismo per ragazzi* ottenne grande successo in Inghilterra per la sua portata rivoluzionaria. Successivamente e ancora oggi in età contemporanea è considerato il testo di riferimento dell'intero movimento Scout.

“Io ho messo in questo libro tutto ciò che è necessario a fare di te un buono scout. Perciò, avanti, leggi il libro, fai una buona pratica di ciò che ti insegna, e io spero che tu possa avere la stessa gioia di quel bel periodo che io ho trascorso da scout.” (Baden-Powell, 1908/2019, p. 22).

Dopo la pubblicazione e considerato il successo del libro, si crearono numerosi gruppi a carattere scout sparsi in tutta l'Inghilterra che si dedicarono all'educazione dei giovani dagli 11/12 anni. A seguito dell'espansione del movimento, nel 1909 Baden-Powell decise di tenere il primo raduno scout al Crystal Palace di Londra, al quale parteciparono circa 11.000 ragazzi. Inizialmente la partecipazione al movimento era di prerogativa maschile ma, durante il raduno a Crystal Palace parteciparono anche alcune ragazze vestite da scout, le future guide (compagine femminile del movimento). Dopo il successo in patria, Baden-Powell dedicò anima e corpo al suo progetto con l'obiettivo di estendere il movimento in tutto il mondo. Lasciò quindi l'esercito per fondare la *The Boy Scouts Association*; al contempo il numero dei ragazzi iscritti nei gruppi scout inglesi continuava ad aumentare.

Il movimento si estese inizialmente in tutti i domini dell'Impero britannico, oggi conosciute come nazioni del Commonwealth, e via via raggiunse nazioni come Grecia, Francia, India e Cile, che fu il primo stato non appartenente ai domini britannici a possedere associazioni scout riconosciute da Baden-Powell.

Nel decennio successivo alla pubblicazione di *Scoutismo per ragazzi*, per organizzare al meglio le attività, si suddivisero i vari gruppi in sottogruppi, chiamati *Branche*, differenziate per età. Oltre al Reparto (gruppo per gli adolescenti) vennero aggiunte le sezioni di Branco, rivolte ai fanciulli, e di Rover, per i giovani adulti.

Il movimento raggiunse in pochi anni un'espansione globale, ed iniziò ad erigersi su una comunità mondiale fraterna, grazie anche al viaggio intorno al mondo iniziato nel 1912 da Baden-Powell per conoscere i gruppi delle diverse nazioni.

Nel 1920 gli scouts di ogni parte del globo si incontrarono nella capitale britannica per la prima riunione internazionale scout; momento storico centrale che affermò la portata e la potenza di unione di questo movimento. Fu il primo campo scout mondiale (che prese il nome di Jamboree) dove Baden-Powell fu nominato Capo Scout del mondo.

Neppure le Grandi Guerre riuscirono ad interrompere la diffusione dello scoutismo nel mondo. Per esempio, durante il secondo conflitto mondiale, in alcuni Paesi, le associazioni scout furono soppresse poiché il metodo educativo utilizzato era considerato sovversivo, fortunatamente però molti ragazzi e capi continuarono la loro attività in clandestinità aiutando anche la resistenza.

La storia dello scoutismo prosegue fino ai giorni nostri sottolineando come questo movimento abbia continuato a svilupparsi nel tempo e nello spazio mantenendo il medesimo obiettivo: educare i giovani e generare cambiamento.

1.4 Il metodo scout

“È qui dunque lo scopo più importante della formazione scout: educare. Non istruire, si badi bene, ma educare; cioè spingere il ragazzo ad apprendere da sé, di sua spontanea volontà, ciò che gli serve per formarsi una propria personalità.” (Baden-Powell, 1919/2019, p. 55).

Il cuore pulsante dello scoutismo è il suo metodo, un sistema basato sull'autoeducazione progressiva che si adatta alle diverse fasi di vita del bambino-ragazzo per completare la sua formazione dalla fanciullezza fino all'età adulta. È stato delineato da Baden-Powell come una serie di dettami fisici, spirituali e morali di educazione non formale. Questi tre dettami sono le colonne portanti che definiscono gli obiettivi educativi del metodo. Essi sono equi e calati in modo proporzionato in base all'età dei ragazzi partecipanti.

Proprio per andare incontro all'età psicofisica dei ragazzi, il gruppo scout viene diviso in tre sottogruppi chiamati *Branche*: ogni *Branca* ha peculiarità proprie per meglio adattarsi alle differenti fasce di età e quindi alle differenti esigenze che nascono nei bambini, negli adolescenti e nei giovani. Per lupetti e coccinelle (prima branca) si svilupperà maggiormente l'aspetto della conoscenza di sé stessi come individui unici e irripetibili sia a livello mentale che fisico. Per gli esploratori e le guide (seconda branca) fondamentale sarà l'impegno nell'aiutare il prossimo, mentre per i rover e le scolte (terza branca) mettersi al servizio della comunità diventerà il focus del loro impegno come scout e cittadini. In generale i giovani saranno supportati nel loro sviluppo integrale nel diventare costruttori di pace, in una nuova società basata sul rispetto e sulla condivisione.

Baden-Powell identifica quattro pilastri fondamentali del suo metodo educativo: carattere, abilità manuali, salute fisica e servizio civico.

Il *carattere* ha come obiettivo far giungere ai ragazzi un alto livello di autonomia e indipendenza, oltre a fargli sviluppare lo spirito di osservazione che gli permetterà di cavarsela al meglio anche nelle difficoltà. Per la formazione del carattere è necessario quindi adottare scelte responsabili e consapevoli, questo avverrà solo attraverso lo sviluppo della fiducia in sé stessi e della comprensione e il rispetto per i diritti di tutti e tutte.

L'*abilità manuale* ha come obiettivo far acquisire ai ragazzi determinate capacità manuali, riconosciute e premiate con distintivi chiamati *specialità*. Ogni distintivo è caratterizzato da un'immagine diversa che corrisponde all'abilità che si vuole acquisire; esso verrà consegnato al ragazzo solo dopo aver dimostrato di essere diventato abile in quel campo. Per quanto concerne quest'area diviene importantissimo instaurare una relazione creativa con gli oggetti. Un esempio è la specialità di falegname che racchiude in sé tutte quelle abilità manuali che riguardano la manipolazione del legno.

La *salute fisica* ha come obiettivo incoraggiare, e rendere sempre più consapevoli, i ragazzi dell'importanza di una vita sana e attiva prendendosi cura del proprio corpo. Essenziale è il potenziamento della conoscenza e del rapporto positivo con il proprio corpo in relazione a sé e agli altri.

Il *servizio civico* ha come obiettivo il servizio attivo alla comunità, sviluppando l'educazione all'amore per il prossimo, alla solidarietà e alla scoperta della diversità come ricchezza.

Nel corso della storia il metodo scout si è evoluto più volte per andare incontro ai cambiamenti geo-politici e culturali che hanno segnato i diversi paesi del mondo. Negli anni l'Organizzazione Mondiale del Movimento Scout (WOSM) ha stabilito dei punti fondamentali che, a prescindere, rimangono e rimarranno alla base del movimento. L'ultimo aggiornamento risale al 2011 quando alla lista pregressa di questi punti fondanti ne è stato aggiunto uno, arrivando a comprenderne otto in totale. (Rapporto 39a Conferenza Scout Mondiale Brasile, 2011)

Tra questi troviamo:

1. **La Legge e la Promessa:** sono i codici di valori e di vita che ogni scout si impegna a rispettare facendo "del suo meglio". Questi due elementi sono strettamente collegati tra loro e rappresentano il punto di origine da cui emergono l'insieme dei valori su cui si basa lo scoutismo. Sono il cuore del metodo e su di essi ruotano gli altri elementi.
 - La Promessa viene pronunciata dal ragazzo o dall'adulto che vuole entrare nel movimento scout dopo un primo periodo di inserimento, in cui viene verificata la sua disponibilità ad appartenere al movimento. Essa consiste nell'accettare, e prendersi l'impegno di rispettare sempre con fedeltà, i principi del movimento. La decisione di "prendere" la Promessa implica un vincolo sociale simbolico importante poiché viene recitata davanti a tutti i coetanei e i capi scout; è il primo vero passo di autoeducazione.

Promessa Scout AGESCI

"Con l'aiuto di Dio prometto sul mio onore di fare del mio meglio: per compiere il mio dovere verso Dio e verso il mio Paese; per aiutare gli altri in ogni circostanza; per osservare la Legge scout."

- La Legge, che vediamo scritta nella Promessa in cui si giura di rispettarla, contiene le regole di vita seguite da tutti gli scout. È sempre espressa in chiave positiva *“lo scout è, lo scout fa”* e mai in chiave negativa, con divieti *“lo scout non è, lo scout non fa”* proprio per sottolineare l'azione, il mettersi in gioco costante. Quando scrisse la Legge Baden-Powell si ispirò al codice d'onore dei cavalieri medievali, dei guerrieri Zulu, al Bushido dei samurai giapponesi e al lavoro di Ernest Thompson Seton che negli U.S.A aveva fondato i Woodcraft Indians, un movimento giovanile che tramite diverse attività avvicinò i ragazzi al mondo della natura e alle tecniche di sopravvivenza tipiche della cultura dei Nativi Americani.

Legge Scout

"La Guida e lo Scout:

1. Pongono il loro onore nel meritare fiducia;
 2. Sono leali;
 3. Si rendono utili e aiutano gli altri;
 4. Sono amici di tutti e fratelli di ogni altra Guida e Scout;
 5. Sono cortesi;
 6. Amano e rispettano la natura;
 7. Sanno obbedire;
 8. Sorridono e cantano anche nelle difficoltà;
 9. Sono laboriosi ed economi;
 10. Sono puri di pensieri parole e azioni.
-
2. **Imparare facendo:** si fonda sul principio dell'autoeducazione che si contrappone all'eteroeducazione, l'educazione dell'altro. L'educazione di sé è il processo di formazione e maturazione a livello mentale, culturale e sociale in cui l'individuo progredisce guidato da sé stesso. Questo non significa che dobbiamo cadere

nell'inganno della polarizzazione in cui autoeducazione è sinonimo di solitudine nel cammino educativo e di crescita del ragazzo. D'altro canto si è convinti che i giovani possano imparare meglio, uscirne arricchiti, non con l'imposizione e l'autoritarismo dell'adulto che tutto sa e si erge a giudice, ma incentivando la responsabilità personale soprattutto con la pratica. Al ragazzo si chiede di vivere concretamente le esperienze, rendendo marginale la parte teorica dell'apprendimento tipica dell'educazione formale scolastica che, seppur importante e fondamentale per la crescita della persona, non è il fulcro del metodo scout. Ecco che viene meno la netta distanza, l'alterità, tra educatore ed educando, che vengono invece concepite come due figure che camminano insieme lungo il percorso di crescita personale imparando uno dall'altro. Baden-Powell scrive "(...) la Montessori ha dimostrato che incoraggiando il bambino nei suoi desideri naturali anziché istruirlo in ciò che l'adulto pensa che egli dovrebbe fare lo si può educare assai su una base assai più solida e ampia (...)" (Baden-Powell, 1978/2009, p. 109). Questo elemento del metodo, l'imparare facendo, appare molto intuitivo e quasi banale: bisogna lasciare che il ragazzo provi in modo autonomo, che sbagli, ma anche che ci riprovi, fiducioso e consapevole che stia dando del proprio meglio. È in quest'ottica che sono importanti metodi pratici e attivi quali lo *scouting*, ovvero, come lo definisce Baden-Powell "l'opera e le qualità dell'uomo del bosco, dell'esploratore, del cacciatore, dell'uomo di mare, del pioniere, dell'uomo di frontiera. Dando ai ragazzi elementi di vita di questi uomini, noi mettiamo a loro disposizione un sistema di giochi e attività che va incontro ai loro desideri e i loro istinti, e al tempo stesso ha un'efficacia educativa." (Baden-Powell, 1919/2019, p. 39). Queste abilità nel sopravvivere in ambienti ostili furono imparate da B.P. dai nativi dell'Africa meridionale, poi riadattate per il movimento scout. Altro metodo affine allo *scouting* è *l'hébertismo*, ovvero l'azione continua durante tutta la crescita dell'individuo con lo scopo di assicurare lo sviluppo fisico integrale, per la salute e forza fisica. *L'hébertismo* venne ideato da Georges Hébert agli inizi del Novecento ed è proprio una filosofia di vita che garantisce uno sviluppo fisico, mentale e spirituale attraverso lo svolgimento di "esercizi naturali" come l'arrampicata, il

nuoto o il salto. L'*hébertismo* venne adottato dallo scoutismo per il suo valore pratico e di educazione integrale.

3. Divisione in gruppi d'azione e differenziazione delle attività per età:

l'appartenenza ad un gruppo è di fondamentale importanza poiché esso influenza profondamente lo sviluppo della personalità. In psicologia "Il gruppo è un insieme di persone che interagiscono le une con le altre, in modo ordinato, sulla base di aspettative condivise" afferma lo psicologo inglese, esponente della teoria della Gestalt, Kurt Lewin. Nel movimento scout il gruppo rafforza i legami, crea un ambiente fertile per l'educazione dei valori e permette di mettersi in gioco occupando ruoli specifici e di responsabilità. Il sistema dei gruppi d'azione è il principio per cui il metodo si fonda su una divisione. Ogni gruppo scout, per essere tale, è diviso in sottogruppi che accolgono la crescita della persona fin dal periodo della fanciullezza. Questi sottogruppi vengono chiamati *Branche* che, oltre ad essere caratterizzate per una specifica fascia d'età a cui si rivolgono, hanno degli specifici obiettivi educativi calati sullo sviluppo dei ragazzi. Partendo da questi obiettivi i capi organizzano le attività della specifica *Branca* di appartenenza.

La Branca Lupetti o delle Coccinelle (L/C) si occupa dei bambini dagli 8 agli 11/ 12 anni. Viene chiamata dai partecipanti Branco o Cerchio a seconda dell'ambiente fantastico che fa da sfondo alle attività del gruppo. Il Branco segue la storia del premio Nobel Rudyard Kipling "Il libro della giungla" mentre il Cerchio segue il libro "Sette punti neri" scritto da Cristiana Ruschi Del Punta e AA.VV. I bambini sono incoraggiati e supportati nel loro sviluppo mentale e fisico attraverso giochi ed attività basati sulla lettura del proprio libro. Essendo ancora bambini sia la Legge che la Promessa sono differenti da quelle ufficiali che pronunceranno quando faranno parte della *Branca* E/G, non per questo è un momento meno importante e solenne. Il gruppo a sua volta è diviso in piccoli gruppi di età mista chiamati *Sestiglie*, ma ci si concentra maggiormente sul senso di comunità del Branco/Cerchio.

La Branca degli Esploratori e Guide (E/G) viene chiamata dai suoi partecipanti Reparto, e vede al suo interno ragazzi dagli 11/12 anni ai 16 anni. Qui l'educazione dei ragazzi si concentra sullo sviluppo del carattere e l'attitudine ad aiutare il prossimo. Anche nel reparto vediamo una divisione interna dove un ristretto numero di ragazzi intessono tra loro un rapporto più stretto ed intenso. Queste vengono chiamate *Squadriglie* o *Pattuglie* e, in ognuna di esse, possono esserci massimo 8 ragazzi di età mista. Nell'E/G la struttura gerarchica è più sentita e ogni membro della squadriglia ha un ruolo specifico. In questa *Branca* i capi squadriglia lavorano fianco a fianco con i capi scout per la gestione delle attività e della pattuglia stessa in una riunione separata chiama Consiglio Capi. Il sistema delle pattuglie è il punto centrale dal quale è nato il movimento fondato da Baden-Powell, proprio agli albori dello scoutismo. Esso sfrutta la tendenza naturale dei ragazzi a fare squadra, a ritrovarsi in gruppo; è proprio nel reparto che si lavora sulla leadership, lo spirito di collaborazione e l'approccio ai primi ruoli di responsabilità.

La Branca dei Rover e delle Scolte (R/S) è composta da ragazzi dai 16/17 anni ai 21 anni e viene chiamata dai propri partecipanti Clan. I ragazzi vengono introdotti all'ideale scout del servizio, ovvero rendersi utili all'interno della loro vita da cittadini o in altre associazioni del territorio, con un impegno costante. In questa *Branca* non esiste una distinzione gerarchica poiché tutti, anche se di età diverse, sono considerati dei pari. Nel clan le attività sono integralmente decise dai ragazzi; si pongono un obiettivo, scelgono un argomento da affrontare, chiamato *capitolo*, da sviluppare nel corso di uno/ due anni. In questo caso i capi scout svolgono da supervisori e mediatori, intervenendo solo per dare consigli. È la *Branca* finale del percorso scout e per questo ragiona a livello più profondo. L'obiettivo, la speranza, è quella di creare una piccola comunità democratica e più consapevole dove si invita i ragazzi a ragionare e prendere delle scelte in ambito lavorativo, scout e sociale.

L'insieme di tutte queste *Branche* forma il Gruppo Scout guidato da due Capi Gruppo (un uomo ed una donna) che coordinano le varie attività.

4. Simbolismo: il simbolismo scout è ritenuto molto importante perché i simboli sono potenti veicoli di idee, valori, modi di vedere il mondo e stili di vita. Un simbolo è veicolo di comunicazione. Per lo scoutismo gli stemmi, l'uniforme, il fazzolettone scout sono simboli che evocano nella mente di chi osserva un concetto diverso da ciò che il simbolo è fisicamente; sono un modo per riconoscersi, che crea un senso di appartenenza a qualcosa di più grande. Tra i simboli più potenti e identificativi del metodo abbiamo: il termine scoutismo (che è sinonimo di avventura, servizio e vita all'aperto), il saluto scout (la mano con il mignolo e il pollice piegati che ricorda i doveri della promessa), il fazzolettone (un pezzo di stoffa al collo con i colori del proprio gruppo), l'uniforme, il giglio, il trifoglio ecc. Ci sono anche i simboli specifici per ogni *Branca* come ad esempio nel branco i capi si chiamano con i nomi dei personaggi delle storie de "Il libro della Giungla"(Akela, Baloo, Bagheera); nel reparto simbolo di alto valore morale da seguire come esempio è San Giorgio, patrono degli esploratori; nel clan il simbolismo più potente è rappresentato dalla "strada" concepita sia come luogo di cammino personale, sia concretamente come luogo dove conoscere sé stessi in profondità, individuando i propri limiti e i propri punti di forza.

5. Progressione personale: si tratta del concetto pedagogico della crescita personale, ovvero una maturazione emotiva psicologica che fa crescere consapevolezza di sé. Questo avviene grazie ad una sempre più elevata responsabilizzazione che si chiede al ragazzo inserito nella comunità scout. La progressione personale può essere divisa in due parti che lavorano in parallelo e sono strettamente collegate:

- La progressione verticale, ovvero la maturazione e crescita fisica e psicologica del ragazzo per mezzo di incarichi di responsabilità che durante il percorso scout aumentano di difficoltà e di maggior impegno;
- La progressione orizzontale, quella che segue il sistema delle specialità, ovvero l'impegno che si prende un ragazzo nell'approfondire una tecnica, un argomento, assecondando le passioni e i propri talenti o cercando di scoprirne di nuovi. "Le specialità individuali offrono (...) a seconda delle

inclinazioni ed attitudini personali, la possibilità di confermare le proprie capacità, di sviluppare nuove potenzialità e di vivere responsabilmente un ruolo nella comunità iniziando a mettersi a disposizione degli altri.” (Regolamento Metodologico, 2024, p. 56)

6. Natura: essa acquista molta importanza nell'idea scout. Lo scoutismo è pensato per essere svolto all'aperto a contatto con la natura. Baden-Powell ne esprime la centralità molte volte nei suoi scritti, anche in una visione spirituale e contemplativa dell'armonia del cosmo come mezzo per elevare lo spirito ed avvicinarsi a Dio. “L’aspetto fondamentale del Movimento scout è il suo spirito, e la chiave per comprenderlo è l’avventura fantastica della scienza dei boschi e dello studio della natura. (...) L’ambiente naturale è senza confronto la miglior scuola per osservare le bellezze di un mirabile universo e rendersene conto (...) Lo studio nella natura fonde in un tutto armonioso il senso dello spazio infinito, del tempo che scorre, dell’infinitamente piccolo” (Baden-Powell, 1919/2019, pp. 43-45).

7. Supporto degli adulti: fondamentale è l'attività dei capi scout adulti. Essi sono volontari che hanno il compito di organizzare le diverse attività del gruppo e della specifica *Branca* a cui appartengo, ma soprattutto hanno l’onere di essere guida ed esempio per i propri ragazzi, nell’ottica della parità tra educatore ed educando. Baden-Powell scrive riferendosi ai capi adulti: “ Egli deve semplicemente essere un “uomoragazzo”; cioè 1) deve vivere dentro di se lo spirito del ragazzo e deve essere in grado fin dall’inizio su un piano giusto rispetto ai ragazzi; 2) deve rendersi conto delle esigenze, delle prospettive e dei desideri delle differenti età del ragazzo; 3) deve occuparsi di ciascuno dei suoi ragazzi individualmente, piuttosto che la massa; 4) infine, per ottenere i migliori risultati, è necessario che faccia nascere uno spirito di comunità nelle singole personalità dei suoi ragazzi.(...) E ‘necessario che il capo si ponga nella figura di un fratello maggiore, cioè veda le cose dal punto di vista dei ragazzi e sappia animare, guidare e infondere entusiasmo nella giusta direzione.(...) Il Capo che è l’eroe dei suoi

ragazzi tiene in mano una leva possente per il loro sviluppo, ma al tempo stesso si addossa una grande responsabilità.” (Baden-Powell, 1919/2019, pp. 20-22). In base all’età evolutiva e alle capacità dei ragazzi la natura del rapporto capo adulto - giovane scout cambia. Se centrale deve rimanere l’autonomia dell’educando e il suo diritto all’errore, che diviene essenziale per l’apprendimento, sicuramente la presenza decisionale per l’organizzazione delle attività e la responsabilità del capo adulto nella *Branca L/C* è di fondamentale importanza. Diversamente il capo adulto ha un ruolo di supporto e sostegno nella *Branca R/S*, ricoprendo una funzione marginale, lascia più autonomia ai ragazzi.

8. **Community involvement, fratellanza e cittadinanza mondiale:** ogni persona che abbraccia il metodo e la vita scout entra a far parte di un gruppo non solo locale, quello in cui concretamente partecipa alle attività, ma di un gruppo mondiale che si fonda sulla fratellanza e che spinge tutti alla collaborazione, curiosità, ascolto, empatia, e inclusione. Questa parte dello scoutismo si fa molto viva e concreta nei momenti di ritrovo nazionali e mondiali. Esempio principale è il *World Scout Jamboree*, incontro mondiale che si svolge ogni 4 anni in un Paese diverso del globo. Coordinato dall’Organizzazione Mondiale del Movimento Scout il *Jamboree* è il più grande campo per giovani del mondo, dove una delegazione di ogni paese, in cui lo scoutismo è presente, si ritrova per un periodo di circa una decina di giorni. In questo periodo vengono organizzate attività, incontri e giochi dove i partecipanti condividono cultura, esperienze e amicizia mettendo in pratica una concreta cittadinanza globale. L’obiettivo, come sempre, è quello di educare i cittadini di domani per renderli consapevoli ed impegnati per un mondo migliore, facendoli assaporare praticamente un’esperienza da cittadino del mondo. Il 25° Jamboree si è svolto nell’agosto del 2023 a Saemangeum, in Corea del Sud, ed erano presenti all’evento quasi 50 mila persone.

Altra sfaccettatura di quest’ultimo punto fondamentale del metodo, introdotto solo nel 2011, è il coinvolgimento comunitario (*community involvement*). Nel concreto il coinvolgimento comunitario è il servizio di volontariato che può essere associativo, ovvero svolto all’interno dell’associazione scout, o extra associativo, ovvero svolto in un’associazione di volontariato del territorio che si può occupare

di molteplici aspetti dalle disabilità, al doposcuola all'integrazioni dei migranti ecc. Il servizio, svolto principalmente dai rover e scelte poiché parte integrante del loro percorso, è comunque presente e calato rispetto agli obiettivi di ogni *Branca*. Viene concepito come un impegno a fare qualcosa "con" gli altri piuttosto che "per" gli altri.

I punti appena presentati sono un riassunto di come è strutturato il movimento scout, con i suoi valori e i suoi metodi. Questi punti non si possono prendere in considerazione singolarmente, provare a estrapolarne uno ed analizzarlo significherebbe avere dei risultati completi solo in minima parte, non cogliendo quindi la complessità funzionale del metodo preso nella sua interezza. Ognuno di questi elementi è in essere solo se analizzato insieme agli altri in una continua sinergia complementare. Ogni punto del metodo è pensato con intenzionalità per educare il ragazzo ai valori, abilità, competenze, capacità, ideali in cui crede lo scoutismo.

Per quanto il metodo scout sia organizzato e sia nato per educare i giovani, e quindi gli adulti di domani perché possano essere sempre più consapevoli e migliori, nessun bambino o ragazzo si iscriverà agli scout perché vuole essere educato, ma perché vuole divertirsi, crearsi delle amicizie, "andare all'avventura". Solo proseguendo nel proprio cammino, il ragazzo potrà capire la ricchezza di cosa ha acquisito negli anni da scout. Sono passati più di cento anni dalla fondazione del movimento, esso è riuscito ad essere attivo anche durante le guerre, ha partecipato più o meno attivamente a rivoluzioni storico sociali e, al momento, è il più grande movimento educativo non formale internazionale. La longevità di questo metodo è sicuramente un segno della potenza e del bene che ha portato nel mondo, ma soprattutto del bene che ha fatto alle persone che ne hanno e ne fanno parte tutt'oggi.

1.5 Lo scoutismo in Italia

Lo scoutismo con 57 milioni di giovani e 5 milioni di volontari attivi in 174 Organizzazioni Scout Nazionali tutt'oggi continua ad essere uno dei più grandi movimenti di educazione non formale del mondo. Le associazioni scout nel mondo sono molteplici, con diverse sfaccettature, ma tutte con il medesimo obiettivo di seguire i principi di B.P. e il suo metodo educativo.

