Il tesoro dello Scriba

ROTTA OCEANO BLU

Anno Pastorale 2025-2026

1 | Introduzione

«Voglio cercare il mezzo di andare in Cielo
per una via ben diritta, molto breve,
una piccola via tutta nuova»
(Santa Teresa di Lisieux)

Il Programma Pastorale 2025-26 conclude il triennio associativo 2023-26:

- Il Programma Pastorale 2023-24 *Il tesoro nel campo* raccoglieva le sfide, i passi e le prospettive introdotte dalla metamorfosi associativa del triennio 2020-23 e rilanciava rispetto alla *mission* del COR di accompagnare alla *leadership* oratoriana gli educatori ed i nuovi protagonisti dell'associazione. Il suo *focus* era essenzialmente **carismatico**, traendo spunto dal cammino intrapreso nella riscoperta del carisma associativo, sintetizzato nel documento *Identità del carisma del COR*;
- Il Programma Pastorale 2024-25 *Un tesoro in vasi di creta* apriva con la convinzione che la ricorrenza giubilare fosse un auspicio per rimanere saldi nella grazia della vocazione, nella perseveranza del carisma e nello stimolo missionario al quinto anno dall'avvio del processo di cambiamento, che registrava e registra le prime stanchezze e forme di cedimento. Il suo *focus* era principalmente **morfologico**, ovvero non intendeva dare contenuti nuovi bensì valorizzare gli ***apprendimenti*** del processo in una ***forma programmatica*** più "leggibile" dell'associazione. La *forma* introdotta ripartisce il programma in 4 parti: *senso* (o *finalità*) *pastorale*, *criteri*, *soggetti* e *azioni*.

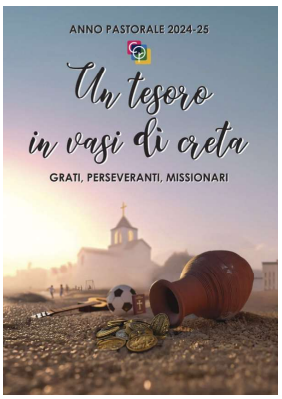
Il programma di quest'anno *Il tesoro dello scriba* intende porsi in continuità con le ultime due annualità pastorali formando una sorta di *"trilogia del tesoro"* che indica la continuità con la quale si è inteso orientare la pastorale associativa. Questa continuità consiste in:

1. Una valorizzazione della riscoperta radice carismatica e della "progettazione per apprendimenti";
2. Una ripresa della *forma programmatica* (finalità, criteri, soggetti, azioni);

3. Una conferma della finalità associativa orientata alla *leadership* oratoriana;
4. Un perfezionamento dei criteri e una più approfondita descrizione dei soggetti configurati dagli apprendimenti.

Dall'altro lato, questo programma intende porsi in continuità con l'intero quinquennio, perciò il suo *focus* sarà fondamentalmente **pratico**, cioè orientato a implementare le ***azioni*** pastorali che ancora richiedono cambiamenti, rotture e innovazioni per perfezionare il cambiamento intrapreso e meglio rispondere alle finalità e ai criteri d'azione immaginati.

UNA DINAMICA D'APPRENDIMENTO



I criteri sono frutto dell'apprendimento in situazione e in sperimentazione. Se le singole azioni a livello *micro* - ad esempio "territoriale" - sono da intendersi in un paradigma lineare e da confrontarsi con risultati ottenuti e gli obiettivi posti, il processo - il livello *macro* - non può darsi in prospettiva lineare bensì agisce su un paradigma sistemico dove l'acquisibile consiste in apprendimenti più che risultati. Gli apprendimenti si offrono in nuove letture della realtà che la realtà stessa, per via delle sperimentazioni, ha suggerito.
Si potrebbe avere l'impressione che non vi sia alcunché "di nuovo" e nei fatti è così, perchè l'apprendimento è frutto dell'esperienza di ciascuno, cioè di un dato a posteriori; ciò che è "nuovo" è il significato dell'esperienza che si offre nella sintesi delle narrazioni di tutti.

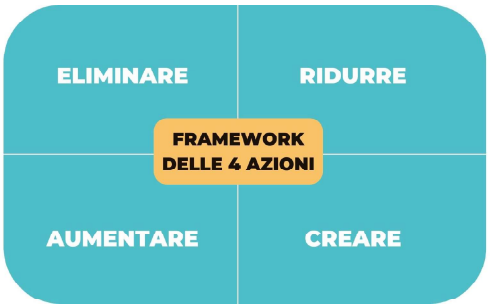
[COR, Programma pastorale 2024-25, p.7]

1.1 | Oceano Blu

Per innovare le azioni pastorali si procederà adottando una strategia denominata **Stategia Oceano Blu**[1]. Questa strategia suggerisce che le organizzazioni possano ottenere una crescita sostenibile creando nuove strategie invece di competere in settori esistenti in una dinamica di concorrenza. Si distinguono, quindi:

[1] W. Chan Kim, R. Mauborgne, *Strategia Oceano Blu. Vincere senza competere* (trad. it R. Merlini, M. Vegetti), Rizzoli, Milano 2015.

