

# SCOUTS



Anno XIX  
n. 11 - 27 marzo 1993  
Settimanale  
Spedizione  
in abbonamento  
postale  
gruppo II/A - 70%  
Taxe percue  
Tassa riscossa  
Roma (Italia)

FABIO M. BONI

## Consiglio Generale 1993 - 2ª parte

proposta  
educativa

# SOMMARIO

|         |                                                                                       |    |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PUNTO 4 | Relazione economica del Comitato Centrale                                             | 3  |
| PUNTO 6 | Formazione Capi                                                                       | 9  |
|         | Iter di formazione capi: progetto di fattibilità                                      | 9  |
|         | Proposta di modifica dell'iter di formazione capi                                     | 13 |
|         | Progetto di sperimentazione dei campi nazionali di formazione associativa interbranch | 18 |
|         | Formazione quadri in Agesci                                                           | 22 |
|         | Formazione dei capi gruppo                                                            | 44 |
|         | La valutazione dei capi campo                                                         | 47 |
|         | Itinerari di catechesi negli eventi di formazione di capi e quadri                    | 52 |
| PUNTO 8 | Regolamenti delle branche (seconda parte)                                             | 56 |

A questo numero è unito:  
*Calendario degli Eventi di Formazione 1993*

23



## SCOUT

Piazza P. Paoli 18  
00186 ROMA

## Redazione:

Via Lombardi 39  
40128 - BOLOGNA  
Telefono 051/371534  
Fax 051/414800

**Direttore:** Adele Selleri

**In copertina:** disegno di F. Bodi

PUNTO 4

# Relazione Economica

## COME SIAMO ANDATI

Il numero dei soci previsto per quest'anno è stato raggiunto: ciò ha significato, quindi, una crescita pari al 2,68% che è risultata inferiore a quello che nelle previsioni era il trend per gli anni a venire. Riguardo alle uscite:

- ❑ I° gruppo (Metodo Educazione Formazione, Branche e Formazione Capi, Settori e Cantieri, Manifestazioni sociali) con una differenza in meno di 84,5 milioni. La causa maggiore di tutto ciò è stata la voce Manifestazioni sociali (- 64,2 milioni). Questa voce merita una serie di considerazioni: erano previste 36 "manifestazioni" e in effetti ne sono state effettuate 26 (circa il 29% in meno). Questa voce, allo stato attuale è difficilmente controllabile: sarà necessario, e in qualche maniera si sta già attuando, mettere in piedi delle modalità di consultazione - informazione fra i vari responsabili di conto e l'incaricato nazionale alla Tesoreria - che consentano un monitoraggio continuo. Per le altre minori spese la più significativa è stata la voce "Internazionale" che è stata al di sotto del previsto di circa 9 milioni.
- ❑ II° gruppo (Stampa Periodica Associativa) ha speso circa 50 milioni in meno. Tale risultato viene da una serie di scostamenti positivi (Camminiamo Insieme, Proposta Educativa con un numero di uscite pari al previsto) e negativi (Giochiamo a pari numeri usciti, Avventura con un numero in meno, R/S Servire a pari numero).
- ❑ III° gruppo (Servizi Periferici) chiude con 32,3 milioni in più dovuti tutti alle assicurazioni. Su questo particolare aspetto torneremo più in dettaglio nell'apposita voce.
- ❑ IV° gruppo (Organizzazione e Strutture) chiude con una minore spesa di 155,6 milioni. Di questi 78 sono per la voce Servizi Centrali e più precisamente per il personale dipendente e gli oneri previdenziali che concorrono per 52 milioni, mentre la voce "Sviluppo programmi e formazione CED" concorre per 23 milioni. Le spese per i censimenti sono state inferiori di oltre 9 milioni rispetto al previsto. Inoltre si registrano 35 milioni di minori uscite per migliorie a impianti, essenzialmente assimilabili ai servizi igienici di Bracciano non parzialmente ristrutturati come previsto.
- ❑ V° gruppo (Ammortamenti) è una voce non più attiva.
- ❑ VI° gruppo (Ente Nazionale Mario di Carpegna) con una minore spesa di oltre 39 milioni. Questa è la risultante di una maggiore spesa (da 62 a 125 milioni) per imposte e tasse, relative ai condoni, contro una minore spesa per la ristrutturazione del Centro riunioni non effettuata.

## CONSIDERAZIONI GENERALI SULLE USCITE

Quello che emerge, evidenziato anche da quanto fin qui illustrato è che alcune attività previste non sono state effettuate: la

ristrutturazione del centro riunioni, i servizi igienici di Bracciano, ecc. Tutto ciò è dovuto essenzialmente al fatto che all'inizio dell'estate alcuni conti avevano un andamento superiore a quello che avrebbe dovuto essere a quella data, mentre altri erano già al limite. Si è quindi deciso, con apposite delibere, di non effettuare quei lavori previsti ma non ancora iniziati e di contenere alcune voci ritenute indispensabili. Considerando, poi, quanto detto all'interno del I° gruppo circa le Manifestazioni Sociali, ci siamo trovati a fine anno con un avanzo di gestione di poco superiore a 290 milioni che ovviamente sarà riportato nell'anno successivo.

Crediamo che in gran parte la spiegazione sia da ricercare in una motivazione di tipo culturale: in tutti questi anni ciò che i responsabili dei capitali di spesa hanno fatto era, in qualche caso, di chiedere l'autorizzazione di alcuni "sfondamenti", ma non esiste ancora una cultura tale da dare l'informazione di ritorno alla tesoreria su quali attività e manifestazioni non si sono svolte o si prevede di non svolgere.

Tutto ciò può essere attuato stabilendo il principio, ma soprattutto il comportamento, che "ogni" variazione rispetto a quanto preventivato vada comunicata agli interessati.

Pertanto così come si prevede di non effettuare più una attività e si dà comunicazione al proprio referente con le dovute spiegazioni, altrettanto naturalmente andrà data alla tesoreria analoga e contestuale informazione. Ad ogni modo crediamo che se quello raggiunto non è il livello ottimale, è sicuramente il migliore livello qualitativo che si sia potuto raggiungere. Si tratterà, pertanto, per il futuro, di perfezionare il livello qualitativo delle informazioni e del coinvolgimento, attuando operativamente quanto sopra prospettato.

## COSA ABBIAMO FATTO

### Segreteria Centrale

La Segreteria Centrale ci ha visti quest'anno particolarmente impegnati su due fronti: ristrutturazione e dimissioni del Direttore. L'assetto strutturale della segreteria risale ormai a qualche anno fa e da allora i cambiamenti avvenuti in Associazione sono stati sostanziali sia per il numero degli associati sia per le attività svolte. La Segreteria, pertanto, si è trovata a dover far fronte a un numero sempre maggiore di lavoro sia sotto l'aspetto quantitativo che sotto l'aspetto qualitativo. Per quanto riguarda l'aspetto quantitativo basta vedere l'aumento del numero di manifestazioni e attività, l'aumento degli Incaricati Nazionali, ecc. che in una qualche maniera gravitano su questa struttura. C'è da considerare, inoltre, l'aspetto qualitativo che sta diventando sempre più "pressante", vuoi perché le realtà associative si complicano, vuoi perché viene giustamente richiesto al volontario un contributo dalla struttura che non sia un mero passaggio di informazioni. Per il futuro, infine, è doveroso ipotiz-

zare che quantità e qualità richieste aumentino. È stato necessario, quindi, affrontare il tema della ristrutturazione: tentare di dare da un lato un assetto interno che risponda di più e meglio a queste mutate esigenze e dall'altro aumentare la professionalità del personale dipendente.

Il Comitato Centrale, con l'apporto dell'Incaricato Nazionale alla segreteria, pur avendo lavorato intorno alla ristrutturazione per lungo tempo, non è riuscito ad avere elementi conclusivi per una scelta. Va riconosciuta, per la verità, l'estrema complessità della materia che andrà comunque risolta al più presto come detto più avanti.

Nel corso dell'anno la situazione si è complicata in quanto sono arrivate le dimissioni del Direttore degli Uffici, Marinella Amato ed è iniziata la ricerca per una nuova persona. Tale ricerca è stata effettuata su tutto il territorio nazionale ed ha visto arrivare numerose domande. Dal 15 febbraio il nuovo Direttore in servizio è Gianni Del Bufalo.

### Assicurazione

Come da mandato del Consiglio Generale, si era alla ricerca di una compagnia con cui stipulare una polizza secondo le linee previste. La vecchia compagnia di assicurazione USA, però, ha disdetto la polizza (facoltà prevista nel contratto) ed in 15 giorni si è dovuto realizzare un nuovo contratto. Il risultato, che riteniamo senz'altro soddisfacente, è a conoscenza di voi tutti, anche più in dettaglio che in passato in quanto gli Incaricati Regionali all'Organizzazione ne hanno copia integrale e tutti i capi, come già sanno, possono richiederne copia. Inoltre, sempre in rispetto al mandato e nei limiti di costo previsti, è stata stipulata una polizza di Assistenza. Anche per questa valgono le stesse considerazioni riguardo alla conoscenza del contenuto.

Va comunque portato all'attenzione di tutti l'aumento del numero delle cause civili che vedono coinvolti i responsabili delle strutture periferiche e di quelle centrali.