In Italia lo scoutismo ebbe origine a partire dal 1910 quando alcuni capi scout inglesi decisero di portare tale movimento nel nostro Paese. Nacquero così i primi “esperimenti” di gruppi con il proposito di educare i ragazzi seguendo il metodo scout, come la REI (Ragazzi Esploratori Italiani) fondata a Genova da Mario Mazza, intellettuale e divulgatore impegnato nell'educazione dei giovani, dopo aver conosciuto il metodo scout e condividendone i principi e i valori. Nel 1916 nacque l'Associazione Scautistica Cattolica Italiana (ASCI) che divenne il movimento scout maggiormente seguito in Italia. Con l'avvento del fascismo e l'obbligo di interrompere qualsiasi attività associativa non fascista, dal 1927 fino alla fine della guerra, lo scoutismo sopravvisse in Italia grazie alla presenza di gruppi che operarono in clandestinità anche aiutando i partigiani nel corso della Seconda Guerra Mondiale. Emblematico fu il lavoro svolto in questo periodo da un piccolo gruppo di scout milanese, *le Aquile Randagie*, che continuarono a svolgere le loro attività in totale segretezza.

Fin dalla sua nascita il movimento scout nacque per l'educazione dei giovani di sesso maschile, anche in Italia per molto tempo fu così finché nel dicembre del 1943 otto giovani donne pronunciarono la Promessa di Guide nelle catacombe di Priscilla a Roma. Si sentiva la necessità di creare un gruppo scout femminile, fu così che in totale segretezza e via via portato alla luce venne fondata l'Associazione Guide Italiane (AGI). Fortunatamente la Seconda Guerra Mondiale non scoraggiò l'espansione del movimento scout in Italia, che tornò a rifiorire dal 1945 in poi con la riapertura e la nascita di nuove associazioni soprattutto di impronta cattolica. L'ASCI e l'AGI divennero le associazioni scoutistiche maggiormente seguite. Le associazioni femminili e maschili continuarono, come anche nel resto del mondo, a svolgere le loro attività separatamente fino ai grandi movimenti studenteschi degli anni Sessanta. Questi moti posero l'accento su una visione diversa del mondo che i giovani portarono avanti con coraggio e determinazione come il

rifiuto del perbenismo, la critica alla famiglia tradizionale, andare contro all'autoritarismo e l'importanza dell'unità contrapponendosi a una divisione tra maschi e femmine.

In Italia, l'organizzazione che coordina le associazioni che sono riconosciute dall'Organizzazione Mondiale del Movimento Scout (OMMS o WOSM) e dall'Associazione Mondiale Guide ed Esploratrici (AMGE o WAGGGS) è la FIS (Federazione Italiana dello Scouting).

Al suo interno troviamo: AGESCI (Associazione Guide E Scouts Cattolici d'Italia) e CNGEI (Corpo Nazionale Giovani Esploratori ed Esploratrici Italiani).

La FIS nasce nel 1986 in seguito alla fusione tra i due organi di controllo delle due associazioni scout sopracitate; ciò è avvenuto a seguito della scelta di coeducazione da parte dell'AGESCI e del CNGEI.

La FIS è un organo super partes, garante nei confronti delle organizzazioni mondiali sulla fedeltà al metodo scout, ed ai suoi principi fondamentali, calati sul contesto sociale e culturale italiano. La FIS, inoltre, ha l'obiettivo di sviluppare una continua e reciproca collaborazione tra le associazioni ad essa federate (AGESCI e CNGEI) con lo scopo di una sempre maggior unità dello scouting italiano.

1.5.1 L'AGESCI

In questa sede ci si concentrerà sull'associazione scoutistica AGESCI (Associazione Guide E Scouts Cattolici d'Italia).

L'AGESCI utilizza un metodo educativo ispirato dall'esperienza e dagli scritti di Robert Baden-Powell. Tale metodo sostiene la crescita e lo sviluppo della persona abbracciandone la sua totalità, toccando quelli che i capi educatori chiamano i *quattro punti di B.-P.*: salute e forza fisica, abilità manuale, formazione del carattere e servizio del prossimo. Ciò che in definitiva si proponeva Baden-Powell, e che si propone tuttora lo scouting e con esso l'AGESCI, è di formare buoni e sani cittadini; riprendendo le parole del suo ultimo messaggio ai ragazzi, l'augurio di “lasciare questo mondo un po' migliore di quanto non l'avete trovato (...) “Siate preparati” così, a vivere e a morire felici (Baden-Powell, 1908/2019, p. 357).

L'AGESCI nasce ufficialmente nel 1974, in seguito all'unione di due organizzazioni, l'Associazione scouts cattolici italiani (ASCI) e l'Associazione guide italiane (AGI). Fin dalla sua nascita lo scoutismo era stato pensato solo per i giovani di sesso maschile, ricordiamoci che è un movimento che sorse come paramilitare e negli anni 10 del '900, quindi in linea con la tradizione dell'epoca. Con il passare del tempo e della popolarità del movimento nacquero anche delle compagini femminili, in seguito riconosciute come le *guide*, ma i due gruppi, ancora per molti anni, rimasero separati. Durante gli anni '60, momento storico di insurrezioni, moti studenteschi, ma anche di passaggio verso un nuovo modo di concepire la società, in Italia le associazioni scout ripensano ai loro obiettivi e a rinnovare il metodo. Fu così che iniziò, all'interno dell'AGI e dell'ASCI, un periodo di riflessione per ripensare ad una nuova metodologia che necessitava di un aggiornamento, di andare incontro alle esigenze del presente consentendo a uomini e donne di vivere e crescere insieme per una società migliore. Sulla scia di tali riflessioni il 4 maggio 1974 alle ore 23:50 nacque l'Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani (AGESCI). La nuova Associazione, nata dall'unione delle esperienze dell'ASCI e dell'AGI, si propose di rinnovare il metodo scout soprattutto per quanto riguardava l'educazione congiunta di maschi e femmine; da questo rinnovamento si diede vita a quella che venne chiamata coeducazione. Educare alle differenze, in principio concentrandosi soprattutto su quelle di genere, divenne uno dei pilastri fondamentali della nuova associazione, che trova nella cooperazione e l'uguaglianza tra i due sessi la chiave per agire in una società in continuo mutamento, che mette in discussione i ruoli sociali e la società tutta. Ecco perché in Italia solo nel 1974 ebbe origine l'AGESCI che vede l'unione sotto un unico simbolo delle due associazioni, permettendo anche la nascita di gruppi misti.

L'associazione AGESCI ad oggi è la più diffusa nel Paese, contando ogni anno migliaia di associati¹. Continua il suo percorso nella storia mostrando come il metodo scout sia fondamentale e attuale, ma con un'ottica lungimirante e cercando di stare al passo con i tempi, sempre più veloci e mutevoli, per educare nuovi cittadini e cittadine.

L'AGESCI è un'APS (Associazioni di Promozione Sociale) e fa parte del Terzo Settore: "Per Terzo settore si intende il complesso degli enti privati costituiti per il perseguimento,

¹ Appendice A p. 111

senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale e che, in attuazione del principio di sussidiarietà e in coerenza con i rispettivi statuti o atti costitutivi, promuovono e realizzano attività di interesse generale mediante forme di azione volontaria e gratuita o di mutualità o di produzione e scambio di beni e servizi.” (Legge delega n. 106/2016).

L'AGESCI a livello organizzativo è un'associazione verticale, ovvero suddivisa in quattro livelli d'azione dal macro al micro intervento: livello nazionale, livello regionale, livello di Zona (simile al concetto di provincia, ma che non segue una rigida divisione geografica e che non tiene conto dei confini amministrativi) e livello di Gruppo.

I Gruppi sono alla base dell'organizzazione, è il livello più a contatto con l'utenza, sono indipendenti e hanno un alto livello di autonomia nell'organizzazione delle attività rispetto ai livelli di maggior grado. Ognuno di questi livelli possiede una struttura complessa anche se lo scopo comune rimane finalizzato all'educazione e all'accompagnare nella crescita bambini, ragazzi e giovani adulti.

Tutte le persone che ruotano attorno all'associazione scoutistica sono soci. Essi si dividono in due categorie: i soci giovani sono i destinatari dell'azione educativa, grazie alle esperienze e alle attività proposte sono supportati nel loro cammino di crescita; ed i soci adulti, sono coloro che compiono l'azione educativa proposta dall'associazione e basata sul metodo, questo permette anche a loro stessi una continua ricerca, un continuo interrogarsi per la propria crescita personale. I soci adulti, a loro volta, sono distinti in capi, che hanno conseguito la nomina a capo dopo aver completato l'iter formativo; capi in formazione, che durante il loro servizio educativo stanno anche completando la propria formazione; assistenti ecclesiastici, sacerdoti che fungono da guida spirituale e capi temporaneamente non in servizio, ma che comunque decidono di rimanere soci dell'associazione.

1.5.2. I livelli organizzativi dell'AGESCI

Gruppo

Il Gruppo è il livello più basso nella struttura organizzativa verticale dell'associazione che, più di ogni altro, è a contatto con gli educandi svolgendo l'azione educativa più diretta.

Il Gruppo è composto da capi e da capi in formazione che formano quella che viene chiamata *Comunità Capi*. Essa, su mandato dell'associazione, ha la responsabilità diretta dei ragazzi a cui dedicano il loro servizio, e svolge la sua azione educativa seguendo pedissequamente un *Progetto educativo* redatto in precedenza.

Chi vuole considerarsi parte della comunità capi, per poter svolgere il suo servizio educativo in modo completo e regolamentato, deve compiere una serie di azioni:

1. Aderire volontariamente al *Patto Associativo*, ovvero un documento in cui si delineano i principi etici e morali alla base della vocazione al servizio scout, che l'adulto si impegna a rispettare e in cui si rispecchia.
2. Compiere un iter formativo al termine del quale viene rilasciato un attestato che riconosce, sia a livello nazionale che internazionale, il percorso svolto e le competenze acquisite. Solo da questo momento in poi gli adulti in formazione possono essere considerati veri e propri capi. All'interno della comunità capi è normale che ci siano persone con diversi livelli di formazione. Essa stessa si prende la responsabilità, sulla base della fiducia reciproca, di permettere di compiere servizio attivo con i ragazzi anche a coloro che sono in formazione, poiché l'azione sul campo è parte integrante ed essenziale del loro percorso formativo.

I *capi Gruppo* sono i rappresentanti del gruppo, generalmente sono due, una donna ed un uomo e sono eletti secondo un regime democratico dai componenti la comunità capi.

Per quanto riguarda gli associati, che come abbiamo visto sono sia i destinatari che i promotori dell'azione educativa, è presente una suddivisione in base all'età e all'obiettivo proposto in tre fasce chiamate *Branche*:

- *Branca Lupetti e Coccinelle (L/C)* - bambini/e dai 7/8 agli 11/12 anni;
- *Branca Esploratori e Guide (E/G)* - ragazzi/e dagli 11/12 ai 16 anni;
- *Branca Rover e Scolte (R/S)* - giovani uomini/donne dai 16/17 ai 21 anni.

All'interno del Gruppo ritroviamo tutte le *Branche* che, nel gergo scout, sono riconosciute come *unità*, dove gli educandi svolgono le loro attività. Per le coccinelle l'unità si

chiama *cerchio*, per i lupetti è il *branco*, per gli esploratori e le guide è il *reparto* e per i rover e le scolte il *clan/fuoco*, con un primo anno separato chiamato *noviziato*.

Diversamente dall'impostazione di nascita dello scoutismo, ad oggi le unità possono essere di tipo misto (composte da giovani di sesso maschile e femminile), monosessuate (composte da giovani di un solo sesso o maschili o femminili) o parallele (ovvero due diverse unità composte solo da maschi e solo da femmine, che vivono però una serie di attività durante l'anno e il campo estivo in maniera programmata e congiunta).

Le unità sono molto spesso dirette da uno staff di capi sia di sesso femminile che maschile poiché vige il principio secondo il quale ogni ruolo, a qualsiasi livello, è affidato congiuntamente a due persone di sesso differente; questo principio è chiamato *diarchia*. In ogni staff di capi è presente anche un assistente ecclesiastico, la cui presenza è su mandato del vescovo della diocesi a cui il gruppo appartiene.

La comunità capi esercita la sua azione educativa attraverso il metodo scout, i cui principi generali sono stati delineati da Robert Baden-Powell, e utilizzando una metodologia differente per ogni *Branca*.

Zona

La Zona è la definizione di una sezione organizzativa dello scoutismo che raccoglie più Gruppi. Essa è soggetta a modifiche costanti sulla base delle esigenze territoriali individuate a livello regionale. La Zona solitamente raccoglie un minimo di sei ad un massimo di venti gruppi, quindi può essere più o meno estesa a livello di territorio italiano.

Il compito principale della Zona è quello di promuovere la crescita e la formazione delle comunità capi attraverso eventi, incontri e proposte sempre nuove e coinvolgenti. Deve stimolare l'incontro ed il confronto tra i Gruppi che la compongono grazie anche all'ideazione e realizzazione di eventi per i ragazzi dei vari Gruppi. Essa inoltre deve agire affinché lo scoutismo si possa diffondere nel proprio territorio di competenza attraverso, per esempio, l'apertura ad altri gruppi, creando un collegamento, una sinergia con le autorità locali come le amministrazioni comunali e provinciali, le diocesi ecc.

In collaborazione con la Formazione Capi a livello regionale, alla Zona è affidato il compito di organizzare e realizzare uno dei campi di formazione, il CFT (*Campo di*

formazione tirocinanti) ovvero il primo momento del percorso formativo del capo educatore.

I rappresentanti della Zona sono generalmente due persone, un uomo ed una donna, eletti dall'Assemblea di Zona, ovvero tutti i componenti delle differenti comunità capi dei Gruppi affiliati a quella determinata Zona.

Regione

La Regione, a differenza della Zona, è una struttura che si identifica a livello territoriale con la regione amministrativa di appartenenza.

Essa ha diversi compiti:

- è promotrice di un rapporto di collaborazione e dialogo tra le diverse Zone;
- realizza e organizza il secondo dei tre campi di formazione capi, il CFM (*Campo di formazione metodologica*), in collaborazione con la formazione capi del livello nazionale;
- diffonde informazioni attraverso il proprio sito e a mezzo stampa;
- fa conoscere e valorizza le esperienze attivate nella propria regione nel livello superiore, quello nazionale;
- si preoccupa, per quanto concerne il proprio livello, di curare i rapporti con gli enti civili e pubblici

I rappresentanti della Regione sono due responsabili, sempre un uomo ed una donna, eletti dall'Assemblea Regionale ovvero l'insieme dei rappresentanti di ogni Zona del territorio regionale.

Nazionale

Il livello Nazionale è il riferimento più alto per tutti gli associati. Attraverso una serie consistente di strutture crea collegamenti e collaborazioni tra le Regioni.

I compiti del livello nazionale sono:

- individuare le politiche d'azione dell'associazione;

- essere promotore di un aggiornamento costante della metodologia utilizzata per essere al passo con le esigenze dei giovani e con i cambiamenti socio-politico-culturali del tempo, preservando la ricchezza del metodo originale;
- prendersi cura dei rapporti con gli organi civili a livello statale;
- adoperarsi per reperire risorse materiali ed economiche per poter perseguire gli obiettivi prefissati;
- diffondere un'adeguata informazione attraverso molteplici strumenti di divulgazione;
- organizzare l'ultimo campo del percorso di formazione capi, il cosiddetto CFA (*Campo di formazione associativa*).

Gli esponenti dell'associazione sono il Presidente e la Presidente detti anche la Capo Guida ed il Capo Scout. Essi hanno il compito di rappresentare l'associazione sia in Italia che all'estero, oltre che ad essere garanti dell'attuazione dei principi fondamentali sanciti dallo Statuto AGESCI.

Come abbiamo visto finora il movimento Scout ha una storia lunga e complessa, è sopravvissuto negli anni e si è sviluppato in moltissime parti del mondo. Il suo metodo è ben strutturato e persegue l'autoeducazione, l'imparare facendo e molti altri concetti che vedremo fiorire in diverse teorie pedagogiche. Nel panorama italiano l'associazione scout l'AGESCI, con il suo continuo sviluppo e diffusione, ha dovuto trovare sempre nuove strategie educative pur mantenendo il focus e l'originalità del metodo.

Negli anni si è occupata di redigere numerosi e sempre nuovi documenti per aggiornare le pratiche educativo-pedagogiche e andare incontro alle esigenze dei giovani e alla società del tempo. Tali documenti prendono il nome di *Strategie Nazionali di Intervento* e ogni quattro anni sono rinnovate. Le Strategie Nazionali d'Intervento per gli anni 2021-2025, si focalizzano sullo sviluppo verso tre direzioni:

1. Il coinvolgimento nel mondo
2. La crescita di cittadini attivi
3. La cura di relazioni autentiche

Nel secondo capitolo ci soffermeremo sulla formazione dei capi scout e vedremo come è nata, il suo sviluppo e la sua necessità di rimanere sempre aggiornata e in linea con le strategie di intervento nazionali, che fanno da linee guida per gli argomenti evidenziati come essenziali per l'educazione dei giovani di oggi. "Lo spirito scout è un modo di vivere con successo la vita; un successo, quello di cui parla Baden-Powell che lungi dall'essere costituito dalla ricchezza, dalla potenza o da una brillante carriera professionale, consiste più semplicemente nell'essere felici" (Bertolini e Pranzini, 2001/2003, p. 17). È da questo presupposto che anche i punti di riferimento ovvero i capi educatori debbano essere persone preparate sul metodo, calate sul contesto e sulla storia locale, ma anche sulle esigenze dei propri ragazzi per perseguire l'ideale di un mondo migliore.

Il percorso formativo dei capi AGESCI

In questo capitolo mi dedicherò all'approfondimento della formazione capi nell'associazione AGESCI. Dove e come è nata l'idea di formare i capi educatori, fino ad arrivare ai giorni nostri sul come è organizzata la formazione, come si sviluppa e come viene rivista per formare capi competenti e pronti ad educare le nuove generazioni di giovani.

“Il lavoro del capo è simile al gioco del golf, o al lavoro del calciatore, o del pescatore a lenza. Se lo si fa “di forza” non si arriva a niente, o quanto meno non a ciò che si può ottenere con un movimento sciolto e leggero” (Baden-Powell, 1919/2019, p. 22).

L'adulto che sceglie di mettersi a servizio come capo nell'associazione “progetta e attua il proprio processo formativo a partire dall'ingresso in Comunità Capi, con l'adesione al Patto associativo, e lungo tutto l'arco del suo percorso associativo” (Regolamento Associativo, 2023, p. 30). Quindi a partire dall'ingresso in comunità capi il socio adulto è a tutti gli effetti un capo, che si impegnerà nel suo percorso formativo permanente sostenuto e guidato, *in primis*, dalla comunità capi in cui ha deciso di compiere servizio. La partecipazione attiva alla vita di comunità è alla base della formazione del capo, essa si delinea in momenti sia comunitari che individuali permettendo al socio adulto di sviluppare competenze e capacità a livello educativo, metodologico e relazionale. L'adesione al *Patto associativo* è parte necessaria e basilare per essere capo educatore. Esso consiste in una sintesi di idee ed esperienze maturate nel corso del tempo nell'associazione AGESCI “è il legame che esprime le scelte fatte (...), l'identità, l'impegno e le speranze che tutti condividono.” (Patto associativo, 1999, p. 2).

In breve, il *Patto associativo* è il punto di riferimento di tutti i capi educatori; essi si impegnano a rispettarlo poiché al suo interno vi sono i fondamenti del servizio associativo e, allo stesso tempo, è la base da cui parte la riflessione personale per intraprendere il proprio cammino formativo.

“Caratteristiche del processo formativo sono la flessibilità e la personalizzazione, attraverso la valorizzazione della dimensione formale, non formale e informale della

formazione. Il processo formativo si fonda nell'autoformazione, richiede il protagonismo del socio adulto che, a partire dalle esperienze vissute, riflette criticamente su di esse per svolgere al meglio il proprio servizio.” (Statuto AGESCI, 2023, pp. 7-8). La proposta formativa non è standardizzata ma personalizzata, vengono considerati i tempi, le competenze e le esperienze già acquisite di ciascun socio. Partendo da questo presupposto si potranno poi costruire percorsi omogenei e flessibili per cercare di andare incontro alle esigenze di tutti.

Il percorso formativo del capo, inserito in una comunità capi, si può suddividere in due fasi: il percorso formativo di base e l'apprendimento permanente.

Il percorso formativo di base è il primo step del cammino di formazione del capo che offre “un primo livello di consapevolezza, degli strumenti a disposizione per l'azione educativa” (Regolamento associativo, 2023, p. 32). Ha come obiettivo “l'acquisizione delle competenze di base, metodologiche e trasversali, necessarie per svolgere il servizio educativo” (Regolamento associativo, 2023, p. 32). Il percorso formativo di base si svolge nell'ottica della formazione continua e personalizzata aiutando il capo educatore a svolgere un servizio educativo competente, intenzionale e responsabile. Il percorso formativo di base conduce alla nomina a Capo e ai *Wood Badge*, è organizzato in più momenti che si svolgono in maniera separata ma interconnessa:

- Il tirocinio in unità
- La formazione metodologica di base (campo di formazione CFM)
- La formazione associativa (campo di formazione CFA)

Il secondo step è l'apprendimento permanente ovvero il mettersi sempre in discussione, continuare a formarsi, informarsi, riflettere, collaborare e discutere con l'obiettivo di migliorarsi sempre e di rimanere al passo con i sempre più repentini mutamenti della società.

2.1. Il capo educatore: il Profilo funzionale del capo

Seppur la centralità e la partecipazione attiva del ragazzo nel suo cammino di educazione rimane essenziale per l'associazione scout AGESCI, la formazione del capo educatore come guida ed esempio è altrettanto importante e centrale. Il capo educatore, al termine del suo percorso formativo e del suo tirocinio, momento di messa in pratica delle competenze acquisite, sarà in grado di mettere in atto una serie di azioni volte all'educazione dei giovani. Queste azioni educative le possiamo ritrovare trascritte nel *Profilo funzionale* del capo, un documento che funge da linea guida importantissima per tutti i capi educatori. Nel *Profilo funzionale* vengono racchiuse tutte quelle competenze e abilità che sono richieste al capo che decide di svolgere servizio associativo in AGESCI.

L'azione educativa del capo prevede quindi di possedere alcune **precise attitudini/competenze** legate al suo ruolo di educatore. Il capo educatore deve essere testimone della fede cristiana aiutando i ragazzi a incontrare e seguire gli insegnamenti di Gesù nella quotidianità. Allo stesso tempo è importante per il capo saper riconoscere i bisogni dei giovani educandi, valorizzando le loro attitudini, nelle diverse fasce d'età, partendo dall'instaurare relazioni educative efficaci e vere. Al centro della proposta educativa ci devono sempre essere gli educandi; il capo si impegna nell'accompagnare e non a sostituirsi ai giovani nel loro percorso di crescita facendoli sentire veri protagonisti e artefici del loro futuro. Tutto questo sarà possibile solo avendo fiducia nel ragazzo e nella ragazza dando compiti di responsabilità sempre maggiori. È importante anche osservare e partecipare alle sfide educative che il territorio propone, non chiudendosi come comunità, ma educando ragazzi che sappiano vivere ed esprimere sé stessi nel mondo di oggi.

Il capo deve anche saper agire con **intenzionalità educativa e progettualità**, ovvero possedere la capacità di educare attraverso lo stile scouting valorizzando la ricchezza dell'interdipendenza tra teoria e prassi, seguendo un'educazione personalizzata, vale a dire la capacità del capo educatore di aiutare gli educandi nella ricerca e nello sviluppo della propria personalità. A livello pratico il capo dovrà saper progettare le diverse attività tenendo conto dell'unità di riferimento, dell'età dei ragazzi e del loro sviluppo psicologico, dei tempi di attuazione e degli obiettivi da raggiungere facendo sempre riferimento al progetto educativo.

Saper utilizzare il **metodo scout**, è un'altra competenza del capo educatore che dovrà essere capace di utilizzare in modo coerente, trasversale e continuo il metodo scout, comprendendone le motivazioni pedagogiche che vi sono alla base. Dovrà essere in grado di mettere in pratica le diverse sfaccettature del metodo utilizzando gli strumenti tipici della *Branca* in cui opera. Importantissimo sarà instaurare con i giovani una relazione educativa forte e di fiducia, capace di accogliere i bisogni e le difficoltà di ognuno senza giudizio.

Le attività organizzate dal capo educatore, oltre a basarsi sul metodo e sugli strumenti tipici della *Branca*, dovranno aderire alla psicologia dei ragazzi e delle ragazze; il capo dovrà saper identificare in quale fase della vita si trovino, riconoscendo e accogliendo interessi, momenti di passaggio, criticità e paure. Il capo, in prospettiva dell'organizzazione delle attività, dovrà riconoscere le buone prassi da attuare e i potenziali rischi connessi all'ambiente e alla maturazione dei ragazzi; inoltre si impegnerà ad essere testimone della parola del Vangelo nella quotidianità della vita scout.

La formazione del capo educatore verrà curata e progettata da lui stesso, quindi competenza essenziale sarà quella di aver **cura della propria formazione** in maniera continua. Il capo si impegnerà a comprendere i suoi punti di forza e di debolezza, da lì potrà organizzare la propria formazione in modo coerente anche grazie all'aiuto e al supporto della Comunità Capi in cui è inserito.

La Comunità Capi ha un ruolo importantissimo nel percorso formativo del capo, dà senso di appartenenza ed è un luogo d'incontro e scontro. I capi sono una comunità di pari che si arricchisce dal confronto di idee e visioni, permettendo quindi al Gruppo un costante sviluppo e progresso. È un'ambiente "protetto", ma allo stesso tempo ricco di stimoli e momenti di libero e sincero confronto.

Il capo educatore potrà inoltre aiutare altri capi a costruire il proprio percorso formativo delineato per ognuno nel *Progetto del capo*.

