



N°3

WORLD SCOUT BUREAU  
1991 ENGEL trad. F. Della TorreSupplemento a SCAUTISMO NOTIZIE  
N. 3- marzo 1993Documenti editi dall'Ufficio Mondiale dello  
Scoutismo riguardanti l'attuazione di  
Strategie per la crescita qualitativa e  
quantitativa dello Scoutismo nel mondo.

# ADULTI NELLO SCAUTISMO

1-

Questo documento presenta i principi generali che hanno orientato il lavoro del Comitato Mondiale alla Formazione e fornisce alle associazioni le informazioni necessarie allo sviluppo della loro strategia riguardo agli Adulti nello Scoutismo.

*Adulti nello Scoutismo è un programma sistematico di gestione degli adulti, destinato ad accrescere l'efficacia, l'impegno e la motivazione dei quadri per offrire ai giovani dei programmi migliori e gestire un'organizzazione in modo più efficace.*

*Adulti nello Scoutismo copre tutto un processo che consiste nel far entrare, sostenere e formare gli adulti nel movimento, affinché sia messa al servizio dei giovani una dirigenza più competente.*

*Adulti nello Scoutismo tratta la scelta, il coinvolgimento, il "contratto", la formazione, la valutazione delle prestazioni, il riconoscimento di quanto fatto, la crescita, la nomina ad un nuovo incarico e l'abbandono del Movimento da parte dei membri adulti.*

*Adulti nello Scoutismo si occupa anche dell'acquisizione e dello sviluppo di nuove conoscenze, di competenze ed attitudini necessarie al soddisfacimento dello scopo dell'organizzazione per contribuire allo sviluppo dei giovani verso la loro crescita fisica e sociale come persone, come cittadini responsabili, come membri della comunità locale, nazionale ed internazionale.*

*Adulti nello Scoutismo riguarda pure la crescita e la formazione degli stessi adulti, qualunque sia la loro funzione all'interno del Movimento.*

## 2 - UNA PRIORITA' NELLA STRATEGIA PER LO SCAUTISMO

Lo Scoutismo è al servizio dei giovani. E' un movimento giovanile nel quale gli adulti orientano e sostengono i più giovani. Lo sviluppo e la messa in pratica del programma scout richiedono l'impegno attivo di un gran numero di adulti competenti che è necessario coinvolgere, dotare di attitudini e di competenze necessarie ai loro compiti, sostenere ed orientare verso nuovi compiti ogni volta che sarà necessario fino al giorno in cui lasceranno il Movimento.

Per quanto riguarda l'entrata dei responsabili adulti, lo Scoutismo poggia essenzialmente sul volontariato. E' abbastanza raro, in effetti, che un'associazione si metta a cercare e coinvolgere qualcuno per un compito specifico. In realtà si tratta di persone cresciute nel Movimento sin dalla loro giovinezza nelle differenti branche o che si sentono attratte dallo Scoutismo verso il quale propongono spontaneamente i loro servizi, il loro tempo e le loro energie.

Col passare degli anni lo Scoutismo ha messo a punto un sistema di formazione capi efficace e ben preparato che, senza alcun dubbio, costituisce una delle sue forze in quanto Movimento educativo. Questo sistema ha sempre avuto caratteristiche di innovazione e continua ad esserlo nel campo dell'educazione degli adulti. Un progressivo decentramento ha permesso alla formazione capi adulti di adattarsi alle condizioni locali, seguito dalla rapida crescita e dallo sviluppo del Movimento in ambienti nuovi, in particolare nel Terzo Mondo.

Tuttavia questo sistema è stato concepito in origine per formare dei responsabili

di unità per l'attuazione dei programmi, spesso facendo giocare a loro stessi il ruolo dei giovani in una unità. Tranne qualche eccezione, non costituiva un approccio globale a tutti i problemi relativi ad una partecipazione adulta. Inoltre, le attività di formazione proposte ricoprono un carattere piuttosto funzionale e non prendono sufficientemente in considerazione lo sviluppo personale degli interessati.

Nella maggior parte dei casi si nomina una persona sulla base della sua esperienza anteriore e della formazione seguita. Spesso tutto ciò si esaurisce nella partecipazione ad un corso senza alcun riferimento ai risultati raggiunti. Le nomine non hanno generalmente un termine prefissato e qualcuno potrà rimanere ad occupare quella funzione indefinitamente fino al momento in cui decide egli stesso di andarsene.

Quando una persona viene nominata a un nuovo incarico questo avviene generalmente verso una funzione "più elevata" e viene percepita come una promozione all'interno della gerarchia piuttosto che come il semplice spostamento verso una nuova funzione, una nuova meta da raggiungere in un dato tempo.

Tutto questo in larga misura giustifica le osservazioni del Comitato Mondiale ed i problemi enunciati nella prima parte del documento "Verso una Strategia per lo Scoutismo" presentato alla 31a Conferenza Mondiale dello Scoutismo.