Riteniamo, che la polizza stipulata, oltre a essere rispondente alle linee generali come già detto, sia più attinente alle nostre necessità pur nei limiti di costo. Il massimale previsto (200 milioni in caso di invalidità permanente, 50 milioni in caso di morte di minorenni e 100 milioni in caso di morte di maggiorenne) non è altissimo, ma questo non dipende essenzialmente dalla parte di quota del censimento destinata (6.000 lire/persona compresa comunque anche la polizza/Assistenza). La polizza Assistenza è un altro valido aiuto per tutti coloro che, in attività, hanno bisogno di avere informazioni e/o prestazioni che non è possibile avere immediatamente sul posto: è pertanto un altro motivo di (relativa) tranquillità. Resta evidente che la maggiore sicurezza la troveremo comunque nella cura e nella completezza della progettazione delle attività. L'imprevisto è pur sempre possibile (e per questo tentiamo di attrezzarci sempre meglio compatibilmente con le nostre risorse), ma noi dobbiamo essere sempre più bravi e tentare di ridurlo.

A livello operativo interno abbiamo:

- apportato alcune modifiche nel rapporto fra l'Agesci e i genitori degli infortunati minorenni prevedendo che la chiusura delle pratiche avvenga a cura dei genitori stessi e che questi vengano avvertiti per tempo del rischio di prescrizione della pratica.
- avviato un lavoro di informatizzazione della procedura che gestisce i sinistri (scadenze, ecc.);

- introdotto un livello di comunicazione con gli Incaricati Regionali all'Organizzazione circa gli incidenti di pertinenza della loro regione;
- avviato una ulteriore analisi degli aspetti assicurativi;
- avviato un rapporto di consulenza con un avvocato per tutte quelle cause che sono in essere (per fortuna poche) ed altre eventuali; stiamo inoltre approntando un gruppo di consulenti formato da un civilista, un commercialista ed un fiscalista che ci seguirà d'ora in avanti anche per altre necessità, come più avanti precisato.

### Patrimonio immobiliare

Intendiamo con questo termine tutte le proprietà che, direttamente o indirettamente, afferiscono alla nostra Associazione.

Il problema è stato affrontato nella Convention Economica del 30-31 gennaio scorsi dove sono emersi sia l'uso differenziato che l'Associazione fa degli immobili (per attività di carattere associativo regionale o nazionale, di tipo "commerciale", per incontri e riunioni, ecc.), sia la diversa forma legale (proprietà attraverso L'Ente Nazionale Mario di Carpegna, diretta ai Gruppi, comodato, ecc.), sia l'estemporaneità dell'utilizzo, ecc.

In ogni caso è apparso sufficientemente chiaro come la nostra Associazione sia variegata anche sotto questo aspetto.

In tale contesto si è inoltre esaminato anche il particolare aspetto fiscale inerente la legge-quadro sul volontariato circa la quale è stata sottolineata la necessità di definire un codice di autoregolamentazione che metta sintonia nell'agire dei vari livelli. Sono quindi emerse alcune piste di lavoro che tratteremo più avanti.

### Società Commerciali

Continuando sulla strada in precedenza indicata, anche la Scout Service S.r.l. sono state avviate le pratiche per la liquidazione ed è pertanto oggi operante la sola Nuova Editrice Fiordaliso Soc Coop. a r.l. (d'ora in poi detta "NEF"). Il Comitato Centrale, per riuscire a perfezionare la liquidazione delle due società, Editrice Fiordaliso S.r.l. e Scout Service S.r.l. sta valutando, anche in collaborazione con un consulente esterno, le concrete modalità ed i relativi passaggi economici. In conseguenza di tali risultanze il Comitato Centrale si riserva di modificare il preventivo di spesa riportato nelle voci G 5.4 e G 4.1 "Impianti" relativo al 1993. La NEF si è irrobustita dal punto di vista del fatturato e del personale; è stata assorbita una persona (l'addetto al centro stampa) che in precedenza era in carico alla Scout Service S.r.l., assorbendone in tal modo anche il relativo lavoro. La NEF è pertanto ora avviata verso una strada di maggior autonomia dal punto di vista patrimoniale. Rimangono in ogni caso ancora in piedi problemi di equilibrio, non ancora risolti, fra autonomia gestionale e rapporto con l'Associazione al servizio della quale deve operare. Un altro problema da risolvere, per il quale sono già stati dati gli input relativi, è quello di una ricerca di clientela che sia sempre più esterna all'Associazione, in modo da poter procurare "effettivi" servizi. Infatti la NEF tanto più riuscirà ad avere altri clienti, e non la sola Associazione, tanto più potrà realizzare "utili" dai servizi che potrà rendere.

È stata avviata inoltre una collaborazione fra Comitato Permanente Forniture e NEF. Tale collaborazione dovrà essere

sempre più ampliata anche in vista dell'assunzione della funzione dell'esame merceologico delle forniture. Nell'ultima riunione dell'8 marzo scorso fra Comitato Permanente Forniture, Cooperative Regionali e NEF si è arrivati alla determinazione e alla ratificazione interna circa l'opportunità di quanto sopra detto.

## COSA PENSIAMO DI FARE

Prima ancora di scendere in dettaglio, sembra opportuno fare una considerazione di fondo. Nel 1992, per quanto spiegato in consuntivo, abbiamo avuto un avanzo di circa 290 milioni che entrano nel preventivo 1993, dando così l'idea che la possibilità di spesa sia "ampia". Riteniamo, però, che questo straordinario evento vada trattato come tale e quindi questi soldi vadano destinati per cose straordinarie che iniziano e finiscono entro l'anno, facendo, perciò, operazioni che non rientrino nel normale e routinario bilancio.

Per la stesura del preventivo sono state seguite le seguenti linee guida:

- 1) necessità di mantenere (o stabilire) il livello opportuno per i servizi "diretti", quelli cioè rivolti direttamente ai soci. Questo è un concetto molto importante, anche in funzione del Programma Nazionale, in quanto il livello di questi servizi deve sempre essere al livello ottimale rispetto agli obiettivi che si vogliono raggiungere. Naturalmente ci riserviamo di effettuare aggiustamenti e tagli in funzione delle eventuali modifiche che ci dovessero essere;
- 2) necessità di mantenere il patrimonio immobiliare. Nello scorso anno non si è potuto fare quasi nulla riguardo agli immobili. È necessario, però, al fine di evitare un livello di degrado degli immobili poi difficilmente recuperabili se non con interventi radicali, effettuare alcune operazioni: nelle relative voci di bilancio è previsto quanto strettamente necessario fare;
- 3) necessità di un miglioramento del canale di informazione fra centro e periferia. A tale scopo nell'ultima Convention Economica c'è stato un sostanziale accordo attorno a un'ipotesi di collegamento. Nel breve-medio periodo, dopo un investimento iniziale non gravoso, si potranno ottenere risultati di efficienza anche con risparmi (o contenimenti) di altre spese (per esempio postali);
- 4) Necessità di aumentare l'efficienza della Segreteria Centrale. Tale obiettivo, oggi sempre più irrinunciabile visto l'aumento dei referenti, dei Campi Scuola Nazionali, delle più attente gestioni da parte di branche e settori, si può realizzare attraverso:
  - una ristrutturazione;
  - una sempre più marcata diminuzione dei lavori manuali e ripetitivi ricorrendo a un'oculata informatizzazione, dopo aver fatto un'analisi delle esigenze ed aver migliorato le procedure operative.

In base alle linee indicate pensiamo di fare dei "sostanziali" interventi nel:

- a) patrimonio immobiliare: Campo di Bracciano dotandolo di strutture più idonee a ospitare incontri, eventi, manifestazioni. Queste interventi si concretizzeranno nel rifacimento dei servizi igienici, un nuovo tendone, nuove sedie, se possibile cambiando anche le dotazioni, interne dei tendoni "mensa", tenendo comunque conto di quanto detto per le liquidazioni.

Un altro intervento comunque necessario è la ristrutturazione del centro riunioni di Via della Mole dei Fiorentini dove si pensa di realizzare una struttura, migliorando anche l'altro appartamento, che abbia le seguenti caratteristiche:

- 5 stanze da letto, ciascuna con il proprio bagno per complessivi 18 letti;
- 1 sala riunioni più grande ed un sala riunioni-cappella;
- 1 soggiorno;
- servizi;

È previsto per quest'anno un primo intervento limitatamente allo stanziamento indicato nel conto preventivo, sempre tenendo conto di quanto esposto nelle liquidazioni delle società. Altre linee di intervento emerse nella Convention Economica:

