

scout



Punto 4: Coeducazione

Punto 5: Consiglio Generale

Punto 9: Statuto

Punto 10: Regolamento

CONSIGLIO GENERALE 1984

COEDUCAZIONE

Premessa

Il Consiglio Generale 1982 aveva «impegnato l'Associazione ad un rilancio qualificato della scelta di coeducazione e di individuazione dei suoi obiettivi specifici».

Aveva perciò chiesto al Comitato Centrale di avviare un lavoro di studio, di verifica e di chiarimento, che doveva poi impegnare le Regioni, le Zone e le Comunità Capi e portare infine ad indicazioni operative per il Consiglio Generale 1984.

Il Comitato Centrale ha a suo tempo fornito alle Regioni del materiale per l'impostazione di questo lavoro e sappiamo che inoltre molte Regioni hanno ultimamente organizzato incontri di confronto ed approfondimento, di cui però non abbiamo avuto precise informazioni di ritorno.

Recentemente il Comitato Centrale assieme ai Responsabili Regionali ha preso coscienza che l'impegno proposto dal Consiglio Generale a tutta l'Associazione per ottenere un risultato di vera maturazione dei Capi e di rilancio davvero qualificato della coeducazione, richiede tempi più lunghi di quelli previsti, anche considerate le caratteristiche e il modo di lavorare della nostra Associazione.

Il Comitato Centrale propone perciò al Consiglio Generale 1984 un documento la cui prima parte è il frutto delle riflessioni sugli obiettivi specifici della coeducazione fatte a livello nazionale, che potrà già essere oggetto di discussione e votazione.

Questa parte, nella versione definitiva che ne uscirà dal Consiglio Generale, potrà costituire un punto di riferimento nazionale rispetto al lavoro (ancora in svolgimento) di verifica ed approfondimento sulle modalità con cui attuiamo nella realtà la coeducazione.

Questo ultimo lavoro meriterà un tempo più lungo di riflessione ed un coinvolgimento molto più vasto delle singole Comunità Capi con una parallela prosecuzione dell'impegno delle strutture.

La seconda parte del documento proposto a questo Consiglio Generale costituisce un contributo ed uno stimolo delle Branche proprio a questo aspetto del lavoro che deve ancora continuare.

Non è quindi proposta alla votazione del Consiglio Generale, ma solo offerta alla conoscenza dei Consiglieri e dei Capi come indicazione delle direzioni verso cui si orientano le riflessioni delle Branche. Riflessioni che esigono però anche esse notevoli approfondimenti e necessitano del confronto con quelle che si faranno in sede locale.

Parte prima

1. Sin dal momento della sua nascita l'AGESCI ha posto tra le sue scelte fondamentali quella della coeducazione. Dai documenti e dalla stampa emerge che questo termine è stato spesso usato per indicare due concetti diversi:

a) il primo si riferisce ai contenuti della nostra proposta educativa: in questo senso coeducazione è stato usato per ricordare che ci proponiamo di educare ragazzi e ragazze a diventare persone autonome e responsabili anche nella

propria identità sessuale, capaci di incontrare autenticamente gli altri, anche quelli dell'altro sesso. Questa è certamente una delle scelte essenziali della nostra proposta educativa ed è irrinunciabile in qualsiasi situazione si operi (cioè sia in unità monosessuali che miste o parallele).

b) il secondo è un concetto più metodologico: in questo senso coeducazione significa far vivere ai ragazzi dei due sessi *esperienze comuni con fini reciprocamente educativi secondo un progetto unico che preveda il loro stare insieme come continuativo o almeno frequente e regolare.*

Ci sembra bene in questo momento di verifica e riflessione distinguere i due significati e precisare che è *opportuno usare il termine coeducazione, per evitare equivoci, solamente per indicare il secondo concetto, quello più strettamente metodologico.*

2. Vogliamo in questo momento aiutare la riflessione su questo secondo aspetto. È però necessario, per poter riflettere sugli strumenti usati, mantenere ben presenti i fini, così da evitare che il mezzo venga scambiato per fine e si trascurino o peggio si contraddicano, i veri obiettivi di fondo.

Dobbiamo perciò ricordare che la *coeducazione* è stata scelta come *strumento importante (non esclusivo, si badi bene)*, per far sì che i ragazzi e le ragazze possano meglio imparare: a comprendere se stessi nei rapporti con l'altro sesso ed a rispettarci reciprocamente; a liberarsi dalla banalizzazione della sessualità, oggi troppo spesso ridotta e confusa con la sola genitalità; a collaborare fattivamente, non malgrado la differenza sessuale, ma proprio perché diversi, aumentando le loro possibilità di espressione e realizzazione personale.

Per questo abbiamo sempre ripetuto che non dobbiamo *fare attività per stare insieme, ma stare insieme per fare meglio le cose che ci proponiamo e per avere migliori frutti educativi.* Ciò presuppone una visione della sessualità che va precisata.

3. «L'uomo e la donna costituiscono due modi di realizzare, da parte della creatura umana, una determinata partecipazione dell'Essere divino: sono creati ad 'immagine e somiglianza di Dio' e attuano compiutamente tale vocazione non solo come persone singole, ma anche come coppia, quale comunità di amore». (1)

La sessualità è componente fondamentale della personalità, suo modo di essere, di manifestarsi, di comunicare, di sentire e vivere l'amore umano; è sia dono che compito: in altre parole vocazione! In quanto tale, è una chiamata a crescere per acquistare vere qualità umane; non può essere considerata solo un dato iniziale della nostra natura, ma soprattutto un progetto da decifrare e realizzare.

Tale progetto è necessariamente parte di quello complessivo riguardante la persona nella sua interezza: non si può perciò sperare di progredire verso una vera maturazione della propria sessualità se si isola questa componente dalle altre della persona. Si tratta di un equilibrio globale da costruire tenendo conto di tutte le caratteristiche della persona umana e perciò inevitabilmente anche con gradualità e paziente attenzione, in lineare coerenza con il progetto di uomo al quale facciamo riferimento nell'opera educativa e nel nostro cammino di vita.

Per noi cristiani, esso ha un Nome ed un Volto.

«Obiettivo fondamentale di questa educazione (si parla dell'educazione sessuale — n.d.r.) è una conoscenza adeguata della natura e dell'importanza della sessualità e dello sviluppo armonico e integrale della persona verso la sua maturazione psicologica, in vista della piena maturità spirituale, alla quale tutti i credenti sono chiamati». (2).

«Solamente nel mistero del Verbo Incarnato trova vera luce il mistero dell'uomo e l'esistenza umana acquista il suo pieno significato nella vocazione alla vita divina...»

Alla luce del mistero di Cristo, la sessualità ci appare come una vocazione a realizzare l'amore che lo Spirito Santo infonde nel cuore dei redenti». (3)

4. Non possiamo ignorare naturalmente la dimensione sociale della sessualità. La distinzione sessuale ha sempre comportato, anche se in modo molto vario, delle differenze di ruoli nell'organizzazione sociale.

Da ciò derivano, specialmente oggi, forti tensioni tra modelli che dalla società vengono attribuiti agli uomini da una parte ed alle donne dall'altra e le aspirazioni di cambiamento avvertite dalle singole persone.

Al riguardo sappiamo che la distinzione sessuale, con le sue implicanze essenziali, non è un'arbitraria invenzione dell'uomo e delle società da lui costituite. È una chiamata a vivere insieme in una diversità che, nell'assoluta parità di natura e dignità, deve divenire fonte di arricchimento e complemento e non deve essere affatto trascurata o, peggio, giudicata un impaccio sulla strada della realizzazione personale.

Ma sappiamo anche che i modelli concreti e determinati in cui si realizza praticamente l'essere uomo e l'essere donna variano col variare dei tempi e delle situazioni.

Il processo educativo deve aiutare perciò le persone a trovare la giusta sintesi tra le esigenze che nascono dal contesto storico e quelle che provengono dalle caratteristiche più profonde dell'essere umano, il quale è chiamato in ogni caso a far sviluppare il dinamismo della Creazione.

Infatti la persona per raggiungere la sua felicità, non può ignorare il mondo che la circonda ed anzi deve saper valutare ed accettare con sapienza la realtà storica e sociale in cui vive poiché questo è il primo passo per comprendere a quale compito di servizio siamo chiamati, anche in quanto uomini e donne, e quale via dobbiamo seguire per realizzarci completamente come persone e per impegnarci veramente a migliorare il mondo.

Tutto ciò emerge nel quadro di un'educazione illuminata dalla Fede che si propone di aiutare l'uomo e la donna a porsi in atteggiamento di ricerca e di ascolto per comprendere la propria vocazione e a conquistare le capacità necessarie per poter veramente incontrare l'altro, accogliendolo, rispettandolo e donandosi a lui.

Non può perciò mai essere separato da un globale progetto di educazione all'amore.