Il capo quindi viene visto dagli educandi che segue e dalle loro famiglie come un punto di riferimento, una figura da seguire, testimone dei valori e del metodo scout, ma anche del messaggio di Dio. Persona che si concepisce in relazione perché membro attivo di una comunità educante.

Lo zaino di esperienze, incontri e competenze del capo educatore, lungo tutto il suo percorso associativo, si arricchisce sempre più attraverso le sfide continue della quotidianità. Non bastano i testi e la formazione specifica, sarà l'essere presente nel presente che aiuterà veramente il capo ad affrontare e ad accogliere le richieste sempre nuove delle giovani generazioni.

Il capo educatore non affronterà queste sfide da solo, ma troverà il modo di fronteggiarle grazie all'aiuto e alla guida della Comunità Capi e della *Branca* in cui è inserito e, allo stesso tempo, insieme ai ragazzi con cui lavora. Uniti in quella che diviene una vera e propria famiglia, la famiglia scout.

2.2. Nascita della formazione capi

Robert Baden-Powell vedendo la crescita e lo sviluppo del suo movimento in modo esponenziale, capì fin da subito che lui solo non poteva essere il punto di riferimento per ogni singolo gruppo scout esistente. Per questo motivo il capo dello scoutismo mondiale decise di istituire dei campi di formazione per adulti. Questi campi avevano l'obiettivo di istruire i futuri capi educatori per porli a comando di ogni *unità* scout. I primi campi di formazione capi si tennero nella patria di Baden-Powell, più precisamente a Londra e nello Yorkshire tra il 1910 e il 1911. Baden-Powell organizzò i campi in modo da far sperimentare ai futuri capi educatori attività quanto più pratiche possibile, con lo scopo di incoraggiare altri adulti ad assumere ruoli di comando all'interno dello scoutismo.

Di conseguenza a queste prime esperienze sviluppò il corso *Wood Badge*, al fine di riconoscere la formazione degli adulti a livello internazionale. Il *Wood Badge* nelle associazioni scout è l'insieme dei distintivi che possiede solo chi ha completato il percorso di formazione capi riconosciuto dall'Organizzazione Mondiale del Movimento Scout (OMMS o WOSM).

Il primo corso ufficiale per la formazione capi si tenne solo nel 1919, al termine della Prima Guerra Mondiale, a *Gilwell Park*. Infatti in quell'anno l'associazione scout inglese

ricevette in dono un appezzamento di terreno, con al suo interno la tenuta di *Gilwell Park*, da William De Bois MacLaren. Lo scopo era di utilizzare quel terreno per organizzare dei campi di formazione capi per un'associazione in forte crescita ed espansione. Per campo si definisce un periodo variabile dai tre/quattro giorni a una decina di giorni in cui si viveva la vita comunitaria scout, dormendo in tenda, giocando, cucinando in autonomia, cantando attorno al fuoco ecc. Questo avveniva in un luogo fisso (campo fisso), oppure spostandosi di giorno in giorno: camminando attraverso sentieri durante il giorno e fermandosi per la notte in tenda o in bivacco (campo mobile).

Alla conclusione del primo campo per capi, Baden-Powell decise di lasciare a tutti i partecipanti un segno distintivo, in ricordo dell'esperienza, ma soprattutto di riconoscimento del percorso formativo svolto. Esso era composto da due grani, perline, che in Italia vengono chiamati *Tizzoni*, di una collana appartenuta al capo Dinuzulu kaCetshwayo a cui Baden-Powell diede la caccia quando fu in missione in Sudafrica. Col tempo a questo simbolo di riconoscimento si aggiunsero il fazzolettone *Gilwell* e il porta fazzolettone a Testa di Turco.

Attualmente i simboli consegnati al termine del percorso di formazione capi riconosciuto dalla WOSM sono quattro:

- 1. Fazzolettone Gilwell:** è un fazzolettone color grigio tortora all'esterno e color arancione rosato all'interno. I colori scelti per questo tipo di fazzolettone rappresentano le braci del focolare, ovvero lo spirito scout che arde senza l'impetuosità del fuoco vivo, ma in un connubio di forza, ardore e umiltà. Su un angolo del fazzolettone è cucito un piccolo rettangolo di tessuto tartan che simboleggia il Clan scozzese dei MacLaren, in ricordo della donazione della tenuta di *Gilwell Park* effettuata da William De Bois MacLaren
- 2. Tizzoni:** sono piccoli pezzi di legno di circa due centimetri anneriti con il fuoco alle estremità. Sono di forma cilindrica e ai lati tagliati in modo da crearsi uno spigolo. Ad ogni partecipante che conclude il suo percorso formativo ne vengono consegnati due, legati insieme da un laccetto di cuoio da portare al collo sul fazzolettone *Gilwell*. La storia della scelta di questo simbolo risale al primo campo pensato ed organizzato da Baden-Powell. In quell'occasione egli divise la collana conquistata al capo Zulu Dinuzulu kaCetshwayo in Africa, e consegnò ad ognuno

dei partecipanti un pezzettino. I *Tizzoni*, nella tradizione Zulu, erano segno di grande onore per i guerrieri, più se ne avevano più la fama in battaglia era riconosciuta e temuta. La collana di Dinuzulu kaCetshwayo era formata da un migliaio di *Tizzoni* segno della sua potenza.

Il distintivo fu chiamato *Wood Badge* che dall'inglese possiamo tradurlo come "insegna di lego o del bosco". Il termine Tizzone però, e la sua forma che ricorda un pezzo di brace di un fuoco, richiama nei partecipanti che hanno completato la formazione, l'impegno a prendere parte a un "nuovo fuoco", a un nuovo gruppo, quello di capo educatore ufficiale nella propria comunità.

Dopo che i *Tizzoni* della collana originale furono esauriti, uno dei compiti assegnato ai futuri capi educatori, ai campi di formazione, fu quello di intagliarseli con le proprie mani. Ad oggi è possibile vedere la collana originale, ricomposta dopo la morte di Baden-Powell, in un piccolo museo a *Gilwell Park*.

3. **Laccio:** è un laccio in cuoio dove vengono appesi i *Tizzoni Wood Badge* al fazzolettone *Gilwell*.
4. **Porta fazzolettone a testa di turco o testa di moro:** consiste in un nodo a testa di turco, che solitamente troviamo nelle barche a vela, annodato utilizzando due strisce di cuoio. Il nodo è cavo, ciò permette di inserire le due estremità del fazzolettone per tenerlo fermo attorno al collo.

I primi fazzolettoni scout erano legati con un nodo da cravatta allentato, ma, questa soluzione, non era abbastanza pratica e col tempo fu sostituita da altre modalità. Fu proprio Bill Shankley, uno dei custodi di *Gilwell Park*, che ebbe la brillante idea di utilizzare una sorta di anello, come veniva utilizzato dagli scout americani, ma più efficace ed elegante. Ecco che da quel momento si utilizzò il nodo a testa di turco per i fazzolettoni *Gilwell*.

2.2.1 Storia della Formazione Capi nell'associazione scout italiana AGESCI

La storia della Formazione Capi in AGESCI è da rintracciare ancor prima della sua nascita nel 1974, dall'unione dell'ASCI e dell'AGI le due associazioni scoutistiche di uomini e donne, di scout e guide.

Il primo pensiero rivolto all'importanza della formazione dei capi scout presentata in modo omogeneo e sensato avvenne nel 1918. La fine della Grande Guerra portò con sé diversi sconvolgimenti nella cultura e nella società italiana, che si manifestarono anche nell'associazionismo. Da *L'Esploratore*, bollettino dell'ASCI del 1918 possiamo leggere che una delle problematiche che l'associazione ASCI si poneva “è precisamente quello che riguarda la formazione del personale che deve istruire i nostri reparti. Ma tale personale non lo avremo mai, se non c'indurremo a formarlo. E, per formarlo adatto allo scopo, è necessario che gli scelti acquistino una conoscenza molto estesa dello scoutismo, del suo valore pedagogico, delle sue alte finalità.”. L'importanza della formazione dei capi educatori è centrale nei pensieri dell'ASCI e, allo stesso modo, di come questa debba essere adeguata e di qualità.

Da queste riflessioni nacque il primo corso per capi per corrispondenza, le risorse erano poche sia a livello economico che di personale, quindi si cercò una modalità semplice e alla portata di tutti per far circolare la formazione.

Nel 1922 dal corso per corrispondenza si passò alla creazione del primo Campo Istruttori basato sull'esperienza vissuta da Baden-Powell a *Gilwell Park*. Un campo di formazione che si svolse una volta l'anno, aperto alle persone, soprattutto giovani, che volevano avvicinarsi al mondo scout e prestare servizio come capo. Il primo Campo Istruttori venne svolto a Nemi nel 1922 dal 30 settembre al 9 ottobre e fu diretto da Mario Mazza, personaggio pubblico e formatore, figura centrale per l'associazione ASCI e per la futura formazione dei capi adulti.

Parallelamente anche se in tempi diversi, con la nascita dell'AGI, Associazione Guide Italiana, il tema della formazione capi divenne da subito un argomento centrale di questa associazione scoutistica. In generale la preoccupazione era una sola: come agire localmente, su contesti locali con esigenze diverse, ma, allo stesso tempo, avere comuni linee guida nazionali. Ecco che nacquero i primi Campi Scuola dell'AGI; questi momenti

formativi verranno prima organizzati a Roma e successivamente a livello locale. Dal 1946 questi campi saranno dei punti di riferimento per tutte le capo guida, con essi “si avvia la grande esperienza della formazione tecnica e spirituale delle Capo.” (Pandolfelli e Bertini, 2008, p. 24)

Possiamo dire che fin dalla loro nascita i movimenti scout di AGI e ASCI si sono occupati e preoccupati della formazione dei loro capi educatore, segno di come venisse ritenuta importante la formazione, il rimanere aggiornati e l’aderenza del metodo e delle pratiche scout ai bisogni della società locale.

Come abbiamo già visto dal 1974 le due associazioni si unirono per formare l’attuale associazione scout AGESCI. Da questa fusione nacque anche l’esigenza di integrare la formazione capi, e questo fu il primo e il più arduo incarico del Consiglio generale straordinario del 1972, ritrovo degli incaricati regionali delle due associazioni per organizzare e stipulare al meglio i diversi documenti dell’unificazione. Durante il Consiglio generale del 1972, e ancor di più in quello del 1973, venne sottolineata l’impellenza di un’integrazione degli organismi e dei processi formativi dell’AGI e dell’ASCI, mettendo in evidenza l’importanza del concetto “di coeducazione, considerata come un sostanziale arricchimento delle condizioni pedagogiche offerte alla ragazza e al ragazzo di oggi.” (Documenti preparatori ASCI, 1973, p. 24).

Il primo passo fu quello di unificare le pattuglie nazionali di formazione capi; dopo l’unificazione delle due associazioni scout sono state stilate le cinque fondamentali “funzioni di formazione”:

1. la formazione di primo tempo;
2. la formazione di secondo tempo;
3. le comunità capi;
4. la stampa di formazione;
5. i metodi e i processi.

Queste funzioni di formazione sarebbero servite a “sviluppare la formazione capi in un unico processo organico, coerente ed integrato. Ciò significa (o dovrebbe significare) continuità fra prima e seconda formazione; saldatura fra formazione di nuovi capi e formazione permanente delle Comunità capi; dosaggio degli strumenti e dei momenti

formativi rispettivamente disponibili ed attuabili; impiego più pieno e più integrale delle risorse di formazione esistenti nell'AGI e nell'ASCI e, infine, migliore e più equilibrata distribuzione di compiti e responsabilità nell'ambito della Formazione Capi e delle Comunità capi." (Documenti preparatori ASCI, 1973, p. 25).

Dopo la prima discussione e strutturazione della formazione capi la neonata associazione AGESCI affrontò due momenti cardini del cammino di implementazione e riforma della formazione capi chiamati primo e secondo iter.

Durante i Consigli generali del 1975 e del 1976 si stabilirono le linee guida del "primo iter" formativo AGESCI. Esse ripresero soprattutto aspetti dell'esperienza formativa dell'ASCI, anche se non mancarono numerose novità come "la Route d'Orientamento come primo gradino dell'iter; il Progetto del Capo, dopo l'abolizione delle tesi; la formazione permanente, che inizia a strutturarsi in modo più concreto; i Campi per Animatori di Comunità Capi e i cantieri di formazione dei formatori; la formazione per i Capi di provenienza extrassociativa" (Pandolfelli e Bertini, 2008, p. 53).

Nella seconda metà degli anni '80 si avrà quello che viene chiamato il "secondo iter" formativo AGESCI. La formazione capi viene vista come mezzo privilegiato di promozione del "senso associativo" e allo stesso tempo si fa sempre più marcata l'idea di un'educazione permanente che la stessa Comunità Capi ne deve essere promotrice.

Il processo di cambiamento dell'iter formativo della comunità educativa, però, non terminò e si protrasse nel tempo grazie alle numerose riflessioni e interrogativi che gli scout e le guide si ponevano continuamente.

Nel 1990 l'itinerario della Formazione Capi venne articolato "su quattro aree formative: formazione alle scelte educative in Associazione; formazione alla competenza metodologica; formazione all'appartenenza associativa; formazione per quadri e formatori." (Pandolfelli e Bertini, 2008, p. 63). Queste aree oggi le possiamo rintracciare nei 4 momenti formativi cardine dell'associazione ovvero: il Tirocinio, Il campo di formazione metodologica, il campo di formazione associativa e la formazione permanente.

Nel 1991 si definirono i principali aspetti del *Profilo funzionale* del capo, che aprirà la strada alle più recenti modifiche dell'iter arrivando ai giorni nostri. Come abbiamo visto

L'iter formativo è cambiato più volte negli anni, facendo emergere come i capi sentano la necessità di modificare continuamente questo modello per tenerlo aggiornato e vivo.

2.3 Formazione Capi oggi nell'associazione scout italiana AGESCI

La Formazione Capi, abbreviata in Fo.Ca., è l'insieme dei percorsi formativi per adulti proposti dall'AGESCI. L'obiettivo di questo percorso formativo, che si suddivide in tre campi di formazione e un periodo di tirocinio, è quello della tutela del diritto di bambini, ragazzi, e giovani ad essere seguiti nel loro sviluppo da persone che abbiano acquisito determinate competenze, abbracciando solidi e condivisi valori.

“La proposta formativa dell'Associazione si realizza e si sviluppa utilizzando un approccio modulare, in una logica di apprendimento permanente (..) adeguato alle esigenze e ai bisogni che il socio adulto sviluppa nel suo percorso in Associazione.” (Regolamento Associativo, 2023, p. 31). La formazione, seppur delineata e strutturata maggiormente attraverso i tre campi di formazione, ovvero i cosiddetti moduli formativi, è continua e permanente proseguendo anche dopo la nomina a Capo e i *Wood Badge*; “L'approccio modulare è guidato dal Progetto del capo (..) si realizza a partire dai bisogni dei soci” (Regolamento Associativo, 2023, p. 31).

Il fulcro della formazione è il capo stesso, non ci sarà un *Progetto del capo* uno uguale all'altro, poiché ognuno cura il proprio iter formativo secondo le sue necessità, bisogni, esigenze per essere un buon educatore. L'approccio per moduli ha diverse sfaccettature: un modulo può essere un'esperienza, attività progettata ad hoc, ma per modulo si fa riferimento anche a tutti i momenti di ordinaria vita in associazione, o al di fuori, che formano in qualche modo l'esperienza o la visione della persona. Il processo formativo quindi non è soltanto quello formale dei campi di formazione ma “è fondato sulla partecipazione alla vita di comunità (..). Il socio adulto sperimenta attività di apprendimento intenzionale durante le varie fasi della vita associativa, in maniera continuativa per il tempo di servizio in Associazione, al fine di migliorare i propri comportamenti, le conoscenze, le capacità e competenze.” (Regolamento Associativo, 2023, p. 30). L'obiettivo sarà quello di vivere una formazione continua delineata in diversi

momenti ed esperienze all'interno dell'associazione, un ambiente in cui la condivisione e il supporto reciproco della comunità sprona a migliorarsi e ad uno sviluppo integrale della persona.

2.3.1 Step formazione capi

Il percorso formativo, come abbiamo visto, è pensato per essere svolto a moduli, ma essi possono essere ulteriormente suddivisi in due macro aree: il **percorso formativo di base** e l'**apprendimento permanente**.

Il percorso formativo di base ha l'obiettivo di far acquisire “delle competenze di base, metodologiche e trasversali, necessarie per svolgere il servizio educativo” (Regolamento Associativo, 2023, p. 32). Terminato questo percorso formativo di base i soci adulti proseguiranno “la propria formazione nell'ambito dell'apprendimento permanente” (Regolamento Associativo, 2023, p. 32) sempre nell'ottica della personalizzazione del proprio percorso di crescita personale.

I diversi step della formazione formale di un capo AGESCI, quindi quella che rientra nel percorso formativo di base, sono uguali per tutti. L'inizio del percorso però è differente in base al fatto se, la persona che vuole intraprendere il percorso per diventare capo educatore, ha vissuto l'esperienza scout in prima persona oppure no. I Campi per Adulti di provenienza extra associativa, comunemente abbreviato in **CAEX**, sono campi rivolti ad adulti che non hanno vissuto l'esperienza scout o che hanno avuto, nel loro passato, un'esperienza temporanea molto breve nell'associazione. Lo scopo del campo è quello di offrire una panoramica delle proposte pedagogiche, dei valori dell'associazione, permettendo di acquisire alcuni primi strumenti per affrontare il servizio associativo. Verrà inoltre proposto un percorso formativo, offerto dall'associazione, per acquisire maggior consapevolezza di sé come adulto che sceglie un servizio educativo all'interno della comunità scout. Non è obbligatorio partecipare a questo tipo di campo, ma sicuramente è molto formativo, e aiuta moltissimo chi ha scoperto lo scoutismo in età adulta a capire se questo tipo di servizio è veramente in linea con i suoi ideali e la sua visione del mondo.

Il campo, della durata di 4-5 giorni, viene gestito da uno staff con esperienza di formazione degli adulti e con contaminazioni di tutte le *Branche*. Può essere organizzato dalla formazione capi di una regione, da più regioni in collaborazione o da una Zona supportata dalla regione di riferimento.

La Regione, al termine del campo, invierà ad ogni partecipante un attestato di partecipazione nel quale è stata redatta una valutazione e dei suggerimenti per continuare la formazione successiva. L'attestato sarà inviato anche ai Responsabili di Zona nel caso in cui il partecipante sia già inserito in una Comunità Capi.

Diversamente, se la persona che vuole iniziare il percorso di formazione per diventare capo educatore ha vissuto l'esperienza scout a trecentosessanta gradi, il suo percorso inizierà immediatamente con un primo periodo di tirocinio.

Il Tirocinio

Il tirocinio è il momento iniziale del cammino di formazione del socio adulto che vuole diventare a tutti gli effetti capo educatore.

Tale periodo, della durata complessiva di circa un anno, si avvia preferibilmente all'inizio di un nuovo anno scout e “non termina prima di aver acquisito le competenze previste” (Documenti preparatori Consiglio Generale, 2024, p. 80). L'adulto, inserito in una comunità capi, inizierà il suo tirocinio svolgendo concretamente il proprio servizio scout come capo in un'unità del gruppo.

Il tirocinante è membro effettivo della comunità capi e vive attivamente il suo servizio nell'associazione. Parteciperà a diversi momenti formativi come il Campo di Formazione per tirocinanti, il Campo di Formazione Metodologica e a specifici incontri organizzati dalla Zona e/o dalla Regione.

Le competenze e gli obiettivi formativi specifici che si vogliono far acquisire attraverso il periodo di tirocinio sono:

- Permettere una prima acquisizione delle competenze in ambito metodologico. Questo sarà possibile attraverso il supporto degli altri soci adulti della *Branca* in

cui il tirocinante è inserito, attraverso la pratica quotidiana, alla partecipazione della vita di Zona e alla formazione metodologica specifica prevista.

- Scoprire il valore dell'appartenenza associativa. L'inserimento nella Comunità Capi, aiuterà il tirocinante nel processo di maturazione del **Progetto del Capo** e, nella quotidianità dell'impegno, permetterà l'acquisizione del senso più ampio della partecipazione alla vita associativa. Il *Progetto del Capo* “è lo strumento di progettazione formativa di ogni socio adulto” che “definisce obiettivi, i relativi ambiti e i luoghi del confronto, avendo come riferimento il profilo funzionale del capo” (Regolamento associativo, 2023, p. 31). Quindi il Progetto del capo aiuta a delineare in modo chiaro, concreto e puntuale gli obiettivi che il socio adulto si pone per crescere come capo educatore e per svolgere al meglio il suo servizio. Questo strumento è molto pratico e concreto, viene utilizzato dal capo educatore nella quotidianità in maniera personalizzata per una autovalutazione continua delle competenze e regolazione dell'adeguatezza al ruolo e allo stile del servizio.
- “alimentare una mentalità progettuale e l'intenzionalità educativa” (Documenti Preparatori C.G, 2024, p. 72)
- far proprie le scelte del *Patto Associativo* non solo come membro dell'associazione, ma come parte integrante della propria vita

Il tirocinio è regolamentato dall'Art. 79 del Regolamento associativo AGESCI 2023.

Il Campo di Formazione Tirocinanti (CFT)

Il Campo di Formazione Tirocinanti, chiamato anche semplicemente CFT, si colloca all'interno del tirocinio. Questo campo è consigliabile proporlo ai futuri capi nel momento iniziale di inserimento nella Comunità Capi e, il suo conseguimento, è necessario per poter partecipare al passaggio formativo successivo ovvero il Campo di Formazione Metodologica. Viene organizzato a cadenza regolare dalla Zona di appartenenza e consiste in un campo fisso della durata di 2/3 giorni.

Questo campo è un'occasione formativa che vuole offrire un momento di confronto personale e interpersonale, sia tra tirocinanti che tra tirocinanti e capi educatori esperti,

sulle scelte fatte. Si vuole assicurare una formazione adeguata sugli elementi cardini del metodo, sulla concezione di servizio associativo e di coinvolgimento e partecipazione attiva in una comunità educante, esponendo il percorso formativo offerto dall'AGESCI ed esplicitando la cultura di fondo che mira ad una formazione continua. Al tirocinante si lascerà il tempo di riflettere sulla propria storia personale per prendere sempre più consapevolezza della scelta di diventare capo-educatore accettando il **Patto Associativo**. “Il Patto associativo è la sintesi delle idee e delle esperienze maturate nell'Asci e nell' Agi, accolte e sviluppate nell' Agesci. È il legame che esprime le scelte fatte dai capi e dagli Assistenti ecclesiastici dell'associazione, l'identità, l'impegno e le speranze che tutti condividono. È il punto di riferimento per ogni successivo arricchimento.” (Documenti preparatori Consiglio Generale, 1999, p. 41). Ogni capo scout AGESCI si impegna a rispettare il *Patto associativo* perché rappresenta le fondamenta del servizio educativo, è l'insieme di tutti gli obiettivi e le strategie educative che si mettono in campo nell'associazione. “Il Patto associativo è rivolto anche alle famiglie dei ragazzi e a tutti coloro che sono interessati ai problemi dell'educazione” (Atti C. G., 1999, p. 35) sottolineando che l'educazione delle nuove generazioni è responsabilità di tutti, e diviene veramente efficace se c'è sinergia tra le parti in causa.

Il CFT è orientato all'interno della sfera motivazionale, aiutando il tirocinante a capire quali sono le motivazioni che l'hanno spinto verso questo tipo di servizio, e se è effettivamente in linea con le sue aspettative, idee e modo di vedere e vivere la vita.

Gli obiettivi formativi sono molteplici, il CFT è un'occasione per acquisire consapevolezza sulla propria vocazione a capo; “scoprire gli elementi caratterizzanti lo scouting nella propria dimensione personale; comprendere l'opportunità della progettazione come stile di vita e di servizio; aprirsi alla voce di Dio (Documenti preparatori C.G, 2024, p. 73).

Il Campo di formazione tirocinanti è regolamentato dall'Art. 80 del Regolamento Associativo AGESCI.

Il Campo di Formazione Metodologica (CFM)

Il Campo di Formazione Metodologica, comunemente abbreviato in CFM, era precedentemente noto come "primo tempo". In passato veniva chiamato "primo tempo" poiché considerato il primo vero passo formativo dopo la fine del tirocinio in Comunità Capi, oggi rientra all'interno del primo modulo formativo. Viene svolto dai capi in formazione dopo il conseguimento del CFT e al termine del periodo di tirocinio. Consiste in un campo, mobile o fisso, della durata di 5-7 giorni, organizzato a livello regionale, che raccoglie un gruppo di 15/30 partecipanti.

Il campo è progettato per far vivere, al capo in formazione, un'esperienza di qualche giorno simile al modo in cui la vivono i giovani dell'*unità* che segue. Per questo il capo può scegliere di partecipare ad un CFM studiato apposta per la *Branca* specifica nella quale svolge servizio. Esistono quindi tre tipi di CFM, quello specifico per la *Branca* L/C, per la *Branca* E/G e per la *Branca* R/S.

Durante il campo vengono solitamente proposti momenti di vita comunitaria: come gli educandi che seguono, anche i capi saranno divisi in sestiglie, squadriglie o pattuglie e svolgeranno attività tipiche della *Branca* che hanno deciso di approfondire a livello formativo con il CFM. Saranno presenti anche momenti di apprendimento più formale in stile forum, chiamati "sessioni". Ogni sessione si dedica all'approfondimento e alla discussione di uno specifico argomento come ad esempio il metodo scout e i valori comuni in tutte le *Branche*, l'organigramma AGESCI e aspetti peculiari della *Branca* in oggetto: esigenze dei ragazzi, metodologia e strumenti educativi specifici.

Alla conclusione del campo, i Capi Campo, inviano all'allievo e ai suoi Capi Gruppo un giudizio in merito all'impegno e alla partecipazione durante tutte le attività proposte al CFM.