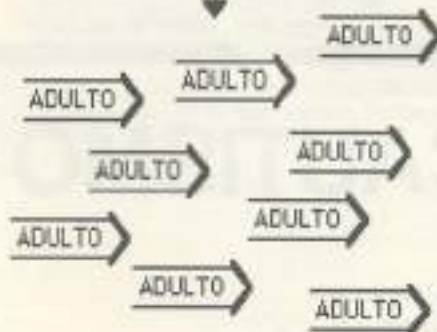
In questo documento il Comitato Mondiale faceva risaltare che: "Numerose associazioni mancano di animatori efficaci. Ciò riguarda sia i responsabili volontari che i professionali e tutti i livelli di responsabi-

# ADULTI NELLO SCAUTISMO

ACCRESCERE

GESTIRE

MIGLIORARE



COINVOLGIMENTO  
SCELTA  
IMPEGNO  
FORMAZIONE  
CONTRATTO  
ASSEGNAZIONE  
NOMINA  
ASSISTENZA  
VALUTAZIONE

UN SERVIZIO MIGLIORE  
VERSO I GIOVANI

UNA MIGLIORE MOTIVAZIONE  
DEGLI ADULTI

UNA MIGLIORE EFFICACIA  
DELL'ORGANIZZAZIONE

lità, dalle unità al livello centrale. Questo è generalmente il risultato di una - o più - delle seguenti cause:

\* Numerose associazioni difficilmente scelgono responsabili, commissari ed amministratori in possesso delle qualità richieste, una formazione preliminare adeguata, un impegno serio verso il compito e il desiderio di sviluppare le competenze e le attitudini complementari che le loro funzioni richiedono.

\* Numerose associazioni fanno fatica ad offrire ai loro responsabili una formazione adeguata. Tutto ciò può incidere sull'organizzazione delle attività a tutti i livelli di responsabilità o sulla qualità e l'efficacia delle attività di formazione proposte.

\* Molte associazioni non controllano la durata del mandato dei loro responsabili. In molti casi la rotazione dei responsabili è troppo veloce mentre in altri alcuni responsabili occupano posti chiave rimanendoci troppo a lungo.

Sulla base di queste osservazioni e su richiesta del Comitato Mondiale, il Comitato Mondiale alla Formazione si è sforzato di eseguire la risoluzione 2/88 della 31a Conferenza Mondiale che "...raccomanda fermamente che tutti i livelli dell'Organizzazione Mondiale seguano le indicazioni fornite in questo documento..."

*Adulti nello Scouting* è dunque parte

integrante della strategia del Movimento Scout per gli anni '90. È un approccio globale della questione degli ambiti adulti, non limitato dunque alla sola formazione, e nel quale il Comitato Mondiale alla Formazione gioca un ruolo di cooperazione con altre istanze a tutti i livelli dell'Organizzazione Mondiale.

### 3 - UNA ESTENSIONE DI CIO' CHE GIÀ ESISTE

A partire da ciò che già esiste nelle associazioni, cioè il sistema di formazione capi, *Adulti nello Scouting* si estende per diventare un sistema globale di sviluppo dei responsabili ricoprendo tutte le funzioni occupate dagli adulti e tutti i campi delle attitudini necessarie per il compimento di queste funzioni. Si tratta di un processo permanente che inizia quando l'adulto entra nel Movimento e si esaurisce quando questi ne esce, passando da una serie di tappe intermedie.

*Adulti nello Scouting* è un approccio strategico destinato ad assicurare un migliore utilizzo delle risorse umane e materiali ed a stimolare le persone interessate.

Questo approccio propone la formulazione di un "contratto" nel momento in cui una persona viene designata ad un incarico o chiamata ad una nuova funzione, contratto nel quale si scriveranno gli obiet-

tivi accettati di comune accordo, una chiarificazione delle aspettative sia del responsabile che dell'associazione, le necessità di formazione e la maniera in cui si soddisferanno, le condizioni e la frequenza della valutazione delle prestazioni, la durata ed il termine del mandato. Il documento terrà conto della varietà di situazioni che possono esistere tra le diverse associazioni. Certe si trovano ad un livello elementare poiché utilizzano un sistema che esige solo i rudimenti delle competenze scout. Altre, più avanzate, dispongono di un sistema che risponde ai bisogni di funzioni molto diverse tra di loro e propongono un ampio ventaglio di competenze. *Adulti nello Scouting* offre alle associazioni l'occasione di interrogarsi sul modo nel quale vengono gestite le loro risorse adulte e di orientare il loro sviluppo futuro.

*Adulti nello Scouting* supera i limiti tradizionali della Formazione Capi e chiama alla cooperazione ed alla presa in carico collettiva da parte di tutti coloro - formatori od altro - che si occupano della gestione effettiva delle risorse adulte e il miglioramento del servizio verso i giovani.

### 4 - UN VENTAGLIO DI FUNZIONI

Per un effettivo mondiale di circa 16 milioni di giovani, lo Scouting utilizza il servizio di circa un milione di adulti che lavorano negli ambiti più diversi.