5. Perché la coeducazione rimanga uno strumento efficace rispetto ai nostri fini educativi è inoltre necessario che sia proposta e vissuta sapendo che gli obiettivi non si raggiungono solo enunciandoli, ma seguendo invece una strada di esperienze e riflessioni che tenga conto della fase evolutiva che i ragazzi stanno attraversando e dei loro problemi specifici, personali ed ambientali.

Ciò è vero in tutti gli ambiti, ma particolarmente in questo poiché lo sviluppo sessuale influisce con grande potenza su tutta la personalità ed investe tutte le problematiche vissute anche in altri campi.

Per questo ci appare particolarmente importante cercare di definire meglio in futuro quali obiettivi intermedi in relazione alle varie età possiamo proporci di raggiungere ed in conseguenza che genere di esperienze anche coeducative siano più adatte e proporzionate rispetto a tali obiettivi parziali.

In particolare si dovrà riflettere su quale equilibrio (certamente diverso a seconda delle età e delle situazioni) ricercare tra attività di vera e propria coeducazione e quelle specifiche per ragazzi o ragazze, che ci appaiono in ogni caso necessarie per un più completo sviluppo dell'identità sessuale.

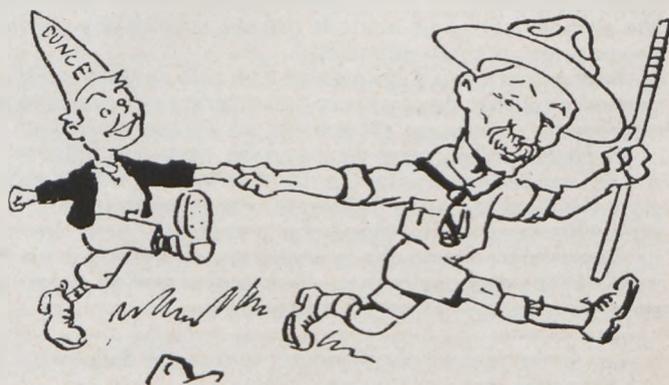
Finora abbiamo troppo insistito solo sulle mete finali rischiando di fatto, nonostante ogni buona volontà, di dimenticare che anche in questo ambito è necessario un progetto di crescita graduale che tenga conto di tutti gli aspetti della personalità, delle potenzialità, caratteristiche, esigenze, limiti e squilibri tipici delle varie fasi dello sviluppo.

6. Dobbiamo infine ricordare che la nostra maniera concreta di impostare e vivere la coeducazione sarà certamente influenzata dalle caratteristiche fondamentali del metodo scout che abbiamo scelto per fare educazione, poiché un buon risultato educativo si può sperare solamente utilizzando in maniera organica ed intelligentemente coordinata tutti gli strumenti a nostra disposizione, evitando distorsioni o peggio contraddizioni tra uno e gli altri.

(1) Sacra Congregazione per l'Educazione cattolica, Orientamenti educativi sull'amore umano. Lineamenti di educazione sessuale., Roma 1983, n. 26.

(2) Id. n. 34.

(3) Id. n. 29-30



Parte seconda

BRANCHE LUPETTI/COCCINELLE

In tema di coeducazione *nelle Branche Lupetti/Cocchine* crediamo di poter inquadrare alcune riflessioni, alcuni punti fermi nonché i problemi tuttora aperti, in tre aree:

1. La Comunità di Branco o di Cerchio

Certamente il *clima di Famiglia Felice* e lo spirito che anima la convivenza e le attività — parliamo della *Promessa*, della *Legge* e del *Motto* — sono molto importanti nelle situazioni di coeducazione affinché le differenze siano accolte come un arricchimento e la collaborazione venga vissuta serenamente.

a. Il tipo di comunità

○ Di fronte ai tre tipi di Unità che il Regolamento di Branca ci presenta e suggerisce (monosessuali, parallele e miste) occorre che ogni Comunità Capi si interroghi seriamente sulle scelte da prendere senza delegare ad alcuno la soluzione del problema.

Nella scelta del «tipo» di Unità da realizzare in Branca L/C non esiste il meglio in assoluto ma solo relativamente alle situazioni dei bambini/e. Va sottolineato soprattutto il necessario rispetto della cultura locale e dell'ambiente in cui si opera nonché una attenta valutazione delle forze del Gruppo nel suo insieme e della struttura delle altre Unità del Gruppo (Reparto/Clan).

Riteniamo, peraltro, che la motivazione secondo la quale le situazioni di convivenza «miste» all'esterno (scuola, famiglia, parrocchia, quartiere) comportano e facilitano una scelta in tal senso anche nel Branco o nel Cerchio, non appare sufficiente a giustificare una scelta per l'Unità mista.

○ Alcuni interrogativi possono formularsi per le Unità L/C «parallele». Esse presentano infatti alcuni aspetti problematici: quando un Branco o un Cerchio si incontrano — e per essere davvero «paralleli» e non «monosessuali» dovranno incontrarsi spesso — nascono problemi sia per ciò che riguarda il linguaggio dell'Ambiente Fantastico (Giungla o Bosco), sia perché si realizza assai spesso una condizione poco educativa che nei Campi Scuola sconsigliamo: le attività con 40-50 bambini presentano notevoli rischi di dispersione, sono poco gestibili e poco mirate ai singoli e alle singole (prova ne siano le grosse attività che vengono organizzate in simili occasioni).

Forse la struttura «parallela» non può restare indefinitamente tale ma deve essere considerata come passaggio intermedio verso una situazione più stabile ed organica.

○ Nelle Unità miste le sestiglie possono essere sia monosessuali che miste. Confermiamo in questo le indicazioni del Regolamento di Branca. Per le esperienze osservate e per l'uso e la funzione che la sestiglia ha nel Branco o nel Cerchio crediamo che la scelta possa andare in un senso o nell'altro, a patto che — laddove si scelga di formare sestiglie miste — si presti attenzione:

— al necessario equilibrio numerico che diviene ancora più rilevante che per l'intera Unità);

— all'assegnazione delle responsabilità di Capo e Vice Capo sestiglia. Riteniamo, infatti, che tutti nel Branco o nel Cerchio debbano tendenzialmente passare attraverso tale utile esperienza.

○ Un sostanziale equilibrio numerico fra i due sessi è condizione necessaria per realizzare la coeducazione. Spesso tale equilibrio non esiste o è precario: nel ribadire la necessità di tendere ad esso crediamo che il mancato equilibrio vada letto ed interpretato dai Capi Unità e dalle Comunità Capi nel suo insieme interrogandosi sul perché.

b. **Nel Rapporto Capo-bambino** l'esempio e la testimonianza restano punti essenziali: esempio di uomini e donne. Il comportamento dei Capi è *linguaggio* e *segno* che i bambini recepiscono, ovviamente, secondo gli schemi della cultura corrente e dell'ambiente in cui vivono. L'educazione a tante virtù umane (pudore, rispetto, gentilezza, collaborazione) — che in una situazione coeducativa assumono una rilevanza specifica verso l'altro sesso — passa attraverso ciò che i bambini *vedono ed ascoltano*. Così i membri dello staff di Branco e di Cerchio si interrogano continuamente sul «messaggio» che con il loro corpo e le loro parole comunicano ai bambini, ben coscienti che essi lo leggono in maniera oggettiva, prescindendo dalle intenzioni dei Capi stessi. Dunque, *sempre, prudenza e buon esempio*.

c. **Lo staff di Branco e di Cerchio. Diarchia: reale o utopica? Utile o necessaria?**

Comunque in ogni caso e in ogni tipo di Unità: armonia, equilibrio, spirito di Famiglia Felice.

Nelle Unità è da tempo, e con indirizzo costante, richiesta una solida, equilibrata e matura «diarchia».

Spesso trattasi di un fine da raggiungere piuttosto che di una situazione già data in partenza. Talvolta essa stenta comunque a verificarsi nella sostanza delle cose e nella vita quotidiana dell'Unità.

Al di là dell'elevato valore che la diarchia possiede laddove essa ha le condizioni per realizzarsi, oggi resta essa indispensabile per poter aprire o guidare una Unità mista? O non è sufficiente uno staff misto con un complessivo equilibrio di ruoli tra persone dei due sessi? La diarchia, nelle nostre Branche, risponde ad esigenze educative dei bambini dalle quali non si può prescindere?

I meccanismi di identificazione sessuale, di simpatia, di riferimento dei bambini vanno forse al di là dell'organizzazione di staff che noi ci diamo. È un punto su cui è bene riflettere.