Nell'ultimo Consiglio Generale, momento d'incontro dei vari referenti regionali tenutosi ad Aprile 2024, si è discussa e approvata la proposta di introdurre un apprendimento alternativo al campo mobile o fisso, ovvero un percorso strutturato in due fasi: "almeno due incontri (...) tra loro opportunamente distribuiti nel tempo e connessi nei contenuti e nelle dinamiche formative" e "uno o più moduli laboratoriali proposti dallo staff del CFM, collocati temporalmente tra i momenti d'incontro, che ciascun partecipante vivrà a

domicilio col proprio staff e/o Comunità Capi e che potranno essere rilette nelle fasi d'incontro plenario." (Documenti preparatori C.G., 2024, p. 78). Questa riforma, la *riforma Leonardo* comprende anche lo snellire i momenti formativi per andare incontro alle esigenze logistiche dei capi educatori.

In generale gli obiettivi formativi del CFM sono:

- approfondire le caratteristiche pedagogiche peculiari dell'età dei giovani educandi della *Branca* in cui si presta servizio
- stimolare la modalità progettuale di strutturazione delle attività
- consolidare la conoscenza degli strumenti metodologici della *Branca* in cui si presta servizio per usarli in modo intenzionale
- riflettere continuamente su di sé, sui propri bisogni e necessità per arricchire il Progetto del capo

Il Campo di Formazione Metodologica è regolamentato dall'Art. 81 del Regolamento Associativo AGESCI.

Finora abbiamo visto la prima parte del percorso formativo di base che si delinea durante il primo anno di tirocinio e attraverso due campi di formazione, il CFT e il CFM. Ora invece andremo a tracciare la seconda parte del percorso formativo di base.

Il Campo di Formazione Associativa (CFA)

Il Campo di Formazione Associativa, comunemente chiamato CFA, era precedentemente noto come "secondo tempo". Si tratta di un campo della durata di circa 7 giorni, organizzato a livello nazionale, che prevede un numero minimo di 15 partecipanti ad un massimo di 30. Possono partecipare al CFA i capi in formazione che abbiano partecipato al Campo di Formazione Metodologica (CFM) da almeno dieci mesi. Al CFA partecipano tutti i capi in formazione, a prescindere da quale *Branca* provengano e stiano facendo servizio in quel momento. In questo campo la formazione si concentra sul concetto di servizio e sulla scelta di essere capo. In un momento di profonda autoanalisi vengono

confrontate, esplorate e approfondite le esperienze acquisite, accompagnando il capo con delle riflessioni per acquisire sempre più consapevolezza di sé come capo educatore. Lo scopo è quello di affinare e consolidare le competenze relative al *Profilo funzionale* del capo. Gli obiettivi formativi specifici sono:

- Verificare la propria esperienza formativa con persone esterne
- Consolidare le proprie scelte e motivazioni del servizio educativo
- Promuovere la cultura della formazione continua e dell'apprendimento permanente
- Acquisire consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'associazione
- Stimolare una continua riflessione sull'essere associazione ed esser Chiesa, testimoni del messaggio cristiano

I Capi Campo, al termine del CFA, invieranno un report all'allievo e ai suoi Capi Gruppo in cui verrà descritto l'impegno e la partecipazione alle attività proposte.

Il Campo di Formazione Associativa è regolamentato dall'Art. 82 e 83 del Regolamento Associativo AGESCI.

Nomina a Capo

Dopo almeno un anno trascorso dal conseguimento del CFA e dopo due anni di servizio educativo continuativo, è possibile richiedere la Nomina a Capo. Questo avverrà solo se, al momento della richiesta, il capo in questione è censito e svolge servizio all'interno dell'associazione, se ha partecipato ha diversi moduli formativi proposti all'interno o all'esterno dell'associazione e se ha partecipato a momenti di democrazia associativa.

Il socio adulto richiede la nomina a capo alla Comunità Capi di appartenenza, se essa esprimerà una valutazione positiva, a seguito del percorso formativo svolto e della partecipazione attiva ai momenti comunitari della vita da capo educatore, trasmetterà successivamente la richiesta alla propria Zona. Da qui, viste le valutazioni dei vari percorsi formativi, l'appoggio della Comunità Capi e dei Comitati di Zona e Regionali, la Capo Guida e il Capo Scout a livello nazionale nominano i capi dell'associazione che ne hanno fatto richiesta.

In questo momento di passaggio ufficiale, per essere riconosciuto capo a livello internazionale, il capo riceve i *Wood Badge* che rappresentano il termine del percorso formativo di base. I *Wood Badge* sono composti da quattro distintivi specifici: il fazzolettone *Gilwell*, i *Tizzoni*, il laccio di cuoio e il porta fazzolettone a testa di turco.

Negli altri Paesi del mondo, con la Nomina a Capo, arriva solo il *Gilwell*, e deve essere fatta una richiesta aggiuntiva per gli altri elementi del *Wood Badge*; solo in Italia i *Wood Badge* sono consegnati tutti insieme.

La Nomina a Capo è regolamentata dall'Art. 87 del Regolamento Associativo AGESCI.

Formazione permanente

Come detto precedentemente la formazione capi è permanente e continua. Al completamento del percorso formativo di base e alla consegna dei *Wood Badge*, nella vita di un capo scout si susseguiranno diversi momenti formativi, di crescita, di verifica, aggiornamento e confronto, che andranno ad arricchire il suo zaino delle competenze. Un percorso formativo personale e coerente con il *Progetto del capo*.

La responsabilità della formazione permanente dei capi va ricercata in tutte le strutture dell'associazione, prima tra tutte la Comunità Capi che propone il *Progetto del Capo* come primo strumento di analisi e verifica del percorso formativo personale di ognuno. Anche gli incaricati nazionali e regionali alla formazione capi sono dei pilastri che promuovono l'educazione permanente attraverso occasioni di formative all'interno dell'associazione e, allo stesso tempo, incentivano la partecipazione a momenti simili sponsorizzati da enti esterni.

L'AGESCI, nell'ottica dell'educazione permanente, organizza sia campi e momenti di formazione generale delle competenze, che campi e momenti diretti alla formazione di figure specifiche all'interno dell'associazione. Tra i vari momenti, nell'ambito della formazione permanente, possiamo trovare: il Campo di Aggiornamento Metodologico, il Campo per Capi Gruppo, le occasioni di Formazione dei formatori e i diversi Eventi di Fede.

Il Campo di Aggiornamento Metodologico, abbreviato in CAM, è un campo pensato per i soci adulti che intendono prestare servizio in una *Branca* diversa da quella per cui hanno compiuto il loro primo Campo di Formazione Metodologica. Questo tipo di campo è consigliato anche a chi intende mantenersi aggiornato sulla metodologia di una *Branca* specifica. L'obiettivo del CAM è quello di ampliare la conoscenza delle esigenze e delle problematiche dei ragazzi, e dare l'opportunità di sperimentare la metodologia e gli strumenti della *Branca* cui il campo è dedicato.

Il campo per capi gruppo (CCG) è un momento dedicato alla formazione al ruolo di Capo Gruppo, è rivolto a coloro che già svolgono questo servizio o che hanno intenzione di svolgerlo nel prossimo futuro. Viene organizzato dalla regione o da più regioni in collaborazione. Il CCG ha lo scopo di aiutare il Capo Gruppo a prendere coscienza del proprio ruolo di responsabilità all'interno della Comunità Capi come figura centrale; mediatore dei bisogni e delle esigenze tra i soci adulti, il territorio e l'associazione. Durante questo campo verranno approfonditi i compiti istituzionali del Capo Gruppo e acquisite conoscenze e competenze dell'agire educativo, dell'animazione degli adulti e della loro formazione. Non da ultimo ci si focalizzerà sull'importanza di fare rete, lavorando in gruppo, in sinergia con il territorio e le altre realtà.

Gli Eventi di Fede sono molteplici: i Campi Bibbia, i Campi di Catechesi Biblica, i Laboratori biblici ed altri Seminari, ma tutti hanno il medesimo obiettivo: supportare il capo educatore o l'assistente ecclesiastico nell'educazione alla fede nello scoutismo. La fede nell'associazione AGESCI è un punto chiave del metodo, ecco perché questi tipi di campo sono di fondamentale importanza. Aiutano concretamente chi è a contatto con i ragazzi ad essere testimone del Vangelo in maniera dinamica e vicina alle nuove generazioni, affrontando ad esempio dinamiche di attualità come la pace, la giustizia, i diritti umani.

2.3.2 Formazione dei formatori

Dopo aver approfondito tutto l'iter di formazione dei capi AGESCI, i momenti specifici di formazione e l'idea di fondo di un'associazione in costante cammino formativo, la domanda sorge spontanea, ma chi forma i formatori?

Il formatore in generale è una persona preparata che agisce secondo competenze, esperienze e tecniche peculiari dell'educazione degli adulti. “La formazione dei formatori nasce in AGESCI per assicurare qualità ed uniformità alla formazione dei capi e per promuovere la cultura della formazione nell'esperienza di ogni singolo capo” (Formatori in rete, 2018, p. 10). Questa è la finalità della formazione dei formatori: al formatore sta il compito di custodire, rielaborare e leggere sempre con occhi nuovi la ricchezza della cultura associativa trasmettendola ai capi che formerà. In un percorso di formazione permanente, è importante che il formatore faccia passare il messaggio che stare in formazione è un bene per noi e per chi siamo chiamati ad educare.

“La formazione dei formatori è basata” sulla “propria esperienza vissuta e sullo scambio e condivisione di buone pratiche e idee” (Formatori in rete, 2018, p. 10). La conoscenza quindi è il risultato di una costruzione in comunità, dalla condivisione e dallo scambio di esperienze e pratiche acquisite nel corso del tempo sia attraverso momenti concreti e pratici del quotidiano, che attraverso momenti teorici.

“La formazione dei formatori è orientata alla promozione di atteggiamenti competenti, consapevoli e responsabili” (Formatori in rete, 2018, p. 10) si agisce sempre con intenzionalità e con l'obiettivo di crescere come associazione.

Questo modo di agire è in linea con il concetto di *Comunità di Pratica* definito da Wenger e Lave. Secondo questi autori l'apprendimento si configura come una pratica sociale connessa ad un contesto e a delle dinamiche specifiche. Le *Comunità di Pratica* sono un gruppo di persone che condividono un forte interesse (nel caso specifico dell'AGESCI sono i valori, il metodo e le strategie di educazione dei giovani) che, attraverso il confronto nel gruppo, cercano la risposta a problemi comuni. I formatori in AGESCI fanno proprio questo, si confrontano e basano la loro acquisizione di nuove competenze sulla “condivisione di buone pratiche”. Ma cosa si intende per “pratiche”? Wenger e Lave le identificano nelle esperienze, negli strumenti e nei modi di risolvere problemi concreti;

esse vengono diffuse attraverso racconti di esperienze personali o storie. All'interno delle *Comunità di Pratica* l'apprendimento è un fenomeno sociale poiché si partecipa attivamente insieme per svolgere attività concrete, condividendo il senso dei risultati ottenuti.

Le modalità in cui viene svolta la formazione dei formatori si attua attraverso tre ambiti differenti: a vita di capo formatore all'interno dello staff, partecipando agli eventi del percorso di formazione al ruolo e formazione nel ruolo.

Lo staff formatori è formato dagli *assistant*, dal capo campo, dagli aiuti e dall'assistente ecclesiastico. Questo piccolo gruppo sperimenta attivamente la progettazione, la realizzazione e la verifica dell'evento formativo specifico a cui è assegnato, gestendo in autonomia tempi e spazi per la preparazione dell'evento. Essere all'interno di uno staff è essa stessa un'esperienza generativa: dall'incontro tra persone diverse nascono nuove idee, pratiche e attività utili per rendere i campi di formazione capi vicini ai bisogni dei capi di oggi. Un ruolo fondamentale lo hanno i capi campo che promuovono la responsabilità e l'esperienza attiva dei diversi membri dello staff, accompagnandoli nel percorso di progettazione del campo, aiutandoli a capire quali siano i propri punti di forza a livello formativo e su quali carenze bisogna lavorare. In questo ambiente privilegiato si incoraggia la riflessività, ovvero, la capacità di saper "rileggere la propria esperienza, attribuendo ad essa nuovi significati, formulare migliori valutazioni sul proprio operato attribuendo ad essa nuovi significati, misurando la differenza tra le attese ed i risultati raggiunti, migliorare la percezione delle proprie capacità e dei propri deficit." (Formatori in rete, 2018, p. 12).

Ogni staff è caratterizzato da competenze specifiche e sensibilità peculiari delle persone che lo compongono, determinando una grande ricchezza di stili e approcci. Al capo, nel suo percorso di servizio come formatore, viene fatta la proposta di partecipare a più staff per sperimentare modelli di campo differenti e, allo stesso tempo, per mettersi sempre in discussione relazionandosi con persone differenti con cui collaborare. Questo permetterà al capo formatore di arricchire il proprio vissuto e ripensarlo in modo più critico. Il formatore nell'incontro con gli altri capi adulti forma e si forma, sottolineando ancora una volta che il capo, che sia un educatore dei giovani o un educatore degli adulti, nella relazione educativa cresce anche lui stesso.

Partecipando agli eventi del percorso di **formazione al ruolo** il capo formatore vive momenti specifici in cui si affrontano le dinamiche dell'apprendimento degli adulti. Sono occasioni per acquisire maggior consapevolezza circa la propria responsabilità come ruolo di formatore, diverso da quello del capo. Questi tipi di eventi si chiamano **Start** e si differenziano in base a chi sono rivolti:

- *Eventi Start per aiuti*: sono rivolti a coloro che si avvicinano per la prima volta alla Formazione capi. L'obiettivo sarà quello di presentare le responsabilità del ruolo del formatore, fornendo gli elementi necessari del mandato che si crea tra l'associazione AGESCI e il capo che ha deciso di prestare servizio come formatore. Hanno cadenza biennale e sono organizzati dalla formazione capi nazionale e regionale.
- *Eventi Start per assistant*: sono organizzati per gli *assistant* che sono tenuti a parteciparvi nel corso del triennio del loro primo mandato. L'obiettivo sarà quello di formare gli *assistant* sulle nuove responsabilità che avranno all'interno dello staff, e approfondire aspetti a livello di organizzazione e gestione dell'evento formativo. Sono periodicamente proposti dalla formazione capi nazionale in collaborazione con la formazione capi regionale.
- *Eventi per assistenti ecclesiastici dei campi di formazione*: sono eventi pensati per i sacerdoti chiamati a servire come formatori nei diversi momenti formativi per capi scout AGESCI. Gli assistenti ecclesiastici sono chiamati a parteciparvi nel corso del loro primo mandato, e sono momenti organizzati dalla formazione capi nazionale in collaborazione con la formazione capi regionale.

Altra esperienza importante e formativa per i capi formatori è quella di partecipare agli incontri tra formatori organizzati dalla formazione capi per favorire il confronto e il dialogo per una **formazione nel ruolo**. La formazione capi organizza periodicamente diversi eventi orientati a favorire

l'incontro, lo scambio e la crescita dei formatori. Concretamente crea degli spazi di discussione e confronto tra realtà limitrofe, favorendo la conoscenza diretta dei formatori. Allo stesso tempo, in questo tipo di eventi, si avvicinano momenti informativi, di confronto ma anche laboratoriali.

Uno degli obiettivi cardine, forse potremo dire uno degli elementi costitutivi del movimento scout e in particolare dell'AGESCI, è il fatto di "contribuire alla formazione delle persone e i suoi capi, attraverso il metodo scout (...) Se il termine cultura implica la capacità di coltivare, rielaborare e far proprie le esperienze e le nozioni, la cultura della formazione è certamente un elemento costitutivo ed imprescindibile dell'AGESCI. (..) viene chiesto ai formatori di pensarsi in rete con tutta l'associazione, facendosi protagonisti della circolazione di buone pratiche, riflessioni e intuizioni che possano divenire patrimonio per tutti." (Formatori in rete, 2018, p. 3).

Pensarsi in rete per i formatori è rendersi risorsa per tutta l'associazione, mettendo in gioco specifiche competenze acquisite negli anni di esperienza e di formazione teorica per il progresso continuo dell'associazione stessa. La formazione, infatti, deve essere un processo in continuo divenire per tutti i capi sia per il ruolo che ricoprono di educatori sia per sé stessi come persone e cittadini del mondo.

Come abbiamo visto l'importanza della formazione capi è stata una priorità fin dalla nascita dello scoutismo. Baden-Powell aveva capito l'importanza di formare persone competenti con un metodo comune e spronandone la continua formazione e dialogo reciproco.

L'AGESCI a mio avviso è un esempio virtuoso di come in primis l'intuizione di B.P sia stata accolta e seguita con successo, oltre al fatto, sicuramente non secondario, che la formazione capi con la sua incessante ricerca di nuove strategie, metodologie, obiettivi e visioni in ambito educativo, abbia reso quest' associazione attuale e ancora florida. Nella *knowledge society*, una società in apprendimento continuo come la nostra, l'AGESCI con il suo costante interrogarsi prova a non fossilizzarsi, non si ritiene mai "arrivata", in un cammino continuo, e a volte impervio, dell'educazione permanente di tutti i suoi soci. "Apprendere non è più solo assimilare ed applicare conoscenze; è sempre più la condizione per rendere e mantenere attivi i processi stessi della produzione di una nuova conoscenza e quindi per tenere aperte le dinamiche dello sviluppo" (Pavan., 2008, p. 21). Anche l'AGESCI in questo senso lavora per un'idea di *lifelong learning*, in un continuo ciclo di assimilazione e creazione di conoscenza. Riuscire ad apprendere come dare valore alla propria esistenza, coltivarsi, è "il focus del continuo apprendere, del life-long e wide learning della società della conoscenza." (Pavan, 2008, p. 24). L'UNESCO e la stessa Comunità Europea attraverso documenti come il *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente* o l'*Agenda 2030*, negli ultimi decenni si interrogano e promuovono l'educazione e la formazione permanente. L'AGESCI fin da quando è nata nel 1974, e ancor prima l'AGI e l'ASCI, riconosce ed è consapevole dell'importanza del sapere e della conoscenza nella nostra società, interrogandosi, discutendo e promuovendo continue opportunità di crescita per i suoi capi educatori. Questo fa riflettere su quanto questa associazione scout sia stata, ed a mio avviso è ancora, lungimirante e all'avanguardia.

La pedagogia implicita ed esplicita del metodo scout

Il metodo scout ideato da Baden-Powell trova le sue radici negli interrogativi pedagogici dell'epoca. Seppur le strategie, i metodi e le azioni pedagogiche rivolte ai giovani non sempre sono collegate esplicitamente ad una teoria piuttosto che ad un'altra, si possono comunque ricavare le idee di fondo che collegano il metodo scout ad alcune delle teorie pedagogiche più famose e importanti dell'epoca. In alcuni casi l'esperienza scout è stata precorritrice di alcune teorie pedagogiche che saranno sviluppate in modo più concreto successivamente, sottolineando come fin dalla sua nascita questo movimento fosse unico ed innovativo.

Il metodo scout negli anni ha mantenuto i suoi precetti, ideali e punti fondamentali, ma aggiungendo e aggiornandosi a livello di terminologia e di azioni per essere effettivamente d'impatto sull'ambiente e sulle nuove generazioni.

In questo capitolo mi soffermerò sulla pedagogia esplicita ed implicita del metodo scout, esponendo le correlazioni tra alcune teorie pedagogiche e la metodologia scout. Molto spesso infatti possiamo ritrovare, all'interno degli scritti di Baden-Powell, riferimenti più o meno espliciti alle teorie di diversi pedagogisti e correlazioni a tecniche pedagogiche attuali.

3.1 Attivismo pedagogico e metodo scout

All'interno del metodo scout e in tutti gli scritti di Baden-Powell, l'educazione viene sempre intesa come un apprendimento attraverso la pratica, seguendo gli interessi che emergono dall'educando. L'intenzionalità educativa dei capi si esplicita e si concretizza attraverso la *Legge* e la *Promessa Scout* e ha l'obiettivo di far crescere l'individuo singolarmente e come membro di una comunità.

La semplicità delle attività, i giochi all'aria aperta, i momenti dedicati allo sviluppo delle competenze personali, permisero allo scoutismo di adattarsi ai differenti contesti

territoriali e, al contempo, mantenere il ruolo centrale dei ragazzi e alle ragazze sulla loro educazione.

Questo punto centrale del metodo scout è in linea con la corrente pedagogica dell'*attivismo*. Anche se Baden-Powell non ne parla esplicitamente nei suoi scritti sicuramente emerge un'interconnessione importante, molto probabilmente data dal fatto che lo scoutismo e questo metodo pedagogico nascono all'incirca nello stesso periodo storico e perché, pur muovendosi su terreni educativi diversi, si fanno carico di istanze pedagogiche convergenti.

L'*attivismo* pedagogico nasce tra la fine dell'ottocento e gli inizi del novecento grazie al grande lavoro di John Dewey. Questa corrente pedagogica vede il suo concretizzarsi nella fondazione di una scuola elementare a Chicago tra il 1894 e il 1896. A differenza della scuola tradizionale, la scuola attiva aveva l'obiettivo di educare partendo dagli interessi degli alunni, costruendo le lezioni sulla base dello sviluppo psico-fisico degli stessi. Una scuola che, anziché riempire di nozioni gli alunni, considerati a quel tempo come vasi da riempire il più possibile di conoscenza, faccia sviluppare in loro senso critico, ragionamento, partendo dalle esperienze di tutti i giorni. L'obiettivo era quello di educare adulti che sapessero risolvere problemi concreti e affrontare veramente le sfide della vita.

La vita per Dewey è solo quella intesa in senso democratico, egli enfatizza l'importanza della democrazia non solo come "forma di governo. È prima di tutto un tipo di vita associata, di esperienza continuamente comunicata" (Dewey, 1916/1992, p. 133). Nel suo celebre saggio *Democrazia e Libertà*, Dewey sottolinea che la democrazia è un valore fondamentale che promuove la partecipazione attiva e la responsabilità dei cittadini. Questo concetto si traduce in un'educazione che non solo forma individui competenti, ma anche cittadini attivi e consapevoli. Il processo educativo, dunque, è insito nella vita comunitaria; la comunità funge da laboratorio dove gli individui possono sperimentare il significato di collaborazione, rispetto reciproco e dialogo. In un contesto democratico, gli individui imparano a confrontarsi con le diversità e a risolvere i conflitti attraverso il dialogo e la cooperazione. La democrazia, quindi, diventa non solo un valore da insegnare, ma un'esperienza da vivere, che si traduce in pratiche quotidiane e relazioni significative.

L'educazione scout incarna perfettamente queste idee di Dewey. Fin dalla sua fondazione, il movimento scout ha messo al centro l'importanza della comunità e della collaborazione tra i suoi membri. Il metodo scout promuove l'autonomia e la leadership, incoraggiando i ragazzi a prendere decisioni collettive e a responsabilizzarsi nei confronti degli altri.

La vita comunitaria all'interno dei gruppi scout offre ai giovani un'opportunità unica per praticare i valori democratici. Attraverso attività come il *consiglio di squadriglia*, le *riunioni di gruppo* e soprattutto vivere insieme per alcuni giorni la quotidianità di un campo scout, i ragazzi imparano a esprimere le proprie opinioni, ascoltare quelle degli altri e a costruire soluzioni condivise. Queste esperienze non solo rafforzano il senso di appartenenza, ma insegnano anche competenze vitali per la vita in una società democratica.

Inoltre, il metodo scout promuove l'idea che ogni individuo ha un ruolo significativo all'interno della comunità. Questo approccio rispecchia il pensiero di Dewey, che vede la democrazia come un processo che richiede l'impegno attivo di tutti. Ogni scout, indipendentemente dal proprio ruolo, contribuisce al benessere collettivo, sviluppando così un senso di responsabilità e un'etica comunitaria.

3.1.1 Analogie

Le analogie tra il metodo scout e l'*attivismo* sono molteplici:

- **Imparare facendo (*Learning by Doing*)**

Dewey sostiene che l'apprendimento debba avvenire attraverso l'esperienza pratica, non attraverso la semplice memorizzazione. Nella sua visione, i bambini dovrebbero essere coinvolti in attività che rispecchiano la vita reale, attraverso cui sviluppano capacità critiche e creative. Partendo “dalla esperienza e dalle capacità dei discenti” l'educatore organizzerà delle attività pratiche che porteranno all'acquisizione di “abilità manuale ed efficienza tecnica” e in cui “si trova una soddisfazione immediata nel lavoro” (Dewey, 1916/1992, pp. 247-250).

Anche nel metodo scout l'apprendimento è attivo e basato su esperienze concrete.

Baden-Powell incoraggia i giovani a imparare facendo, sperimentando nella natura e svolgendo attività pratiche come montare una tenda, prepararsi da mangiare, collaborare in un campo. "Lasciamogli fare i suoi sbagli: è attraverso di essi che egli si fa un'esperienza." (Baden-Powell, 1978/2009, p. 110).

Entrambi i metodi condividono l'idea che l'apprendimento si basi sull'azione e sull'esperienza diretta, non sulla passività

- **Il puerocentrismo**

Il bambino è al centro dell'azione educativa e il tempo dell'infanzia viene riconosciuto come importante e di valore, non solo strumentale al diventare adulti, precedentemente unica e vera fase di una vita veramente vissuta.

Sia nell'*attivismo* che nello scoutismo si parte dal bambino per costruire le attività, avviene una vera e propria personalizzazione dell'apprendimento partendo dai bisogni e dagli interessi del bambino. Il bambino/ragazzo è il vero protagonista della propria educazione.

L'*attivismo* pedagogico mette al centro l'alunno, ponendo enfasi sui suoi interessi, bisogni e sviluppo psico-fisico. Il programma educativo deve adattarsi al bambino, non viceversa. Dewey paragona il suo metodo alla rivoluzione copernicana, quando il centro dell'astronomia fu spostato dalla Terra al Sole "Nel nostro caso il fanciullo diventa il sole intorno al quale girano gli strumenti dell'educazione. Esso è il centro intorno al quale essi sono organizzati" (Dewey, 1915/1975, p. 22).