- Gli oceani rossi, cioè una “realtà pastorale” esistente, molto competitiva, dove le varie proposte si contendono soggetti cercando di superarsi su progetti già noti. L’analogia è con un oceano “insanguinato” dalla competizione;
- Gli oceani blu, ovvero un “nuovo ambiente pastorale” - o “non esplorato” - dove la concorrenza è irrilevante perché si crea valore innovativo che attrae nuovi soggetti.



Per implementare o rinnovare una strategia pastorale si potrà, dunque, o "purificare" le nostre azioni ripetitive e stantie (diminuire l’oceano rosso) o introdurre nuove azioni creative (aumentare l’oceano blu). Tra gli strumenti pratici per favorire questa strategia c’è il cosiddetto *framework delle 4 azioni*, ovvero una semplice matrice che classifica le azioni secondo quattro categorie: eliminare, diminuire, aumentare, creare.

2 | Finalità

Accompagnare e formare catechisti d'oratorio per una leadership missionaria

FRUTTI DI UNA LEADERSHIP MISSIONARIA

Una *leadership* cristiana in oratorio è la premessa per un processo generativo e centrare l'attenzione pastorale sulla promozione della *leadership* predispone il terreno ad ottimi frutti:

1. *Leader* cristiani in oratorio generano a loro volta comunità educanti e iniziativa pastorale;
2. Gli staff territoriali possono costituirsi tra *leader* cristiani in oratorio;
3. Una *leadership* condivisa è premessa necessaria per i nuovi processi sinodali;
4. Un'associazione di soci *leader* diventa più attrattiva per coloro che già sono espressione di *leadership* nei territori.

[COR, Programma pastorale 2023-24, pp.14-15]

2.1 | Icona biblica: Mt 13,47-52

Il regno dei cieli è simile anche a una rete gettata nel mare, che raccoglie ogni genere di pesci. Quando è piena, i pescatori la tirano a riva e poi, sedutisi, raccolgono i pesci buoni nei canestri e buttano via i cattivi. Così sarà alla fine del mondo. Verranno gli angeli e separeranno i cattivi dai buoni e li getteranno nella fornace ardente, dove sarà pianto e stridore di denti. Avete capito tutte queste cose?». Gli risposero: «Sì». Ed egli disse loro: «Per questo ogni scriba divenuto discepolo del regno dei cieli è simile a un padrone di casa che estrae dal suo tesoro cose nuove e cose antiche»

Questa metafora della pesca che propone il Signore potrebbe sembrare dura ed esigente. Da un punto di vista diverso, invita a riflettere sul fatto che l'obiettivo della rete non è distinguere ciò che è buono, da ciò che è cattivo, bensì quello è l'obiettivo del pescatore. La rete prende e basta, accetta l'imprevisto del pescare. Fare "rete" ha a che vedere con questo, prendere tutto,

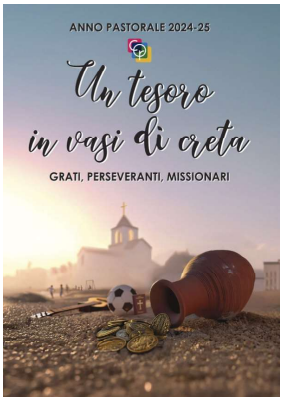
raggiungere tutti, mettere in relazioni l'uno con l'altro. La "rete" è la lunga notte del processo, che giunge al mattino che chiarifica, mette il pescatore in condizione di scegliere sulla base di ciò che può essere mangiato, assunto, cioè qualcosa che può diventare corpo. Meditare su ciò che richiede di essere accantonato e ciò che invece va promosso e valorizzato. Rendersi quindi conto che ora il "tesoro", che era nel campo dell'oratorio, nella fragilità argillosa della missione[2], è ora fatto di cose antiche e cose nuove. Non si tratta di ottimizzare, ma di porre le basi per ripartire in missione, ovvero continuare a gettare reti, a fare rete[3]. Magari verso nuovi mari, verso oceani blu.

[2] cfr. «Il "tesoro in vasi di creta" è quindi continuità con l'esperienza dell'anno passato in virtù del "tesoro" del carisma che ancora si lascia riscoprire in tutto il suo valore, ma che chiama anche a riconoscere le tante difficoltà, la "creta" fragile che lo riveste. Questa consapevolezza può aprire da un lato alla prudenza verso i facili trionfalismi e alla ripetizione, dall'altro al rifiuto delle autoreferenzialità illusorie, dall'altro ancora alla consolazione nelle difficoltà dell'azione pastorale. Sapersi "in vasi di creta" è ulteriore determinazione della grazia del "tesoro": sapersi fragili per accogliere i segni di speranza», COR, Programma Pastorale 2024-25, p. 6.