Va sottolineata l'attenzione che lo staff deve avere per la testimonianza che esso dà alla Comunità di Branco/Cerchio sotto il profilo dei «ruoli». Superamento del ruolo fisso e distribuzione di compiti: tutto ciò va ribadito, ma avendo anche ben presente la distribuzione fra compito e ruolo. Non tutti i membri dello staff devono saper fare tutto ugualmente ma occorre che ognuno non faccia sempre e solo la cosa in cui riesce meglio: nell'equilibrio fra questi due aspetti ognuno deve costruire con originalità il proprio ruolo di uomo e donna nello staff.

Laddove possibile è auspicabile uno staff misto anche in una Unità L/C monosessuale: è una ricchezza in più per chi se lo può permettere o è qualcosa, sinvece, da perseguire?

2. Il linguaggio dell'Ambiente Fantastico

○ È l'aspetto del metodo di Branca che aiuta e permette la comunicazione tra l'adulto e i bambini: è la «parlata nuova», originale e tipica, ben accettata ai bambini. Parlando lo stesso linguaggio — del Gioco, dell'Ambiente Fantastico, del racconto — si rivive insieme una storia che aiuta a capire la realtà.

L'Ambiente Fantastico è una proposta di corretto rapporto fra le persone e i personaggi non hanno tra loro rapporti caratterizzati da diversità sessuali e non presentano tratti specifici legati alla loro identità sessuale. Si tratta di esempi di modelli di comportamento. E soprattutto nei primi anni di vita in Branco e in Cerchio i bambini prescindono, nella loro attenzione, dal sesso dei personaggi.

○ Crediamo, inoltre che non costituisca un reale problema l'assenza nei racconti e nell'Ambiente Fantastico della diarchia dei personaggi adulti o — come spesso accade nei racconti — l'assenza di protagonisti maschili o femminili paritari e non ruolizzati.

Tutto ciò ci porta ad affermare che seppure non esiste una storia di per sé coeducativa, la storia dell'Ambiente Fantastico, e i racconti più in generale possono essere di molto aiuto se vengono ben evidenziati i modelli positivi che la storia sottolinea.

○ Le Branche stanno ancora riflettendo sul problema e sul ruolo del Bosco, strumento usato tradizionalmente solo in Unità femminili, all'interno della Proposta Unificata.

○ Verso gli 11 anni, parallelamente ad un calo dell'esigenza fantastica e dell'interesse per l'Ambiente Fantastico, nasce l'esigenza per i bambini e le bambine — ormai preadolescenti — di immagini e di modelli personali sessuali. Ciò troverà risposta in adeguate proposte di attività per il Consiglio degli Anziani e in un più personale rapporto con i Capi.

Inoltre — all'interno di questi problemi — non va sottovalutato l'anticipo di maturazione e di crescita da parte delle bambine rispetto ai bambini della stessa età proprio nell'ultimo anno di permanenza in Branco o in Cerchio. Crediamo che il problema sussista anche se non è possibile dare ad esso risposte univoche. L'attenta valutazione del momento di passaggio al Reparto, la responsabilizzazione nella vita di B/C e, possibilmente, attività parzialmente differenziate (lavori di gruppo, centri di interesse) potranno aiutare i Capi ad affrontare eventuali difficoltà.

3. La Progressione Personale

Attraverso la Pista individuale cerchiamo di proporre e valorizzare tutte le «buone abitudini» che possano orientare alla capacità di collaborazione, anche tra persone di sesso diverso, alla capacità di rispetto reciproco e di attenzione verso gli altri.

Ma la Pista è anche strumento per valorizzare diversità ed esigenze dei bambini nell'arco di crescita all'interno del Branco o del Cerchio: attraverso obiettivi e prove diversificate andranno stimolati interessi nuovi e corretti difetti. Il tutto con equilibrio e buon senso dinanzi alla storia personale, all'ambiente ed ai condizionamenti culturali esistenti e comunque operanti al di là delle intenzioni dei Capi.

La valorizzazione delle capacità di ciascuno, delle sue ricchezze, impedirà ogni forzata uniformità di obiettivi e prove che un malinteso spirito di superamento dei ruoli stereotipati potrebbe suggerire.



SCOUTING IS DEVELOPING
STEADILY

BRANCHE ESPLORATORI — GUIDE

Nel Regolamento delle Branche Esploratori-Guide si affronta il tema della coeducazione negli articoli che vanno dal nr. 28 al nr. 37, sotto il titolo generale di «Educazione Sessuale»; i primi sei articoli riguardano lo scopo di tale educazione ed i restanti le modalità (reparto misto — monosessuale — parallelo).

○ Una prima considerazione riguarda appunto gli obiettivi che appaiono molto ambiziosi e raggiungibili soltanto al termine del processo educativo. Ci sembra quindi essenziale delineare un itinerario di crescita che tenga conto non solo degli obiettivi finali, ma anche della situazione psicologica dei ragazzi e delle ragazze in modo da proporre loro esperienze proporzionate e non semplicemente alti ideali distaccati dalla loro realtà.

Poiché, come già affermato nella prima parte, per fare bene educazione non è sufficiente indicarne gli scopi finali ma vanno anche delineati tutti i gradini intermedi per ricavarne poi attività, attenzioni di clima, suggerimenti concreti, stiamo lavorando in tal senso dall'ottobre 1982 (Convegno Quadri).

Ci siamo chiesti cosa vuol dire per un ragazzo e per una ragazza di 11-16 anni la scoperta e l'accettazione della propria sessualità (art. 29), la scoperta della diversità dell'altro (art. 30), l'integrazione della genitalità con l'affettività (art. 31), l'oblatività (art. 32), il superamento della ruolizzazione stereotipata (art. 33) ed abbiamo fornito alcune risposte su cui molte regioni hanno lavorato. Questa è una strada sulla quale dovremo continuare a procedere.

COEDUCAZIONE

○ Una seconda considerazione riguarda le differenze esistenti oggi tra ragazzi e ragazze che non possono essere trascurate. Pur se la proposta è comune, non c'è dubbio che sottolineature diverse siano utili per sviluppare potenzialità dei due sessi che oggi sono invece trascurate e delegate all'altro sesso. Non solo attraverso la progressione personale ma anche con le attività dobbiamo aiutare ragazzi e ragazze a fare esperienze, a cimentarsi in ruoli che non sono loro consueti. *È ovvio che se la situazione di partenza è diversa, diversi saranno anche i percorsi per raggiungere la stessa meta.*

Questa attenzione deve essere tenuta presente nel progetto educativo di Gruppo che deve fare i conti con la situazione culturale del proprio ambiente.

○ La Diarchia nelle unità miste delle nostre Branche ci sembra assolutamente irrinunciabile ed il suo valore pedagogico è tale che ci pare opportuno estenderla qualora sia possibile anche nelle unità parallele e monosessuali almeno nella forma di staff misto.

Il suo valore non risiede soltanto nel modello di collaborazione tra i due sessi che viene proposto ma nel fatto che l'intervento educativo risulta più ricco ed equilibrato.

○ Se è vero che dei momenti monosessuali sono indispensabili durante tutto l'arco educativo, ciò è tanto più necessario durante la pubertà quando il problema della identificazione sessuale si pone in maniera netta e decisiva.

È essenziale una intensa esperienza monosessuale in cui sia possibile l'apprendimento di comportamenti e la socializzazione di fantasie e paure con ragazzi e ragazze dello stesso sesso e di età lievemente superiore senza la presenza dell'altro sesso e di adulti che modificherebbero profondamente la spontaneità di tale rapporto.

Per questo va ancora una volta ribadita la necessità che le Squadriglie siano monosessuali e che intensa sia la attività di Squadriglia. L'eventuale composizione mista della Squadriglia pone inoltre i grandi in una situazione di grave tensione in quanto chiede loro di gestire situazioni affettive e di ruolizzazione in cui loro stessi sono ancora immersi, a meno che non ci sia un intervento diretto dei Capi nella Squadriglia, il che naturalmente snaturerebbe il senso e il valore stesso della Squadriglia (cfr. nr. 6 della prima parte).

Per altro i ragazzi e le ragazze hanno due modalità diverse di stare insieme e di gestire la Squadriglia ed è opportuno che tale diversità sia arricchimento per la vita comune di Reparto piuttosto che appiattita e dispersa nella, ancor precoce, ricerca di un minimo comune denominatore al livello di Squadriglia; tale diversità può diventare nel Reparto, con la mediazione del Capo, un arricchimento per tutti ma ancor più fecondo sarà lo scambio di sensibilità e attenzioni al livello dell'Alta Squadriglia.

○ Gli obiettivi enunciati dal Regolamento sono certamente raggiungibili sia nei Reparti monosessuali, che paralleli, che misti. Ci sembrano tuttavia necessarie alcune riflessioni:

◇ **nel Reparto monosessuale** la scoperta dell'altro sesso avviene principalmente fuori delle attività e ciò impone una maggiore attenzione dei Capi che non possono direttamente osservare ed intervenire sul fenomeno se non con un buon rapporto di confidenza con i ragazzi. Altrimenti

si potrebbe accentuare nei ragazzi la tentazione ad una doppia morale: da una parte la Legge scout che si vive in Reparto e dall'altra la vita affettiva — sessuale cui si applicano gli stereotipi correnti.