In larga misura essi assicurano il funzionamento, giorno dopo giorno, settimana dopo settimana, di un branco di lupetti, di un reparto esploratori o di una compagnia di rover. Questi uomini e queste donne sono i **responsabili di unità**. E' attraverso di loro che lo Scouting si rivolge ai giovani. In gran parte la qualità del programma vissuto dai giovani dipende da loro.

Altri hanno la **responsabilità di un gruppo locale** e coordinano le attività delle unità che lo costituiscono, fornendo sostegno ai loro capi. Non sono generalmente a contatto con i giovani, salvo in alcune occasioni, e rivolgono il loro lavoro verso i giovani adulti e gli altri adulti in generale. Sebbene su scala ridotta il loro ruolo non differisce molto da quello di un Commissario il quale deve coordinare e dirigere altri adulti in una determinata zona geografica o all'interno di una branca.

Vi è anche un certo numero di adulti che si occupano di **funzioni amministrative o di direzione**. Sono membri di gruppi di lavoro, di un comitato, di un consiglio, o fanno parte di un organo centrale e assicurano il sostegno logistico dell'organizzazione a differenti livelli: provinciale, regionale o nazionale. Possono essere volontari o professionali.

In tutti questi gruppi alcuni avranno un ruolo di **formatori**. Essi organizzeranno per altri adulti le attività formali o informali di formazione, mettendoli in grado di sviluppare le loro conoscenze, competenze ed attitudini necessarie allo svolgimento delle loro funzioni, al meglio delle loro attitudini e ad un livello ottimale di prestazione.

Questa elencazione non dà che un'idea molto vaga della varietà delle funzioni e dei ruoli considerati. In generale la realtà sarà probabilmente più complessa e comunque varierà da un'associazione ad un'altra, da una regione del mondo ad un'altra. Ma se si guarda allo spirito non si può che pensare al fatto che le condizioni di riuscita non varieranno di molto, soprattutto se ci si sofferma sui bisogni comuni. *Adulti nello Scouting* si occupa di tutte queste funzioni. Non è limitato ai soli responsabili di unità ed a coloro che li formano. Commissari, amministratori, tutti gli adulti, qualsiasi sia il loro compito, la loro funzione ed il livello al quale operano, entrano in questo quadro. Gli adulti devono essere gestiti come un insieme, in modo coerente e coordinato, al di là delle barriere tradizionali a da un capo all'altro del ventaglio dei compiti e delle funzioni.

## 5 - UNA VARIETA' DI ATTITUDINI

Per adempiere convenientemente a delle funzioni particolari, ognuno deve possedere e sviluppare delle attitudini particolari. Alla varietà delle funzioni prese in considerazione da *Adulti nello Scouting* si ricollega il bisogno di proporre delle azioni di formazione in ambiti molto diversi. Inoltre, il livello fino al quale queste attitudini devono essere sviluppate dipende in larga misura da ciò che ogni funzione richiede, dall'esperienza antecedente e dalla formazione già eseguita da una persona. Per farsi carico di tale varietà - attitudini

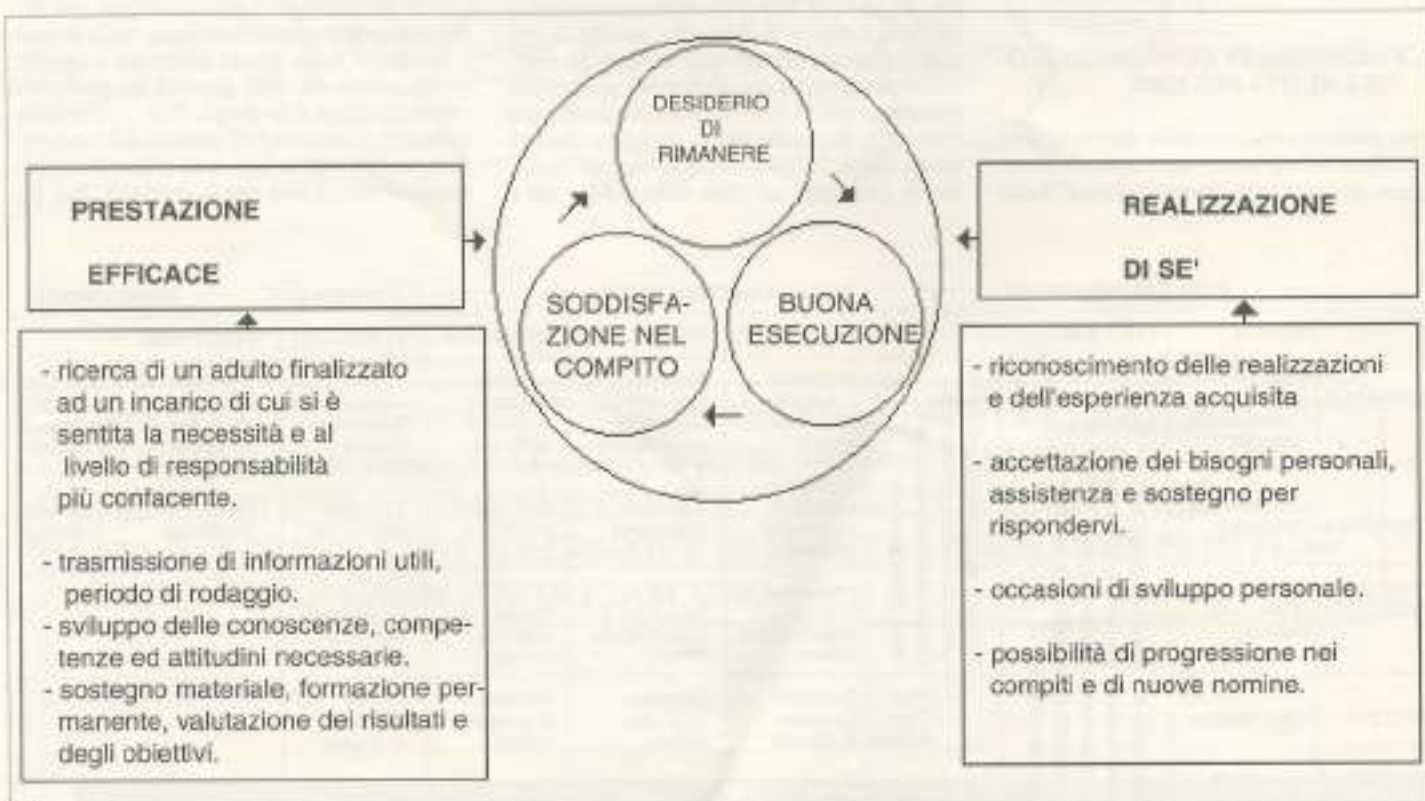
diverse a livelli diversi - il sistema attuale di formazione dovrà essere rivisto, allargato e reso più agile. Un sistema rigido di formazione formale, cioè un insieme di corsi e seminari, non sarà più in grado di rispondere ai bisogni.