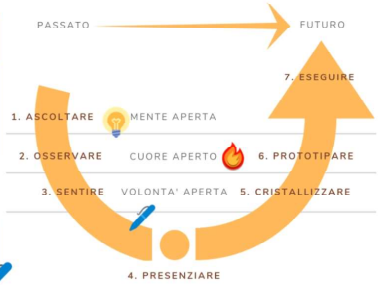
[3] cfr. «Appare evidente che lo spirito di missionarietà che stiamo perseguendo e dunque di presenza ed accompagnamento nei territori ci spinge "fuori" e supera la logica di centralizzazione dell'esperienza COR, arricchendola di confronti diretti con gli oratori e rimotivando il nostro apostolato. La struttura associativa continua a voler essere semplice ed orientata a supportare il "servizio esterno/missionario": è questo il movimento principale da sostenere nel nuovo anno pastorale. Ci orienta la comune visione nel voler creare una rete di oratori che sappia ascoltarsi, confrontarsi ed interrogarsi in profondità come soggetti responsabili e consapevoli dell'educazione cristiana dei più piccoli», COR, Programma Pastorale 2022-23, pp. 12-13.

3 | Criteri

3.1 | Accompagnamento come forma della relazione COR-oratori



Dt 6,5	Dimensioni
Tu amerai il Signore tuo Dio con tutto il cuore	Carismatica
con tutta la tua mente	Culturale
e con tutte le forze.	Co-progettuale



Si potrebbe sintetizzare che il COR accompagna le parrocchie nella realizzazione efficace dell'oratorio.

[COR, Programma pastorale 2024-25, p.8]

Il *Centro* si pone nella postura di "accompagnamento" degli oratori. Continua il processo di realizzazione di questa forma relazionale, secondo una *Strategia Oceano Blu*.

eliminare	Iniziative di "supplenza" della pastorale oratoriana parrocchiale e locale.
ridurre	Iniziative nel paradigma "offerta di servizi"[4] e, di conseguenza, appuntamenti e oneri centrali orientati alla "gestione" dei volontari.
aumentare	Capacità di azioni localizzate di accompagnamento degli staff "centrali".
creare	Esperienze sperimentali nei significati (dimensioni carismatica), nei linguaggi (dimensione culturale) e nelle iniziative (dimensione co-progettuale).

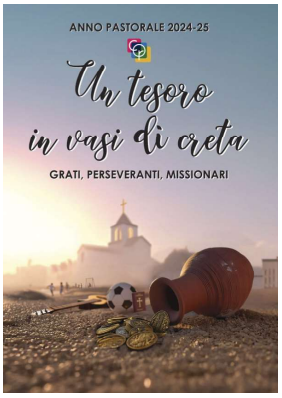
[4] cfr. «Rimangono ancora aperte tutte le criticità del conciliare le esigenze tipiche della realizzazione di un evento associativo con un modello che promuove maggiore responsabilità nelle azioni da intraprendere con le comunità locali», COR, Relazione attività 2023-24, p.5.

NO AL MODELLO "OFFERTA DI SERVIZI"

Per procedere lungo questo cammino di trasformazione è necessario avere cura dei processi e sviluppare capacità di discernimento, non formare persone/catechisti efficienti ma essere in grado di **abilitare all'apprendimento**. In questa ottica le persone devono essere messe al centro, sia all'interno del COR sia nella nostra azione pastorale, puntando sulla cura della relazione e dei processi. Un cambio di mentalità che spinga il COR a **creare appartenenza**, ad **attrarre catechisti e non a raggiungere ed aggiungere "catechisti consumatori"** ai quali offrire o chiedere servizi.

[COR, Programma pastorale 2020-21, pp.5-6]

3.2 | Corresponsabilità: espressione carismatica dei protagonisti del processo[5]



La corresponsabilità struttura relazioni di accompagnamento che valorizzano la *leadership* . Non può darsi accompagnamento da parte del COR se non vi è esercizio di responsabilità da parte dei soggetti accompagnati e viceversa non può darsi azione del COR senza percezione della responsabilità che la relazione verso gli oratori richiede.
La corresponsabilità è frutto a sua volta di un processo di *engagement*, ovvero di reciproco coinvolgimento, di una fase di entusiasmo che porta alla definizione di una **finalità condivisa**.