◇ **I Reparti paralleli** che dovrebbero presentare precise caratteristiche nascondono in realtà dietro questa etichetta le situazioni più diverse, che vanno da sporadici ed occasionali incontri tra due Reparti dello stesso Gruppo fino ad un grosso Reparto di sessanta persone di fatto misto. È molto rara la situazione prevista dal Regolamento di due Reparti molto piccoli (20 persone al massimo) con staff che preparano insieme i progetti di entrambi i Reparti pur con attività a volte separate e a volte insieme.

I problemi maggiori del modo con cui si realizzano oggi i Reparti paralleli sono:

○ il numero eccessivo di scouts e guide che spesso si tenta di far lavorare insieme nelle imprese comuni;

○ la discontinuità dell'ambiente educativo che può disorientare i ragazzi e rendere più difficile una serena collaborazione in occasione delle attività comuni;

○ la tendenza ad avere un'Alta Squadriglia praticamente unica e quindi assolutamente sproporzionata in caso di due Reparti di dimensioni numeriche ordinarie;

○ al contrario, un Reparto troppo piccolo, se veramente si sta entro i 20, nei momenti separati;

○ l'aggravamento di lavoro per i Capi che devono seguire entrambi gli staff pur senza conoscere a fondo i singoli ragazzi dell'altro Reparto.

◇ **il Reparto misto** se si garantisce una forte autonomia delle Squadriglie monosessuali, può offrire notevoli opportunità per un corretto incontro con l'altro sesso in un ambiente educativo stabile e garantito dalla presenza dei Capi.

Ovviamente alcuni problemi esistono:

○ si rischia di diminuire numericamente la presenza femminile non aprendo dei Reparti femminili; al contrario, si rischia di non poter rispondere ad una eventuale maggior domanda di educazione «maschile» per raggiungere o mantenere l'opportuno equilibrio numerico;

○ si rischia di non avere una buona testimonianza a livello di staff con il predominio di uno dei due sessi o peggio ancora di arrivare a fare a meno di uno dei due Capi (quasi sempre la donna);

○ il numero dei Capi necessari per tenere lo stesso numero dei ragazzi aumenta a motivo della diarchia;

○ ci sono forse più problemi in questa età che non in altre, ad individuare «esche» comuni, egualmente attraenti per ragazzi e ragazze.

C'è da notare tuttavia che questi problemi non sono legati alla pedagogia della età 11-16 ma riguardano il problema delle Unità miste in tutte le Branche esattamente allo stesso modo.

○ conclusione

Siamo consapevoli che trattare il problema della coeducazione esclusivamente a livello degli strumenti conduce spesso a incomprensioni e difficoltà se non c'è un continuo riferimento agli obiettivi di fondo in quanto non esiste uno strumento in assoluto buono o cattivo. Per questo ci sembra opportuno sottolineare che il perseguimento degli

obiettivi indicati nel Regolamento negli articoli 29-32 avviene soprattutto;

A. implicitamente attraverso una corretta applicazione del metodo esploratori-guide che conduca il ragazzo e la ragazza dall'egocentrismo alla collaborazione, alla reciprocità, alla fiducia, all'amicizia fino alla responsabilità dell'altro (vedi esperienza di Caposquadriglia).

Ciò vuol dire valorizzare gli aspetti del metodo che in questa età educano all'interdipendenza tra pensiero e azione, al progettarsi (coerenza, fatica, preparazione, attesa, autocontrollo, competenza), all'oblatività, alla fedeltà, alla fecondità.

B. esplicitamente attraverso

1. l'attenzione alle esperienze affettive degli educandi per aiutarli ad applicare ad esse le stesse categorie del cristianesimo e dello Scouting;

2. l'abitudine a fare scelte coerenti rispetto al proprio progetto di vita in relazione ai problemi che la sessualità pone;

3. una chiara, proporzionata e ricorrente informazione sessuale orientata ad una visione della sessualità non «medicalizzata» ma attenta oltre che agli aspetti biologici anche ai suoi dinamismi e alle sue finalità;

4. una informazione precisa e proporzionata all'età sull'insegnamento del Magistero della Chiesa.

C. In ultimo resta fondamentale il rapporto **Capo-Ragazzo** che sarà caratterizzato dalla fiducia, dall'ascolto, dalla comprensione, dalla fedeltà, dalla responsabilità, dalla fecondità.

Per il Capo è necessario avere una visione serena della sessualità, cioè la comprensione del significato globale di questa dimensione umana, l'accettazione delle sensazioni, tensioni e fantasie ad essa strettamente collegate.

È necessario dunque un certo «distacco» per capire le situazioni ed intervenire con efficacia e per non trasferire i nostri problemi sui ragazzi; tuttavia accanto al distacco deve esserci una interessata e attenta partecipazione: si tratta di coinvolgerci nel gioco dei ragazzi, pur mantenendo la nostra caratteristica di adulti.

Il Capo deve essere cosciente che il rapporto educativo ha anche valenze sessuali, ed inoltre della sua posizione di modello e per questo stare bene attento al suo comportamento, tenendo sempre presente il livello di comprensione dei ragazzi cui si rivolge.



BRANCHE ROVER-SCOLTE

In tema di coeducazione nelle Branche Rover-Scolte occorre anzitutto puntualizzare due aspetti fondamentali della vita di Clan/Fuoco:

1. I Rover e le Scolte sono «i veri soggetti della propria crescita perché scelgono se accettare il cammino proposto dalla Branche valutando i singoli aspetti della proposta stessa» (art. 3 Regolamento).

Acquistano, quindi, progressivamente la capacità di valutare proposte e strumenti e di rapportarsi a questi in modo sempre più autonomo.

2. La prospettiva per i Rovers e le Scolte è la Partenza: momento in cui si sceglie di camminare da soli come uomini e donne adulti, capaci di un rapporto sereno con se stessi e con l'altro.

Durante la vita di Clan/Fuoco hanno inoltre la possibilità e l'occasione (nonché la responsabilità) di iniziare ad essere a loro volta educatori e di conseguenza testimoni di qualità e comportamenti rilevanti in maniera specifica nei rapporti con l'altro sesso.

Anche il Regolamento delle Branche Rover-Scolte sottolinea che la coeducazione è uno strumento per aiutare la crescita di ragazzi e ragazze insieme (art. 8) e che una educazione globale non può non comprendere anche una educazione della sessualità e un'educazione all'amore.

La coeducazione è quindi strumento e non fine: i contenuti della proposta rover e le strutture di convivenza della Comunità R/S, il clima delle attività devono favorire la crescita di persone capaci di dare e ricevere amore. Qualunque verifica sulla coeducazione per essere valida deve quindi necessariamente tener conto di queste distinzioni.

◊ la comunità rover-scolte

Una prima constatazione è che l'80% delle Comunità R/S sono miste e che nelle nostre Branche non esistono in via generale momenti strutturali separati per sesso.

Alcune riflessioni e alcune attenzioni sono però necessarie:

○ Lo «stare bene insieme» non deve diventare l'unico scopo della comunità. Se non si dà sufficiente risalto agli obiettivi concreti della vita di Clan/Fuoco, le Comunità Rover/Scolte possono correre il rischio di diventare splendide occasioni per ritrovarsi insieme al di fuori dei normali schemi, in clima di grossa libertà.

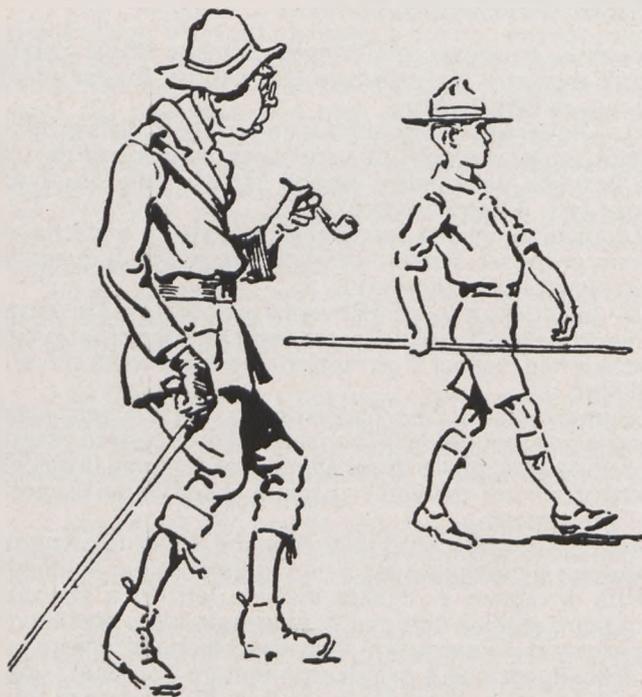
Il far stare insieme ragazzi e ragazze non è dunque l'obiettivo della Comunità Rover-Scolte.