- realizzazione di un censimento molto preciso e capillare che permetta di raccogliere tutti gli elementi da vagliare, sia in funzione dell'individuazione di luoghi significativi, sia per la Formazione Capi, sia per lo svolgimento di attività tipiche dello scautismo sia di Gruppo che di altro livello;
  - costituzione di una "Segreteria Tecnica" per l'assistenza ai livelli associativi per quanto riguarda gli aspetti tecnici, fiscali, legali, amministrativi, ecc., nel campo immobiliare (all'interno dell'Ente Mario di Carpegna?);
  - redazione di un regolamento per l'acquisizione di nuove aree che abbiano un particolare carattere per l'Associazione e per sostenere i livelli associativi nell'acquisizione degli immobili.;
- b) informatizzazione, della quale abbiamo già parlato nelle linee generali. In particolare si può aggiungere:
    - è ipotizzata una diversa informatizzazione del settore contabilità, soprattutto per far fronte alle diverse e più puntuali necessità. Si tratta in pratica di acquisire un nuovo Personal Computer ed un Software appropriato;
    - costituire una rete locale interna alla Segreteria in modo da avere quell'interscambio, ove necessario ed utile, di informazioni;
    - dotare dell'opportuno hardware e software, nonché di una linea telefonica dedicata per permettere poi alle regioni, o altre entità, di poter accedere alle informazioni. Tale accesso, oltre che essere preventivamente concordato sulla tipologia di ciò che può essere consultato, permetterà poi all'utente di archiviare le informazioni e trattarle poi nel modo da lui ritenuto più consono alle esigenze. C'è da aggiungere, infine, che è previsto anche un intervento specifico (acquisto di idonee apparecchiature di elaborazione dati) e per quelle regioni, per fortuna pochissime, che non sono state fino a ora in grado di acquisirle in proprio.
  - c) Segreteria Centrale: riteniamo di dover ancora sottolineare la necessità di migliorare il livello qualitativo e quantitativo dei servizi svolti. I presupposti per un miglioramento in tal senso pensiamo che ci siano, anche se riteniamo che dovranno essere perfezionati con la ristrutturazione che dovrà essere ipotizzata sui seguenti principi:
    - gestione del patrimonio costituito dal personale dipendente: analisi dei punti di forza e di debolezza, individuazione dei punti di intervento;
    - aumento della "produttività" riducendo il più possibile le manualità, le ridondanze e gli eccessivi passaggi procedurali;
    - rispondenza dell'attuale distribuzione delle funzioni all'interno della segreteria rispetto alle mutate esigenze del volontario.

Un altro punto che comunque ci vedrà impegnati per il futuro è la NEF. Come precedentemente detto, questa società, deve ancora essere aiutata soprattutto per quanto riguarda l'aspetto dell'assetto societario. A tale scopo è stato affidato a un esperto lo studio e l'analisi della situazione generale al fine di mettere a punto una strutturazione che garantisca:

- il reale governo da parte della struttura associativa;
- l'effettuazione delle attività secondo i normali canoni di efficienza.

In funzione delle proposte, verranno poi operate delle scelte specifiche che pensiamo possano far aderire di più e meglio la NEF alla volontà e alle necessità dell'Associazione che decide di costituirla.

### FATTI NUOVI

Abbiamo l'opportunità di mettere in pratica quanto prospettato nella relazione economica dello scorso anno circa la necessi-

### ALLEGATO 1

## Proposta Assovetro

L'Agesci ha ricevuto un'offerta di sponsorizzazione da parte dell'Assovetro. Le riflessioni che seguono intendono aiutare a prendere una decisione.

Si può prendere una decisione in linea di principio. Ciò comporta una valutazione complessiva del sistema economico nel quale viviamo, di alcune sue caratteristiche e strumenti (produzione orientata al marketing, uso della pubblicità, ecc.), di quali alternative siano percorribili, di quale livello di coerenza sia accettabile con le alternative individuate.

In alternativa, ma anche a integrazione della prima strada, si può decidere sul caso concreto.

È indispensabile allora sapere:

- chi ha fatto la proposta
- perché usa lo strumento della sponsorizzazione
- che cosa è disposto a dare
- che cosa chiede in cambio
- quali sono i vantaggi e gli svantaggi per l'Agesci
- quale progetto concreto sarebbe percorribile.

1. la sponsorizzazione non è proposta da un'azienda, ma dalla Assovetro, ossia dalla Associazione nazionale degli Industriali del Vetro. Essa ha lo scopo di promuovere lo sviluppo delle aziende produttrici di vetro sue associate, fornendo loro adeguati servizi in vari ambiti (sindacale, previdenziale, economico in senso lato). I fondi dell'Associazione derivano dalle quote associative versate annualmente (calcolate in genere sul numero di dipendenti e sul fatturato).

2. La Assovetro usa lo strumento della sponsorizzazione per promuovere la sua immagine e dunque quella dei suoi asso-

tià di elaborare progetti speciali da sostenere con forti alternative di finanziamento:

- il progetto "Tempus" (Programma della Comunità Europea a sostegno di scambi giovanili culturali con l'Est) offre l'opportunità di realizzare alcune attività senza gravare sull'Associazione, se non per una quota parte;
- il progetto "Assovetro": di cui in allegato è riportata la proposta specifica; il ricavato di tale iniziativa è da suddividere: 50% a chi partecipa alle attività previste e alle spese di organizzazione, il restante 50% proponiamo di destinarlo, come primo finanziamento, per la realizzazione del nuovo centro studi e documentazione.

Carpi (Mo), 14 marzo 1993

Il Comitato Centrale

ciati. Questa operazione di marketing tiene conto di alcuni dati di fatto:

- il vetro ha perso oggi quote importanti di mercato, soprattutto per la concorrenza della plastica che è sempre più usata ad esempio per i contenitori per liquidi;
- cresce il cosiddetto "marketing verde": una azienda investe in ambiente perché è una sensibilità diffusa fra i consumatori; non è necessario che vi sia un legame fra il suo prodotto e l'investimento in ambiente (posso ad esempio produrre spazzolini da denti e salvaguardare alcune sorgenti nel Nepal);
- cresce la tendenza verso la cosiddetta "etichetta ecologica": una azienda che produce a basso impatto ambientale (sia riguardo al processo produttivo, sia riguardo al prodotto) si può fregiare di una etichetta da apporre sui suoi prodotti; una procedura integrativa a questa è l'"eco-auditing", che certifica la correttezza gestionale dell'impresa sotto il profilo ambientale e le consente di apporre su tutti i suoi messaggi verso l'esterno un logo "verde"; sono due esempi dei cosiddetti "strumenti economici per la tutela dell'ambiente", tendenti a integrare quelli del "command (ti impongo dei limiti alle emissioni) & control (ti controllo che non superi quei limiti)".

3. la sponsorizzazione consiste in un finanziamento all'Agesci per una qualunque attività da essa organizzata, purché a livello nazionale, con un minimo di risonanza e finalizzata a qualche intervento di tutela dell'ambiente.

4. L'Assovetro chiede di poter usare l'immagine dell'Agesci in una campagna pubblicitaria sull'impresa scelta dall'Agesci

stessa, dove compaia che l'impresa è sponsorizzata dall'Assovetro.

5. Vantaggi per l'Agesci:

- un finanziamento da utilizzare come vogliamo noi; assomiglia alle imprese di autofinanziamento a sfondo ecologico (es. raccolta carta);
- uso dei mass media per diffondere una immagine più fedele dello scautismo italiano;
- uso di questa impresa a livello nazionale per promuovere al nostro interno punti fermi del nostro fare educazione ambientale.

Svantaggi/obblighi per l'Agesci:

- impegno di promozione e coordinamento a livello nazionale per una impresa i cui risultati andranno poi documentati allo sponsor;
- sotto il profilo del rispetto dell'ambiente, maggior impegno di coerenza fra le attività sponsorizzate e i comportamenti abituali in attività scout.

6. Un possibile progetto. La tesi sempre sostenuta, a suo tempo, dalla Pattuglia Nazionale Ambiente è che, per fare educazione ambientale in Agesci, basti fare del buon scautismo, con qualche piccolo aggiustamento nella metodologia e negli strumenti. Dal nostro punto di vista quindi, l'immagine da promuovere con questa sponsorizzazione è: "Lo scout e la guida giocano un gioco avventuroso all'aria aperta che li aiuta a diventare buoni cittadini, particolarmente rispettosi dunque anche dell'ambiente e dell'equilibrio delle risorse. Vieni a giocare con noi!"

Si propone quindi un gioco caratteristico di una o più fasce di età (la caccia giungla, il grande gioco, il challenge) con due aggiustamenti necessari:

- allargare il gioco al di fuori dell'Associazione; si invitano i coetanei in una particolare occasione, in un momento appropriato dell'anno;
- far rientrare nel gioco qualche impresa di rilevanza ambientale (cfr. "educazione al comportamento e alla partecipazione per il cambiamento" nella proposta metodologica della

Pattuglia nazionale Ambiente); si renderanno indispensabili rapporti con altri soggetti (pubblica amministrazione, altre associazioni e movimenti presenti sul territorio).

La scelta del tipo di gioco, di impresa ambientale, dei dettagli organizzativi è lasciata ai Gruppi (o Zone o Regioni).

A livello centrale verranno dati suggerimenti, soprattutto per evitare imprese che appaiono utili ma che invece sono inutili sotto l'aspetto della tutela ambientale.

- Altre indicazioni diffuse a livello centrale riguarderanno:
  - informazioni sugli aspetti ambientali legati alla produzione, uso e smaltimento o riciclaggio del vetro, al fine di capire meglio chi ha deciso di finanziare il nostro gioco;
  - questionario molto articolato per la valutazione del gioco una volta concluso ma che, automaticamente, consentirà di dare suggerimenti nella fase progettuale; le risposte ai questionari consentiranno di fornire alla Assovetro i risultati dell'impresa, per una eventuale continuazione dei rapporti negli anni successivi;
  - la realizzazione di tre week-end (uno al Nord, uno al Centro e uno al Sud) per: dare indicazioni generali sulla pedagogia dell'educazione ambientale nello scautismo; dare suggerimenti per l'organizzazione del gioco.