[COR, Programma pastorale 2024-25, p.11]

Corresponsabilità dice ulteriormente la forma della relazione. Implica non cedere a forme di "supplenza" nell'accompagnamento, nell'orientare gli sforzi nell'immaginare una pastorale oratoriana condivisa, nel contribuire alla *mission* del COR con spirito missionario.

eliminare	Azioni di custodia del *clan*, ovvero dei circuiti relazionali

[5] cfr. «la dimensione della corresponsabilità è chiamata pertanto a crescere in estensione e profondità. Per entrambe queste direttrici si intravede il carisma come volano, capace di legare l'impegno territoriale con un discernimento vocazionale continuamente vivificato», COR, Relazione Attività 2022-23.

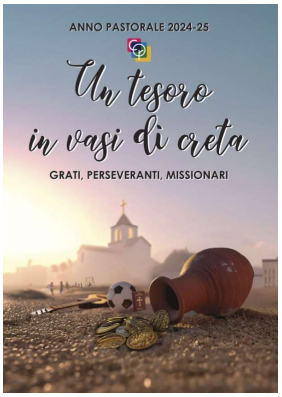
	chiusi e orientati alla preservazione delle esperienze[6] (linguaggi esclusivi).
ridurre	Controllo dei risultati delle azioni territoriali (*feedback*, mappature estensive, ecc..).
aumentare	*Framework* operativi per una gestione condivisa della pastorale oratoriana a tutti i livelli (informale, non formale, formale-istituzionale); libera iniziativa nella ideazione di processi pastorali innovativi.
creare	Strategie mirate di *engagement* della nuova *leadership* territoriale per condividere la *mission* del COR.

Favorire una partecipazione associativa larga e libera, in cui tutti si sentano valorizzati e corresponsabili: coltivare la partecipazione associativa in maniera aperta, valorizzando i talenti di tutti e creando opportunità per offrire con libertà contributi di idee e di azioni che facciano crescere nella corresponsabilità della missione.

[COR, Programma pastorale 2021-22, p.7]

[6] cfr. «Gli staff territoriali possono costituirsi tra *leader* cristiani in oratorio perché sanno sviluppare relazioni calde senza cedere il passo al funzionalismo, che riduce la relazione ad un sempre stringente compromesso nella logica della performance (modello *mercato*), o all'autoreferenzialità, che riduce la relazione a rapporti tra simili dimenticando la missione universale (modello *clan*). Promuovere leader produce invece relazioni di stima e di crescita tra catechisti e tra oratori e ricostituisce engagement per la missione condivisa», COR, Programma Pastorale 2023-24, p. 14.

3.3 | Sussidiarietà: istituzione a servizio dell'empowerment[7]



La sussidiarietà dice ulteriormente la reciprocità della relazione poiché il soggetto COR agisce "mettendo in condizione di". La cifra territoriale del COR trova maggior significato in questa prospettiva: lasciare che tutte le dimensioni dell'accompagnamento si esplicitino in autonomia locale, fugando ingerenze "centrali" ma favorendone lo sviluppo.

[COR, Programma pastorale 2024-25, p.12]

eliminare	Istanze autoreferenziali e celebrative; narrazioni trionfalistiche dell'esperienza pastorale[8]; iniziative riservate alla *membership* (vedi *soggetti*)
ridurre	Procedure, linguaggi e canoni formali desueti
aumentare	Perimetri organizzativi nuovi; iniziative *open* volte allo sviluppo dei soggetti locali
creare	Infrastrutture tecniche, economiche e istituzionali agili; spazi di relazione e nuovi soggetti interlocutori per la pastorale oratoriana[9]

[7] «La forma dell'associazione pubblica del "COR" è quella che più si confà alle esigenze perché, per la sua natura sussidiaria, permette la migliore ottemperanza al carisma», COR, *Identità del carisma del COR*, p. 18.
[8] cfr. «Portare la propria identità e testimonianza senza pretendere di essere i migliori, ma semplicemente mettendo al centro i bisogni degli oratori e zelanti nel rispondere alla chiamata di evangelizzare tra i più piccoli, mediante l'oratorio come strada», COR, Programma Pastorale 2022-23, p. 7.
[9] Il passo 5 del primo processo di cambiamento recitava «Sviluppare partnership con altre realtà che si occupano d'infanzia e giovani per allargare la visione in una sincera logica di apprendimento reciproco, finalizzato alla costituzione di piattaforme larghe e autorevoli per la diffusione di una cultura pastorale che ponga al centro i più piccoli», COR, Programma Pastorale 2020-21.

4 | Soggetti

IL NETWORK

Il COR si pone come obiettivo annuale quello di facilitare la **messa in rete** degli oratori sul territorio di Roma tendendo ad un **sistema distribuito** nel quale il "centro" si preoccupa di creare dei contesti territoriali in cui gli oratori, soprattutto quelli tra loro vicini, possono costruire relazioni in ordine allo scambio di esperienze, al confronto e al potenziamento dell'azione pastorale in termini di efficacia. L'elaborazione propria di ciascun territorio è messa in condivisione grazie alla facilitazione offerta dal Centro.