Ancora, il ventaglio delle attitudini richieste coincide con quello delle funzioni. In altri termini, è possibile che funzioni diverse a livelli diversi esigano le stesse attitudini mentre altre attitudini saranno specifiche a una funzione o ad un'altra.

Per di più l'insieme delle attitudini da sviluppare non si limita all'ambito delle conoscenze: attitudini e atteggiamenti si collegano agli aspetti funzionali del lavoro. Ciò si deve estendere anche allo sviluppo personale di ognuno. In quanto esseri umani, gli adulti hanno dei bisogni che si distinguono dai bisogni delle loro funzioni. Per esempio:

- \* la soddisfazione del lavoro ben fatto
- \* la soddisfazione di pensare che ciò che si fa ne vale veramente la pena
- \* la soddisfazione nelle relazioni
- \* la soddisfazione di pensare che ciò che si fa nello Scouting contribuisce anche al proprio sviluppo.

Certo, gli adulti entrano nello Scouting per mettersi al servizio dei giovani e *Adulti nello Scouting* non vuole affatto che il Movimento divenga un movimento di adulti e che debba sviluppare un programma che si adatti alle loro esigenze. Vuole soltanto sottolineare che coloro che offrono il loro tempo al Movimento - e spesso molto di più del loro tempo - hanno anche delle aspettative che devono essere



prese in considerazione e alle quali bisogna rispondere.

Ciò vuol dire che è necessario che si aprano altri campi, che si creino delle nuove occasioni di formazione per lo sviluppo personale degli adulti.

Nel mondo d'oggi l'idea che una persona contribuisca alla realizzazione di una missione per ciò che egli è, e non solamente per il suo sapere e le sue competenze, assume sempre più importanza. Lo Scouting non attirerà degli adulti veramente capaci di entrare in relazione con i giovani e di portare loro il sostegno di cui hanno bisogno se non si sentiranno veramente accettati come persone e se non saranno accompagnati nel loro stesso sviluppo. Tutti gli adulti che sono nello Scouting dovranno poter usufruire di una formazione permanente.

Ciò esige una grande flessibilità nelle proposte di formazione e forse la messa in opera di un sistema formativo modulare efficace.

Il Movimento ha acquisito una esperienza considerevole nel formare le persone nella tecnica scout, in alcuni aspetti del loro essere capi e nella formazione dei formatori. Tuttavia la sua esperienza in alcuni campi, come per esempio la formazione alla direzione (management) o alle relazioni umane, è ancora molto limitata.

Certe associazioni non esitano a fare appello a dei formatori esterni per introdurre nuove sessioni nei corsi scout per degli argomenti sui quali non hanno padronanza. Si potrebbe pensare anche che dei responsabili scout possano beneficiare di occasioni di formazione all'esterno del Movimento e che questa formazione possa essere in seguito accreditata all'associazione.