◊ coeducazione e ruolo del capo

Fare il Capo di una Unità mista è per certi versi più difficile che svolgere lo stesso ruolo in una Unità di soli ragazzi e ragazze. Quando si era all'alba della coeducazione a molti sembrava invece il contrario, nella convinzione che mettere insieme Rover e Scolte avrebbe risolto molti problemi.

Quasi che alla validità della proposta potesse essere sostituita la novità della coeducazione.

— Fare il Capo di una Unità mista presuppone anche una certa conoscenza delle dinamiche fra ragazzi e ragazze, per riuscire a dare loro una valenza educativa. Questo implica un certo distacco di età e di maturità per riuscire a padroneggiare situazioni difficili, senza cadere nelle opposte tentazioni della condanna e del permissivismo.



— È necessaria in modo particolare una certa maturazione affettiva, che significa essere in buoni rapporti con se stesso e riuscire a stabilire con gli altri relazioni ricche di calore umano e responsabili, senza cioè giocare con i propri e gli altrui sentimenti.

È necessaria una visione serena della sessualità: cioè la comprensione del significato globale di questa dimensione umana e l'accettazione delle sensazioni, tensioni e fantasie ad essa strettamente collegate.

La difficoltà del nostro servizio è appunto riuscire a fare proposte a misura dei nostri ragazzi, tenendo conto dell'ambiente in cui vivono, della loro cultura, dei loro effettivi bisogni.

— È infine necessario non trasferire sui ragazzi i nostri problemi.

◇ la direzione di unità mista

Che sia necessaria la diarchia quando l'Unità è mista fa ormai parte della nostra storia e non viene quasi mai messo in discussione.

Ma sappiamo tutti che in alcuni casi il Capo e la Capo che appaiono sui censimenti sono tali solo di nome e non di fatto. Sono situazioni alle quali si arriva o per la fretta di mettere su una Unità mista o per improvvise difficoltà della Comunità Capi.

In questo secondo caso non si può consigliare di chiudere l'Unità o separare temporaneamente Rover da Scolte. L'importante è vedere la situazione come eccezionale e mettere in opera ogni sforzo per superarla.

Molto più insidiosi sono i casi in cui nella diarchia si riproducono continuamente i «ruoli» tradizionali dell'uomo e della donna: ad esempio, il capo parla sempre per primo, prende le decisioni più importanti, fa il «duro»; la Capo si occupa dei rapporti personali e modera le situazioni.

Bisogna stare attenti al problema dei «ruoli», che a paro-

le si danno per defunti e nei fatti ricompaiono quando meno ci se li aspetta. Tanto vale essere meno sicuri della spontaneità e provare a pianificare interventi e comportamenti con la divisione dei compiti a tavolino. Purché ciò non significhi cadere nell'eccesso opposto e recitare davanti ai ragazzi una parte. Il problema è ancora una volta di essere «persone» con tutta l'originalità del proprio essere e di correggere solo certe forme di protagonismo o di timidezza che sono negative di per sé, non solo perché spesso legate alla figura maschile e femminile.

A volte nella direzione di Unità è presente una coppia. Questo di per sé non è né positivo né negativo: tutto sta a vedere come questo rapporto viene vissuto.

I ragazzi saranno influenzati in modo positivo se la coppia saprà essere equilibrata e serena senza sopraffazioni e senza angosce. Altrimenti l'influenza potrà essere negativa.

◇ coeducazione e ruolo dei ragazzi

L'obiettivo del nostro servizio è aiutare Rover e Scolte a costruirsi come persone capaci di dare e ricevere amore, questa meta non è facilmente raggiungibile se non ci si pongono delle mete in progressione.

I Capi devono quindi fare con i singoli ragazzi il punto sulla loro situazione esistenziale e fissare un cammino di crescita sui tre obiettivi dell'educazione all'amore: accettazione di sé, disponibilità verso gli altri, comprensione dell'amore di Dio.

Non bisogna aver timore di parlare di mete da raggiungere e di verifiche e di chiedere ai Rover e alle Scolte impegni anche duri, purché proporzionati e in progressione. Non è la durezza della proposta che disorienta i giovani ma la mancanza di ideali a cui fare riferimento.

◇ la progressione dell'unità

Lo stesso discorso vale per l'intera comunità: è necessario che viva una dimensione di crescita verso rapporti interpersonali più ricchi ed intensi, ed è necessario che ci siano delle mete, un cammino, delle verifiche.

— È importante dare spazio alle manifestazioni anche esteriori dell'affetto e dell'amicizia, facendo attenzione che tutto non diventi abitudine senza valore. È assurdo baciarsi ed abbracciarsi ogni volta che ci si incontra. È molto meglio riscoprire il valore della festa, della gentilezza, dell'ascolto e il rispetto, non formale, di situazioni di disagio e difficoltà.

Queste manifestazioni di affetto non devono privilegiare una o poche persone, ma devono essere estese a tutti i componenti la comunità. Non solo: bisogna stare attenti che non chiudano del tutto la comunità nei confronti dell'esterno.

— I Capi devono capire se in questo clima di accettazione reciproca ci sono degli emarginati e perché questo avviene.

Nello stesso tempo è necessario fare attenzione che non si creino situazioni sbagliate, in cui da parte di alcuni il «gioco» degli affetti viene usato in modo spregiudicato, per acquisire potere o colmare carenze di altro tipo.

Anche in questi casi si tratta di capire il perché di certi atteggiamenti, parlandone francamente con gli interessati e cercando insieme a loro come risolverli.

— È importante che la comunità sia attenta alle diverse esigenze di ragazzi e ragazze e al diverso modo con cui a

volte si pongono nei confronti di certe proposte e certe esperienze.

Molto spesso la presenza nell'Unità dei Rover è più forte, sia come numero che come frequenza. Questo può portare facilmente a mettere in secondo piano le esigenze delle donne o a considerarle solo dei fastidi da sopportare: il risultato è che le Scolte finiscono per partecipare meno e non riescono a dare eguale dignità ai loro bisogni.

Nello stesso tempo occorre non esagerare nell'«appiattimento» delle attività: non è riducendo tutto al minimo comune denominatore che si risolvono i problemi, ma consentendo a tutti di esprimersi.

In questo senso è opportuno valutare di far vivere ai Rover e alle Scolte momenti separati, sia per attività a cui non si volesse rinunciare, sia soprattutto per permettere un confronto più libero.

— È importante favorire la comunicazione con tutto il corpo e mettere in risalto che limitarsi alla sola comunicazione verbale significa impoverire il rapporto con gli altri e rischiare più facilmente l'incomprensione. La comunicazione con il corpo deve essere educata attraverso la mimica, la danza, il canto, il gioco che da attività saltuarie dovrebbero diventare modi originali di espressione.

— Abbiamo già sottolineato che la coeducazione diventa realtà solo quando l'Unità è impegnata su cose concrete e non si limita a parlare.

Il rischio che un ambiente misto diventi statico è infatti molto elevato, perché stare insieme è già un fine che gratifica ragazzi e ragazze. C'è pericolo cioè che le uniche motivazioni per continuare a stare insieme siano.... che si sta bene insieme e non si sente il desiderio di qualche cosa di più.

Ecco allora che la comunità si chiude in se stessa e smette di crescere. Anzi c'è un pericolo ancora più grosso: che tutto l'impegno si riduca ad apparire diversi da come si è, a distinguersi, a ricercare emozioni gratificanti, fino a che le tensioni diventano insopportabili e la comunità si spacca.

— Infine il rispetto per le persone e la necessità della progressione non ci devono far dimenticare che è chiedendo che si ottiene, e che solo ponendo Rover e Scolte davanti a scelte qualificanti li si costringe ad uscire dall'ambiguità ed impegnarsi.

Tutto questo nella consapevolezza dei limiti del nostro operare, che sono soggettivi, cioè dipendono da noi e oggettivi, cioè derivanti dalle difficoltà di ogni lavoro educativo.

Non facciamoci quindi troppe illusioni e non andiamo in crisi per tutti i problemi. Ma nello stesso tempo mettiamocela tutta nella convinzione che tutto è possibile.

◇ la coppia

Da alcuni è ritenuto un male necessario, un pedaggio da pagare all'Unità mista. Da altri un bene sempre, perché è un'esperienza che aiuta a crescere. Né un bene né un male in astratto. Tutto sta a vedere come la coppia vive la sua realtà e si rapporta alla comunità.

— La coppia non deve diventare un'isola felice che si crea suoi spazi dove nessuno può entrare.

Nello stesso tempo il gruppo non deve dare aloni di rispetto e coperture ad ogni costo, come spesso si verifica.