[COR, Programma pastorale 2022-23, p.6]

4.1 | Partnership vs Membership

Dopo un'opportuna meditazione ci si è resi conto che il COR realizza attualmente due forme di appartenenza:

- I *partners* sono coloro che manifestano adesione libera e spontanea all'associazione, alla sua *mission,* e decidono di lasciarsi coinvolgere nelle iniziative pastorali che più valorizzano la loro area di talento. Si tratta di tutti coloro che esprimono *leadership* negli staff territoriali a seguito di esperienze significative (le reti tra oratori, Villaggio Oratorio, ecc…);
- I *members* sono coloro che manifestano adesione formale alle iniziative e ai processi associativi. Supportano idealmente e contribuiscono fattivamente secondo procedure e ruoli formalizzati. Si tratta prevalentemente dei soci del COR.

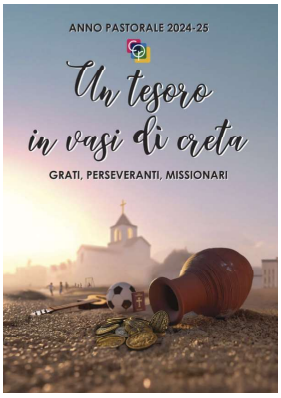
E' evidente come si tratti di due "idealtipi" e che è difficile collocare i soggetti protagonisti dell'azione del COR in un perimetro delimitato. Peraltro, entrambe le forme di appartenenza sono necessarie perché se la prima dice la vitalità del *network*, la seconda dice una forma istituzionale compiuta.

La consapevolezza sui profili di appartenenza permette di calibrare l'azione pastorale per meglio farla corrispondere ai criteri progettuali precedentemente esposti: **il *focus* (attenzioni, azioni, risultati attesi ecc..) di molte azioni**

finalizzate alla *partnership* è in realtà ancora molto sbilanciato sulla *membership*[10].

Questo porta a considerare due "movimenti":

1. Portare sempre più il *focus* delle azioni di tutti i soggetti (giunta, staff "centrali", staff territoriali) sulla *partnership*;
2. Avvicinare la *partnership* alla *membership* per tramite di processi di snellimento delle procedure istituzionali e maggiore trasparenza e attrattività.



CANDIDATI SOCI EFFETTIVI

All'interno poi di questa dimensione (nda, quella carismatica[11]) trovano spazio i processi di "discernimento dei candidati soci effettivi". Discernere infatti su una particolare sensibilità (al servizio associativo) nella comune chiamata carismatica (all'oratorio) è in qualche modo responsabilità di tutti i soggetti accompagnatori.

[COR, Programma pastorale 2024-25, p.9]

4.2 | Giunta esecutiva

Nel processo d'apprendimento anche la Giunta esecutiva vive una fase di ri-narrazione dei suoi processi, dei suoi ruoli e dei suoi compiti, oltre il perimetro statutario[12]. La Giunta esecutiva, dopo cinque anni di processo, acquisisce la consapevolezza di svolgere, a fianco alla funzione istituzionale, una funzione

[10] Per fare alcuni esempi: la dimensione carismatica dell'accompagnamento (lo scorso anno realizzato da uno specifico *staff*), a parte alcune eccezioni lodevoli, è ancora indirizzata fondamentalmente alla *membership*; la corresponsabilità nella gestione delle iniziative più significative è ancora espressione della *membership*; alcuni *staff* territoriali presentano ancora una componente attiva fondamentalmente *membership*. cfr. «Sotto questo profilo siamo chiamati a crescere, poiché in larghissima parte – come già accennato precedentemente – ogni *staff* resta ancora circoscritto al nucleo iniziale di soci. Possiamo certo riconoscere che oggi non solo alcuni, ma "tutti" si sentono valorizzati e corresponsabili; ma quel "tutti" ancora coincide troppo con il gruppo dei soci effettivi e non con la comunità dei catechisti d'oratorio della città.», COR, Relazione Attività 2020-21.

[11] Il documento *Il cammino di discernimento dei candidati soci effettivi* a cura del Centro Studi Pastorali "Arnaldo Canepa" evidenzia il profilo primariamente carismatico (rispetto ai profili umano e associativo del candidato socio) e il ruolo di tutta l'assemblea dei soci nel cammino di discernimento.