## 6 - PRENDERE IN CONSIDERAZIONE I NUOVI BISOGNI

Per un giovane crescere vuole dire scegliere e decidere, sviluppare le sue capacità, fronteggiare le situazioni, dare un senso alla sua

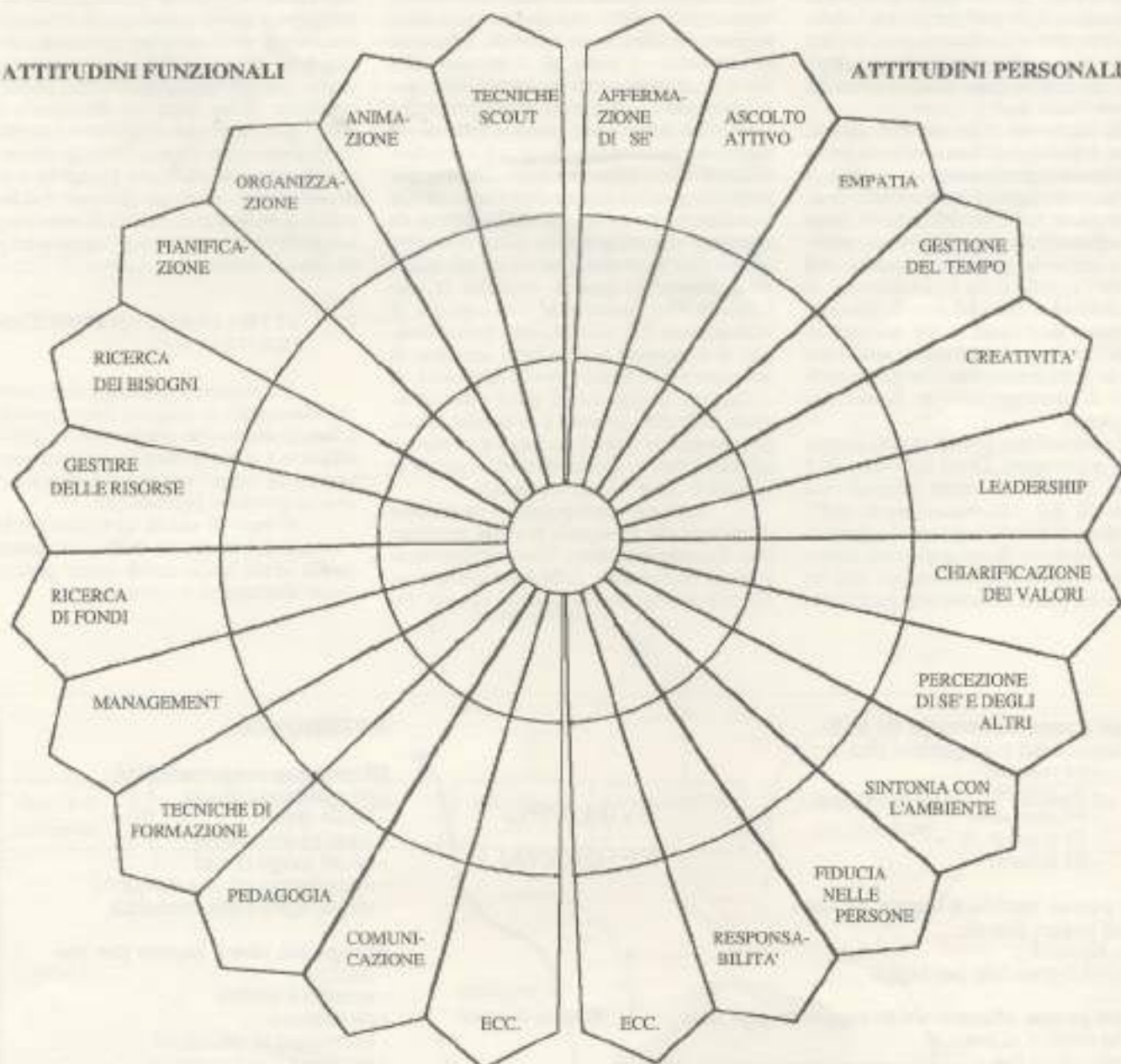


vita, essere pronto a raccogliere le sfide e ad accettare i cambiamenti. Se questo è sempre stato vero, tuttavia in tempi recenti è diventato più difficile nella misura in cui una influenza sempre più forte viene esercitata su ciascun individuo in età sempre più precoce e per la tendenza al dissolversi del sostegno da parte delle strutture sociali tradizionali. Beninteso, le situazioni variano da una parte all'altra del mondo; ma è

certo che esiste una tendenza che colpisce tutti i giovani dovunque essi si trovino.