Occorre decidere l'utilizzazione del finanziamento. Possibilità:

- a livello centrale, per sistemare i vari terreni da campo, al fine di una loro miglior fruizione in eventi di educazione ambientale;
- a livello centrale, per finalità non connesse all'educazione ambientale;
- a livello locale, come autofinanziamento per i singoli Gruppi che hanno realizzato il gioco.

Quale che sia la scelta, è bene che i ragazzi siano informati che stanno giocando per fare autofinanziamento.

Occorre chiarire quale sarà la molla che farà appassionare i ragazzi a questa impresa: autofinanziamento, partecipare a qualcosa di cui hanno parlato i giornali, impresa ambiente, ecc.

Tutte decisioni non facili, ma nemmeno impossibili.

|                  |               |              |            |
|------------------|---------------|--------------|------------|
| ogni gruppo      | 2.347         | 214          | 9%         |
| ogni dist.       | 2.419         | 154          | 6%         |
| ogni prov.       | 1.657         | 432          | 26%        |
| ogni regione     | 3.339         | 704          | 21%        |
| ogni bronco/ter. | 2.417         | 704          | 29%        |
| <b>Totale</b>    | <b>12.511</b> | <b>2.408</b> | <b>19%</b> |

|                       |        |             |
|-----------------------|--------|-------------|
| REGIONI               | VALORI | PERCENTUALI |
| ALBA                  | 1.200  | 10%         |
| AVIGLIANO             | 1.500  | 12%         |
| BASILICATA            | 1.000  | 8%          |
| BRESCIA               | 1.800  | 14%         |
| COMUNICAZIONE         | 2.000  | 16%         |
| CONSIGLIO AMB.        | 1.500  | 12%         |
| GRUPPI                | 1.200  | 10%         |
| INTEGRAZIONE          | 1.000  | 8%          |
| PROTEZIONE AMBIENTALE | 1.500  | 12%         |
| REGIONI               | 1.000  | 8%          |
| VALORI                | 1.500  | 12%         |
| PERCENTUALI           | 1.000  | 8%          |

ALLEGATO 2

|                | 1992             |                      | 1993             |                  | 1994             |               |
|----------------|------------------|----------------------|------------------|------------------|------------------|---------------|
|                | Previsione/000   | Consuntivo           | Previsione/000   | Variazione/000   | Previsione/000   | %             |
|                |                  | %                    |                  | %                |                  |               |
| <b>ENTRATE</b> |                  |                      |                  |                  |                  |               |
| A              | 4.550.000        | 4.556.075.000        | 5.984.000        | 5.920.000        | 6.016.000        | 97,15         |
| B              | 166.000          | 178.392.765          | 166.000          | 151.000          | 171.000          | 2,76          |
| C              | 4.716.000        | 4.734.467.765        | 6.150.000        | 6.071.000        | 6.187.000        | 99,91         |
|                | 129.000          | 128.697.530          |                  | 291.000          | +5.800           | 0,09          |
|                | <b>4.845.000</b> | <b>4.863.165.295</b> |                  | <b>6.362.000</b> | <b>6.192.800</b> | <b>100,00</b> |
| <b>USCITE</b>  |                  |                      |                  |                  |                  |               |
| D              | 237.000          | 229.003.522          | 272.000          | 321.000          | 360.500          | 5,82          |
| D <sub>1</sub> | 104.000          | 91.035.786           | 136.000          | 97.000           | 116.300          | 1,88          |
| D <sub>2</sub> | 203.000          | 140.484.256          | 109.000          | 275.200          | 140.500          | 2,27          |
| D <sub>3</sub> | <b>544.000</b>   | <b>460.523.564</b>   | <b>517.000</b>   | <b>693.200</b>   | <b>617.300</b>   | <b>9,97</b>   |
| E              |                  |                      |                  |                  |                  |               |
| E <sub>1</sub> | <b>1.001.000</b> | <b>950.750.136</b>   | <b>1.060.000</b> | <b>1.023.000</b> | <b>1.073.000</b> | <b>17,33</b>  |
| F              | 740.000          | 738.298.400          | 813.000          | 810.000          | 830.000          | 13,40         |
| F <sub>1</sub> | 288.000          | 321.990.669          | 1.122.000        | 1.120.000        | 1.152.000        | 18,60         |
| F <sub>2</sub> | <b>1.028.000</b> | <b>1.060.289.069</b> | <b>1.935.000</b> | <b>1.930.000</b> | <b>1.982.000</b> | <b>32,00</b>  |
| G              |                  |                      |                  |                  |                  |               |
| G <sub>1</sub> | 264.000          | 261.564.007          | 329.000          | 302.000          | 312.000          | 5,04          |
| G <sub>2</sub> | 1.563.000        | 1.485.112.016        | 1.738.000        | 1.805.000        | 1.713.000        | 27,66         |
| G <sub>3</sub> | 5.000            | 4.306.411            | 5.000            | 5.000            | 5.000            | 0,09          |
| G <sub>4</sub> | 92.000           | 57.263.142           | 170.000          | 257.000          | 129.000          | 2,08          |
| G <sub>5</sub> | 192.000          | 153.332.000          | 218.000          | 170.000          | 168.000          | 2,71          |
|                | <b>2.116.000</b> | <b>1.961.577.576</b> | <b>2.460.000</b> | <b>2.539.000</b> | <b>2.327.000</b> | <b>37,58</b>  |
| H              |                  |                      |                  |                  |                  |               |
| H <sub>1</sub> | 152.000          | 130.703.788          | 164.000          | 161.000          | 183.500          | 2,95          |
| H <sub>2</sub> | 4.000            | 9.043.614            | 5.000            | 10.000           | 10.000           | 0,17          |
|                | <b>156.000</b>   | <b>139.747.402</b>   | <b>169.000</b>   | <b>171.000</b>   | <b>193.500</b>   | <b>3,12</b>   |
| I              | 4.845.000        | 4.572.887.747        | 6.141.000        | 6.356.200        | 6.192.800        | 100,00        |
|                | /                | 290.277.548          | +9.000           | +5.800           | /                |               |
|                | <b>4.845.000</b> | <b>4.863.165.296</b> | <b>6.150.000</b> | <b>6.362.000</b> | <b>6.192.800</b> |               |
| Soci numero    | 182.000          | 182.243              | 187.000          | 185.000          | 188.000          |               |

# Formazione Capi

## Iter di formazione capi: progetto di fattibilità

In continuità con il lavoro svolto dopo il Consiglio Generale 1991, questa commissione ha provveduto ad approfondire l'analisi secondo il mandato previsto dalla mozione. La disponibilità di supporti numerici e la collaborazione delle strutture centrali e regionali hanno poi permesso di esprimere le valutazioni richieste, come supporto al lavoro del Consiglio Generale 1993.

La commissione  
**Francesco Passuello, Gino Alessio, Mario Fusillo,  
 Paola Piazzì, Lucio Salvio**

### A) DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

**1) Livello del campo di formazione metodologica**  
 Con riferimento ai censimenti 1992, è stato individuato il numero dei censiti come capi unità e capi gruppo che non hanno ancora frequentato il campo di formazione metodologica (corso regionale). L'ipotesi è quella di fornire almeno ad essi la possibilità di regolarizzare la propria situazione entro il termine del 1993.

|                  | totale        | senza corso reg. | %          |
|------------------|---------------|------------------|------------|
| capi gruppo      | 2.347         | 214              | 9%         |
| capi clan        | 2.335         | 356              | 15%        |
| maestri nov.     | 1.657         | 432              | 26%        |
| capi reparto     | 3.359         | 706              | 21%        |
| capi branco/cer. | 2.813         | 700              | 25%        |
| <b>totale</b>    | <b>12.511</b> | <b>2.408</b>     | <b>19%</b> |

Per un calcolo realistico del fabbisogno, va tenuto presente il ricambio che, per ogni singola funzione, avviene ogni anno all'interno dei nostri Gruppi. È il concetto di turn-over, introdotto nella relazione di questa commissione per il Consiglio Generale del 1992.

Meglio definito come "turn-over semplice", per distinguerlo da quello relativo ai passaggi di branca, ci dà la possibilità di verificare il numero di coloro che non hanno rinnovato il censimento nel 1992, in rapporto al numero dei capi censiti.

Può essere utile leggere questi dati in continuità con quelli calcolati lo scorso anno.

### Andamento del rapporto numerico sospesi/censiti (sospesi=censimento non rinnovato)

| anno | capi gruppo               | capi unità                  | aiuti                      | totale                      |
|------|---------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 1988 | $\frac{242}{1959}=12,3\%$ | $\frac{1370}{9104}=15,0\%$  | $\frac{1337}{5837}=22,9\%$ | $\frac{2949}{16900}=17,4\%$ |
| 1989 | $\frac{217}{2148}=10,1\%$ | $\frac{1405}{9226}=15,2\%$  | $\frac{1330}{5956}=22,3\%$ | $\frac{2952}{17330}=17,0\%$ |
| 1990 | $\frac{233}{2246}=10,3\%$ | $\frac{1400}{9339}=14,9\%$  | $\frac{1536}{6801}=22,5\%$ | $\frac{3169}{18386}=17,2\%$ |
| 1991 | $\frac{236}{2479}=9,5\%$  | $\frac{1305}{9920}=13,1\%$  | $\frac{1437}{6538}=21,9\%$ | $\frac{2982}{18937}=15,7\%$ |
| 1992 | $\frac{316}{2347}=13,4\%$ | $\frac{1519}{10164}=14,9\%$ | $\frac{1370}{6410}=21,3\%$ | $\frac{3205}{18921}=16,9\%$ |

Il numero potenziale di allievi del corso regionale (=fabbisogno) è così calcolato: numero dei capi privi di corso, aumentato del turn-over annuale per incarico, diminuito del numero di aiuti già in possesso del corso regionale.