Nel metodo scout, il ragazzo è il protagonista del proprio percorso educativo. Le attività scout sono progettate tenendo conto delle capacità e dei bisogni individuali, e l'educatore svolge un ruolo di guida, non di autorità imposta. "Il principio su cui lavora lo Scautismo è quello di venire incontro alle idee del ragazzo e di incoraggiarlo ad educarsi da sé invece di venire istruito." (Baden-Powell, 1919/2019, p. 41).

- **L'importanza della psicologia**

In quegli anni, grazie soprattutto agli studi di Piaget, la ricerca psicologica inizia ad avere un grande impatto sull'apprendimento e lo sviluppo del bambino.

Sia l'*attivismo* che lo scoutismo riconoscono l'importanza dello sviluppo psicologico del fanciullo e, allo stesso tempo, condividono il fatto che ogni fase di vita ha delle caratteristiche peculiari da tenere in considerazione per strutturare al meglio le diverse attività educative. Partendo da questo presupposto entrambi i metodi utilizzano delle strategie educative adatte all'età psicofisica del bambino, senza forzare, ma personalizzando l'apprendimento favorendo percorsi educativi individuali.

- **Apprendimento attraverso la cooperazione**

Dewey enfatizza l'importanza della cooperazione piuttosto che della competizione tra gli studenti. Attraverso la collaborazione, i bambini imparano a vivere in una comunità democratica poiché “una società che ponga in grado tutti i suoi membri di partecipare, a condizioni eguali” è veramente “democratica” (Dewey, 1916/1992, p. 145). Secondo Dewey le abilità sociali fondamentali si sviluppano attraverso la cooperazione quindi essa deve essere incentivata fin dalla fanciullezza.

Anche lo scoutismo si basa sull'idea di collaborazione e lavoro di squadra. I ragazzi imparano a risolvere problemi e a vivere in comunità, sia durante le attività quotidiane che, soprattutto, durante i campi scout, dove vivendo a stretto contatto per molti giorni si allena l'essere attenti alle esigenze degli altri. Lo scopo dell'organizzazione scout è far comprendere ai giovani il valore della cooperazione e dell'aiuto verso il prossimo; “Le attività scout tendono in modo estremamente concreto a fare uscire il ragazzo dal solco dell'egoismo” (Baden-Powell, 1919/2019, p. 103)

Si riscontra come entrambi i metodi vedano nella cooperazione un mezzo per sviluppare non solo capacità pratiche, ma anche competenze sociali e civiche, utili per la creazione di una cittadinanza attiva e di conseguenza una società migliore.

- **Ruolo dell'educatore come guida**

L'insegnante o il capo educatore è un riferimento importante, non impone il suo sapere, ma guida il ragazzo nel suo percorso di scoperta e apprendimento. In

entrambi i metodi, l'educatore è visto come un facilitatore dell'apprendimento, non un'autorità che controlla rigidamente il processo educativo.

Per Dewey, l'insegnante non deve essere una figura autoritaria che impone il sapere, ma piuttosto una guida che facilita il processo di scoperta e apprendimento del bambino. L'insegnante infatti non deve essere un dittatore, ma una guida che sappia stimolare l'apprendimento attraverso l'esperienza.

Nel metodo scout, il capo educatore non impone regole rigide, ma funge da modello e supporto per i ragazzi nel loro percorso di scoperta e crescita. È una grande responsabilità essere capo educatore poiché il successo dell'educazione dipende prima di tutto dal suo *esempio personale*.

In sintesi entrambi i metodi hanno un'idea di educatore autorevole, che sa farsi rispettare e che gode della stima e della fiducia dei suoi educandi. Dei leader quindi non autoritari, ovvero che “richiedono obbedienza immediata, ma non si preoccupano di spiegare gli ordini” (Goleman, Boyatzis, McKee, 2012, p. 48), ma, come scrive Goleman nel suo testo *Essere leader. Guidare gli altri grazie all'intelligenza emotiva*, i grandi leader si riconoscono perché sanno accendere l'entusiasmo e animano quanto di meglio c'è in noi.

- **Educazione pratica e utile per la vita**

La scuola per l'*attivismo*, e le diverse attività per lo scoutismo, si basano sull'insegnamento di conoscenze e competenze utili e pratiche per affrontare la vita quotidiana. Cose concrete come imparare ad accendere un fuoco, stare a contatto con la natura, riuscire ad intessere relazioni importanti di fiducia e reciproca collaborazione, sono abilità importantissime e spendibili nella vita di tutti i giorni. La scuola attiva e lo scoutismo hanno questo obiettivo: educare i giovani di tutto il mondo a saper vivere nel loro presente sapendo essere cittadini attivi.

Dewey critica la scuola tradizionale perché si concentra sul trasmettere nozioni astratte e teoriche, proponendo invece che l'educazione debba essere basata su esperienze concrete e reali della vita quotidiana. Un'educazione quindi, che prepari i ragazzi a risolvere problemi concreti e a vivere nella società.

Allo stesso modo lo scoutismo si basa su attività pratiche come accendere un fuoco, orientarsi, costruire un rifugio, che non solo insegnano abilità utili, ma sviluppano anche il carattere, l'autosufficienza e la fiducia in sé stessi. "Imparate a provvedere a voi stessi" diceva Baden-Powell, rivolgendosi direttamente ai giovani nel libro *Scoutismo per ragazzi*, in cui esprime come l'esperienza scout con il suo fare diretto e concreto sia utile per la vita di tutti i giorni e non solo quando si vuole vivere a contatto con la natura.

Queste analogie evidenziano come il metodo scout di Baden-Powell, pur sviluppandosi in parallelo all'*attivismo* pedagogico di Dewey, condivide molti principi educativi fondamentali. Sia lo scoutismo che l'*attivismo* pongono il bambino al centro, valorizzano l'apprendimento pratico e promuovono un ruolo attivo e critico per i giovani nel loro percorso educativo.

3.2 Outdoor education e metodo scout

L'*Outdoor Education* e il metodo scout condividono molte analogie, in quanto entrambi valorizzano l'apprendimento all'aperto e l'interazione diretta con la natura. L'*Outdoor Education* (OE) è un approccio pedagogico che sfrutta l'ambiente naturale come contesto privilegiato per l'apprendimento e lo sviluppo personale. Questa teoria ha radici storiche che risalgono al XIX secolo, ma il suo sviluppo sistematico è avvenuto nel corso del XX secolo, grazie a una serie di autori e pratiche che hanno contribuito a definirne i principi. L'*Outdoor Education* trova le sue origini in varie tradizioni pedagogiche che enfatizzano l'importanza dell'apprendimento esperienziale e del contatto diretto con la natura. Un precursore importante è stato John Dewey, il quale, nei suoi scritti, ha sostenuto che l'educazione dovrebbe essere basata sull'esperienza diretta e attiva; questo principio ha influenzato profondamente i futuri sviluppi dell'*Outdoor Education*.

Negli anni '60 e '70 del 900, l'*Outdoor Education* ha cominciato a prendere forma come disciplina autonoma, soprattutto negli Stati Uniti e nel Regno Unito. Un contributo

significativo è venuto da autori come David A. Kolb, noto per il suo modello di apprendimento esperienziale, che evidenzia l'importanza di un ciclo di esperienza, riflessione, generalizzazione e applicazione. La teoria dell'apprendimento esperienziale di David Kolb sottolinea l'importanza delle esperienze dirette nel processo educativo; la sua applicazione nell'*Outdoor Education* mostra come l'apprendimento possa avvenire in contesti pratici e reali, promuovendo una comprensione più profonda e duratura.

In Europa, l'*Outdoor Education* ha trovato terreno fertile nei paesi nordici, dove è stata integrata nei programmi scolastici. In Svezia, per esempio, si è sviluppato un approccio sistematico all'insegnamento all'aperto, con programmi di formazione specifici per insegnanti ed educatori.

Le tecniche utilizzate nell'*Outdoor Education* sono varie e comprendono attività pratiche come escursioni, arrampicate, orientamento e attività di gruppo che favoriscono il lavoro di squadra. Queste esperienze sono progettate per sviluppare competenze personali, sociali e ambientali. Inoltre, l'*Outdoor Education* si avvale di metodologie come il *Learning by Doing*, dove gli studenti apprendono attraverso l'azione diretta e la riflessione su di essa.

Un altro aspetto fondamentale è l'accento sulla connessione con la natura. L'approccio sottolinea l'importanza di comprendere e apprezzare l'ambiente naturale, promuovendo la sostenibilità e la responsabilità ecologica. Autori come Richard Louv hanno evidenziato questa connessione, nella sua opera "L'Ultimo Bambino nei Boschi. Come riavvicinare i nostri figli alla natura ", Louv sostiene che la disconnessione dei bambini dalla natura può avere effetti distruttivi sulla loro salute e sul loro sviluppo.

L'*Outdoor Education* si è sviluppata come un approccio pedagogico innovativo che integra l'apprendimento esperienziale con il contatto diretto con la natura, promuovendo un senso di responsabilità verso il mondo naturale e le comunità umane.

3.2.1 Analogie

Di seguito si esploreranno alcune analogie tra il metodo scout, come descritto da Baden-Powell, e i principi dell'*Outdoor Education*.

- **L'apprendimento esperienziale attraverso la natura**

Entrambi i metodi riconoscono l'importanza di apprendere dalla natura, sviluppando una connessione profonda con l'ambiente naturale attraverso esperienze pratiche.

Il metodo scout concepisce la natura come un ambiente ideale per l'educazione dei giovani. Baden-Powell afferma che l'educazione nella e dalla natura è il miglior modo in cui i ragazzi possono apprendere attraverso l'esperienza diretta, sviluppando capacità pratiche e scoprendo il mondo che li circonda. L'aria "aperta è la chiave del successo. È per questo che lo Scouting esiste: per sviluppare il più possibile l'abitudine alla vita all'aperto." (Baden-Powell, 1919/2019, p. 81). Parimenti, nell'*Outdoor Education*, l'apprendimento avviene attraverso attività svolte all'aperto, in contesti naturali, dove i partecipanti sono esposti a sfide fisiche e mentali che favoriscono la crescita personale. Le attività didattiche proposte sono quindi volte a conoscere la natura attraverso il " diretto contatto con l'ambiente, per recuperare l'esperienza sensoriale diretta degli elementi del mondo circostante" (Mortari, 1994, p. 209).

- **Sviluppo del carattere e della leadership**

Lo scoutismo incoraggia lo sviluppo del carattere e della leadership attraverso attività all'aria aperta che mettono alla prova il coraggio, l'iniziativa e lo spirito di collaborazione dei giovani. "Scopo dello Scouting è anzitutto di sviluppare il carattere personale e lo spirito d'iniziativa del singolo" (Baden-Powell, 1978/2009, p. 113).

Similmente, l'*Outdoor Education* enfatizza lo sviluppo del carattere attraverso esperienze che richiedono responsabilità, lavoro di squadra e capacità di leadership, competenze trasversali fondamentali nella vita di oggi.

Ambedue questi metodi vedono nell'ambiente naturale, di per sé sfidante e in cui i giovani sono messi costantemente alla prova, un luogo in cui essi possano crescere come leader, sviluppando fiducia in sé stessi e la capacità di collaborare con gli altri.

- **Valorizzazione del gioco e dell'avventura**

Per Baden-Powell, il gioco e l'avventura sono strumenti fondamentali per l'educazione dei ragazzi. Il campo, le escursioni e altre attività avventurose sono progettate per sfidare i giovani, mantenendoli impegnati in modo divertente e stimolante. Infatti buona parte del metodo scout si basa proprio sull'apprendimento attraverso il gioco, che Baden-Powell, secondo Huizinga, grande studioso del gioco come fenomeno culturale, ha saputo valorizzare in quanto mezzo educativo e non come qualcosa di puerile.

Anche nell'*Outdoor Education* l'avventura e il gioco sono considerati elementi chiave per l'apprendimento. Apprendere attraverso il gioco in natura permette ai partecipanti di confrontarsi con situazioni nuove e incerte, sviluppando competenze utili e pratiche. Gli educandi, attraverso questo stile di apprendimento, imparano a gestire il rischio e a superare sfide personali.

Si evince quindi che sia il metodo scout che l'*Outdoor Education* valorizzano il gioco e l'avventura come strumenti pedagogici, dove i giovani possono apprendere divertendosi e superando ostacoli reali.

Il “gioco libero all’aria aperta, incoraggia il movimento, l’uso dei sensi, la fantasia e la creatività.” (Schenetti, Salvaterra e Rossini, 2015, p. 81).

- **Impegno verso la sostenibilità e il rispetto per la natura**

“L’esploratore è un amico per gli animali” (Baden-Powell, 1908/2019, p. 50) è il punto sei della Legge scout, a significare l’importanza che la natura ha per questo metodo, tanto da essere considerata tra i suoi dieci principi cardine che guidano la vita di ogni scout. Lo scoutismo, infatti, ha sempre promosso il rispetto per la natura, insegnando ai giovani l’importanza della conservazione dell’ambiente e del lasciare i luoghi migliori di come li hanno trovati.

L'*Outdoor Education*, a sua volta, aiuta a coltivare il senso di “responsabilità etica verso la Terra e l’ambiente”; promuovendo la conoscenza della natura in modo diretto e attraverso l’esperienza si può educare “allo sviluppo sostenibile” (Benetton, 2020, p. 207). Così facendo, questo metodo, mette un forte accento sull’importanza dell’educazione ambientale fino dalla più tenera età.

Entrambi i metodi promuovono il rispetto per l'ambiente naturale e incoraggiano i partecipanti a sviluppare un senso di responsabilità verso la conservazione e la sostenibilità, diventando agenti attivi del cambiamento verso un futuro più sostenibile e in linea con i ritmi della natura.

- **Apprendimento olistico**

Sia il metodo scout che l'*Outdoor Education* promuovono un apprendimento olistico, concentrandosi sul benessere totale della persona attraverso esperienze che coinvolgono corpo, mente e spirito.

Baden-Powell nei suoi scritti fa emergere la sua idea di un approccio olistico all'educazione, concentrandosi sullo sviluppo fisico, mentale e spirituale del giovane. Lo scoutismo "si occupa della persona, non della massa, e coltiva sia le doti intellettuali, sia quelle puramente fisiche o morali" (Baden-Powell, 1919/2019, pp. 36-37). Le attività all'aperto forniscono un contesto ideale per stimolare tutti e tre questi aspetti, per lo sviluppo integrale della persona.

Anche l'*Outdoor Education* segue un approccio olistico all'educazione, promuovendo lo sviluppo fisico, cognitivo, emotivo e sociale attraverso l'immersione nella natura.

Queste analogie mostrano come il metodo scout di Baden-Powell e i principi dell'*Outdoor Education* siano strettamente connessi. Entrambi riconoscono il valore della natura come ambiente di apprendimento, utilizzano l'avventura come strumento educativo e promuovono la crescita personale e sociale dei partecipanti.

3.3 Il metodo dello sfondo integratore e il metodo scout

Il metodo dello *sfondo integratore* è un approccio pedagogico che mira a creare una cornice narrativa o uno sfondo unificante, che collega tutte le attività educative e che permette a bambini e ragazzi di trovare un senso di coerenza e significato nel loro apprendimento. Mira a creare un contesto narrativo significativo che faciliti l'apprendimento, rendendolo più coerente e motivante per gli educandi.

Questa tecnica viene spesso utilizzata nell'insegnamento per dare un contesto alle lezioni, motivare gli studenti e favorire la continuità tra le diverse esperienze didattiche.

La tecnica dello *sfondo integratore* ha le sue radici nelle teorie dell'apprendimento esperienziale e nella pedagogia attiva, che sottolineano l'importanza di un apprendimento che coinvolga il partecipante in modo diretto e significativo. Sebbene non ci sia un consenso unanime su quando e dove sia stata utilizzata per la prima volta, si può sostenere che le sue origini risalgano agli approcci educativi sviluppati nel XX secolo, in particolare nelle scuole progressiste e nelle istituzioni educative che privilegiavano metodi innovativi.

Uno dei pionieri di questa metodologia è stato Loris Malaguzzi, il fondatore del *Reggio Emilia Approach*, il quale ha enfatizzato l'importanza dell'ambiente e del contesto nella formazione dell'apprendimento. Malaguzzi affermava: "L'ambiente è il terzo educatore", suggerendo che l'organizzazione dello spazio e il contesto tematico sono fondamentali per facilitare l'apprendimento.

Nel contesto scolastico lo *sfondo integratore* viene applicato dagli insegnanti prima di tutto scegliendo un tema centrale che possa essere esplorato attraverso le diverse materie. Ad esempio, un tema come "l'acqua" può essere approfondito in scienze (ciclo dell'acqua), arte (creazione di opere d'arte ispirate all'acqua) e storia (studi su civiltà fluviali).

L'interdisciplinarietà è la chiave, le attività vengono progettate per essere interconnesse, incoraggiando gli studenti a utilizzare conoscenze e competenze da diverse aree per affrontare problemi o progetti legati al tema. È fondamentale incoraggiare momenti di riflessione e discussione in cui gli studenti possano condividere le proprie scoperte e collegamenti, facilitando così un apprendimento più profondo e significativo.

L'applicazione dello *sfondo integratore* offre diversi vantaggi:

- Coerenza e significato: aiuta gli studenti a vedere il legame tra diverse conoscenze, rendendo l'apprendimento più coerente e significativo.
- Motivazione e interesse: un tema avvincente può aumentare la motivazione e l'interesse degli studenti, rendendo l'apprendimento più coinvolgente.
- Sviluppo di competenze trasversali: promuove abilità come il pensiero critico, la collaborazione e la comunicazione, poiché gli studenti devono lavorare insieme per esplorare il tema.

In sintesi, la tecnica dello *sfondo integratore* rappresenta un approccio pedagogico efficace e innovativo per connettere le diverse esperienze di apprendimento in un contesto significativo. Questa metodologia continua a dimostrare la sua rilevanza nel promuovere un'educazione che valorizzi l'interdisciplinarietà e l'apprendimento esperienziale. Lo sfondo viene continuamente costruito mentre viene vissuto e fa “acquisire significato alle azioni compiute dai bambini (...) ponendo attenzione sia ai risultati cognitivi sia a quelli affettivi” (Restiglian, 2018, pp. 60-61). La tecnica dello *sfondo integratore* offre proprio questa opportunità, arricchendo l'esperienza educativa degli studenti.

3.3.1 Analogie

Il metodo scout si fonda su principi educativi che mirano a unire le esperienze dei ragazzi in un contesto globale e coerente, da qui le molteplici analogie con il metodo dello *sfondo integratore*. La *Branca* in cui questa metodologia viene utilizzata più spesso è la *Branca LC*, in cui il gruppo di bambini partecipa alle differenti attività educative seguendo la cornice narrativa de “Il libro della giungla”, per i lupetti, e “Sette punti neri” per le coccinelle.

Le principali analogie tra il metodo scout di Baden-Powell e il metodo dello *sfondo integratore* sono:

- **Creazione di un contesto significativo**

Entrambi i metodi utilizzano uno sfondo, sia esso una narrazione o il tema dell'avventura, per creare un contesto che lega insieme le esperienze e dà coerenza al percorso educativo.

Il metodo dello *sfondo integratore* utilizza un tema unificante, o una narrazione, per dare coerenza e significato alle diverse attività educative. Gli studenti sono inseriti in un contesto narrativo che aiuta a dare un filo conduttore a ciò che apprendono, rendendo ogni esperienza parte di un quadro più grande.

Lo scoutismo utilizza costantemente contesti e scenari significativi, spesso basati sull'avventura e sulla scoperta, per dare un senso unitario alle attività. L'idea di "imparare facendo" in un contesto avventuroso crea uno sfondo motivante che stimola i ragazzi a vivere l'esperienza scout con un forte senso di partecipazione.

- **Coinvolgimento emotivo e motivazione**

L'uso di un tema o di una narrazione coinvolge emotivamente gli educandi, rendendo le attività più significative e motivanti. Questo coinvolgimento emozionale migliora la partecipazione e facilita l'apprendimento.

Sia il metodo scout che lo *sfondo integratore* cercano di coinvolgere i ragazzi a livello emotivo attraverso sfide, giochi e avventure che parlano direttamente ai loro interessi e passioni.

Il segreto del successo dello scoutismo sta proprio nel creare per i giovani "attività che li interessano, anziché inculcar loro nozioni sotto forma arida e scheletrica istruzione" (Baden-Powell, 1978/2009, p. 40).

Attraverso un contesto unificante si accende l'interesse, e si stimola la motivazione dei ragazzi a partecipare in modo attivo.

- **Educazione globale e interdisciplinare**

Prerogativa del metodo dello *sfondo integratore* è quella di cercare di rompere le barriere tra le diverse materie, presentando l'apprendimento come un percorso

integrato e interdisciplinare. La narrazione o il tema unificante permette di collegare concetti di diverse discipline, creando un quadro educativo globale.

A sua volta lo scoutismo ha un approccio educativo olistico che si propone di far evolvere il giovane in tutte le sue dimensioni: fisica, mentale, emotiva e sociale. Le attività scout spaziano dalle competenze pratiche alle abilità sociali, dalla riflessione personale alla crescita spirituale, tutte unite sotto l'unico sfondo della vita scout e dell'avventura. Baden-Powell sprona i giovani ad essere preparati sia nello spirito che nel corpo; l'integralità del metodo scout è multilivello e spinge il giovane verso il massimo del suo potenziale.

Ambo i metodi cercano di fornire un'educazione completa, integrata, che va oltre le singole discipline o attività, creando un percorso di crescita coerente e globale per l'individuo.

- **Personalizzazione e centralità dell'educando**

In tutte e due i metodi l'educando è al centro del percorso educativo che viene adattato alle sue necessità, grazie anche alla costruzione di un contesto significativo che valorizzi il singolo. Il metodo dello *sfondo integratore* consente di adattare il tema unificante alle esigenze e agli interessi degli studenti, creando percorsi educativi personalizzati. L'insegnante costruisce un ambiente che permette a ogni studente di trovare il proprio spazio all'interno della narrazione.

Lo scoutismo, d'altro canto, pone l'individuo al centro del processo educativo, rispettando i tempi e i bisogni di ciascun ragazzo. Le attività sono personalizzate in base alle capacità e agli interessi dei ragazzi, e l'intero percorso scout è costruito per favorire lo sviluppo personale.

Baden-Powell sottolinea l'importanza di “adattare la proposta educativa in modo da” andare incontro alle “varie tendenze” dei ragazzi. “Tale studio è il primo passo verso il successo nell'educazione.” (Baden-Powell, 1919/2019, p. 28). Un concetto che va oltre il contesto educativo scout, ma più in generale accompagna tutto l'arco della vita di un individuo.

- **Continuità educativa**

Nell'utilizzo dello *sfondo integratore* il tema unificante offre continuità all'apprendimento, creando collegamenti logici tra le diverse attività e lezioni. Questo permette agli studenti di avere un percorso chiaro e coeso, senza frammentazioni, migliorando la permanenza nel tempo delle conoscenze apprese. Anche lo scoutismo utilizza un approccio educativo continuo, in cui ogni attività è parte di un quadro più ampio di crescita personale e comunitaria. I giovani passano attraverso diverse tappe (lupetti, esploratori, rover) in un percorso educativo che li accompagna dall'infanzia all'età adulta, poiché “un processo educativo continuativo (..) offre il vantaggio di condurre il ragazzo gradualmente e con profondità (Bertolini e Pranzini, 2001/2003, p. 25).

Si può affermare quindi che sia il metodo dello *sfondo integratore* che lo scoutismo offrono una continuità educativa, dove ogni attività è parte di un quadro coerente che favorisce la crescita e lo sviluppo del giovane nel tempo.

Il metodo scout e lo *sfondo integratore* condividono una visione educativa che pone l'accento sulla creazione di un contesto unificante, sull'integrazione delle esperienze di apprendimento e sulla centralità dell'individuo. Entrambi promuovono l'idea che l'educazione non sia solo una serie di nozioni scollegate, ma un percorso continuo e coerente che permette agli studenti di costruire significati personali e di svilupparsi in modo olistico.

3.4 Il metodo montessoriano e il metodo scout

Il metodo *montessoriano* è un approccio educativo fondato da Maria Montessori, medico e pedagogista italiana, che ha dedicato la sua vita alla ricerca di pratiche educative efficaci per i bambini. Questo metodo si basa sull'idea che ogni bambino possiede un potenziale innato di apprendimento, che può essere attivato e sviluppato in un ambiente educativo adeguato.

Il metodo Montessori è nato all'inizio del XX secolo, quando Maria Montessori, dopo aver lavorato con bambini svantaggiati in un asilo a Roma, sviluppò un sistema educativo che si concentrava sull'autonomia e sull'indipendenza del bambino. Nel 1907, Montessori aprì la sua prima "Casa dei Bambini" in un quartiere povero di Roma, dove applicò le sue idee pedagogiche. Questo approccio si basava su osservazioni dirette dei bambini e sulla convinzione che l'apprendimento avvenga in modo naturale quando i bambini sono messi in condizione di esplorare liberamente.

Montessori affermava che il bambino è il vero protagonista del suo apprendimento, non è il prodotto della società, ma l'architetto del proprio destino. Questa affermazione racchiude il nucleo della filosofia montessoriana, che pone il bambino al centro del processo educativo.

Il metodo *montessoriano* si basa su alcuni principi fondamentali:

- *Un ambiente preparato*: gli spazi sono organizzati in modo da stimolare l'indipendenza e l'autosufficienza. I materiali sono accessibili e progettati per promuovere l'apprendimento pratico e sensoriale.
- *Libertà di scelta*: i bambini sono incoraggiati a scegliere liberamente le attività che preferiscono, consentendo loro di seguire i propri interessi e ritmi di apprendimento. Montessori affermava che è il bambino al centro dell'attività, "che impara da solo, che è libero nella scelta delle sue occupazioni e dei suoi movimenti" (Montessori, 1950/2018, p. 148).
- *Apprendimento pratico*: le attività sono progettate per sviluppare abilità pratiche e sensoriali, e includono attività quotidiane come cucinare, pulire e prendersi cura dell'ambiente.
- *Osservazione e guida*: gli insegnanti, o "guide", osservano i bambini per comprendere le loro esigenze e progressi, intervenendo solo quando necessario per facilitare l'apprendimento.