— Quando si verifica una chiusura, il gruppo deve intervenire e richiamare alla necessità di una maggiore apertura.

Questo non va confuso con l'occuparsi degli «affari altrui», ma significa aiutare la coppia a trovare un modo di essere più sereno e maturo.

— È importante avere rispetto per la coppia, ma è anche necessario vederne con chiarezza limiti e pericoli. Non è detto che la coppia debba durare in eterno. Nello stesso tempo è necessario essere molto severi con coloro che con troppa leggerezza passano da un partner ad un altro/a, sfruttando il bisogno di affetto.

— La coppia va quindi vista nella sua giusta luce, rispettata ma smitizzata: è pur sempre un'esperienza, alla quale si va incontro con serietà e lealtà, ma in spirito di provvisorieta, fino a che la grande scelta non sia compiuta.

— Quando è necessario intervenire occorre farlo con chiarezza ma solo dopo aver valutato modi ed opportunità. È bene in ogni caso evitare processi e privilegiare il colloquio personale che più facilmente potrà andare avanti in modo sereno. Se si dovesse giungere ad un confronto comunitario è importante che i Capi facciano emergere da ogni problema una occasione di crescita per tutti.

22 FEB. 1926



CONSIGLIO GENERALE

In relazione alla mozione approvata al Consiglio Generale 1983, pubblichiamo qui di seguito la proposta, che il Comitato Centrale ed i Responsabili Regionali hanno elaborato congiuntamente, per una diversa formula di svolgimento del Consiglio Generale dell'AGESCI.

1. Il Consiglio Generale ha affidato al Comitato Centrale ed ai Responsabili Regionali il compito di elaborare insieme formule diverse di svolgimento del Consiglio Generale dell'Associazione e di presentare una proposta organica e strutturata al Consiglio Generale 1984.

Il Consiglio Generale 1983 ha affidato altresì al Comitato Centrale ed ai Responsabili Regionali il compito di rivedere scopi e funzioni dei loro incontri periodici, che normalmente avvengono tre volte l'anno, rendendone più ampi gli spazi decisionali e di dibattito.

Va ricordato che lo scopo che ha guidato il Consiglio Generale 1983 nell'affidare il compito di elaborare una nuova formula di Consiglio Generale è stato quello di renderlo uno strumento reale di elaborazione e decisione secondo tempi e modalità vivibili, con reali spazi a disposizione per riportare il dibattito che avviene in Associazione e per prendere decisioni con ponderatezza e cognizione di causa.

2. Data la delicatezza e la complessità del problema e considerato che le auspiccate modifiche o innovazioni vanno ad incidere in maniera diretta sulle istituzioni e sui meccanismi formali che regolano la nostra democrazia associativa, abbiamo ritenuto opportuno premettere alle nostre proposte una introduzione di tipo storico volta a ricostruire l'evoluzione del principale organo decisionale e rappresentativo dell'Associazione.

2.1 Le competenze e le funzioni del Consiglio Generale sono rimaste nel tempo sostanzialmente stabili. E questo vale sia per l'ASCI che per l'AGI.

Recitava l'art. 24 dello Statuto ASCI del 1957:

«Compiti del Consiglio Generale sono:

- a) vigilare sull'indirizzo dell'Associazione;
- b) approvare la relazione annuale dell'Associazione, nonché il bilancio consuntivo del Commissariato Centrale;
- c) discutere e fissare il programma di massima dell'attività sociale per l'anno successivo ed il bilancio preventivo del detto Commissariato;
- d) eleggere il Capo Scout per la durata di un quinquennio, nove Commissari Centrali e tre Sindaci per la durata di un triennio;
- e) deliberare su ogni altro argomento posto all'Ordine del Giorno;
- f) discutere ed approvare eventuali modificazioni allo Statuto ed alle Direttive».

(Questo articolo è rimasto invariato fino alle Norme Direttive 1970 in cui compare l'istituzione della «Commissione Delegata» e della «Commissione Economica»).

L'articolo 143 delle Norme Direttive AGI del 1953 così stabiliva:

«Il Consiglio Generale esercita il potere legislativo nell'Associazione, perciò è suo compito:

- a) approvare o modificare le Direttive AGI Generali e di Branca in armonia con lo Statuto dell'Associazione;
- b) nominare e confermare ogni tre anni la Capo Guida ed i membri del Commissariato Centrale;
- c) deliberare su tutte le questioni che interessano il Movimento in generale e su tutti gli argomenti all'Ordine del Giorno;
- d) formulare in linea di massima il programma annuale dell'Associazione;
- e) approvare la relazione annuale delle attività del Commissariato Centrale e il Bilancio consuntivo e preventivo».

(Questo articolo è rimasto inalterato fino al 1973).

L'attuale articolo 30 dello Statuto AGESCI così recita:

«Il Consiglio Generale si riunisce su convocazione congiunta della Capo Guida e del Capo Scout, in sessione ordinaria, una volta all'anno al fine di:

- a) verificare lo stato dell'Associazione e determinarne la politica;
- b) deliberare sulle modifiche allo Statuto ed al Regolamento;
- c) deliberare sugli orientamenti metodologici dell'Associazione;
- d) deliberare sui conti consuntivo e preventivo degli organi centrali presentati dal Comitato Centrale;
- e) eleggere per un triennio la Capo Guida ed il Capo Scout;
- f) eleggere all'incarico per un triennio i membri laici del Comitato Centrale;
- g) eleggere per un triennio i tre Revisori effettivi e i due Revisori supplenti;
- h) eleggere per un biennio i cinque membri della Commissione Economica e per un triennio i sei membri del Comitato Permanente Forniture;
- i) discutere e deliberare su ogni altro argomento posto all'ordine del giorno.

Il suo funzionamento è disciplinato da apposito regolamento».

Questa stabilità, nel tempo, degli Statuti è anche segno di una costante e verificata rispondenza delle loro previsioni alla vita dell'Associazione. La necessaria genericità delle espressioni ha certamente facilitato la permanenza nel tempo delle competenze così come enunciate ed espresse.

2.2 Quanto ai tempi ed alla composizione del Consiglio Generale vi erano, nell'ASCI e nell'AGI, alcune differenze. Le ricordiamo:

- a — la frequenza è stata annuale da sempre
- Secondo gli Statuti ASCI: «una volta all'anno».
- Secondo gli Statuti AGI: «almeno una volta l'anno».

b — presenza dei Consiglieri (Delegati Regionali)

Nell'ASCI compaiono nelle Norme Direttive del 1957 (eletti da «Consigli Regionali straordinari», l'equivalente più o meno delle attuali Assemblee Regionali).

Nell'AGI fino al 1967 non erano previste Delegate Regionali. Nel 1967 — nel nuovo Statuto ufficiale AGI — vengono introdotte le Delegate Regionali con voto deliberativo tranne che per le modifiche allo Statuto, alle Norme Direttive e lo scioglimento dell'Associazione. Tale differenza venne annullata nel Consiglio Generale straordinario AGI del 28/4/1973.

Nell'AGESCI i Delegati Regionali sono 120 su un totale di 205 Consiglieri.

c — età dei Consiglieri

Nell'AGI, come detto, ufficialmente fino al 1973 non erano previste Delegate Regionali a pieno titolo e perciò sino a tale data non si è posto praticamente il problema.

Nelle Norme Direttive ASCI del 1964 compare per la prima volta un limite minimo di 24 anni per i Consiglieri. Tale limite scompare poi nelle Norme Direttive del 1970.

d — durata del mandato di Consigliere Generale

Nell'ASCI, fino alle NNDD 1970, i Consiglieri duravano in carica un anno.

Dalle Norme Direttive 1970 in poi il mandato diventa **biennale** con possibilità di rielezione.

Nell'AGI il mandato era **annuale**.

Nell'AGESCI il mandato è **biennale**.

e — numero dei Delegati al Consiglio Generale

Nell'ASCI e nell'AGI, come ora nell'AGESCI, sono stati adottati sempre criteri proporzionali per la ripartizione di un numero fisso di Delegati Regionali (120) cui si aggiungono i Responsabili e gli A.E. Regionali, i membri del Comitato Centrale, i Capi Scout e 5 Consiglieri di nomina del Capo Scout e della Capo Guida.

f — durata del Consiglio Generale

Nulla di espreso è mai stato codificato a tal proposito: si ravviene solo una prassi costante nel tempo: 2 - 3 giorni.

g — modalità di lavoro

Nulla di espreso è mai stato detto in proposito. Anche qui solo prassi e modifiche alla luce dell'esperienza. In materia vi è, comunque, ampio potere discrezionale da parte del Capo Scout e della Capo Guida ed altrettanto ampio potere di proposta e di decisione — di volta in volta — da parte del Consiglio Generale stesso (creazione di commissioni, ordine dei lavori, tempi, orari, ecc). Tutto ciò, ovviamente, nel rispetto fedele degli argomenti all'Ordine del Giorno e nel rispetto integrale delle procedure fissate dal Regolamento del Consiglio Generale per la formazione e l'espressione della volontà del Consiglio medesimo.