Schematicamente: fabbisogno = non formati + usciti - aiuti già formati.

Abbiamo evidentemente ipotizzato che i capi unità usciti vengano sostituiti, per quanto possibile, da aiuti già formati.

In allegato "A" si riportano i calcoli analitici.

In sintesi abbiamo:

### Fabbisogno a livello di corso regionale:

|                     |              |
|---------------------|--------------|
| Capi Gruppo         | 271          |
| Capi Clan           | 516          |
| Maestri Novizi      | 629          |
| Capi Reparto        | 991          |
| Capi Branco/Cerchio | 965          |
| <b>Totale</b>       | <b>3.372</b> |

Questa cifra corrisponde a 753 allievi in più rispetto ai 2.619 che hanno frequentato il corso nel 1991 (=+ 28,7%).

Tenendo presente che i corsi realizzati nel 1991 sono stati 101, e che quindi il numero medio di allievi è stato di 26 per campo, si possono ipotizzare due situazioni estreme:

- a) l'incremento di corsi regionali per un totale di 29 eventi (753:26), se il numero medio degli allievi resta stabile;
- b) l'incremento del numero medio di allievi per corso a 33 (3372:101), se il numero dei corsi resta stabile.

Evidentemente la soluzione sta nel tener conto con giudizio, in sede di programmazione, di questi scenari.

In effetti, già il 1992, per il quale non abbiamo dati certi, presenta a giudizio degli incaricati regionali un aumento degli eventi e degli allievi in linea con quanto descritto.

In allegato "B", questi dati sono forniti divisi per "area organizzativa territoriale". Su tale base di fabbisogno gli incaricati regionali alla formazione capi riuniti per area, stanno provvedendo alla formulazione dei calendari degli eventi per il 1993.

Con questa analisi trova conferma una risposta che gli incaricati regionali hanno fornito, in relazione alla possibilità teorica di soddisfare, con l'attuale offerta di eventi regionali, tutte le domande di quanti volessero regolarizzare la propria posizione entro il 1993.

## 2) Livello del Campo di formazione associativa

Passiamo ora ad esaminare il fabbisogno di campi di formazione associativa (campi nazionali).

La procedura è la seguente:

- a) dapprima confrontiamo il numero dei capi unità censiti con il numero delle unità e Gruppi esistenti. Questo per capire l'effettiva presenza di capi nei diversi ruoli.
- b) In seguito, escludiamo dal calcolo del fabbisogno coloro che sono già brevettati o hanno frequentato il campo nazionale e sono in attesa di nomina.

Poiché l'accesso al campo nazionale, salvo particolari deroghe, è consentito solo a chi abbia in precedenza frequentato il corso regionale, si deve ipotizzare che solo questi ultimi saranno gli allievi potenziali del campo nazionale, entro la fine del 1993.

- c) A questo numero andrà poi aggiunta la quota necessaria per far fronte ai turn-over.
- d) Per semplicità non abbiamo segnalato altri due fenomeni, nell'ipotesi che si annullino a vicenda, anche se non correlati: da un lato, i nuovi capi necessari allo sviluppo associativo (apertura di nuovi Gruppi e unità); dall'altro, la presenza di aiuti e capi a disposizione già brevettati che diminuirebbero il fabbisogno formativo.

- e) Ricordiamo che la nostra ipotesi tiene presente il vincolo della scadenza "1993". Se ci proiettiamo in là negli anni, e accettiamo la scansione temporale dell'iter prevista dalla mozione 19 del Consiglio Generale 1991, è chiaro come chi frequenterà il corso regionale nel 1993 avrà comunque non più di due anni per concludere il suo iter.

Si tratta, sostanzialmente, del numero di allievi con fabbisogno del corso regionale, come calcolato più sopra al punto 1).

## Procedura di calcolo

Punto a) Direzione di Gruppo

|                                              | "necessari" | capi censiti | mancanti |
|----------------------------------------------|-------------|--------------|----------|
| numero gruppi $1732 \times 2 =$              | 3464        | 2347 =       | 1117     |
| (ipotizziamo che tutti i gruppi siano misti) |             |              |          |
| Branca R/S (solo clan)                       |             |              |          |
| unità monosex $151 + 78 =$                   | 229         |              |          |
| miste $1556 \times 2 =$                      | 3112        |              |          |
| totale R/S                                   | 3341        | 2335 =       | 1006     |
| Branca E/G                                   |             |              |          |
| unità monosex $806 + 709 =$                  | 1515        |              |          |
| miste $1151 \times 2 =$                      | 2302        |              |          |
| totale E/G                                   | 3817        | 3350 =       | 458      |
| Branca L/C                                   |             |              |          |
| unità monosex $370 + 274 =$                  | 604         |              |          |
| miste $1376 \times 2 =$                      | 2752        |              |          |
| totale L/C                                   | 3356        | 2813 =       | 543      |
| totale                                       | 13978       | 10854 =      | 3124     |

Questa tabella, che non tiene conto del livello di formazione posseduto dai Capi ma solo della loro presenza nei censimenti, fa emergere una situazione di scopertura evidente con tutta la probabilità da riferire ai Gruppi e alle Unità miste.

È un problema laterale, rispetto al mandato sul quale questa commissione è chiamata a muoversi. Ma, come già lo scorso anno, ci è parso importante segnalarlo, con riferimento alla - a nostro parere - irrinunciabile scelta della diarchia.

Punto b) Con riferimento ai soli capi censiti, abbiamo:

| Ruolo      | n. censiti | livello formazione raggiunto |                |                      |
|------------|------------|------------------------------|----------------|----------------------|
|            |            | brev/cam. naz.<br>5+4        | cam. reg.<br>3 | no campo reg.<br>2+1 |
| C. Gruppo  | 2347       | 1791=76%                     | 342=14%        | 214=10%              |
| C. Clan    | 2335       | 1290=55%                     | 689=29%        | 356=16%              |
| C. Reparto | 3359       | 1170=34%                     | 1483=44%       | 706=22%              |
| C. Br/Ce   | 2813       | 809=28%                      | 1303=46%       | 701=26%              |
| Totale     | 10854      | 5060=47%                     | 3817=35%       | 1977=18%             |

Punto c)

Possiamo ora calcolare il fabbisogno teorico di campi nazionali entro il 1993, tenendo presente che il numero totale non è ripartibile per branca, vista la presenza di campi interbranca e per capi Gruppo.

| Capi di livello 3<br>(solo corso reg.) | +turnover per ruolo = fabbisogno<br>(riferito al 1992) |       |      |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------|------|
| Capi Gruppo                            | 342                                                    | 316   | 658  |
| Capi Clan                              | 689                                                    | 351   | 1040 |
| Capi Reparto                           | 1483                                                   | 444   | 1927 |
| Capi Br/Ce                             | 1303                                                   | 414   | 1717 |
| Totale                                 | 3817+                                                  | 1525= | 5342 |

Ricordiamo che il turn-over è calcolato indipendentemente dal livello formativo raggiunto dai capi, per ogni diverso incarico ricoperto.

## B) LE RISORSE DISPONIBILI

### 1) Campi di formazione metodologica

Nel paragrafo dedicato al calcolo dei fabbisogni abbiamo evidenziato come gli incaricati regionali alla formazione capi valutino positivamente la possibilità di coprire il fabbisogno, attraverso un modesto incremento degli eventi realizzati negli anni scorsi.

Il numero dei formatori disponibili viene giudicato sufficiente. Di regola le nomine sono correlate al numero di eventi che si ipotizza di organizzare nel periodo successivo.

Abbiamo raccolto le opinioni degli incaricati regionali attraverso uno specifico questionario, con il quale si è pure chiesto di approfondire i problemi di tipo organizzativo dovuti all'eventuale aumento del numero di campi (segreterie, numero dei formatori, supporti economici).

Un troppo veloce incremento dei campi viene giudicato rischioso da gestire con l'attuale situazione dei supporti logistici, oltre che per la necessità di qualificare i nuovi capi campo.

Prevalge comunque un giudizio positivo rispetto all'ipotesi di un leggero incremento degli eventi che, come abbiamo visto, dovrà essere accompagnato da un aumento del numero medio di allievi per superare la situazione eccezionale del prossimo periodo.

È chiaro come lo sforzo delle regioni di coordinare per aree il lavoro del settore formativo non potrà non avere un impatto positivo: la possibilità di un calendario coordinato, la mobilità dei formatori, il ricorso a strutture di segreteria dove esse sono più efficienti, sono esempi dell'approntamento delle risorse che sostanzialmente tutte le regioni stanno predisponendo per rispondere alle crescenti richieste.

È forse opportuno sottolineare che lo sfruttamento massimo, in termini numerici, degli eventi, si avrà coordinando la mobilità degli allievi. È chiaramente uno sforzo aggiuntivo che viene richiesto alle strutture regionali, in termine di veloce comunicazione e decisione. Ma uno sforzo va chiesto anche ai capi Gruppo, pensando al rispetto dei termini di iscrizione e alla sensibilizzazione per il momento particolare, e ci auguriamo transitorio, che il settore sta sopportando.