[12] cfr. COR, Statuto, artt. 12-18.

pastorale, anch'essa nel segno dell'accompagnamento. Per quanto, permangono molte azioni di *management* (definizione di piani, scadenze, organigrammi, ecc..), afferenti ad un paradigma di "gestione", anche la Giunta Esecutiva cerca di spostare sempre di più il suo *focus* in un accompagnamento ed in una promozione della *partnership*[13]. Nel dettaglio, poi, dei ruoli specifici:

a. La Presidenza (e la Vicepresidenza) rappresentano sempre più, non soltanto un riferimento istituzionale, bensì il principale "vettore" pastorale, guidando lo staff "centrale" di **cabina di regia** per l'accompagnamento degli staff territoriali;
b. La Segreteria e la Tesoreria, seppur ancorati fortemente alle dinamiche amministrative, avviano un processo per meglio definirne le *finalità pastorali*. Guidano i dipendenti nell'inserimento delle dinamiche pastorali[14], progettano nuove infrastrutture tecnico-economiche, presiedono allo staff di **Tesoreria pastorale**;
c. Il Coordinamento del Centro Studi Pastorali cede il "primato" dell'azione pastorale a favore di un modello più diffuso e corresponsabile. Al contempo, si attiva per promuovere l'apprendimento in situazione di tutti i soggetti attivi nel *network*.

4.3 | Staff "centrali"[15]

➢ **Staff di Connessione**: è re-introdotto uno *staff* di "regia" dell'esperienza territoriale, ma con una funzione totalmente diversa: non più orientata

[13] cfr. «Appare per questi motivi opportuno potenziare le azioni che coltivino la corresponsabilità, portando tutti a sentirsi valorizzati e partecipi, non perché incasellati da un ruolo in un modello organizzativo molto strutturato e orientato alla gestione, ma in virtù della consapevolezza di essere artefici della missione oratoriana tramite il proprio contributo originale di pensiero e di azione. Si sta tentando, non senza fatica nella ridefinizione dei propri modelli, di passare da una struttura centralizzata e verticistica, in cui la giunta dispone e i soci eseguono, a un'organizzazione distribuita in cui l'apparato crea il contesto dentro cui liberamente si attivano processi», COR, Relazione attività 2020-21.
[14] Sull'*engagement* del personale, cfr. COR, Relazione sulle attività associative 2023-24, p. 11.
[15] cfr. «Seppur la denominazione "centrale" porterebbe a immaginarli come staff "guida" dell'azione territoriale, il paradigma è essenzialmente invertito: gli staff centrali sono, nella logica sussidiaria, a servizio degli staff territoriali per curare a loro volta, in una dinamica di accompagnamento, le dimensioni carismatica, culturale e co-progettuale. Le loro iniziative si rivolgono principalmente ai membri degli staff territoriali ma in alcuni casi si allargano alla totalità dei catechisti d'oratorio», COR, Programma Pastorale 2024-25, p. 16.

alla "gestione", bensì configurata secondo il criterio di accompagnamento. Fa sue le dimensioni **carismatica** e **co-progettuale** che prima rispondevano allo staff *Coaching* e allo staff di *Narrazione carismatica*. Mantiene dunque:

- Come il *coaching* lo stile appreso di accompagnamento de-centrato, premettendo alla messa in rete delle esperienze diffuse la relazione *one-to-one*;
- Come la *narrazione carismatica* la capacità di introdurre sapientemente nell'accompagnamento esperienze significative dal punto di vista carismatico e dunque generative nello spirito missionario.

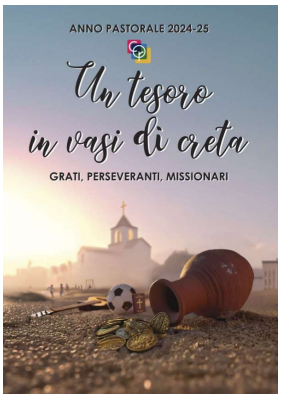
➢ **Centro Studi Pastorali**, che esprime più propriamente la dimensione **culturale** dell'accompagnamento, ancora in fase di scoperta e apprendimento. In questo "processo nel processo" il Centro Studi:

- Si impegna nell'individuare nuove dinamiche in grado di far dialogare l'attualità pastorale del COR con la sua *mission* di approfondimento e codifica culturale;
- Si adopera anch'esso per un de-centramento della sua proposta culturale.

➢ **Tesoreria pastorale**: si insedia come neo *staff*, per:

- Progettare, coordinare, e promuovere azioni di finanziamento a soggetti collettivi (reti di oratori) e individuali (educatori, sacerdoti) in una prospettiva *open* e secondo il criterio di sussidiarietà;
- Offrire consulenza agli altri staff "centrali" per la realizzazione di iniziative dedicate;
- Sostenere la libera iniziativa della *partnership* nella realizzazione di proposte innovative e dall'alto valore pastorale.