3. Dinanzi alla attuale formula di svolgimento del Consiglio Generale sono stati spesso evidenziati alcune perplessità ed alcuni disagi che possono essere così riassunti:

3.1 poco tempo a disposizione in relazione al numero ed all'importanza degli argomenti all'Ordine del Giorno, con scarsa possibilità di un approfondito dibattito assembleare. Di qui la tendenza ed il rischio di limitare gli interventi e i contributi a poche voci «in rappresentanza» delle varie Regioni;

3.2 utilizzo di tempi e di energie per la discussione di aspetti ed argomenti assai particolari la cui decisione potrebbe essere demandata ad altri organi o ad altre sedi associative;

3.3 discussione, ogni anno, di argomenti e temi che potrebbero — e talvolta dovrebbero — essere esaminati e dibattuti ad intervalli più lunghi;

a) ogni anno, infatti, il Comitato Centrale è chiamato a **relazionare, a riflettere, a proporre**. Per l'organo esecutivo questo significa concretamente — tenendo conto dei «tempi tecnici» — mettersi al lavoro, in tale direzione, da metà novembre, fino a tutto gennaio (2 mesi e mezzo di lavoro). Ma, ed è l'aspetto più rilevante, il Comitato Centrale è chiamato a fare **nuove analisi e proposte** a soli 5 - 6 mesi dal precedente Consiglio Generale;

b) le Regioni, d'altro canto, vengono mobilitate nel loro lavoro e nelle loro riflessioni, anch'esse per due mesi (marzo ed aprile) e così le Zone ed i Gruppi, sia pure in misura minore;

c) ogni anno il Comitato Centrale, e di rimbalzo le Regioni, sono chiamati a fare letture, analisi e sintesi «culturali», «associe», «sociali», «politiche» o impossibili (perché riguardanti tendenze o meccanismi di lunga durata) o — come spesso accade — ripetitive (con la conseguenza di essere ovvie, troppo generali o comunque tali da ingenerare un certo senso di insoddisfazione in chi le fa e in chi le legge e le dibatte).

4. In ossequio al mandato del Consiglio Generale 1983 abbiamo discusso congiuntamente del problema e siamo giunti alla formulazione di una nuova ipotesi di svolgimento del Consiglio Generale nonché ad una precisazione degli scopi e delle funzioni degli incontri periodici che il Comitato Centrale ha con i Responsabili Regionali: i due problemi, si presentano infatti interconnessi per alcuni aspetti. Riteniamo comunque più opportuno, quest'anno, discutere ed affidare alla riflessione dell'Associazione i principi **ispiratori** di una futura riforma piuttosto che le singole e non poche modifiche dello Statuto AGESCI che necessitano — data la complessità della materia — di un approfondito lavoro di coordinamento normativo.



CONSIGLIO GENERALE



Inoltre il rinvio della formulazione del dettaglio delle singole modifiche permette:

— una migliore comprensione, da parte di tutti i Capi, della sostanza del problema e quindi una maggiore possibilità di discussione e di intervento nelle Assemblee evitando così il rischio di una loro delega agli «esperti»;

— di avere a disposizione un periodo di sperimentazione della nuova formula e di ulteriore riflessione sull'argomento.

5. La nostra proposta

Consiglio Generale annuale con competenze distinte a ritmi alternati.

Secondo tale ipotesi l'alternanza delle competenze riguarderebbe:

a) un anno la verifica dello Stato dell'Associazione nonché gli orientamenti **generali** della politica associativa e del metodo ed eventuali modifiche dello Statuto;

b) l'anno seguente la discussione sulle Branche (gestione, verifiche, programmi, orientamenti metodologici specifici) e sui Settori, nonché eventuali modifiche al Regolamento dell'Associazione.

(Tale alternanza presuppone ed implica, ovviamente, un impegno ad una programmazione ad arco biennale sia per ciò che riguarda le Branche e i Settori che l'Associazione nel suo insieme).

5.1 Permanenza — connaturata alla sua funzione — del carattere legislativo e **deliberante** del Consiglio Generale quale organo di decisione e di indirizzo politico dell'Associazione.

5.2 Durata del mandato dei Delegati Regionali al Consiglio Generale: due anni rinnovabile — secondo lo Statuto — fino a 3 mandati consecutivi.

5.3 L'approvazione dei conti preventivo e consuntivo (bilancio) resta all'O.d.G. dei lavori del Consiglio Generale con cadenza **annuale**.

5.4 Possibilità, da parte del Consiglio Generale, di delegare al Comitato Centrale ed ai Responsabili Regionali — in riunione congiunta — la decisione di singoli e specifici argomenti di volta in volta individuati. Di conseguenza, e salvo quanto detto sopra, gli incontri periodici del Comitato Cen-

trale con i Responsabili Regionali manterrebbero l'attuale funzione e configurazione statutaria.

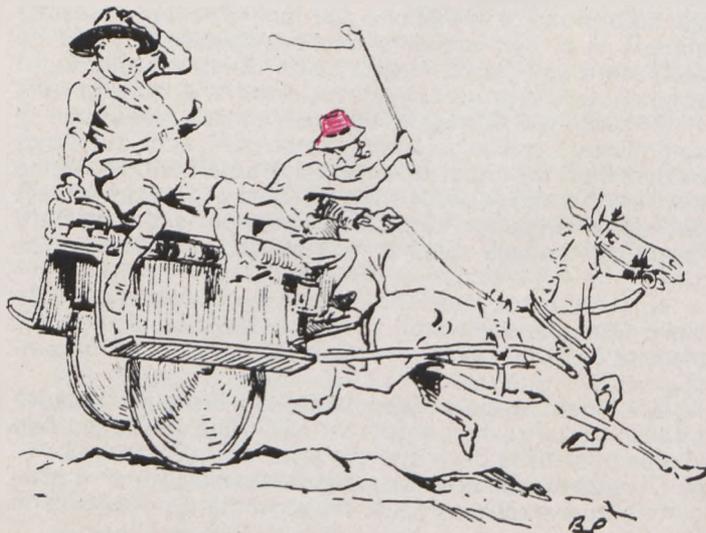
La possibilità di deliberare su deleghe del Consiglio Generale, per altro, non comporta profonde modifiche statutarie giacché non si dà origine ad un nuovo organo dell'Associazione con compiti deliberativi generali, astratti e permanenti.

5.5 Possibilità di creare — in sede di Consiglio Generale — commissioni di lavoro, su singoli argomenti, a carattere istruttorio, volte cioè ad istituire ed approfondire un problema in vista del dibattito assembleare e a preparare le relative delibere da sottoporre all'esame dell'Assemblea (questa possibilità, già esistente in teoria, troverebbe maggiore attuazione per i più ampi tempi a disposizione derivanti dal minor numero di argomenti all'Ordine del Giorno).

È raccomandabile la creazione di tale commissione istruttoria soprattutto per l'esame e l'approfondimento della Relazione Economica.

5.6 Mandato **quadriennale** per i membri laici del Comitato Centrale nonché per il Capo Scout e la Capo Guida, con possibilità di rinnovo del mandato per un ulteriore biennio.

(Questa proposta — ritenuta da noi oggi utile ed opportuna — non è legata alla nuova formula di svolgimento del Consiglio Generale sopra descritta. Tale modifica dello Statuto — per proporre la quale si coglie qui l'occasione — può quindi essere approvata anche separatamente dai punti precedenti).