### 2) Campi di formazione associativa

Situazione numerica. Riepiloghiamo la situazione negli ultimi anni:

| Anno         | numero campi | numero allievi | media partecipanti |
|--------------|--------------|----------------|--------------------|
| 1990         | 35           | 999            | 28,5               |
| 1991         | 45           | 1270           | 28,2               |
| 1992 (stima) | 54           | 1780           | 32,9               |

Siamo in presenza di una evidente accelerazione in termini di presenze e di eventi realizzati. È però altrettanto evidente lo scarto tra richiesta di partecipazione e fabbisogno, a causa dell'accumulo di situazioni non corrette, dal punto di vista regola-

mentare. Infatti, sommando al numero degli allievi quello di chi è rimasto in lista d'attesa, non si supera un totale di circa 2.000 capi. Ciò a fronte di un fabbisogno che, solo considerando i capi gruppo/unità privi del campo nazionale, si aggira intorno alle 5.000 persone.

### Risorse organizzative

Abbiamo chiesto alla Segreteria Centrale di studiare l'impatto organizzativo a breve termine di un deciso aumento dei campi nazionali.

Condizione essenziale per poter far fronte alla nuova situazione è il deciso ricorso a tecnologie informatiche, con acquisizione di alcune persone computers e addestramento per gli utilizzatori. Il tutto inserito nel più generale progetto informatico che sta interessando la Segreteria Centrale ed il coordinamento con le altre strutture associative.

### Formatori disponibili per il 1993

I capi campo nominati dal Comitato Centrale sono circa 180. Le nomine rendono teoricamente possibile l'organizzazione di circa 80 campi nazionali.

### Risorse economiche

La quota oggi richiesta agli allievi, pari a lire 30.000, copre le spese generali, il fondo spese per il campo, oltre al costo dei quaderni ed altro materiale.

Si può ipotizzare il mantenimento di questo equilibrio anche per l'immediato futuro.

Per quanto riguarda invece lo stanziamento sul bilancio associativo relativo ai campi scuola, che copre tipicamente le spese di viaggio degli staff, la situazione è la seguente:

| anno | preventivo | consuntivo (milioni) |
|------|------------|----------------------|
| 1991 | 35         | 56                   |
| 1992 | 43         | 70 (stima)           |
| 1993 | 80         | ?                    |

A giudizio dell'Incaricato Nazionale alla Tesoreria, l'incremento numerico dei campi richiederà necessariamente un proporzionale aumento dello stanziamento di bilancio, come d'altronde è già stato fatto in sede di preventivo 1993.

Si ritiene inoltre da parte nostra opportuno, trattandosi di un capitolo di spesa cospicuo, studiare una più precisa ripartizione dei fondi disponibili campo per campo, con determinazioni puntuali delle spese effettivamente sostenute dal singolo evento.

## C) LA SCADENZA DEL 1993 E IL NUOVO ITER

Con riferimento alla scadenza del 1993, vi sono due piani di riflessione da tenere presenti.

- 1) la disponibilità e l'effettiva capacità dell'Associazione di rispondere alla accelerata domanda di formazione istituzionale, dovuta all'abrogazione della norma transitoria prevista per il 31 dicembre 1993 (art. 55 dello Statuto);
- 2) la validità del modello formativo ipotizzato dal Consiglio Generale 1991 - (mozione 19) - che prevede un percorso con scadenze temporali molto precise:
 

"...dal momento di ingresso in comunità capi... l'adulto ini-

zia il tirocinio o, preferibilmente all'inizio del primo anno, partecipa al campo di formazione metodologica...":

"... dopo almeno un anno di tirocinio e la frequenza del campo metodologico... la zona può dare l'autorizzazione alla conduzione di una unità per un periodo non superiore ai due anni... entro tale periodo il capo completa il suo iter con il campo di formazione associativa..."

Riguardo al punto 1), la situazione è evidentemente assai diversa tra il livello del campo metodologico e quello associativo.

Nel primo caso, alcuni accorgimenti di tipo logistico sembrano permettere una risposta quantitativamente sufficiente. È evidente che la qualità degli eventi andrà garantita da un dignitoso supporto ai formatori che le ipotesi di "scuola formatori" e le "aree organizzative territoriali" potranno contribuire a soddisfare.

La scadenza del 1993, nel caso dei campi di formazione associativa, non sembra realisticamente percorribile per dare l'opportunità a tutti i potenziali allievi di partecipare.

È altrettanto vero che lo spostamento ad un remoto futuro della decadenza dell'articolo 55, potrebbe abbassare la positiva tensione che i capi hanno dimostrato verso la propria formazione in questo ultimo periodo.

Con riferimento al turn-over, notiamo che anche il 1992 è sostanzialmente in linea con la situazione delineata negli ultimi anni, con un tasso di abbandono stabilizzato intorno al 12-15% annuo, per i capi unità e capi Gruppo.

È evidente che si tratta di un dato medio che va letto più analiticamente attraverso altre chiavi interpretative (età, sesso, servizio, luogo di vita...).

Ma la percezione è quella di un fenomeno controllabile, sul quale gioca in modo preponderante il livello delle motivazioni e della responsabilità educativa chiara che l'adulto in Agesci sa di assumere.

#### D) ALCUNI ORIENTAMENTI DI FONDO

Vista la situazione complessiva, l'orientamento ad uno spostamento in avanti dei termini al 1995 ci sembra ragionevole e non rischioso, a condizione che questo tempo non trascorra invano, ma vengano altresì confermati, rinforzandoli, i punti caratteristici del sistema formativo Agesci.

Ci sentiamo di formulare un'ipotesi di accelerazione nell'offerta dei campi scuola associativi, affidandoli in prospettiva alla gestione delle aree sovraregionali. Ciò sarà possibile quando entreranno a regime l'univocità delle nomine dei formatori, il supporto alla loro formazione diffuso territorialmente, la percezione di un sistema formativo omogeneo a livello nazionale e non spezzato tra livello locale e centrale.

#### E) LE PROPOSTE

Entrando quindi nell'analisi del modello formativo, ricordato al punto C-2, procederemo sottolineandone alcuni aspetti caratteristici, e ipotizzando i compiti che attendono i diversi livelli associativi chiamati alla realizzazione pratica di esso.

Riteniamo che l'utilizzo di queste riflessioni sia duplice: da un lato agevolare il lavoro del Consiglio Generale, chiamato a pronunciarsi sul piano statutario e regolamentare; dall'altro, favorire orientamenti univoci ed accettabili da parte di chi dovrà amministrare, con diverse competenze e responsabilità, il

sistema. Pensiamo ad un sistema di formazione di adulti per i quali il primo criterio di permanenza in servizio sia la responsabilità personale. La motivazione sostanziale è il sentirsi "capi", educatori che sanno soprattutto testimoniare la loro buona volontà.

Conseguenze di questa impostazione, che crediamo accettabile per tutti, sono:

- necessità di grande chiarezza all'inizio del proprio servizio: criteri di accesso alla comunità capi, valore sostanziale ed irrinunciabile dei campi per extrassociazivi e della rosa, affiancate da un lavoro specifico della zona e della regione come premessa e rinforzo a tali eventi;
- impostazione immediata di un progetto personale preciso, assieme ai propri capi Gruppo, che definisca competenze da acquisire e ambiti di sviluppo;
- massima valorizzazione dell'"imparare facendo", con la responsabilizzazione della comunità capi e della zona: è il concetto di tirocinio che trova la giusta collocazione e dignità.

Con questa sostanziale premessa, il sistema formativo istituzionale affiancherà alla motivazione della responsabilità quelle della competenza e dell'appartenenza associativa.

In questo senso ci sentiamo di esprimere un parere positivo rispetto alla sostanza e alla scansione temporale dell'iter ipotizzato nel 1991.

Ancora qualche riflessione rispetto a queste affermazioni:

- si ribadisce l'importanza di un tirocinio mirato al servizio che il capo è chiamato a svolgere: il campo metodologico costituisce un'opportunità formativa solo se è ben preparato all'interno della Comunità Capi da un precedente lavoro sulle motivazioni;

- l'idea che sia la Zona, sentita la Comunità Capi, ad autorizzare alla conduzione di un'unità, nel caso ciò dovesse essere necessario prima della nomina formale a capo dell'Associazione sottolinea l'importanza di un intervento educativo basato su ipotesi di sviluppo precise e condivise; occorrerà arrivare ad una sintesi dei criteri oggettivi sui quali i capi Gruppo e i responsabili di zona potranno muoversi in armonia, secondo una visuale associativamente condivisa;
- l'ipotesi di un percorso istituzionale contenuto nell'arco di tre anni dall'ingresso in Comunità Capi, ci sembra coerente alla logica di un tempestivo ed efficace cammino formativo dell'adulto; questa scansione costituisce inoltre un valido presupposto all'idea della differenziazione tra nomina a capo e concessione della Wood-badge sulla quale il prossimo Consiglio Generale è chiamato ad esprimersi;
- l'aggiornamento metodologico per i capi che cambiano branca è un ulteriore carico per il settore formativo, soprattutto a livello regionale e zonale. L'orientamento potrebbe essere di riservarlo ai capi già in regola con la nomina, per avere una realtà il più possibile omogenea tra gli interessati a questa formazione.