Il metodo *montessoriano* è utilizzato in una varietà di contesti educativi, dalle scuole dell'infanzia alle scuole primarie e secondarie. È stato adottato in tutto il mondo e ha influenzato molte pratiche educative contemporanee. I vantaggi di questo metodo sono

numerosi tra cui lo sviluppo dell'autonomia e delle abilità sociali oltre ad organizzare un apprendimento personalizzato.

In sintesi, il metodo *montessoriano* rappresenta un approccio educativo innovativo che valorizza l'autonomia e l'indipendenza del bambino. Maria Montessori ha lasciato un'eredità duratura nel campo dell'educazione, affermando: "L'infanzia costituisce l'elemento più importante della vita dell'adulto: l'elemento costruttore." (Montessori, 1950/2018, p. XIII) evidenziando come lavorando per l'infanzia, per la tutela di questo tempo prezioso della vita umana, si possa conquistare *il segreto dell'umanità*. Questo principio continua a guidare le pratiche educative montessoriane in tutto il mondo, contribuendo a formare individui autonomi e responsabili.

3.4.1 Analogie

Le analogie tra il metodo scout di Baden-Powell e il metodo *montessoriano* di Maria Montessori sono molteplici, in quanto entrambi pongono l'accento sull'autonomia del bambino, sull'apprendimento esperienziale e sullo sviluppo olistico.

Ecco alcune analogie chiave:

- **Autonomia del bambino nell'apprendimento**

Uno dei principi fondamentali del metodo *montessoriano* è la libertà del bambino di esplorare e imparare autonomamente. Il bambino è considerato il protagonista del proprio sviluppo e l'ambiente deve essere predisposto in modo che possa muoversi e scegliere liberamente.

Nel metodo scout, i ragazzi sono incoraggiati a prendere l'iniziativa e a imparare attraverso il fare. Il capo scout non impone il sapere, ma guida il giovane verso la scoperta autonoma e pratica, fornendogli gli strumenti necessari per sperimentare e apprendere da solo.

"Lo scautismo, dunque, nacque con questo preciso intento: offrire al ragazzo un mezzo efficace per sviluppare il suo carattere, per formare la sua personalità al di fuori di qualsiasi schematizzazione oppressiva, attraverso un rapporto educativo, rispettoso dei principi di libertà e di democrazia, in grado di favorire un adeguato

sviluppo dello spirito critico” (Bertolini e Pranzini, 2001/2003, pp. 11-12); quindi supportare, incoraggiare ma mai sostituirsi nel processo di scoperta della realtà. Sia Montessori che Baden-Powell pongono l'accento sull'autonomia del bambino nel processo di apprendimento. Entrambi credono che il compito dell'educatore sia quello di creare un ambiente che stimoli il bambino a imparare in modo indipendente.

- **Apprendimento pratico e concreto**

Il metodo *montessoriano* si basa sull'idea che i bambini imparano meglio attraverso l'uso dei sensi e attraverso attività pratiche che li mettono in contatto con il mondo reale. I materiali montessoriani sono progettati per favorire un apprendimento sensoriale e concreto.

Il bambino impara attraverso l'uso delle mani e degli oggetti che manipola: “fornendogli oggetti proporzionati alla sua forza e alle sue possibilità, e un'ambiente nel quale egli possa muoversi, parlare e avviarsi a un'attività costruttiva e intelligente” (Montessori, 1948/2018, p. 165) il bambino apprenderà in maniera pratica e non solo teorica.

Anche nel metodo scout l'apprendimento è strettamente legato alla pratica. I ragazzi imparano attraverso attività concrete e manuali, come accendere un fuoco o costruire un rifugio. Questo permette loro di sviluppare abilità pratiche che possono utilizzare nella vita di tutti i giorni.

Baden-Powell afferma che "il capo dà al ragazzo l'ambizione e il desiderio di imparare da solo, suggerendogli attività che lo entusiasmano e a cui egli si dedica finché, provando e riprovando, riesce ad eseguirle correttamente" (Baden-Powell, 1919/2018, p. 38).

Entrambi i metodi valorizzano l'apprendimento pratico e concreto. Montessori e Baden-Powell ritengono che l'azione e l'esperienza siano essenziali per l'apprendimento e che i bambini debbano essere attivamente coinvolti nel processo educativo.

- **Ambiente preparato**

Il metodo Montessori prevede che l'ambiente educativo sia preparato in modo tale da permettere al bambino di esplorare liberamente e di interagire con materiali che favoriscono il suo sviluppo. L'ambiente è organizzato per facilitare l'indipendenza e l'autonomia del bambino, deve essere pensato e preparato affinché il bambino possa muoversi liberamente.

All'interno dell'ambiente saranno messi a disposizione materiali che lo stimolino a crescere e a imparare in modo autonomo, come per esempio sedie e tavoli a misura di bambino, e molteplici materiali con consistenze differenti per attivare la sensorialità. Il primo vero problema educativo secondo Maria Montessori è proprio quello di “provvedere al bambino un ambiente che gli permetta di sviluppare le funzioni a lui assegnate dalla natura” sottolineando fin da subito il ruolo centrale di un ambiente strutturato (Montessori, 1948/2018, p. 90).

Anche lo scoutismo si basa sull'idea che l'ambiente, in particolare l'ambiente naturale, sia un elemento centrale per lo sviluppo del giovane. Le attività scout si svolgono spesso all'aperto, dove i ragazzi possono imparare attraverso il contatto diretto con la natura e con le sfide che essa offre.

Entrambi i metodi sottolineano l'importanza dell'ambiente come contesto educativo. Sia Montessori che Baden-Powell credono che un ambiente ben strutturato favorisca l'esplorazione e l'apprendimento autonomo.

- **Rispetto per il ritmo di sviluppo individuale**

Il metodo *montessoriano* rispetta il ritmo di sviluppo di ogni bambino, senza forzature. Ogni bambino deve essere libero di crescere e apprendere seguendo i propri tempi, senza essere confrontato con gli altri. Montessori sottolinea che l'educazione non è la semplice trasmissione di conoscenze, ma, seguendo le inclinazioni e i tempi del bambino, lo guida lungo tutto il percorso di crescita e sviluppo.

Anche nello scoutismo, ogni ragazzo è considerato un individuo con il proprio ritmo di crescita e sviluppo. Il metodo scout è flessibile e adattabile, permettendo a ogni giovane di progredire secondo i suoi tempi e capacità; il capo educatore avrà l'onere di aiutare ogni ragazzo a trovare la sua strada.

Sia Montessori che Baden-Powell pongono un forte accento sul rispetto per il ritmo individuale di ogni bambino. Entrambi riconoscono l'importanza di un'educazione che rispetti i tempi di ciascuno, senza forzature o pressioni, evitando il confronto e valorizzando invece la bellezza della diversità.

- **Sviluppo olistico dell'individuo**

Il metodo *montessoriano* mira a sviluppare l'individuo in modo globale, prendendo in considerazione non solo l'aspetto cognitivo, ma anche quello emotivo, sociale e morale.

L'educazione deve considerare lo sviluppo completo del bambino, non solo la sua mente, ma anche il suo corpo e il suo spirito, è un processo che coinvolge tutta la persona, che assume “la vita come centro della propria funzione” (Montessori, 1948/2018, p. 11).

Anche il metodo scout si propone di sviluppare il giovane in modo olistico. Lo scoutismo mira a far crescere i ragazzi fisicamente, mentalmente e spiritualmente, preparandoli a diventare cittadini attivi e responsabili. Il compito educativo dei capi scout ha un valore che va oltre quello di formare buoni scout, ha l'ambizione di formare uomini e donne completi.

Ambo i metodi si concentrano sullo sviluppo olistico del bambino, cercando di formare individui completi, capaci di affrontare le sfide della vita non solo dal punto di vista intellettuale, ma anche da quello emotivo e sociale.

Il metodo scout e il metodo *montessoriano* condividono una visione educativa che valorizza l'autonomia, l'apprendimento pratico e concreto, il rispetto per i tempi individuali e lo sviluppo olistico dell'individuo. Sebbene siano nati in contesti differenti, entrambi i metodi pongono al centro il bambino come protagonista del proprio apprendimento e riconoscono l'importanza di un ambiente preparato che favorisca la scoperta e la crescita autonoma.

3.5. Metodologia del gioco e metodo scout

La metodologia del gioco è un approccio educativo che utilizza il gioco come strumento principale per favorire l'apprendimento e lo sviluppo delle competenze nei bambini e nei giovani. Questa metodologia si basa su alcune teorie pedagogiche fondamentali, tra cui il costruttivismo e l'approccio esperienziale. È stata influenzata da psicologi e pedagogisti come Jean Piaget, Lev Vygotsky, e Maria Montessori, i quali hanno sottolineato l'importanza del gioco come veicolo di apprendimento.

Il gioco, nella sua essenza, è visto come un'attività intrinsecamente motivante per i bambini, che consente loro di esplorare il mondo, sviluppare competenze sociali e cognitive e risolvere problemi in modo creativo. Attraverso il gioco, i bambini imparano a interagire con gli altri, a comprendere le regole sociali e a sviluppare la propria identità.

3.5.1 Analogie

La metodologia del gioco presenta diverse analogie con il metodo scout, sviluppato da Baden-Powell. Entrambi i metodi pongono l'accento sull'importanza dell'esperienza pratica e dell'apprendimento attivo, attraverso un approccio che valorizza il coinvolgimento diretto e la partecipazione.

- **Apprendimento Attivo**

Entrambi i metodi enfatizzano l'importanza dell'apprendimento attraverso l'azione. Nel gioco, i bambini imparano esplorando, creando e interagendo con l'ambiente circostante. Analogamente, il metodo scout identifica il gioco come “il modo naturale del bambino di conoscere il mondo, uno strumento di mediazione e di comunicazione fra il bambino e l'ambiente” (Bertolini e Pranzini, 2001/2003, p. 90), sottolineando l'aspetto attivo e da protagonista del fanciullo sul suo apprendimento.

L'idea che l'esperienza diretta sia fondamentale per l'apprendimento è imprescindibile per entrambe le metodologie.

- **Socialità e Collaborazione**

La metodologia del gioco promuove interazioni sociali e collaborazione tra i partecipanti. Le attività ludiche spesso richiedono lavoro di squadra e comunicazione. In modo simile, il metodo scout incoraggia la costruzione di comunità e relazioni, come Baden-Powell ha potuto scrivere: “attraverso i giochi, specialmente quelli di squadra, si possono trasmettere principi di rispetto delle regole, la disciplina, il dominio di sé, l’ardore, la fermezza, il coraggio, la capacità di guidare gli altri, l’altruismo.” (Bertolini e Pranzini, 2001/2003, p. 48).

Questo evidenzia l'importanza della socialità e della cooperazione, valori centrali in entrambi i metodi.

- **Creatività e Immaginazione**

Il gioco stimola la creatività e l’immaginazione nei bambini, permettendo loro di esplorare nuove idee e possibilità. Allo stesso modo, il metodo scout incoraggia l’innovazione e la risoluzione creativa dei problemi. Questa citazione mette in evidenza la necessità di esplorare e inventare, caratteristiche che il gioco incarna perfettamente.

- **Sviluppo di Competenze**

Entrambi i metodi mirano a sviluppare competenze pratiche e abilità vitali. La metodologia del gioco aiuta i bambini a sviluppare abilità motorie, cognitive e sociali, mentre il metodo scout, attraverso attività come la preparazione di un campo o l’orientamento, insegna competenze pratiche per la vita. “Il gioco non è solo in funzione di un’azione specifica e circoscritta nel tempo e nello spazio, ma serve a dare strumenti che in futuro possono risultare utili alla soluzione di problemi pratici” (Bertolini e Pranzini, 2001/2003, p. 90).

Questa visione coincide con l'obiettivo della metodologia del gioco di preparare i bambini a interagire con il mondo in modo competente.

- **Rispetto delle Regole**

Sia nella metodologia del gioco che nel metodo scout, il rispetto delle regole è cruciale. Le regole nel gioco servono a garantire che tutti possano partecipare in modo equo e sicuro.

Baden-Powell afferma che: "La legge scout contiene le regole di vita che seguono tutti gli Scouts del mondo" (Baden-Powell, 1908/2019, p. 48), esplicitando come i dieci punti della Legge siano fondamentali per lo sviluppo educativo dei giovani orientando il comportamento e l'etica.

L'importanza di un quadro normativo che guida il comportamento, è presente in entrambi i contesti e viene valorizzato.

In sintesi, la metodologia del gioco e il metodo scout condividono una serie di principi pedagogici fondamentali. Entrambi gli approcci riconoscono il valore dell'esperienza diretta e della partecipazione, contribuendo in modo significativo alla crescita e allo sviluppo dei giovani. Le parole di Baden-Powell: "lo scautismo è un bel gioco, se ci diamo dentro e lo prendiamo nel modo giusto, con vero entusiasmo. E come per altri giochi, scopriremo che, giocandolo, guadagneremo forza nel corpo, nella mente e nello spirito" (Baden-Powell, 1908/2019, p. 355) risuonano in modo profondo con i principi della metodologia del gioco, sottolineando l'importanza di un'educazione che sia coinvolgente, pratica e significativa.

3.6 Paradigma

Non sempre nei testi di pedagogia il paradigma è esplicito o dichiarato e, come abbiamo visto, lo stesso vale per il metodo scout descritto nei testi di Baden-Powell.

Nel corso di questo capitolo si è cercato di individuare il paradigma della metodologia scout per interpretarlo, esplicitando l'implicito. Esso può essere sintetizzato suddividendolo in 4 punti: un'immagine di uomo, la teoria filosofica e pedagogica di fondo e il rapporto tra educazione e politica.

Lo scoutismo attraverso le sue attività promuove un **ideale di uomo** che sia

- Responsabile
- Solidale
- Proattivo nella comunità
- Con un forte legame con la natura

L'educazione scout mira a formare cittadini attivi e consapevoli, capaci di contribuire al bene comune e di affrontare le sfide della vita con spirito di iniziativa. Il movimento vuole educare i cittadini di domani per un cambiamento positivo della società.

La **teoria filosofica** dello scoutismo si fonda su una visione antropologica dell'uomo come essere sociale, in relazione con gli altri e con l'ambiente. Promuove valori come la responsabilità, il rispetto, la lealtà e la solidarietà, e concepisce la società come un insieme di individui che collaborano per un bene comune. Il metodo scout, inoltre, incoraggia l'impegno civico e il servizio alla comunità.

La **teoria pedagogica** di fondo, invece, concepisce l'educazione in maniera attiva. L'educazione avviene attraverso esperienze pratiche e avventurose, dove il ragazzo è il vero protagonista del suo percorso di crescita. I giovani sono spronati ad *imparare facendo* vivendo esperienze concrete e sfidanti ma adattate alla loro età evolutiva. Infatti la personalizzazione dell'apprendimento è fondamentale per il metodo scout, in cui ogni ragazzo è considerato un individuo con bisogni e interessi unici che il capo educatore deve saper riconoscere e valorizzare, per progettare al meglio le diverse esperienze ed attività. Anche per questo il metodo scout è assai inclusivo poiché aperto a tutti, senza distinzione.

L'educazione è integrale e attiva poiché si pone attenzione allo sviluppo fisico, emotivo e sociale del giovane.

L'educazione per lo scoutismo è un vero e proprio strumento di cambiamento sociale. Il metodo scout promuove valori civici e il senso di responsabilità sociale, formando cittadini attivi e consapevoli. Baden Powell dedica diverse pagine nei suoi scritti a quello che denomina *Civismo*, ovvero la repressione dell'egoismo aiutando il prossimo e

attraverso la creazione di una vera fratellanza mondiale. Gli scout sono incoraggiati a partecipare attivamente alla comunità e a impegnarsi in progetti di servizio per il bene comune.

Il metodo insegna l'importanza del rispetto reciproco, della cooperazione e della partecipazione attiva nella società, tutte competenze che preparano l'individuo alla vita democratica.

Tutte le teorie pedagogiche citate in questo capitolo a mio avviso sono ancora attuali e importantissime per educare le nuove generazioni, e lo scoutismo, come movimento volontario di promozione dello sviluppo fisico, morale e spirituale dei giovani, non ne è da meno. Le analogie tra il metodo scout e le metodologie pedagogiche viste danno forza e valore allo scoutismo che, seppur non esplicitando sempre il suo paradigma pedagogico ha un impatto importante sull'educazione dei giovani al pari, a parer mio, di altre metodologie educative utilizzate in contesti formativi formali.

La sfida attuale, avendo oggi gli strumenti per farlo, è quella di riconoscere le potenzialità del metodo scout e connetterle con le diverse teorie pedagogiche, questo per formare capi educatori scout sempre più consapevoli e competenti.

L'AGESCI sta provando ad andare verso questa direzione costruendo un percorso formativo per i capi sempre più efficace. Nel prossimo capitolo indagherò, attraverso una ricerca sperimentale, la mia ipotesi.

La parola ai capi

Nel presente capitolo verranno descritti i dati raccolti e la metodologia utilizzata per verificare l'efficacia e l'aggiornamento del percorso formativo dei capi scout AGESCI. L'obiettivo è stato quello di raccogliere dati, attraverso questionari e interviste semi-strutturate, che permettessero di esplorare la percezione dei capi scout riguardo l'adeguatezza e l'efficacia della loro formazione sia per loro stessi, come soggetti che si formano in modo permanente, sia per andare incontro alle esigenze delle nuove generazioni conoscendo e applicando strategie sempre nuove e aggiornate per creare una vera relazione educativa con i giovani.

La ricerca è stata condotta in occasione di un evento nazionale dedicato ai capi scout AGESCI tenutosi a Villa Buri, nella città di Verona, dal 22 al 25 agosto 2024, la **RN24**. La Route nazionale di Comunità Capi è un evento straordinario che l'associazione organizza *una tantum*, l'ultimo evento di questo tipo è stato nel 1997. Ho avuto la preziosa opportunità di partecipare come visitatore alla RN24, intervistando persone di diverse età, provenienza geografica e ruoli all'interno dell'associazione scout AGESCI. L'approccio metodologico scelto è stato di tipo qualitativo e quantitativo, attraverso l'uso di interviste e questionari somministrati ai partecipanti.

4.1 Descrizione delle metodologie di raccolta dati

Nel corso di questa ricerca ho scelto di adottare sia il **questionario** che l'**intervista semi-strutturata** come metodi di raccolta dati per diverse ragioni, tutte legate alla volontà di ottenere una comprensione più profonda e sfaccettata del fenomeno oggetto di studio: l'efficacia e l'aggiornamento della formazione dei capi scout AGESCI. I pro dell'utilizzo di entrambe queste metodologie sono stati:

- **Complementarietà dei metodi:** Il questionario ha permesso di raccogliere dati quantitativi, fornendo una panoramica più ampia su un campione numeroso di partecipanti. Questo strumento ha consentito di quantificare le percezioni, i giudizi e le opinioni dei capi scout riguardo alla loro formazione, permettendo di

individuare pattern ricorrenti e generali. D'altra parte, le interviste semi-strutturate hanno aggiunto una dimensione qualitativa, permettendo di approfondire le motivazioni e le esperienze personali dei partecipanti. In questo modo, i dati quantitativi del questionario sono stati arricchiti dalle riflessioni individuali, dalle sfumature e dalle storie personali che solo un'intervista può cogliere.

- ***Maggiore profondità e dettaglio:*** L'intervista semi-strutturata consente una maggiore flessibilità nel porre le domande, permettendo all'intervistatore di esplorare argomenti rilevanti che emergono durante la conversazione. Questo approccio ha permesso di ottenere informazioni più dettagliate e personalizzate, che non sarebbero emerse con il solo utilizzo del questionario. Ad esempio, i partecipanti hanno potuto descrivere le loro esperienze formative specifiche, esprimendo sentimenti ed emozioni legate alla loro crescita come educatori. Questo tipo di informazioni risulta particolarmente utile per comprendere le sfide o le aree di miglioramento percepite dagli intervistati.
- ***Ampiezza e rilevanza del campione:*** Il questionario ha permesso di raccogliere dati da un numero significativo di persone, garantendo così una maggiore ampiezza del campione. Ciò ha fornito un'immagine più estesa e bilanciata dell'opinione dei capi scout provenienti da diverse regioni e con differenti ruoli all'interno dell'associazione. Al contempo, le interviste semi-strutturate hanno consentito di approfondire il vissuto personale di una selezione di partecipanti, aggiungendo ricchezza all'interpretazione dei dati.
- ***Verifica incrociata (triangolazione dei dati):*** L'utilizzo combinato di questi due strumenti ha permesso di ottenere una maggiore attendibilità e validità dei dati. Attraverso la triangolazione dei dati raccolti, è stato possibile verificare e confrontare le risposte ottenute dai questionari con le narrazioni più approfondite delle interviste. Questo metodo ha permesso di validare i risultati e di garantire che le conclusioni della ricerca si basassero su una solida base empirica.

- **Capacità di catturare sfumature:** Mentre il questionario fornisce risposte standardizzate che facilitano l'analisi comparativa, l'intervista semi-strutturata permette di catturare le sfumature delle opinioni dei partecipanti. Questo è particolarmente importante quando si analizzano fenomeni complessi come la formazione, dove le esperienze individuali variano molto in base al contesto personale e professionale.

Questa combinazione metodologica ha quindi rappresentato un approccio ideale per esplorare sia la dimensione quantitativa che qualitativa dell'efficacia della formazione scout, garantendo una comprensione completa e bilanciata del fenomeno.

4.2 Descrizione del campione

La ricerca è stata condotta presso Villa Buri a Verona durante la Route Nazionale Comunità Capi, nella giornata di venerdì 23 agosto. Il campione selezionato ha coinvolto 155 partecipanti, per quanto riguarda il questionario, e 23 partecipanti per le interviste semi-strutturate. I partecipanti rappresentavano una varietà di ruoli all'interno dell'associazione AGESCI, compresi capi reparto, capi branco e capi gruppo, con un'ampia distribuzione geografica all'interno del territorio nazionale. L'età dei partecipanti variava dai 20 ai 60 anni, riflettendo sia capi con esperienza pluridecennale sia figure più giovani. La diversità dei ruoli e delle esperienze dei partecipanti ha permesso di raccogliere dati che rappresentano una visione completa e multilivello del percorso formativo all'interno dell'associazione oltre che una diversa percezione sull'efficacia e sui punti di forza e di debolezza della formazione.

4.3 Analisi dei dati ricavati dal questionario

In questa sezione verrà presentata una sintesi dei risultati del questionario. Le risposte saranno suddivise in macro-temi per sottolineare il focus argomentativo emerso dall'elaborazione delle risposte.

Percezione dell'utilità e completezza della formazione

Le domande poste per verificare questo tema sono state: "*La formazione capi è a tuo avviso utile?*" e "*La formazione capi è esaustiva e completa?*". Esse ci permettono di valutare la soddisfazione generale dei partecipanti riguardo alla formazione AGESCI.

Per quanto riguarda la percezione dell'utilità della formazione la maggior parte dei partecipanti che ha risposto al questionario, valuta positivamente la formazione capi AGESCI. Valutazioni come 4 o 5, su una scala in cui 5 è l'indicatore di moltissimo e 1 per nulla, sono stati scelti dal 90% dei partecipanti (valutazione 4 scelta dal 23,5%; valutazione 5 scelta dal 66,7%). Questi indicatori suggeriscono che i partecipanti ritengono la formazione molto utile.

Per quanto riguarda la completezza della formazione, anche in questo caso, la formazione è valutata in modo generalmente positivo. Molti esprimono una percezione di esaustività (il 56,9% ha scelto come valutazione 4 mentre il 12,4% ha selezionato 5 come valutazione), ma ci sono alcuni partecipanti che hanno dato voti inferiori (il 25,5% ha scelto 3 come valutazione e il 5,2% ha espresso 2 come valutazione) un segno che ci sono aree di intervento in cui è ancora possibile un miglioramento.

Continuità della formazione:

La domanda posta per indagare questa sfaccettatura del tema è se *"La formazione di un capo scout è continua?"*. A seguito di questa domanda si chiedeva di motivarne la risposta fornendo informazioni su come viene percepita la necessità di formazione continua.

Tutti i partecipanti che hanno risposto a questa domanda credono che la formazione di un capo scout debba essere continua e che non si finisca mai di imparare, indicando una forte consapevolezza dell'importanza della crescita formativa nel tempo.

Le motivazioni scritte in merito riguardano principalmente il fatto che non si smette mai di imparare, che il mondo, le generazioni di ragazzi cambiano velocemente ed è giusto rimanere aggiornati. Di seguito riporto tre risposte al questionario alla seguente domanda, credo riassumano bene la percezione comune che la formazione di un capo scout sia continua e permanente:

"Perché non si è mai arrivati, c'è sempre qualcuno che può insegnarci qualcosa"

"Perché nessuno può dirsi arrivato, i nostri ragazzi hanno bisogno costantemente di qualcuno che sappia andare incontro alle loro esigenze e si inserisca nel mondo reale nel quale vivono. Per questo, l'associazione si interroga e fa continuamente dei passi per andare in questa direzione, cambiando ed evolvendosi."

"Perché la realtà è in continuo mutamento così come chi la abita e quindi i ragazzi e le ragazze che ci sono affidati. È importante mantenersi mentalmente attivi ed elastici per continuare a scoprire il mondo e mettersi in discussione."

Essere spronati a formarsi:

Le domande che riguardano il sentirsi spronati a formarsi, sia all'interno che all'esterno dell'associazione, ci offrono spunti sul supporto che i capi scout percepiscono rispetto alla formazione continua.

La maggior parte delle persone che hanno risposto al questionario (il 92,1%) si sente spronata a formarsi in modo continuo all'interno dell'associazione, con poche eccezioni.

Questo suggerisce un buon supporto all'interno dell'AGESCI per incentivare la crescita formativa.