4.4 | Staff territoriali



Gli *Staff* territoriali sono i soggetti principali dell'azione pastorale poiché "giunture e legamenti" (Col 2,19) dell'intero *network* . Promuovono una *leadership* missionaria all'oratorio tramite le relazioni di accompagnamento che generano.
Sono "terzi luoghi" dove la processualità associativa si interseca con i bisogni del territorio e sono anche un "crocevia" di protagonisti che vivono la corresponsabilità e il sostegno sussidiario dell'associazione.
Agiscono essenzialmente su tre *focus* di intervento:

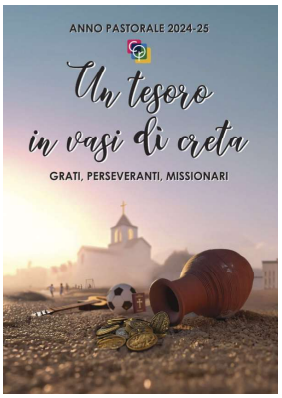
1. L 'avvio di nuove esperienze di pastorale oratoriana;
2. Il rinnovo della prassi pastorale corrente negli oratori;
3. L 'avvio di una rete di oratori.

[COR, Programma pastorale 2024-25, p.14]

L'esperienza degli *staff* ha raggiunto ormai una formalizzazione condivisa. Per realizzare una pastorale oratoriana antifragile l'esperienza richiede ora una maggiore diffusione[16]. Per un maggior *input* missionario è necessario che i processi pastorali interni agli *staff* giungano a piena maturazione e ad autonomia. L'autonomia da raggiungere richiede l'ampliamento della *leadership* territoriale e la valorizzazione di quella finora raggiunta (*partnership*) affinchè si valorizzi anche come espressione associativa (*membership*).

[16] Già la Relazione Attività 2020-21 parla di sette *staff* territoriali. E' evidente che la loro attuale composizione, la loro presenza tra le parrocchie, la loro iniziativa e la loro azione pastorali siano notevolmente incrementate; rimane però soltanto auspicata la possibilità della loro crescita numerica.

4.5 | Staff *Networking*

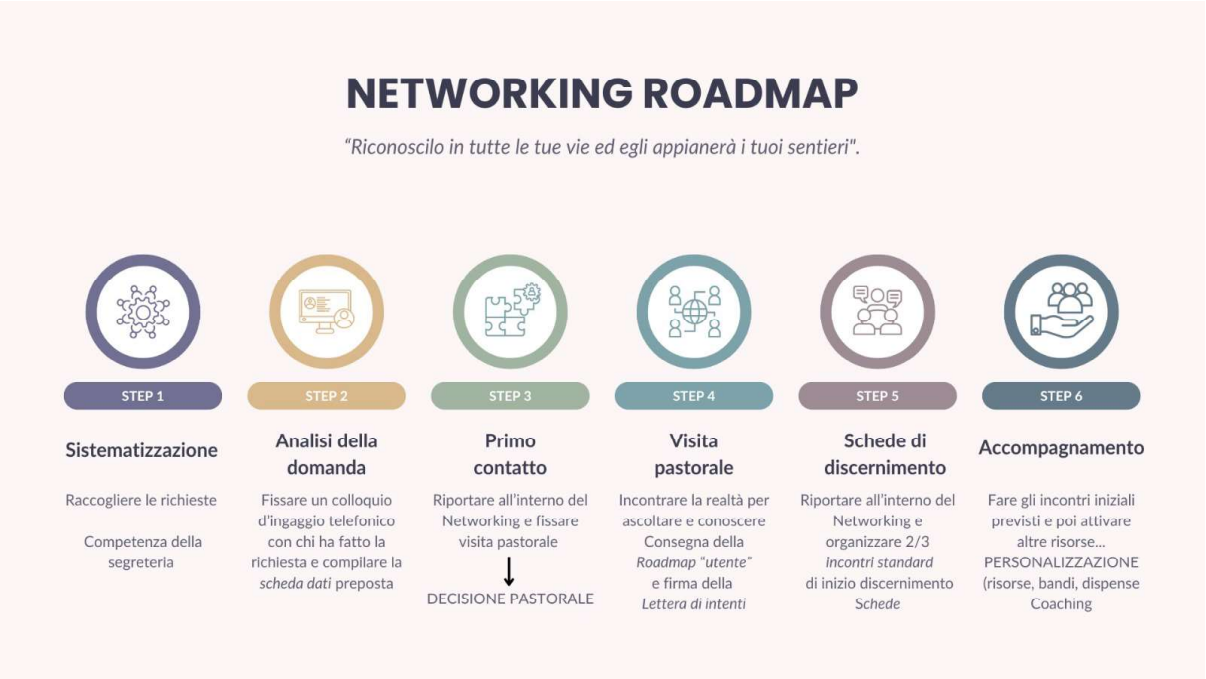


Lo staff *networking* agisce sui medesimi *focus* di intervento degli staff territoriali e cura un accompagnamento che mira ad attivare tutte e tre le dimensioni. Agisce accogliendo nuove richieste di intervento pervenute all'associazione ma anche prendendo iniziative su opportunità pastorali che dimostrano un certo qual desiderio di relazione e crescita. Si interfaccia, dunque, con la giunta esecutiva e l'assistente per gli aspetti istituzionali. Perciò lo staff *networking* :