#### F) LA SITUAZIONE IN REGIME NORMALE

- La capacità dell'Associazione nel fornire un dignitoso livello di formazione ai suoi capi è l'obiettivo primario da perseguire a medio termine, garantendo l'accesso a quanti lo desiderino.
- Il complesso sistema di forze da mettere in campo e da coordinare all'interno del settore ci hanno spinto a formulare

l'orientamento ad una conferma della scadenza della norma transitoria al 31 dicembre 1993, con una applicazione non rigida e formale, attraverso un lavoro concertato tra Gruppi e Zone, sulla base di criteri uniformi stabiliti dal Consiglio Generale.

La nostra ipotesi è che questo periodo sia necessario per rispondere all'accresciuto fabbisogno di formazione, che è una reale necessità dei capi, ed al recupero accelerato delle situazioni formalmente non corrette.

Perciò riteniamo necessario pensare all'impostazione di circa 70/80 campi nazionali all'anno che posticiperebbero sia l'assorbimento in un biennio delle situazioni in sospenso che la domanda fisiologica di formazione.

Solo in seguito, riportata la situazione alla "normalità" del ricambio e dello sviluppo, si potranno pensare percorsi alternativi e preferenziali per specifiche e ben definite esigenze.

Ci riferiamo, con questo, alla situazione di quanti non fossero comunque in grado di frequentare l'iter istituzionale nonostante l'allargamento dell'offerta, e già impegnati da tempo nel servizio educativo.

- Un settore che si pone al servizio degli adulti in Associazione, non può non pensare alla particolare realtà di ognuno, salvaguardando contemporaneamente principi di omogeneità e correttezza associativa.

- Ribadiamo quindi che qualsiasi ipotesi che porti alla nomina a capo dell'Associazione con un iter da quello "classico", può entrare in funzione solo dopo che sono stati fatti tutti i tentativi per avvicinarsi alla situazione ottimale.

- Tutto ciò seguendo criteri legati non solo al servizio di capi unità, ma anche approfondendo gli aspetti di appartenenza e di presenza che devono identificare tutti gli adulti aderenti all'Associazione.

- Di primaria importanza divengono perciò i legami tra aspirazioni degli adulti impegnati in servizio e piani di sviluppo e diffusione associativi, dei quali i gruppi e le zone restano i principali custodi, anche nel senso di verificare ed incrementare una adeguata qualità all'impegno educativo.

Roma 12 gennaio 1993

# Proposta di modifica dell'iter di formazione capi

Qui di seguito proponiamo le modifiche al regolamento di formazione capi in ottemperanza alla mozione 19 del Consiglio Generale 1991 e al relativo documento sull'iter, nonché alla mozione 12 del Consiglio Generale '92, le quali invitavano il Comitato Centrale a proseguire il lavoro sul "progetto di fattibilità" individuando le modalità di passaggio dal vecchio al nuovo iter. In questa occasione procediamo inoltre alla omogenizzazione dei termini utilizzati nel regolamento per definire gli eventi dell'iter.

## ARTICOLO 60

### Motivazione

La modifica riguarda il definire come momenti dell'iter solo due eventi dell'attuale iter. La Rosea viene inserita - insieme al campo per adulti di provenienza extrassociativa - come momento propedeutico all'iter stesso. Queste modifiche sono coerenti con l'orientamento espresso dal Consiglio Generale '89 confermato dal Seminario di Studio sulla Rosea del '92.

### Testo attuale

Art. 60 - L'iter di Formazione, che si conclude con la nomina a Capo, comprende tre momenti specifici di formazione ed un periodo di tirocinio in una Unità. L'iter di Formazione ha lo scopo di qualificare il servizio educativo dei Capi all'interno dell'Associazione.

### Testo proposto

Art. 60 - L'iter di Formazione, che si conclude con la nomina a capo, comprende due momenti specifici di formazione:

- il campo di formazione metodologica e il campo di formazione associativa - ed un periodo di tirocinio in unità. L'iter di formazione capi ha lo scopo di qualificare il servizio educativo dei capi all'interno dell'Associazione. L'iter è riservato agli adulti appartenenti alle comunità capi; che provengono:

- da un clan/fuoco, avendo vissuto l'esperienza educativa in Associazione ed avendo possibilmente partecipato alla ROSEA;
- dall'esterno dell'Associazione. Per questi ultimi l'Associazione propone il campo per adulti di provenienza extrassociativa. L'esperienza come Rover/Scolte o la partecipazione al Campo per adulti di provenienza extrassociativa, sono considerati importanti prerequisiti per una proficua partecipazione all'iter.

### Prerequisiti:

- Route di Orientamento al Servizio educativo nell'Associazione.
- Articoli 61 - 62 - 63 - 64 - 65 INVARIATI
- Campo per adulti di provenienza extrassociativa.

## ARTICOLO 66

### Motivazioni

Considerando questo evento propedeutico dell'iter di formazione capi, si ritiene di dover depennare il riferimento dell'iter.

**Testo attuale**

Art. 66 - Scopo del campo è quello di offrire agli adulti un approfondito confronto con le esperienze e le proposte dell'Associazione al fine di permettere loro di acquisire gli strumenti indispensabili per affrontare una esperienza di servizio in Associazione. Al termine del corso l'allievo verrà indirizzato dalla Formazione Capi regionale, in accordo con la Zona, al livello di formazione più idoneo.

È rivolto a:

- adulti di provenienza extrassociativa,
  - adulti con esperienza remota di scoutismo,
- già inseriti, o da inserire in una Comunità Capi, secondo i progetti di sviluppo delle Zone.

Si realizza in un campo della durata di 4/5 giorni, o in alternativa in due o più week-end, vissuto in stile scout, gestito da uno staff interbranca, con capi che hanno esperienza di formazione di adulti, organizzato dalla Formazione Capi regionale, da più Regioni, o da singole Zone in collaborazione con la Formazione Capi regionale.

**Testo proposto**

Art. 66 - Scopo del campo è quello di offrire agli adulti un approfondito confronto con le esperienze e le proposte dell'Associazione al fine di permettere loro di acquisire gli strumenti indispensabili per affrontare una esperienza di servizio in Associazione.

È rivolto a:

- adulti di provenienza extrassociativa,
  - adulti con esperienza remota di scoutismo,
- già inseriti, o da inserire in una Comunità Capi, secondo i progetti di sviluppo delle Zone.

Si realizza in un campo della durata di 4/5 giorni, o in alternativa in due o più week-end, vissuto in stile scout, gestito da uno staff interbranca, con capi che hanno esperienza di formazione di adulti, organizzato dalla Formazione Capi regionale, da più Regioni, o da singole Zone in collaborazione con la Formazione Capi regionale.

**ITER**

**A) CAMPO DI FORMAZIONE METODOLOGICA**

**ARTICOLO 67**

**Motivazione**

Vengono introdotte le definizioni di "Campo di formazione metodologica" al posto di corso di Branca/campo metodologico e "Campo di formazione associativa" al posto di Campo Scuola Nazionale di Branca.

**Testo attuale**

Art. 67 - Scopo del campo di formazione metodologica è:  
- offrire una conoscenza del Metodo scout, nei suoi valori essenziali presenti in tutte le Branche;

- presentare problemi ed esigenze dei ragazzi delle Branche alle quali il campo è dedicato;
- illustrare e sperimentare la specifica metodologia della Branca prescelta.

**Testo proposto**

Art. 67 - Scopo del campo di formazione metodologica è:  
- offrire una conoscenza del Metodo scout, nei suoi valori essenziali presenti in tutte le Branche;

- presentare problemi ed esigenze dei ragazzi delle Branche alle quali il campo è dedicato;
- illustrare e sperimentare la specifica metodologia della Branca prescelta.

**ARTICOLO 68**

**Motivazione**

Vengono introdotte le definizioni di "Campo di formazione metodologica" al posto di corso di Branca/campo metodologico e "Campo di formazione associativa" al posto di Campo Scuola Nazionale di Branca. Viene inoltre confermato che il primo momento dell'iter di Comunità Capi, eliminando ogni riferimento all'età, ma evidenziando la diversificazione di esperienze pregresse. Il campo di formazione metodologica va effettuato entro pochi mesi dall'ingresso in Comunità Capi per favorire l'acquisizione degli strumenti utili a svolgere un servizio con i ragazzi.

**Testo attuale**

Art. 68 - Il campo di formazione metodologica è rivolto a:  
- adulti appartenenti alla Comunità Capi che hanno partecipato alla Route di Orientamento al servizio educativo in Associazione o al Campo per adulti di provenienza extrassociativa;

- adulti di almeno 21 anni di cui la Comunità Capi, in collaborazione con la Zona, valuta la maturità e il livello di conoscenza del compito di educatori.

**Testo proposto**

Art. 68 - Il campo di formazione metodologica è rivolto ad adulti appartenenti alla Comunità Capi, provenienti dalla Branca R/S che hanno partecipato al campo per adulti di provenienza extrassociativa. Esso viene effettuato entro pochi mesi dall'ingresso in Comunità Capi per favorire l'acquisizione degli strumenti utili a svolgere un servizio con i ragazzi.

**ARTICOLO 69**

**Motivazione**

Vengono introdotte le definizioni di "Campo di formazione metodologica" al posto di corso di Branca/campo metodologico e "Campo di formazione associativa" al posto di Campo Scuola Nazionale di Branca. L'obiettivo di questa modifica è di esplicitare maggiormente il lavoro di collaborazione (già in

to), per favorire l'omogeneità della qualità della proposta formativa e rafforzare lo sforzo di sintesi delle esperienze.