STATUTO

ARTICOLO ATTUALE	PROPOSTA DI MODIFICA
<p>Art. 29 — Il Consiglio Generale è composto:</p> <ul style="list-style-type: none"> — dai Delegati Regionali; — dai Responsabili, dalle Responsabili e dagli Assistenti Ecclesiastici Regionali; — dai membri del Comitato Centrale; — dalla Capo Guida e dal Capo Scout; — dai cinque Consiglieri Generali nominati dalla Capo Guida e dal Capo Scout; <p>partecipano anche, con solo diritto di parola, sugli argomenti di loro competenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> — gli Incaricati Nazionali ai Settori; — i Revisori — i membri della Commissione Economia; — i membri del Comitato Permanente Forniture; <p>partecipano inoltre al Consiglio Generale due delegati della Südtiroler Pfadfinderschaft aventi diritto di parola, non di voto.</p>	<p>omissis</p> <p>— gli Incaricati Nazionali ai Settori abrogato — i membri della Commissione Economica omissis</p>
<p>Art. 30. — Il Consiglio Generale si riunisce su convocazione congiunta della Capo Guida e del Capo Scout, in sessione ordinaria, una volta l'anno al fine di:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) verificare lo stato dell'Associazione e determinarne la politica; b) deliberare sulle modifiche allo Statuto e al Regolamento; c) deliberare sugli orientamenti metodologici della Associazione; d) deliberare sui conti consuntivi e preventivi degli organi centrali presentati dal Comitato Centrale; e) eleggere per un triennio la Capo Guida ed il Capo Scout; f) eleggere all'incarico per un triennio i membri laici del Comitato Centrale; g) eleggere per un triennio tre Revisori effettivi e due Revisori supplenti; h) eleggere per un biennio cinque membri della Commissione Economica e per un triennio sei membri del Comitato Permanente Forniture; i) discutere e deliberare su ogni altro argomento posto all'ordine del giorno. <p>Il suo funzionamento è disciplinato da apposito regolamento.</p>	<p>omissis</p> <p>g) abrogato</p> <p>h) eleggere per un triennio i membri della Commissione Economica e sei membri del Comitato Permanente Forniture omissis</p>
<p>Art. 35. — Al Comitato Centrale sono affidati i seguenti compiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) sviluppare le linee di politica associativa espresse dal Consiglio Generale; b) predisporre la relazione annuale per il Consiglio Generale; c) raccogliere le proposte educative avanzate ai vari livelli dell'Associazione, studiarne i contenuti ed elaborarne le proposte per il Consiglio Generale; d) curare d'intesa con i Responsabili e gli Assistenti Ecclesiastici Regionali, lo sviluppo qualitativo e quantitativo dell'Associazione, in particolare: <ul style="list-style-type: none"> — promuovendo la Formazione Capi a tutti i livelli; — coordinando e divulgando il metodo delle Branche; 	<p>omissis</p>

- pubblicando riviste specializzate per Capi e di Branca;
- promuovendo a livello nazionale ed internazionale gli incontri per adulti in servizio educativo e per ragazzi e ragazze;
- e) promuovere i modi ed i mezzi per un costruttivo rapporto con le Regioni;
- f) proporre alla competente Autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico Generale e degli Assistenti Ecclesiastici Centrali;
- g) collaborare con le altre associazioni educative a livello nazionale e internazionale;
- h) curare a livello nazionale i rapporti con gli organismi civili ed ecclesiali, con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione;
- i) curare annualmente il censimento dell'Associazione e l'anagrafe dei Capi ed Assistenti Ecclesiastici;
- l) curare l'amministrazione centrale dell'Associazione, sottoponendo i conti consuntivo e preventivo al Consiglio Generale previo esame dei Revisori;
- m) proporre alla Capo Guida ed al Capo Scout la nomina dei Capi secondo le modalità previste dall'iter di Formazione Capi.

Per meglio realizzare questi compiti il Comitato Centrale si riunisce periodicamente, ed almeno due volte l'anno con i Responsabili, le Responsabili e gli Assistenti Ecclesiastici Regionali.

I Presidenti congiuntamente hanno la rappresentanza legale dell'Associazione».

Art. 40 — Gli incarichi di Capo Guida e Capo Scout, di membro del Comitato Centrale, di Sindaco, di Delegato al Consiglio Generale, di membro dei Comitati Regionali e di Zona, di Capo Gruppo, non possono essere ricoperti per un periodo superiore ai sei anni consecutivi.

omissis

l) curare l'amministrazione centrale dell'Associazione, sottoponendo i conti consuntivo e preventivo al Consiglio Generale, **previo esame della Commissione Economica;**

omissis

eliminare: di Sindaco

aggiungere: ~~di~~ componenti la Commissione Economica

REGOLAMENTO

ARTICOLO ATTUALE

Art. 55 — A livello centrale è costituita una Commissione Economica di dieci membri dell'Associazione, cinque dei quali eletti dal Consiglio Generale, e cinque nominati dal Comitato Centrale: essa è presieduta dal Tesoriere del Comitato Centrale ed è convocata almeno tre volte l'anno.

I suoi compiti sono:

- a) assistere e collaborare con il Comitato Centrale in materia di politica economica, nei settori della spesa e

PROPOSTA DI MODIFICA

Art. 55 — A livello centrale è costituita una Commissione Economica composta di cinque membri dell'Associazione, eletti dal Consiglio Generale anche al di fuori di esso, fra i Capi provvisti di specifica esperienza e capacità professionale.

I componenti eleggono al loro interno, il Presidente della Commissione.

Le funzioni della Commissione Economica da esercitare in collaborazione e coordinamento con il Tesoriere, e con la

- dell'entrata;
- b) collaborare con il Comitato Centrale nella esatta interpretazione degli orientamenti e dei voti espressi dal Consiglio Generale in materia di politica finanziaria e di amministrazione dei beni dell'Associazione;
 - c) porsi a disposizione delle Regioni e delle strutture locali per assisterle — ove richiesto — nella parte amministrativa e finanziaria di loro competenza.
- I componenti della Commissione Economica durano in carica due anni con scadenze alternate.

Art. 57 — Il Collegio dei Revisori si compone di tre membri effettivi e di due supplenti eletti dal Consiglio Generale, anche al di fuori di esso. Nella prima riunione i membri effettivi nominano al loro interno il Presidente del Collegio.

I Revisori durano in carica tre anni e durante il loro mandato non possono ricoprire altri incarichi a livello centrale.

I compiti del Collegio dei Revisori sono:

- controllare la gestione amministrativa e contabile dell'Associazione a livello centrale;
- controllare le risultanze del conto consuntivo predisposto dal Comitato Centrale;
- effettuare controlli periodici ed occasionali sulla consistenza di cassa e dei conti bancari e postali;
- vigilare sull'osservanza delle disposizioni di legge.

Degli accertamenti eseguiti il Collegio dei Revisori deve dare atto in apposito libro ove verranno annotati i verbali delle sue riunioni.

Al termine di ciascun esercizio il Collegio dei Revisori riferisce al Consiglio Generale con una relazione sul conto consuntivo.

Il Revisore che senza giustificato motivo non partecipa per due volte consecutive alla riunione del Collegio, decade dall'incarico e viene sostituito, fino al termine del suo mandato, dal Revisore supplente primo eletto.

Segreteria Amministrativa del Comitato Centrale, sono di due ordini:

- 1) fornire al Consiglio Generale elementi di valutazione della gestione economico-amministrativa e delle sue linee di evoluzione, in rapporto agli scopi educativi dell'Associazione, mediante una relazione annuale, da inviare tempestivamente ai Consiglieri;
- 2) garantire gli associati ed i legali rappresentanti dell'Associazione, sulla corretta gestione amministrativa.

Allo scopo di assolvere il primo ordine di funzioni, la Commissione è incaricata di svolgere i seguenti compiti:

- a) seguire costantemente la gestione amministrativa dell'Associazione, a livello centrale, verificando l'esatta interpretazione degli orientamenti espressi in materia dal Consiglio Generale, ed in ordine al rispetto delle decisioni assunte;
- b) assistere il Comitato Centrale, anche per mezzo della collaborazione con gli Uffici Amministrativi dell'Associazione, in materia di politica economica e di amministrazione dei beni associativi.

Allo scopo di assolvere il secondo ordine di funzioni, la Commissione è altresì incaricata di:

- c) seguire costantemente la gestione contabile dell'Associazione, a livello centrale, mediante l'esame di tutta la relativa documentazione;
- d) verificare le risultanze del conto consuntivo predisposto dal Comitato Centrale, anche per mezzo di controlli periodici occasionali, sulla consistenza di cassa e dei conti bancari e postali;
- e) vigilare sull'osservanza delle disposizioni e sul rispetto delle formalità di legge.

I componenti la Commissione durante il loro mandato non possono ricoprire incarichi nell'ambito del Comitato Centrale e dei Comitati Regionali; essi durano in carica per un triennio con scadenze alternate (tre membri e due membri) e sono rieleggibili una sola volta.

Art. 57 — Per un migliore svolgimento del suo servizio, il Responsabile Centrale Tesoriere può avvalersi della collaborazione di una Pattuglia Nazionale costituita da persone da lui scelte tra i membri e non dell'Associazione.



SCOUT - Anno X - Supplemento al Numero 11 - 29 febbraio 1984 - Settimanale - Spedizione in abbonamento postale gruppo II 70% - L. 500 - Edito dalla Servizi Fiordaliso S.r.l. per i soci dell'Agesci - Direzione piazza Pasquale Paoli, 18 - 00186 Roma - Direttore responsabile Mario Maffucci - Registrato il 27 febbraio 1975 con il numero 15811 presso il Tribunale di Roma - Stampa abete grafica spa - Roma - Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana.

IN LIBRERIA

DUE ATTESE RISTAMPE



**La strada
verso il successo**
di Baden-Powell
Ancora
lire 8.500



**Agesci
un cammino di speranza**
di Giorgio Basadonna
Borla
lire 3.000