Nel mondo industrializzato tale influenza potrà essere esercitata nella scuola - orientarsi nella giusta direzione - oppure potrà venire da altri giovani su problemi come la salute e la droga. Può venire dalla famiglia, a causa del divorzio o dal fatto che sempre più donne lavorano e quindi hanno meno disponibilità per la famiglia. Nei pa

	RUOLI DI DIREZIONE		RUOLI AMMINISTRATIVI			CONSIGLIERI	PERMANENTI		
	RUOLO	COLLABORATORI	VICE	PRESIDENTE	SEGRETARIO	TESORIERE	CONSIGLIO	DIRETTORE	
NAZIONALE	Capo Scout e/o Commissario Generale	incaricati di una branca o di un settore particolare; per esempio: Commissario nazionale lapet, scout, formazione, ecc...  agiscono su delega dei commissari ad alcune funzioni; per esempio: collaboratore al programma, all'amministrazione o alla formazione; o possono rivestire una delega in talune occasioni		Presidente Consiglio Nazionale (eletto)	Segretario nazionale (spesso un permanente)	Tesoriere (contabile, incarico racc.fondi)	Consiglio Nazionale (eletto)	Segretario Generale (responsabile permanente)	Segretari generali collaboratori e perman.
PROVINCIALE	Commissario Provinciale			Presidente Consiglio provinciale (eletto)	Segretario provinciale	Tesoriere provinciale	Consiglio provinciale	Permanente provinciale	Personale di sostegno
ZONA O DISTRETTO	Commissario di zona o di Distretto			Presidente Consiglio zona/distretto (eletto)	Segretario di zona/distretto (eletto)	Tesoriere di zona o di distretto	Consiglio di zona o di distretto		
GRUPPO	Capo Gruppo			Vice Capo Gruppo	Presidente Comitato di Gruppo	Segretario di gruppo (eletto)	Tesoriere di gruppo (eletto)	Consiglio di gruppo	
CAPO UNITA'	Capo Unità			Vice Capo Unità	(Presidente del Senior)	(Segretario di unità)	(Tesoriere di unità)	(Consiglio di unità)	

**ATTITUDINI FUNZIONALI****ATTITUDINI PERSONALI**

PER OGNI FUNZIONE DEVONO ESSERE SVILUPPATE DELLE ATTITUDINI FUNZIONALI E PERSONALI SPECIFICHE. IL LIMITE MINIMO DI PADRONANZA DI UNA ATTITUDINE IN RELAZIONE A CIASCUNA FUNZIONE, MA IL SUO SVILUPPO SI PERSEGUE IN MANIERA PERMANENTE IN FUNZIONE DELLE CAPACITA' DI CIASCUNO.

esi in via di sviluppo l'influenza può venire semplicemente dalla lotta per la vita, o dalla lotta per ricevere una educazione o trovare un lavoro, dal conflitto tra tradizioni degli adulti e l'attrazione verso modelli differenti.

In un modo e in un altro questa influenza è dovunque. Essa provoca paura la quale conduce generalmente a modelli di comportamento distruttivi. Allo stesso tempo le strutture collocate all'esterno sono sempre meno efficaci e sempre meno accettate. La risposta può forse venire nel rafforzare l'aspetto della forza interiore di ciascun individuo affinché diventi più sicuro, assuma decisioni e ne accetti le conseguenze e che sia lui stesso attivo nel mettere in pratica soluzioni che gli permetteranno di fronteggiare le situazioni dell'esistenza.

Lo Scouting può (e dovrà) aiutare i giovani a giungervi. Dopo tutto ciò non è altro che la messa in opera integrale del principio di BP "di Auto-Educazione". Occorrono per questo degli adulti capaci di offrire il sostegno di cui i giovani hanno bisogno e che credono veramente che "il 5% di buono possa crescere e svilupparsi".

Allo stesso tempo, questi adulti devono essi stessi superare difficoltà simili e saper fronteggiare le situazioni. In molti casi, essi saranno insicuri come gli stessi giovani e ciò li renderà incapaci di aiutarli veramente. Avranno la tendenza a mascherare sia i loro dubbi ed il loro sentimento d'insicurezza dietro una facciata di principi, sia a mostrarsi deboli e incoerenti. Nei due casi la maggior parte dei giovani scopriranno molto presto la verità e capiranno che nulla hanno da aspettarsi dai più grandi.

Ciò vuol dire che anche gli adulti stessi hanno bisogno di costruire la loro forza, le loro risorse e le loro capacità di adattamento. Gli adulti inoltre hanno bisogno di sviluppare la loro forza interiore, di accettare i loro limiti e quelli degli altri, di sviluppare la capacità di porsi nelle situazioni delle altre persone e di ascolto attivo, di appoggiarsi sulle loro forze e di aiutare gli altri a fare lo stesso, di considerarli e di accettarli come capaci ed uguali.

Tutto ciò corrisponde ad un insieme di bisogni che forse non si erano percepiti fino a questo momento. Non è attraverso lo schema tradizionale della formazione capi che si potrà rispondere a questi bisogni. Da

una parte, si richiede l'introduzione e lo sviluppo di nuove esperienze di formazione nei campi della crescita personale, delle relazioni umane e delle risorse personali anche per gli adulti e, d'altra parte, la creazione di un ambiente favorevole nel quale gli adulti del Movimento possano sentirsi sostenuti. Non si tratta di varare un programma specifico per gli adulti ma di riconoscere chiaramente che essi, al di fuori e al di là delle loro funzioni, hanno bisogni propri che lo Scouting può e deve prendere in considerazione.