Per quanto riguarda invece il sentirsi spronati a formarsi anche al di fuori dell'associazione, attraverso corsi e incontri proposti da altre associazioni o istituzioni del territorio, si nota una discrepanza rispetto alla formazione interna, suggerendo che questa area potrebbe essere migliorata o maggiormente incoraggiata. Dal grafico che segue si evince che gli intervistati sono nettamente divisi per quanto riguarda la percezione di sentirsi spronati e incoraggiati a formarsi al di fuori dell'associazione.

Ti senti spronato/a a formarti su tematiche educative in modo continuo al di fuori dell'associazione?

153 risposte

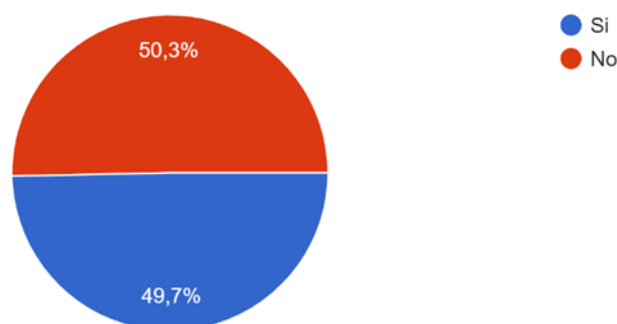


Figura 1 Grafico questionario sulla formazione dei capi scout AGESCI

Per quanto riguarda la formazione esterna all'associazione si chiedeva anche se si sapeva descrivere: *“che tipo di formazione ti è stata proposta oppure hai compiuto?”*. In molti hanno riportato di aver partecipato ad incontri con psicologi, pedagogisti o altre figure professionali che tenevano corsi formativi proposti da altre associazioni o dalla diocesi; altri invece si stanno formando a livello educativo tramite i diversi percorsi di studio all'università. Emerge il fatto che alcuni vengono indirizzati, consigliati a fare delle esperienze formative extra-associative utili per il loro ruolo come educatori, mentre altri in autonomia cercano di tenersi aggiornati anche solo attraverso la lettura di libri. La motivazione ha un ruolo fondamentale per l'apprendimento, sicuramente formarsi per essere degli educatori migliori e supportare i ragazzi in maniera adeguata, oltre al fatto di

formarsi per una crescita personale e professionale incoraggi i capi educatori scout a fare del loro meglio per orientarsi verso questa direzione.

Di seguito alcune risposte alla domanda: *“sapresti scrivere che tipo di formazione ti è stata proposta oppure hai compiuto?”* all'esterno dell'associazione, che esprimono bene i concetti sopra indicati:

“Mi è stata proposta una formazione a riguardo dei disturbi del comportamento alimentare e ho svolto una piccola formazione di base su identità di genere e orientamento sessuale, immersa all'interno di un discorso più ampio su affettività e sessualità in cui erano incluse altre tematiche come il consenso.”

“Formazione sulla violenza di genere, formazione sull'educazione post COVID”

“La formazione universitaria, corsi organizzati da enti locali così come incontri, la lettura, il dialogo, tutto può essere formativo se lo si rende tale”

Conoscenza di metodologie pedagogiche specifiche:

Domande come *“Sai cos'è l'Outdoor education?”* e *“Hai mai sentito parlare dell'attivismo pedagogico?”* oppure *“Sai cos'è il metodo dello sfondo integratore?”* esplorano la consapevolezza riguardo a metodologie pedagogiche rilevanti. L'*Outdoor education*, l'*attivismo pedagogico* e il *metodo dello sfondo integratore* sono intrinseche nel metodo scout; ho voluto porre queste domande dirette e specifiche per capire se effettivamente i capi educatori conoscessero queste metodologie pedagogiche o se le mettessero in pratica senza conoscerne le fondamenta pedagogiche che ne costituiscono la validità educativa.

Per quanto riguarda il **metodo dello sfondo integratore** la maggior parte delle persone ha risposto di non conoscere questa metodologia e solo il 4% lo conosceva e avrebbe saputo spiegarla. Nella risposta aperta, in cui si chiedeva di spiegare in cosa consistesse questo metodo, tutti i partecipanti l'hanno collegato alla *Branca LC* e alla narrazione del *“Il libro della giungla”* di Kipling come base, filo conduttore per strutturare le attività per i bambini, educandoli attraverso una storia fantastica. I 3 su 4 partecipanti che hanno

effettivamente risposto alla domanda aperta erano capi con il ruolo nella *Branca LC*, questo a sottolineare che, anche se pochissimi, coloro della *Branca LC* che utilizzano quotidianamente questa metodologia sanno che la stanno usando con intenzionalità educativa.

Sai cos'è il metodo dello sfondo integratore?

151 risposte

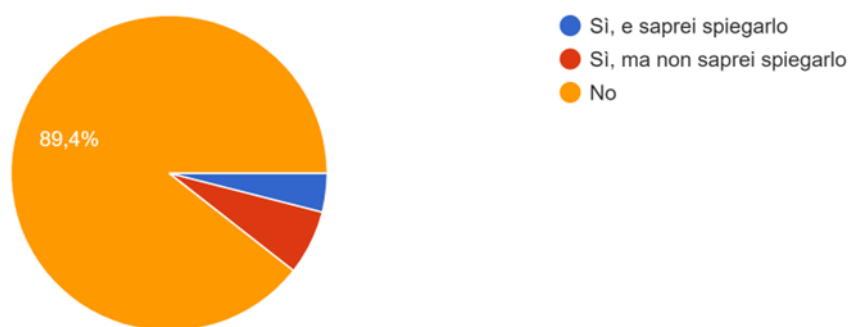


Figura 2 Grafico questionario sulla formazione capi scout AGESCI

Per quanto riguarda invece l'**Outdoor education** circa la metà dei partecipanti al sondaggio conosce questa metodologia, mentre l'altra metà non ne è a conoscenza.

L'Outdoor education "È l'educazione che non passa attraverso la "lezione frontale" ma che si vive fuori all'aperto tramite l'esperienza"

"Educazione in spazi aperti per aiutare la predisposizione all'apprendimento, per fare hands on activities, per stimolare tutti i sensi e non solo l'attenzione frontale"

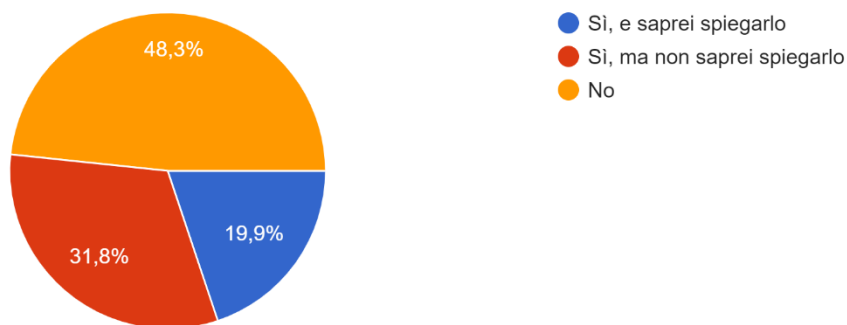
"Educare nell'ambiente esterno usando gli strumenti che esso fornisce".

Queste sono alcune delle risposte che hanno dato coloro che hanno risposto di conoscere questa metodologia e di saperla spiegare, ovvero il 19,9% dei partecipanti al sondaggio. Il restante 31,8% conosce, o ha sentito parlare di questa metodologia, ma non aveva gli strumenti per saperla spiegare. Dai dati emersi si intuisce che una buona parte del

campione conosce questa metodologia e la collega al mondo scout, purtroppo meno del 20% l'ha saputa poi illustrare, anche con parole proprie.

Sai cos'è l'Outdoor education?

151 risposte



La maggior parte dei partecipanti non ha familiarità con **l'attivismo pedagogico**, il 69,1% non ne ha mai sentito parlare e il 24,2% non saprebbe spiegare che cos'è; ciò suggerisce che questa metodologia potrebbe essere poco trattata nei percorsi formativi attuali. Solo il 6,7% ha risposto di conoscere e di saper spiegare questo concetto, di questi, solo 3 persone su 10 nella risposta aperta hanno saputo effettivamente descrivere questa metodologia.

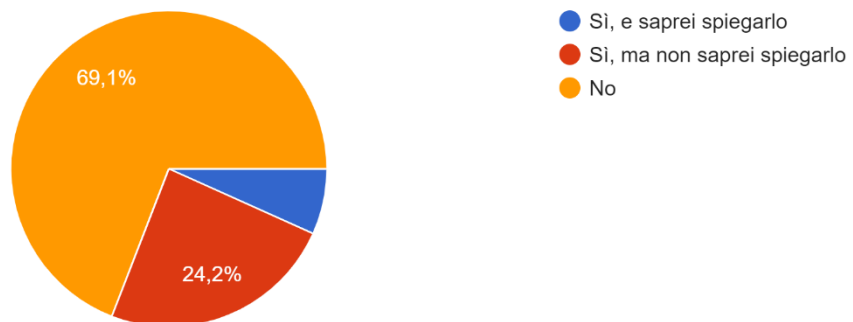
“L'educazione non è un recipiente vuoto da riempire ma è il primo costruttore della propria esperienza. Quindi non è da riempire con informazioni ma lui, agendo e facendo apprende dalla propria esperienza”

“Considera l'azione, l'agire come base dell'educazione, si impara facendo”

“Il bambino è il protagonista delle attività che gestisce in modo autonomo”

Hai mai sentito parlare dell'attivismo pedagogico?

149 risposte



4.5 Analisi delle interviste

Un'altra metodologia utilizzata per verificare l'efficacia della formazione dei capi AGESCI sono state le interviste semi-strutturate. Esse hanno coinvolto 23 partecipanti di diverse età, provenienze geografiche e ruoli all'interno del movimento. I 23 partecipanti alle interviste includono capi con diverse responsabilità, dal capo reparto al capo gruppo, con esperienze che variano dai 2 ai 30 anni di servizio, quindi sia giovani capi al primo anno di esperienza, che capi più esperti attivi da molti anni. Questa varietà ha permesso di raccogliere una gamma ampia di opinioni sul sistema formativo dell'associazione.

Questa parte sperimentale offre uno spaccato sull'efficacia percepita della formazione e sulle aree di miglioramento, come riportato dai partecipanti.

Le interviste semi-strutturate offrono una ricca gamma di opinioni che potremmo segmentare in punti di forza (come l'intensità delle esperienze formative, la personalizzazione) e aree di miglioramento (come l'integrazione di formazione esterna e l'aggiornamento costante). Analizzando le interviste si sono evidenziate alcune tendenze chiave riguardo alla formazione scout in AGESCI:

1. Percezione della formazione interna ed esterna

Molti partecipanti sottolineano l'importanza di arricchire la formazione interna con esperienze esterne, come corsi di protezione civile o catechesi: *"io cerco formazione anche al di fuori dell'AGESCI, come corsi di catechesi o di protezione civile. Penso che integrare esperienze diverse arricchisca il mio servizio come capo"* (intervista n. 1).

Questo suggerisce che, la formazione AGESCI è vista come solida ed efficace, in particolare i campi CFM descritti da un intervistato come "un'altra cosa, un altro pianeta rispetto alle altre occasioni formative" segnalando la forte intensità di queste esperienze. Emerge però, anche un forte desiderio di integrazione con altre esperienze e confronto con altri enti per migliorare le competenze come educatori. Infatti diversi partecipanti hanno indicato che, sebbene la formazione interna sia utile, l'integrazione con esperienze esterne è fondamentale. Una capo reparto, parlando della formazione in AGESCI sottolinea che *"non è esaustiva, ma non ha bisogno di nient'altro perché c'è bisogno di formarsi anche in altri ambienti"* (intervista n.1). Infatti nelle interviste, rispetto ai questionari, è emersa una

maggior consapevolezza dell'importanza della formazione esterna, soprattutto per coloro che sentono il bisogno di arricchire le proprie competenze. Esistono “*altre aree che vengono approfondite molto poco*” come “*l'aspetto legale, di sicurezza*” (intervista n. 4). Aree che potrebbero essere approfondite, in cui la formazione AGESCI è presente ed è utile, ma non completamente esaustiva.

Questo suggerisce che l'AGESCI dovrebbe considerare maggiormente la valorizzazione di esperienze esterne per arricchire l'esperienza formativa dei propri capi.

2. L'importanza del confronto

Il confronto con altri capi durante i campi formativi emerge come uno degli aspetti più apprezzati. In molti hanno menzionato il valore del confronto che permette di apprendere nuove pratiche e idee per migliorare il servizio educativo. Tra i momenti di confronto particolarmente significativi sono stati menzionati i campi formativi come il CFM o altri eventi come la ROSS (Route d'Orientamento alla Scelta di Servizio, dedicato ai ragazzi della *Branca* RS che si stanno interrogando sul loro futuro servizio, concluso il percorso scout da educandi).

Un capo reparto ha identificato "il confronto con gli altri" come l'esperienza formativa più significativa del suo percorso in AGESCI. Questo tema è stato ripreso anche da altri intervistati che hanno evidenziato come, anche le occasioni in comunità capi sono molto formative, perché punto di incontro e discussione tra tutti i capi della comunità.

3. Continuità della formazione

"Penso che non si arrivi mai (...) è un continuo cercare occasioni di formazione" in cui si cresce *"in quella che è la tua dimensione"* (intervista n.5).

Quasi tutti gli intervistati concordano sul fatto che la formazione debba essere continua. Alcuni, come il capo LC Akela, sottolineano come la crescita personale e la formazione non si fermino mai, e che è essenziale continuare a formarsi per essere capi efficaci. Questo riflette l'importanza della formazione permanente all'interno di AGESCI. Un capo attivo dal 1983 che al momento si sta occupando di una comunità Masci (Movimento adulti scout cattolici italiani), sottolinea come

lo scoutismo abbia un metodo educativo che attraversa le generazioni, ma anche l'importanza della necessità di continuare a formarsi. Il metodo scout è sempre valido, ma ha bisogno di essere accompagnato da una formazione continua e aggiornata, collegata alla necessità di essere sempre al passo con i tempi.

4. Metodologie pedagogiche

La conoscenza di metodologie specifiche come l'*Outdoor Education* e l'*attivismo pedagogico* è variabile; si può affermare che ci sia una conoscenza limitata di questo tipo di metodologie almeno dal punto di vista teorico. Alcuni partecipanti non conoscono queste metodologie nel dettaglio, magari ne hanno sentito parlare, ma non le saprebbero descrivere nemmeno con parole proprie; mentre altri, affermano di conoscerle e di applicarle già da tempo nel loro contesto educativo. "In fondo" afferma una capo scout parlando dell'*Outdoor Education* "è quello che lo scoutismo porta avanti da sempre, magari anche con qualche difficoltà alle volte di non essere capiti" (intervista n. 9).

Una capo gruppo siciliana, che al contempo è anche insegnante alla scuola primaria, evidenzia che nell'attuazione di molte metodologie pedagogiche lo "scoutismo è arrivato da molto tempo, quindi per me è un rifare quello che ho sempre fatto, solo farlo in un altro ambito" (intervista n. 20). Il metodo dello *sfondo integratore*, l'*Outdoor education* sono tecniche molto presenti al momento nel panorama scolastico italiano, ma lo scoutismo le utilizza da decenni anche se magari utilizzando terminologie differenti. Questo è sicuramente un segno dell'efficacia del metodo educativo scout e di come in alcuni aspetti sia stato precursore di alcune tecniche e metodologie in ambito pedagogico.

Sicuramente il fatto che molti intervistati non conoscessero le diverse metodologie pedagogiche proposte suggerisce una possibile area di miglioramento nella formazione formale dei capi scout.

5. Sfide e criticità

Alcuni capi menzionano difficoltà nell'accedere alla formazione, soprattutto per questioni logistiche o di tempo. La formazione a volte viene percepita come intensa e quindi difficile da conciliare con la vita quotidiana, specialmente per i

capi più adulti. Spesso la formazione in AGESCI è organizzata in momenti come i campi formativi che occupano anche una settimana consecutiva in un ambiente strutturato, per offrire la miglior esperienza formativa possibile. Questa modalità, se da una parte è molto immersiva e di grande impatto, dall'altro lato non è sempre facile conciliarla con la quotidianità.

Tuttavia, altri capi ritengono che l'associazione stia facendo sforzi per rendere la formazione più accessibile e flessibile: *“Per esempio io ho apprezzato l'idea di Agesci di staccarsi dal campo di formazione standard di una settimana continuativo, che è vero sicuramente è più efficace e crea un clima diverso, però va incontro a delle esigenze concrete dei capi, degli impegni al di fuori”*

(Intervista n. 21). La riforma Leonardo che a breve sarà attuata, darà la possibilità di dilazionare la formazione nei weekend conciliando meglio la vita quotidiana con il servizio da capo educatore.

Un capo gruppo esprime invece preoccupazione per il fatto che il tempo dedicato alla formazione è sempre più ridotto, *“condividendo l'esperienza, vivendola in prima persona hai bisogno di tempo per poterla vivere, per poter creare la relazione, poter rielaborare quello che stai vivendo”* (intervista n. 5).

In questo momento di cambiamento risalta il fatto che ci siano punti di vista differenti all'interno dell'associazione per quanto riguarda l'accesso e l'organizzazione della formazione interna. Bisognerà aspettare l'attuazione della nuova riforma per vederne gli effetti e le percezioni negative o positive dei capi educatori.

4.6 Discussione dei dati

I risultati ottenuti attraverso l'analisi e l'elaborazione combinata dei questionari e delle interviste, indicano che la formazione dei capi AGESCI viene percepita come generalmente efficace e adeguata, con una forte enfasi sull'apprendimento esperienziale e sulla progressione personale. Il confronto tra capi è una risorsa insostituibile per il processo di crescita, e la formazione continua rimane un pilastro fondamentale per il successo dell'associazione.

Tuttavia, emerge anche l'importanza di arricchire questa formazione con esperienze esterne, come sottolineato da alcuni partecipanti. L'integrazione tra la formazione interna ed esterna, unita a una maggiore attenzione verso la formazione formale e teorica delle metodologie pedagogiche già in atto, rappresenta una strada da percorrere per migliorare ulteriormente l'efficacia del percorso formativo.

Questo matching tra questionari e interviste semi-strutturate fornisce un quadro coerente e dettagliato delle percezioni e delle esperienze dei capi scout intervistati e sondati, offrendo spunti utili per migliorare e arricchire ulteriormente i percorsi formativi AGESCI.

La tesi è dunque verificata, ma con la raccomandazione di mantenere una costante attenzione ai cambiamenti sociali e alle nuove esigenze educative.

Conclusion

Attraverso i vari capitoli di questa tesi abbiamo potuto conoscere il mondo dello scoutismo, le sue origini, i suoi ideali e i suoi obiettivi, approfondendo nello specifico la formazione dei capi scout AGESCI e come essa sia fondamentale per un agire educativo sempre più vicino alle nuove generazioni di educandi.

Mi sono concentrata sull'associazione nazionale AGESCI poiché è la più rappresentativa, nel panorama italiano, per quanto riguarda la pedagogia scout, e perché io per prima ho conosciuto gli scout entrando e seguendo il percorso all'interno di questa associazione.

L'analisi del percorso formativo dei capi scout AGESCI a livello storico, pedagogico e sperimentale, presentata in questa tesi, mette in luce l'importanza fondamentale dell'educazione non solo come trasferimento di conoscenze e competenze tecniche, ma come strumento di crescita personale e comunitaria in un'ottica continua e personalizzata.

Lo scoutismo, sin dalle sue origini, si è dimostrato un movimento educativo innovativo e lungimirante, che ha saputo adattarsi ai cambiamenti sociali e culturali, rimanendo però ancorato a principi e valori universali come la fratellanza, la pace e l'aiuto verso il prossimo. I capitoli forniscono un panorama ridotto della complessità e del valore del movimento scout, ma mettono a fuoco la formazione dei capi scout italiani in AGESCI, dimostrando come la formazione dei capi sia un tema centrale e di vitale importanza, per il quale questa associazione si interroga costantemente.

I punti di forza di questa tesi sono molteplici. Si è analizzata in maniera esaustiva la formazione dei capi scout AGESCI, spiegandone il percorso storico, pedagogico e metodologico. L'attenzione alla storia dello scoutismo e alla sua evoluzione offre una solida base per comprendere il metodo scout e, nello specifico, il ruolo formativo ed educativo che AGESCI ha nei confronti dei giovani.

Rintracciando le connessioni tra il metodo scout e diverse teorie educativo-pedagogiche, come l'*Outdoor education* o il *metodo montessoriano*, si è arricchita la discussione teorica, dimostrando come lo scoutismo possa essere visto come un metodo educativo integrato e aggiornato, che non ha nulla da invidiare alle metodologie affermate espresse in questa tesi.

Il quarto capitolo, quello sperimentale con questionari e interviste, fornisce una base empirica che integra l'aspetto storico, teorico e metodologico approfondito nei capitoli precedenti. I risultati dimostrano come i capi scout percepiscano la propria formazione, rafforzando l'argomentazione generale: l'efficacia formativa dell'associazione AGESCI dal punto di vista di chi la sperimenta in prima linea, ovvero i capi educatori.

La parte sperimentale, se da un lato è stata essenziale per rendere completa questa tesi, d'altro canto è basata su un campione relativamente ristretto, risultando limitata nella rappresentatività. Il campione può non essere sufficiente a rappresentare la totalità dei capi scout AGESCI in Italia, anche se l'occasione di una Route Nazionale Comunità Capi mi ha permesso di intervistare e somministrare il questionario ad un numero di capi educatori provenienti da diverse parti del territorio nazionale, non fossilizzando questa tesi su esperienze solamente locali, della mia comunità scout.

L'AGESCI, attraverso la formazione dei capi in continuo aggiornamento, si sta adattando ai cambiamenti sociali contemporanei, come le sfide digitali o il benessere psicologico dei giovani. Questo è sicuramente un tema molto significativo che non è stato approfondito in questa tesi, ma che potrebbe essere interessante per altri studi di ricerca.

Un altro limite di questa ricerca è che per verificare a fondo l'efficacia della formazione capi in AGESCI sarebbe da indagare anche la loro azione sul campo, come capi educatori nelle diverse *Branche*. Se è emerso che i capi educatori si sentono generalmente supportati nel loro percorso di formazione e che lo ritengono esaustivo, sarebbe però da verificare poi se effettivamente trasmettono i valori e gli insegnamenti del metodo in maniera intenzionale e personalizzata ai ragazzi che seguono, con un vero approccio educativo. Spunto per l'apertura a nuove ricerche su questo tema potrebbe essere quello di intervistare gli utenti dell'azione educativa del capo educatore, ovvero i ragazzi, e, allo stesso tempo, anche i genitori dei ragazzi per verificare come viene proposta l'attività scout, se vengono dichiarate le intenzioni educative che ogni gioco, attività esperienza offre. Nello specifico si potrebbe indagare *Branca per Branca*, facendo emergere i punti di forza e di debolezza di ognuna a livello di approccio con l'utente, lavorando poi per un miglioramento anche a livello di organizzazione formativa.

Sicuramente la formazione continua che ogni capo educatore ha come obiettivo del suo percorso è una grande potenzialità per un miglioramento continuo e duraturo.

In conclusione, questa tesi dimostra come la formazione dei capi scout AGESCI non sia solo un processo tecnico, ma un vero e proprio cammino educativo che coinvolge la persona nel suo insieme. La capacità di imparare dall'esperienza, di crescere insieme agli altri e di mettersi continuamente in gioco, sono elementi fondamentali del metodo scout. Grazie a questi principi il movimento scout riesce a formare educatori competenti e consapevoli, pronti ad affrontare le sfide educative del mondo contemporaneo.

La continua evoluzione della formazione capi, arricchita dalle esperienze individuali e dalla riflessione critica, a mio avviso garantisce che lo scoutismo rimanga una proposta educativa di valore per costruire un futuro migliore per le nuove generazioni.