1. Acquisisce le nuove richieste e avvia una approfondita analisi;
2. Favorisce nella realtà accompagnata una "lettura dei paradigmi dominanti";
3. Invita alla formulazione di una finalità condivisa che ispiri e motivi nel percorso;
4. Promuove azione di *engagement* da parte dei *leader* della comunità per la costituzione di una "comunità educante" o di una "rete di oratori";
5. Invita al discernimento per individuare priorità condivise, criteri dell'azione e "punti di rottura" rispetto alla prassi cristallizzata;
6. Guida nella lettura delle "sperimentazioni" attivando un processo di narrazione condivisa dell'esperienza e dei suoi significati;
7. Aiuta la comunità ad inserirsi nel *network* degli oratori e ad acquisire una postura di dialogo e interesse per altre realtà omologhe e per la loro testimonianza;
8. Fornisce strumenti per il consolidarsi dell'esperienza;
9. Sostiene comunità e persone con interventi formativi mirati servendosi di risorse interne o esterne all'associazione;

[COR, Programma pastorale 2024-25, p.18]

Gli apprendimenti in situazione del processo di accompagnamento delle nuove realtà giunge oggi ad una più piena chiarifica rispetto al processo di accompagnamento globale con la quale il COR si appresta alle nuove realtà e alle nuove sfide pastorali. In tale prospettiva, la postura sistematicamente "sperimentale" dello *staff* di *Networking* diventa patrimonio comune. Di seguito, dunque, il processo - e gli strumenti - formalizzati.



4.6 | Staff a progetto

Le commissioni sono *staff* dedicati a specifici progetti, come **Villaggio Oratorio** (*young* o *Erasmus*) o la **Redazione ORES**. Per l'anno corrente è introdotto un ulteriore *staff*, ovvero una **Commissione per il nuovo Regolamento**: una *call-to-act* per ridefinire, snellire e rendere più trasparente le procedure organizzative e formali e configurare il Regolamento come uno strumento per l'espressione più libera, partecipata e corresponsabile all'associazione.

.

5 | Conclusioni

La passione delle pazienze
Madeleine Delbrêl

La passione, la nostra passione, sì, noi l'attendiamo.
Noi sappiamo che deve venire, e naturalmente intendiamo
viverla con una certa grandezza.
Il sacrificio di noi stessi: noi non aspettiamo altro che
ne scocchi l'ora.
Come un ceppo nel fuoco, così noi sappiamo di dover
essere consumati. Come un filo di lana tagliato
dalle forbici, così dobbiamo essere separati. Come un giovane
animale che viene sgozzato, così dobbiamo essere uccisi.
La passione, noi l'attendiamo. Noi l'attendiamo, ed essa non viene.
Vengono, invece, le pazienze.
Le pazienze, queste briciole di passione, che hanno lo
scopo di ucciderci lentamente per la tua gloria, di
ucciderci senza la nostra gloria.

Fin dal mattino esse vengono davanti a noi:
sono i nostri nervi troppo scattanti o troppo lenti
è l'autobus che passa affollato,
il latte che trabocca, gli spazzacamini che vengono,
i bambini che imbrogliano tutto.
Sono gl'invitati che nostro marito porta in casa
e quell'amico che, proprio lui, non viene;
è il telefono che si scatena;
quelli che noi amiamo e non ci amano più;
è la voglia di tacere e il dover parlare,
è la voglia di parlare e la necessità di tacere;
è voler uscire quando si è chiusi

è rimanere in casa quando bisogna uscire;
è il marito al quale vorremmo appoggiarci
e che diventa il più fragile dei bambini;
è il disgusto della nostra parte quotidiana,
è il desiderio febbrile di quanto non ci appartiene.
Così vengono le nostro pazienze, in ranghi serrati o in
fila indiana, e dimenticano sempre di dirci che sono il martirio preparato per noi.

E noi le lasciamo passare con disprezzo, aspettando –
per dare la nostra vita – un'occasione che ne valga la pena.
Perché abbiamo dimenticato che come ci sono rami
che si distruggono col fuoco, così ci son tavole che
i passi lentamente logorano e che cadono in fine segatura.
Perché abbiamo dimenticato che se ci son fili di lana
tagliati netti dalle forbici, ci son fili di maglia che giorno
per giorno si consumano sul dorso di quelli che l'indossano.

Ogni riscatto è un martirio, ma non ogni martirio è sanguinoso:
ce ne sono di sgranati da un capo all'altro della vita.

E' la passione delle pazienze.