## 7 - ATTRAVERSO UN PROCESSO PERMANENTE

Per riuscire a mettere a disposizione del Movimento le migliori risorse possibili e fare in modo che queste risorse abbiano efficacia e siano impiegate per un congruo periodo di tempo, occorre che sia messo in atto un processo permanente.

Il ciclo di vita di un adulto nel Movimento dal momento della sua entrata a quello in cui lascia dovrà essere gestito in modo sistematico e completo.

### lo non posso cavarmela da solo

- io dipendo dai miei genitori che
  - mi nutrono
  - mi offrono una abitazione
  - mi vestono
  - mi curano
  - mi amano

### Non posso decidere niente da solo

- sono troppo piccolo
- non ho soldi
- non mi è possibile per legge

### lo non posso affermarmi in rapporto agli altri

- sono migliori di me
- sanno più di me
- non mi ameranno più
- faccio loro pena

### lo non comprendo il senso del mondo e della vita

- Mi viene detto
- ciò in cui credere
  - ciò che è bene
  - ciò che è male, proibito
  - ciò che è giusto

## DIPENDENZA

- Lo sviluppo della persona è un processo permanente che dura tutta la vita.
- Da questo punto di vista non c'è alcuna differenza tra un giovane e un adulto perché entrambi sono in sviluppo.
- Per poter accompagnare e sostenere un'altra persona occorre accettare l'idea che si è in fase di sviluppo.

SVILUPPO  
PERSONALE

DURATA DELLA VITA

## AUTONOMIA

### Mi assumo responsabilità

- mi guadagno la vita
- ho un lavoro
- sono responsabile
- ho un luogo di vita
- appartengo ad una comunità
- mi impegno nella comunità

### Scelgo ciò che è buono per me

- decide
- accetto il rischio
- mi preparo
- fronteggio le situazioni
- accetto il cambiamento
- accetto le conseguenze

### Prendo il mio posto

- posso donare, ricevere, domandare, rifiutare
- accetto i miei limiti e quelli degli altri
- accetto l'altro e chiedo che egli mi accetti
- ho il mio spazio

### Sviluppo e chiarisco i miei valori

- scelgo liberamente tra più possibilità
- rifletto sulle conseguenze
- vivo secondo i miei valori

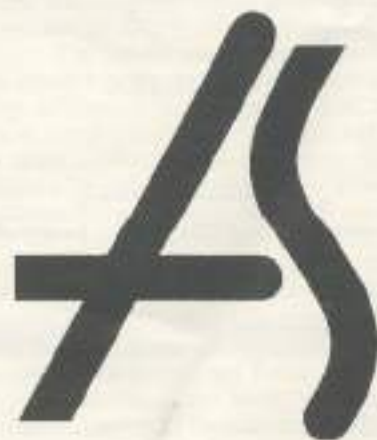
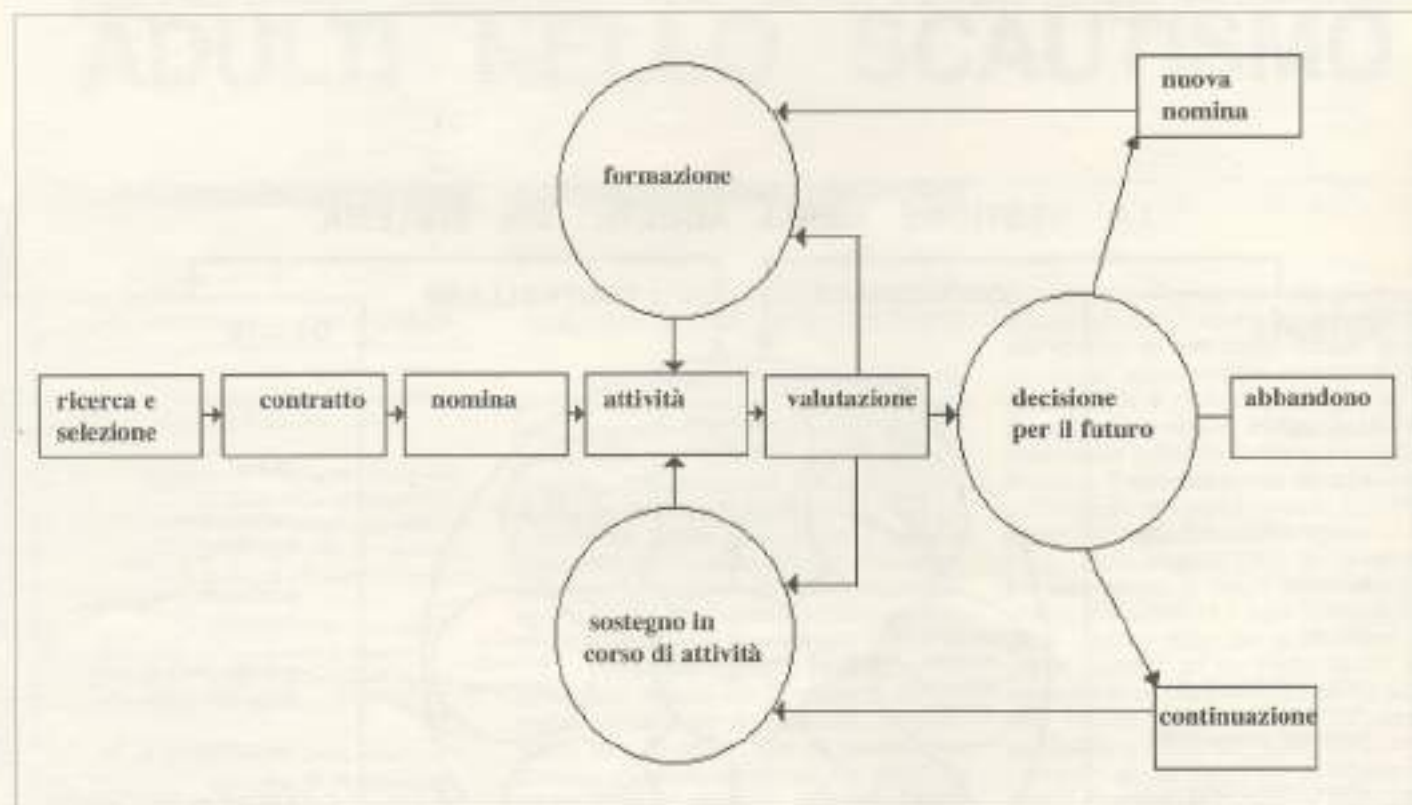
Questo ciclo di vita comprende un certo numero di tappe, come quella del coinvolgimento della persona in base ai bisogni dell'associazione e delle aspirazioni di coloro che sono pronti a offrire il loro tempo, il "contratto" sulla base del chiarimento delle attese reciproche, la formulazione di obiettivi chiari e di un limite di tempo, la formazione per acquisire e sviluppare le competenze necessarie, la valutazione dei risultati sulla base di obiettivi prefissati, il proseguimento di uno stesso compito, la nomina ad un nuovo compito o