Bibliografia

- Baden Powell R., (1957/2000), *La strada verso il successo* (6. ed.), Nuova Fiordaliso, Roma
- Baden Powell R., (1996), *L'educazione non finisce mai. Pensieri per gli adulti*, Nuova Fiordaliso, Roma
- Baden-Powell R., (1919/2019), *Il libro dei Capi* (9. ed. 4. R.), Fiordaliso, Roma
- Baden-Powell R., (1908/2019), *Scoutismo per ragazzi* (10. ed. 4. R.), Fiordaliso, Roma.
- Baden-Powell R., (1978/2009), *Taccuino. Scritti sullo scoutismo 1907-1940* (4. ed.), Fiordaliso, Roma
- Benetton M., (2020). Le valenze interdisciplinari dell'outdoor education nel paesaggio pedagogico. *Pedagogia Oggi*, n° 1, pp. 197-209
- Bertini M. C., Pandolfelli M., (2008), *L'iter dell'iter. Documenti sulla storia della formazione capi nello scoutismo e nel guidismo cattolico italiano*, Happy Service, Roma
- Bertolini P., Pranzini V., (2001/2003), *Pedagogia scout, attualità educativa dello scoutismo* (1. R.), Nuova Fiordaliso, Roma
- Bettinelli C., Frattini F. (1999/2005), *Legge scout, legge di libertà considerazioni e confronti internazionali*, Fiordaliso, Roma
- Dewey J., (1916/1992), *Democrazia e Educazione*, La Nuova Italia, Firenze
- Dewey J., (1915/ 1975), *Scuola e società* (2. ed. 9. R.), La Nuova Italia, Firenze
- Goleman D., Boyatzis R. E., McKee A., (2001/2012) *Essere leader. Guidare gli altri grazie all'intelligenza emotiva (Prima edizione digitale)*, Rizzoli, Milano
- Lave J., Wenger È., (2006), *L'apprendimento situato. Dall'osservazione alla partecipazione attiva nei contesti sociali*, Erickson, Roma
- Louv R., (2006), *L'Ultimo Bambino nei Boschi. Come riavvicinare i nostri figli alla natura*, Rizzoli, Milano

Marchesan P., Pattuglia Nazionale di Formazione Capi, (1993/1996), *Il cammino del capo*, Nuova Fiordaliso, Roma

Montessori M., (1948/2018), *La mente del bambino* (1. ed. negli Elefanti Bestseller. 3. R), Garzanti, Milano

Montessori M., (1950/2018), *Il segreto dell'infanzia* (1. ed. negli Elefanti Bestseller. 3. R.), Garzanti, Milano

Pavan A., (2008), *Nella società della conoscenza. Il progetto politico dell'apprendimento continuo*, Armando, Roma

Restiglian E., (2012/2018), *Progettare al nido. Teorie e pratiche educative*, Carrocci Editore, Roma

Rossini B., Salvaterra I., Schenetti M., (2015), *La scuola nel bosco. Pedagogia, didattica e natura*, Erickson, Roma

Sica M., (1973/2018), *Storia dello scautismo in Italia* (5. ed.), Fiordaliso, Roma

Torello Simonelli, Commissario reg.le delle Marche, (1918) *L'Esploratore, bollettino dell'ASCI*, n.1, p.3; cit. in Bertini M. C., Pandolfelli M., (2008), *L'iter dell'iter. Documenti sulla storia della formazione capi nello scautismo e nel guidismo cattolico italiano*, Happy Service, Roma

Documenti AGESCI

Atti - Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani – Consiglio Generale 1999

Documenti preparatori - ASCI - Consiglio Generale 1973, *Estote Parati*

Documenti Preparatori - Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani – Consiglio Generale 2024

Documenti preparatori - Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani – Consiglio Generale 1999

Documenti preparatori - Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani – Consiglio Generale 2021, *Dall'iter al processo di formazione permanente, per un'evoluzione culturale rispetto al modello di formazione*

Educare oggi. Riflessioni sul Patto Associativo 50 anni dopo - Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani – 2021

Formatori in rete. Linee guida - Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani - approvato al Consiglio nazionale 12/2018

Formazione capi 2.0. Mozione 10/2017 - Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani - (2019)

Patto associativo – Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani – approvato al Consiglio generale 1999

Profilo funzionale del capo - Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani – approvato al Consiglio generale 2023

Rapporto 39a Conferenza Scout Mondiale Brasile, 2011

Regolamento associativo – Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani – aggiornato al Consiglio generale 2023

Regolamento Metodologico - Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani – aggiornato al Consiglio Generale 2024

Statuto – Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani – aggiornato al Consiglio generale 2023

Sitografia

https://temi.camera.it/leg18/temi/tl18_riforma_del_terzo_settore-1.html

<https://www.agesci.it/>

<https://www.scout.org>

Interviste alla RN24 a Verona del 23/08/2024

INTERVISTA n.1 (F.)

Che ruolo hai nella comunità capi in questo momento?

“Capo reparto”

Che tipo di formazione hai fatto fino ad ora?

“Io sono nata di formazione LC, poi RS, sono stata a mia volta formatrice LC e per i tirocinanti”

In questo tuo percorso qual è stata la cosa più formativa?

“Il confronto con gli altri”

Cosa ritieni formativo?

“Gli incontri, anche la ricerca di testimoni all’interno dei campi che permettono l’incontro è fondamentale...non solo il confronto tra i partecipanti ma anche l’incontro con qualcuno di significativo”

Secondo te la formazione AGESCI è esaustiva al momento?

“No non è esaustiva ma non ha bisogno di nient’altro perché secondo me c’è bisogno di formarsi anche in altri ambienti cioè, oltre all’AGESCI è importante che io vada ad Assisi a farmi un corso, in parrocchia a seguire una catechesi, alla protezione civile a imparare il primo soccorso e tutte queste cose qua”

Ritieni formazione importante solo quella interna o anche quella esterna? La ricerchi autonomamente?

“Io la ricerco, nella mia comunità capi ci auto-spronomiamo abbastanza però io la ricerco molto anche perché in fondo penso...quello che dico io ai miei campi di formazione è che il cuore è un serbatoio d’amore, se vuoi riversare amore, però devi fare il pieno ogni tanto, se non fai il pieno non vai avanti più di tanto. Cerco formazione anche al di fuori dell’AGESCI, come corsi di catechesi o di protezione civile. Penso che integrare esperienze diverse arricchisca il mio servizio come capo”

Conosci il metodo dello sfondo integratore?

“No”

Conosci il metodo dell’outdoor education?

“No”

Conosci l’attivismo pedagogico?

“Il nome l’ho già sentito ma non saprei descriverlo...gli altri due nomi neanche mai sentiti”

INTERVISTA n. 4 (A.)

Che ruolo hai in comunità capi?

“Sono Akela, cioè capo branco LC da quest’anno, l’anno scorso ero Fratel Bigio, quindi sono al secondo anno di Co.Ca”

Che tipo di formazione hai fatto fino ad ora?

“Ho fatto CFT e CFM. CFM tra l’altro l’anno scorso proprio...esattamente un anno fa”

Cosa è stato secondo te più formativo, che ti ha lasciato qualcosa?

“Allora che...mmm di formativo si tratta del CFM per forza...proprio...c’è un’intensità di esperienze di...è proprio un’altra cosa, un altro pianeta rispetto alle altre occasioni formative. CFA non so ancora quindi...mmm...che mi ha lasciato di più in realtà direi la ROSS che è forse la risposta sbagliata perché non è...si fa prima a livello di...cioè non fa parte della formazione capi, ma mi ha lasciato molto come evento, sono stati sei giorni molto intensi che...devo dire sì che mi ha segnato di più quello”

Quindi diresti che la formazione, oltre a quella canonica in realtà può essere qualsiasi evento, esperienza..

“Sì secondo me sì, la ROSS poi...ma anche c’è magari anche un campo di competenza in reparto per qualcuno cioè...poi forse si entra in comunità capi in cui si ha... diciamo umanamente si è già un po' costruiti, il grosso c’è già dentro e hai bisogno solo di affinare quegli strumenti, poi alla fine i campi servono a quello secondo me. Comunque il grosso viene dal tuo bagaglio dalla tua persona”

Secondo te la formazione AGESCI è esaustiva?

“Esaustiva no perché è un po'...mi viene in mente così al volo Campi Bibbia è un sacco di tempo che mancano e non si fanno, però ci sono anche altre aree che vengono approfondite molto poco mmm l’aspetto legale, di sicurezza è stato fatto al CFT, io ho fatto il CFT fuori della nostra zona e me la son saltata, al CFM niente quindi sono proprio a digiuno, ed eventi specifici non ci sono al momento. Questi due aspetti qua...poi mmm non so se sto andando già alla prossima domanda, secondo me come si potrebbe fare cioè...ci sta il fatto di lasciare degli eventi grossi e obbligatori e poi spingere diciamo il singolo capo ad aggiornarsi o a formarsi cioè non deve essere l’AGESCI che mi bacchetta,

che mi dice...però metterei...come si dice, la formazione a punti diciamo, mettere questa cosa qui, spingerei un po' di più sull'importanza anche di aggiornarsi”

Quindi lavorare forse un po' di più sul fatto di aggiornarsi...

“Sì, cioè che al di là... proprio aumentare in sé le occasioni sulle cose in cui sono più carenti però lì insomma mmm mi viene un po' da dire magari sono anche le persone, le risorse, quindi è complesso. Poi come associazione incentiverei di più...cioè.. adesso è molto...sta cambiando quindi...adesso però è molto “ok mi son formato, ho fatto il CFM, bah posso piantarla lì con il metodo” e insomma non è proprio così”

Secondo te la comunità capi ti stimola, sprona a cercare la formazione oppure tu in autonomia cerchi formazione dentro o fuori Agesci?

“Personalmente più io autonomamente, però per come son fatto io mmm forse sì è una difficoltà della mia Co.Ca. questa adesso che ci penso...a parte c'è poi i capi gruppo ce la mettono tutta per spingerci a formarci, a partecipare però più di tanto... si fa fatica un po' a vincere la...insomma anche le paure individuali perché comunque parti per un campo... e quindi si potrebbe fare di più secondo me come comunità capi...è una cosa su cui dobbiamo camminare”

Conosci il metodo dello sfondo integratore?

“No”

Conosci il metodo dell'outdoor education?

“No”

Conosci l'attivismo pedagogico?

“No”

INTERVISTA N.5 (R.)

Che ruolo hai in comunità capi?

“In questo momento in comunità capi ho il ruolo di capo gruppo e sono consigliere generale e devo fare la capo reparto come emergenza perché ci son stati due capi giovani che non hanno proseguito nel loro servizio”

Che tipo di formazione hai fatto fino ad ora?

“Em tutto no... ho fatto una formazione intanto da adulta perché comunque sono entrata in comunità capi come genitore, avevo vissuto lo scoutismo da ragazza, avevo vissuto gli anni di reparto però poi...avevo forse lasciato durante il noviziato. Però conoscendo

l'importanza della esperienza educativa scout quando i miei figli hanno avuto età da lupetti gliel'ho fatta come proposta...poi lì il gruppo aveva bisogno di una mano e mi ha chiesto se volevo dare una mano e li ho scoperto tutto quello che c'è il dietro, cioè io prima sapevo cosa volevo dire fare attività eccetera ma non sapevo tutto quello che era il retroscena, l'intenzionalità educativa e il costruire, il pensare alle attività...in base ai ragazzi che hai e non”

Formarsi da adulto è stata un'esperienza diversa...

“Sì, molto... una scoperta”

Ritieni formativo il percorso canonico (es. i campi) o anche altri momenti?

“Allora...formativi i campi in parte, nel senso che i campi ok ti danno un qualcosa su cui pensare, su cui lavorare ma formativo è soprattutto fare servizio, cioè mettermi in gioco...formativo è soprattutto mmm lavorare con gli altri capi a tutti i livelli sia in comunità capi, sia in zona sia in regionale”

Secondo te la formazione AGESCI è esaustiva? ci sono delle cose su cui migliorare?

“Sì, ci sono delle cose su cui si può migliorare, io tendenzialmente da vecchietta faccio fatica adesso c'è tutto questo discorso della riforma Leonardo che verrà comunque attuata e faccio fatica a pensare che non sia importante avere del tempo dedicato di una certa durata cioè...pensare ad una formazione fatta a slot a me preoccupa...anche se capisco che va incontro a quelle che sono le esigenze e dei tempi. Però io credo che vivere per esempio un CFM, la settimana del CFM condividendo l'esperienza, vivendola in prima persona hai bisogno di tempo per poterla vivere, per poter creare la relazione, poter rielaborare quello che stai vivendo. Questo pure come nei CFA...anche perché ripeto io non ho...non ho vissuto alcune esperienze da ragazzo, il mio primo raid è stato con il CFA em...il mio primo chiedere ospitalità è stato con il CFA...vivere queste 24 in solitaria...cioè questa esperienza l'ho vissuta lì ed è stata molto formativa perché ti mette a contatto con te stesso”

La formazione a tuo avviso deve essere continua?

“Non si arriva mai, penso che non si arrivi mai, penso che ci devono essere tante proposte eee diciamo dopo una formazione base che ognuno sente secondo me verso cosa viene chiamato e riesci allora...puoi essere chiamato anche in base alla tua vocazione di vita, familiare piuttosto che...però per quel che mi riguarda è un continuo cercare occasioni di formazione eee ovvio che cresci in quella che è la tua dimensione”

Formarsi sia all'interno che all'esterno dell'associazione?

“Va di pari passo perché poi quello che sei all'interno dell'associazione lo vedi fuori e quello che sei fuori lo vivi all'interno dell'associazione”

Conosci il metodo dello sfondo integratore?

“No”

Conosci il metodo dell'outdoor education?

“Sì, se intendiamo come *outdoor education* tipo il vivere all'esterno oppure...le scuole nel bosco, queste cose qua”

Conosci l'attivismo pedagogico?

“Come definizione no”

INTERVISTA n.9 (P.)

Che ruolo hai in comunità capi?

“In questo momento faccio parte della staff di comunità capi, ho dato ancora una mano quest'anno...c'è abbiamo trovato finalmente una nuova sede che era una vita che cercavamo e io per il mio mestiere mi sono trovata a far parte della staff...per la nuova sede, a star dietro ai muratori e tutte quelle robe lì”

Che tipo di formazione hai fatto fino ad ora?

“Io ho fatto la formazione completa, fino al CFA, all'ora era campo di secondo tempo... e va beh magari domenica per la messa tiro fuori il Gilwell”

In questo percorso formativo lungo e importante cosa ricorda che le è servito, una cosa bella che ricorda di questo percorso?

“Di questo percorso scout sicuramente, a parte gli anni, io sono entrata nelle guide, non ho vissuto il branco, da noi il branco è nato quando noi avevamo 20 anni, siamo stati quelli che hanno voluto metter su un branco... e quindi per il ricordo di...credo che il ricordo dei bambini e dei ragazzi di allora rispetto ad oggi eravamo meno maturi diciamo, sotto certi punti di vista siano delle cose che ti porti dietro tutta la vita, e io le stelle che ho visto ai campeggi estivi e tutte queste cose qua per me sono state...e poi i valori son state cose che mi hanno sostenuto sempre. Del percorso formativo come ti dicevo prima per me è stato fondamentale quando poi a Torino ho incontrato il responsabile regionale di branca e si è creata un'amicizia, combinazione vuole che uno di loro era anche architetto quindi poi abbiamo anche avuto uno studio insieme ed è stato una cosa

bellissima, e questo è stato un grosso supporto per aiutarmi nella comunità capi perché io poi ho incontrato la formazione...e l'ho trasmessa in comunità capi, per fortuna alcuni di loro hanno recepito, perché già erano predisposti anche per scelte personali, per altri invece non è stato facile ecco. Però per me è veramente la scelta di vita, poi certo uno...io ho lasciato poi lo scoutismo, ad un certo punto avevo già più di trent'anni per motivi personali e di lavoro, però poi appunto mio figlio l'ho cresciuto come un lupetto e poi appunto c'è stato questo richiamo in comunità capi e ancora adesso è formazione. A sessant'anni sento ancora di aver imparato in questi tre anni, quattro di comunità capi di aver imparato tantissimo, soprattutto di non essere stata fuori dal mondo cioè...intanto aver fatto ancora la capo reparto, il rapporto con i più piccoli è bellissimo eccetera. Con i più grandi, che è già un'adolescenza bella avviata, eeee vedere come appunto, come vivono adesso gli adolescenti, quali valori, quali cose perseguono. E sempre rimanere all'interno della comunità capi mi ha dato questa dimensione di vedere il mondo giovane di adesso e capire tante cose che se si sta al di fuori solo a guardare non si possono capire”

Del metodo scout cosa rivede nella sua quotidianità, fa suo?

“Nella vita di tutti i giorni l'organizzazione ad esempio cioè la capacità di programmare, di organizzare anche in famiglia quando si ha un bambino piccolo, io ho avuto un figlio solo, un po' tardi...ma vedo che le altre mamme scout hanno una capacità di organizzarsi, di non lasciarsi spaventare che ne so dal giorno di chiusura della scuola, dal ritardo di apertura, dalla mensa che quel giorno quella settimana lì non c'è e riescono in un amen a sistemarsi. Io non so se per carattere personale ma anche per l'esperienza scout la condivisione è un'altra cosa bellissima, io sono...non mi sono tanto allontanata dal mio paese di origine ma sono andata a vivere in un'altra cittadina e lì abbiamo creato una rete di rapporti, comunque la capacità di stare con gli altri, di donarsi agli altri poi sono tutte cose che ritornano. E quindi l'aiuto reciproco, quando i bambini son piccoli, quando ristrutturati casa e tutte queste cose qua”

La formazione secondo lei al momento in AGESCI è esaustiva? C'è qualcosa che manca?

“Allora da quello che ho visto, io non ho potuto purtroppo fare un campo di aggiornamento, mi sarebbe piaciuto, ma non è detto che non lo faccio ancora.....però ho sentito molto...la comunità capi, i ragazzi quest'anno; l'anno scorso abbiamo avuto un ingresso importante di 5 capi, di 5 ragazzi del clan che sono passati in comunità capi e all'inizio i CFM erano un po' così però poi sono tornati, erano veramente entusiasti...a

parte anche il campo quello per tirocinanti che noi avevamo saltato tutto perché eravamo già grandi quando siamo entrati e siamo partiti dal primo tempo. Ma il campo per tirocinanti sì molto bello, mio figlio è arrivato entusiasta e quelli dei suoi anni è piaciuto tantissimo e la formazione vedo che...li sentivo ragionare oggi che ce li avevo dietro parlavano di staff per appunto per il prossimo anno e veramente...lascia veramente tanto almeno quello che io ho recepito è questo, al momento non so se cambierei qualcosa, poi non sono così affondo.....però c'è veramente tanto per esempio i nostri, c'è qualcuno di noi che magari fa fatica a far servizio però...si dà ai campetti di specialità, si dà per tante cose e anche quella è comunque formazione perché quando stai con gli altri ti confronti con gli altri è sempre formazione”

Conosci il metodo dello sfondo integratore?

“No”

Conosci il metodo dell'outdoor education?

“Outdoor education..ok guarda ti dico di no ma lo conosco nel senso...in fondo è quella che lo scoutismo porta avanti da sempre magari anche con qualche difficoltà alle volte di non essere capiti e vedo anche che Teseo (il figlio) che ha già fatto dei tirocini, ha lavorato per un anno nell'asilo nel bosco che abbiamo lì vicino... e adesso cominciano ad essere delle realtà anche al di fuori dello scoutismo, da noi ce ne sono veramente tante, però realtà che poi senti magari dalla zia che ha nipoti piccoli “eee ma sai poi li li tenevano fuori anche tutto il giorno anche quando pioveva”(imitazione della zia) io credo che sia molto educativo perché l'acqua che abbiamo preso ai campi scout io me la ricordo ancora adesso ma per me è un bel ricordo”

Conosci l'attivismo pedagogico?

“E no...nei discorsi con Teseo no, e neanche all'interno dell'associazione, ma mi piacerebbe approfondire”

INTERVISTA n.20 (I)

Che ruolo hai in comunità capi? E da quanto sei inserita nella comunità capi attuale?

“Io sono in comunità capi da quando avevo 19 anni e ora ne ho 48, quindi fai un po' tu... e in questo momento sono capo gruppo”

Che tipo di formazione hai fatto fino ad ora?

“Percorso formativo completo”

Secondo lei la formazione AGESCI è esaustiva, completa o manca qualcosa?

“Io sono molto soddisfatta del percorso formativo AGESCI perché dico sempre una cosa, io sono un’insegnante, dico sempre che le tematiche pedagogiche, i dibattiti pedagogici che si affrontano, che si fanno oggi o negli ultimi due tre anni a scuola in AGESCI li facciamo da 10/15 anni e sono cose che applichiamo da 10/15 anni. Quindi devo dire che trovo l’AGESCI sempre un passo avanti anche forse due. Il problema è che la nostra modalità è una modalità molto operativa quindi non siamo gente da seminari, siamo gente che per fare il seminario deve essere immerso in un contesto come questo, un contesto ideale dove inseriamo anche le nostre attività oltre le conoscenze anche le competenze. In questo momento l’AGESCI si muove verso un cambiamento non tanto dei contenuti ma delle modalità, in cui si parla di fare dei weekend formativi piuttosto che la nostra solita settimana di formazione, che però io ritengo sia molto più formativa perché ti immergi meglio nelle discussioni, riesci a staccare e lasciare a casa tutto il resto, immergerti in quelle che sono le tematiche, spenderti metterti in gioco, perché una modalità operativa come quella dello scoutismo ha bisogno che chi gli si avvicina ci entri con...come si dice in Sicilia con tutto lo “scecco”, ci entri con tutte e due i piedi non si resta con un piede dentro ed un piede fuori. Mentre quando fai solo un weekend resti sempre con il pensiero a casa quindi è un po’...però sui contenuti non ho proprio niente da dire, anzi ritengo che siamo in questo veramente all’avanguardia.”

Secondo te la comunità capi stimola la formazione all’interno e all’esterno dell’associazione?

“Sicuramente uno dei nostri compiti, io sono uno dei due capi gruppo, quindi uno dei nostri compiti principali è proprio quello di spingere le persone, invogliarle alla formazione, di rendere questo possibile. Noi lo facciamo anche dando dei contributi (soldi) da parte della comunità capi per formarsi perché ovviamente la formazione ha un costo come in tutti gli ambiti. E devo dire che la nostra comunità capi accoglie questa scommessa della formazione in maniera abbastanza attiva, infatti abbiamo quasi tutti i capi formati e quelli che sono nuovi sono tutti in formazione quindi non ci possiamo lamentare sotto questo punto di vista, anzi è una comunità capi molto dinamica sotto questo aspetto.”

Momenti formativi sono solo quelli canonici dei campi o c’è altro?

“Ho rivalutato moltissimo gli eventi di zona perché la nostra zona, che è la zona Netina (Zona Netina attualmente comprende 13 gruppi, e copre i comuni meridionali della provincia di Siracusa ed orientali della provincia di Ragusa, inclusi nella Diocesi di Noto), si è spesa molto nel fare incontri di formazione per noi capi gruppo, poi da riportare a pioggia nelle comunità capi, noi come capi gruppo abbiamo molto investito sulla formazione invitando anche dei capi formati o delle persone particolarmente esperienti in certi ambiti, e abbiamo cercato di portare in comunità capi dei contributi che non siano solo prettamente scoutistici, ma che siano anche di altro tipo perché quando tu hai a che fare con i ragazzi non è che fai solo scoutismo, fai anche tanto altro, fai pedagogia ma anche un po' di psicologia, fai un po' di tante cose. Altri momenti formativi l'associazione mette a disposizione tante altre cose, ultimamente ha fatto dei campetti molto interessanti per gli assistenti ecclesiastici, o anche comunque per chi volesse approfondire le tematiche relative alla fede e tutto l'anno scorso è stato pieno di questi eventi. Poi ci sono eventi più relativi alle competenze, molto molto belli gli eventi formativi non solo per i capi ma per i ragazzi. Ancora l'AGESCI è secondo me è fantastica in questo perché propone dei momenti di formazione individuale, quindi insomma si creano alleanze e poi ci si ritrova vent'anni dopo ad essere educatori ed è una cosa molto bella”

Conosci il metodo dello sfondo integratore?

“Certo. Sfondo integratore è praticamente quello...ciò che tu crei, è il contenitore all'interno del quale metti poi quello che vuoi far passare, scegli tu uno sfondo che sia un veicolo, un facilitatore... ti faccio un esempio banalissimo, nel branco lo sfondo integratore è la storia di Mowgli quindi tu lo utilizzi per far passare il messaggio della lealtà, dell'amicizia, piuttosto che della paura e però utilizzi questo veicolo privilegiato perché poi Kipling ha saputo sposare benissimo le tematiche attualissime dopo 100 anni. Questo è uno sfondo integratore di tutto rispetto, ma voglio dire nella scuola si usano continuamente per attirare i ragazzi”

Conosci il metodo dell'outdoor education?

“Sì. Lavorare fuori dalle classi, questo lo applichiamo ultimamente, negli ultimi anni abbiamo avuto anche dei dirigenti che hanno investito in questo, che hanno lavorato molto fuori e mi piace perché anche qui lo scoutismo è arrivato da molto tempo, quindi per me è un rifare quello che ho sempre fatto, solo farlo in un altro ambito. Quindi a scuola i bambini miei li portavo già fuori a imparare ad apprendere a fare le cose che avremmo

dovuto fare in classe ma farle fuori in un altro modo. Ma vedo adesso che anche chi non fa parte del mondo dello scoutismo in questo senso si sta spendendo e i dirigenti stanno cavalcando l'onda, c'è tanta formazione in merito, c'è tanto investimento e mi fa piacere ma anche in parrocchia, all'inizio dell'anno il prete disse che le indicazioni che arrivavano dal Papa piuttosto che dal vescovo, erano quelle di uscire fuori dalle aule di catechismo e di portare questi bambini fuori quindi anche questo è un *outdoor education* sotto il profilo della fede”

Conosci l'attivismo pedagogico?

“Sì lo conosco... Dewey e tutto quel filone lì”

INTERVISTA n.21 (M.)

Che ruolo hai in comunità capi e da quanto sei inserita?

“Sono aiuto capo reparto e sono in comunità capi da 7 anni”

Che tipo di formazione hai fatto fino ad ora?

“Io ho fatto il CFT, CFM EG e il CFA”

Secondo te la formazione AGESCI è esaustiva, completa o manca qualcosa?

“Io personalmente credo molto nella formazione, nel senso che sono una sostenitrice e promotrice e quindi la trovo uno strumento utile, ma anche fondamentale perché è diritto dei ragazzi avere dei capi formati e competenti su quello...rispetto al ruolo che coprono. E sull'esaustività...bella domanda...non saprei

Si potrebbe dire che l'AGESCI sta cercando di essere al passo con i tempi....

“Sisi si potrebbe dire che ci sta lavorando”

Per quanto riguarda la formazione è solo quella canonica dei campi o c'è altro?

“Sicuramente in comunità capi e anche in zona abbiamo avuto diverse belle occasioni di formazione, degli incontri sia di branca che trasversali quindi branche miste che sono state delle belle occasioni. E poi avere il tempo, tipo a me piacerebbe moltissimo partecipare a qualche campo di competenza per capi, alla pari di quelli dei ragazzi...il problema è un po' conciliare tutto con i ritmi di vita normali. Per esempio io ho apprezzato l'idea di Agesci di staccarsi dal campo di formazione standard di una settimana continuativo, che è vero sicuramente è più efficace e crea un clima diverso, però va incontro a delle esigenze concrete dei capi, degli impegni al di fuori”

Cosa del metodo scout senti più tuo?

“Io direi la concretezza del fare, l’imparare facendo, scoprire, imparare pian piano, quindi questa parte concreta della vita in cui ti sporchi le mani”

Ti senti spronata a formarti continuamente all’interno e all’esterno dell’associazione?

“Il desiderio ce l’ho, il problema è poi conciliarlo con gli impegni di vita perché io ho iniziato da poco nel mondo del lavoro, quindi poche libertà ecco. Però tante opportunità interessanti solo che il problema resta quello del tempo”

Conosci il metodo dello sfondo integratore?

“No”

Conosci il metodo dell’outdoor education?

“Sentito parlare ma...non saprei”

Conosci l’attivismo pedagogico?

“No”