l'abbandono del Movimento al termine del mandato. Tutto questo richiede che ciascuna tappa sia inclusa in modo coerente all'interno di un processo permanente.

Ciò accresce il bisogno di coordinamento tra tutte le persone interessate, i formatori dovranno coordinare i loro sforzi - lavorando a stretto contatto - con coloro che ricercano le persone, le sostengono, le valutano, le nominano. Insieme, commissari e formatori, dovranno diventare dei "manager nelle risorse umane" e guardare al di là dei limiti tradizionali del loro ambito

di responsabilità. Sarà necessario introdurre un approccio di gruppo nella gestione delle risorse umane e nessuno, individuo o gruppo, potrà lavorare in maniera isolata all'interno del proprio ambito riservato.

Allo stesso tempo dovrà essere rinforzato il legame indispensabile che esiste o dovrà esistere tra formazione e programma, essendo i commissari al programma naturalmente implicati nel processo permanente di gestione degli adulti in qualità di elementi di sostegno nell'attuazione del programma.



## 8- CONCLUSIONI E PROSPETTIVE

*Adulti nello Scouting* è un orientamento generale in materia di gestione delle risorse adulte che poggia su una pluralità di idee:

- le risorse adulte devono essere gestite
- la gestione delle risorse adulte è responsabilità dell'insieme dell'associazione
- la formazione non è che un elemento del processo
- la formazione deve essere permanente
- i principi della gestione per obiettivi si applicano anche nell'ambito delle risorse umane:
  - una persona è coinvolta per un compito
  - la sua prestazione viene valutata
  - la persona viene assegnata ad un altro compito.

Poiché in numerose associazioni la gestione degli adulti è molto spesso ridotta a delle azioni di formazione ed è stata considerata come una responsabilità di tale settore, l'attuazione di *Adulti nello*

Scouting necessita la revisione di orientamenti e prassi in materia di formazione sul piano nazionale. Poiché questo orientamento suppone cambiamenti di ruolo e spostamenti di responsabilità, rischia di essere vissuto da parte di alcuni come una minaccia. *Adulti nello Scouting* non è l'estensione (o l'invasione) della formazione (e dei formatori) in altri campi di responsabilità e non è nemmeno l'allargamento della formazione in qualità di funzione e di insieme di regole in seno ad altri campi di responsabilità; deve essere visto ed attuato come una iniziativa dinamica per raggiungere una migliore qualità dello Scouting per i giovani, migliori possibilità di soddisfazione degli adulti nello svolgimento dei loro compiti, un più grande stimolo, migliori possibilità di crescita personale attraverso e con il servizio al Movimento.

I principi sono pochi e semplici ma la sua attuazione sarà complessa e, ancora una volta, esigerà una grande flessibilità sia per quanto riguarda i tempi che le strutture.

Nel momento in cui il Movimento si impegna in questa direzione, le associazioni devono sentire che esse possono avanzare secondo un loro proprio ritmo e che saranno sostenute durante tutto questo cammino entusiasmante. Un cammino che dovrà portare anche a dei cambiamenti e certamente cambiamenti verso il meglio.

### LA GESTIONE DEGLI ADULTI: UN SISTEMA