#### Testo attuale

Art. 69 - Il campo di formazione metodologica si realizza sotto forma di Campo mobile e/o fisso, sotto la responsabilità delle Regioni, mediante l'intervento delle Branche in collaborazione con la Formazione Capi. La sua durata è di una settimana.

#### Testo proposto

Il campo di formazione metodologica si realizza sotto forma di campo mobile e/o fisso, a livello regionale o interregionale, nell'ambito di uno schema unitario nazionale, formulato dalla Formazione capi in collaborazione con i Responsabili al Metodo e agli interventi educativi, le branche, i settori, ognuno per livelli ed ambiti di propria competenza.  
La sua durata è di una settimana.

### ARTICOLO 70

#### Motivazione

Explicitare che l'attestato rilasciato va inviato al partecipante e alla Comunità Capi di appartenenza, che lo ha presentato al campo scuola. Con il preciso intento di rendere queste esperienze formative occasione di confronto. Inserire la Zona perché possa seguire costantemente la formazione dei suoi capi.

#### Testo attuale

Art. 70 - Ai partecipanti viene rilasciato a cura delle Regioni un attestato di partecipazione con la valutazione della direzione del corso; tale valutazione è destinata anche alla Comunità Capi.

#### Testo proposto

Art. 70 - Ai partecipanti e alla Comunità Capi viene inviato, a cura delle Regioni un attestato di partecipazione, con la valutazione della direzione del Campo; tale valutazione è destinata per conoscenza anche ai Responsabili di Zona.

### ARTICOLO 71

#### Motivazione

Chiarire il momento di inizio del tirocinio, e il suo scopo, in relazione al cammino formativo proposto attraverso l'iter.

#### Testo attuale

Art. 71 - Chi termina il Corso Regionale di Formazione metodologica effettua un periodo di tirocinio della durata di 1 anno in una Unità, vivendo attivamente il suo servizio in Associazione come membro di una Comunità Capi e partecipando a specifici incontri metodologici.  
Lo scopo di questo periodo di tirocinio è:

- permettere la verifica, nella Comunità Capi, delle proprie scelte e del processo di maturazione del "Progetto del Capo" nella quotidianità dell'impegno e nel realismo della propria organizzazione personale;

- permettere la verifica della propria competenza metodologica con l'aiuto del Capo Unità attraverso la pratica quotidiana;

- permettere l'acquisizione del senso della partecipazione associativa.

Al termine di tale anno può essere frequentato il Campo Nazionale di Formazione Associativa.

#### Testo proposto

Art. 71 - Dal momento di ingresso in Comunità Capi, l'adulto in servizio associativo, inizia un periodo di tirocinio della durata di 1 anno, in una Unità, vivendo attivamente il suo servizio in Associazione come membro di una Comunità Capi e partecipando a specifici incontri organizzati da Zona e/o Regione.  
Lo scopo di questo periodo di tirocinio è:

- permettere la verifica, nella Comunità Capi, delle proprie scelte e del processo di maturazione del "Progetto del Capo" nella quotidianità dell'impegno e nel realismo della propria organizzazione personale;

- permettere la verifica della propria competenza metodologica con l'aiuto del Capo Unità attraverso la pratica quotidiana;

- permettere l'acquisizione del senso della partecipazione associativa.

Al termine di tale anno può essere frequentato il Campo Nazionale di Formazione Associativa.

### B) CAMPO DI FORMAZIONE ASSOCIATIVA

### ARTICOLO 72

#### Motivazioni

Vengono introdotte le definizioni di "Campo di formazione metodologica" al posto di corso di Branca/campo metodologico e "Campo di formazione associativa" al posto di Campo Scuola Nazionale di Branca. Evidenziare che il campo nazionale di formazione associativa parte dall'esperienza di servizio educativo in una branca per arrivare ad una verifica rispetto al metodo scout nella sua globalità.

#### Testo attuale

Art. 72 - Scopo del Campo di formazione associativa è:

- aiutare la verifica e la valutazione critica della scelta educativa, del significato del Metodo nella Branca prescelta, dell'esperienza di servizio educativo vissuta in precedenza;

- fornire idee e mezzi per formulare proposte organiche, legate alle realtà ambientali in cui si opera per dar vita ad un "progetto educativo";

- stimolare la scelta di essere educatore alla fede, offrendo momenti di annuncio esplicito e di testimonianza reciproca, e cercando modi e mezzi per essere "evangelizzatore e catechista".

**Testo proposto**

Art. 72 - Scopo del Campo di Formazione Associativa è:  
- aiutare la verifica e la valutazione critica della scelta educativa, del significato del Metodo scout e dell'esperienza di servizio educativo vissuta in precedenza;  
- fornire idee e mezzi per formulare proposte organiche, legate alle realtà ambientali in cui si opera per dar vita ad un "progetto educativo";  
- stimolare la scelta di essere educatore alla fede, offrendo momenti di annuncio esplicito e di testimonianza reciproca, e cercando modi e mezzi per essere "evangelizzatore e catechista".

**ARTICOLO 73**

**Motivazione**

Vengono introdotte le definizioni di "Campo di formazione metodologica" al posto di corso di Branca/campo metodologico e "Campo di formazione associativa" al posto di Campo Scuola Nazionale di Branca.

**Testo attuale**

Art. 73 - Il Campo di Formazione Associativa è rivolto ad adulti che hanno frequentato il Campo di Formazione Metodologica e che hanno almeno un anno di servizio in Unità.

**Testo proposto**

Art. 73 - Il Campo di Formazione Associativa è rivolto ad adulti che hanno frequentato il campo di Formazione Metodologica e che hanno almeno 1 anno di servizio in Unità.

**ARTICOLO 74**

**Motivazione**

Vengono introdotte le definizioni di "Campo di formazione metodologica" al posto di corso di Branca/campo metodologico e "Campo di formazione associativa" al posto di Campo Scuola Nazionale di Branca. L'obiettivo di questa modifica è di esplicitare maggiormente il lavoro di collaborazione (già in atto) per favorire l'omogeneità della qualità della proposta formativa e rafforzare lo sforzo di sintesi delle esperienze.

**Testo attuale**

Art. 74 - Il Campo di Formazione Associativa si realizza sotto forma di Campo mobile e/o fisso, sotto la responsabilità della Formazione Capi e delle Branche a livello nazionale. La sua durata è di 7/8 giorni.

**Testo proposto**

Art. 74 - Il Campo di Formazione Associativa si realizza sotto forma di Campo mobile e/o fisso, nell'ambito di uno schema unitario nazionale formulato dalla Formazione Capi in colla-

borazione con i Responsabili al Metodo e agli interventi educativi, le branche, i settori, ognuno per i livelli ed ambiti di propria competenza. La sua durata è di una settimana.

**ARTICOLO 75**

**Motivazione**

Esplicitare che l'attestato rilasciato va inviato al partecipante e alla Comunità Capi di appartenenza, che lo ha presentato al campo scuola. Con il preciso intento di rendere queste esperienze formative occasione di confronto. Inserire la Zona e la Regione perché possano seguire costantemente la formazione dei loro capi.

**Testo attuale**

Art. 75 - Ai partecipanti al Campo Scuola Nazionale viene rilasciato dal Comitato Centrale un certificato di partecipazione al Campo con la valutazione della direzione del Campo; tale valutazione è destinata alla Comunità Capi e alla regione.

**Testo proposto**

Art. 75 - Ai partecipanti e alle Comunità Capi viene inviato a cura del Comitato Centrale un attestato di partecipazione con la valutazione della direzione del campo; tale valutazione viene inviata per conoscenza ai Responsabili di Zona e ai Responsabili Regionali.

**ARTICOLO 75 bis**

**Motivazioni**

Pur volendo proseguire sulla strada intrapresa di rendere obbligatorio l'iter, ci sembra indispensabile prevedere dei tempi più lunghi, ma regolamentati, per tutti quei capi che non riuscissero in 24 mesi a finire l'iter. Riteniamo importante che in questi casi l'autorizzazione a tenere una unità sia di responsabilità della Zona, per il forte richiamo alla progettualità della formazione.

**Testo**

Art. 75 bis - A coloro che hanno vissuto l'anno di tirocinio e frequentato il campo di formazione metodologica, la Zona, su richiesta della Comunità Capi di appartenenza, può dare l'autorizzazione alla conduzione di un'unità per l'anno successivo a quello del tirocinio, limitatamente alla branca in cui si è svolto il tirocinio stesso e il campo di formazione metodologica. Tale autorizzazione è rinnovabile solo per un anno. Entro tale periodo il capo completerà il suo iter.

**ARTICOLO 76**

**Motivazioni**

Vengono introdotte le definizioni di "Campo di formazione

metodologica" al posto di corso di Branca/campo metodologico e "Campo di formazione associativa" al posto di Campo Scuola Nazionale di Branca.

#### Testo attuale

Art. 76 - A coloro che hanno frequentato il Campo di Formazione Associativa le Comunità Capi possono affidare un servizio di Capo Unità; essi partecipano alla vita della Comunità Capi e all'attività delle rispettive Branche a tutti i livelli.

#### Testo proposto

Art. 76 - A coloro che hanno frequentato il Campo di Formazione associativa le Comunità Capi possono affidare un servizio di Capo Unità; essi partecipano alla vita della Comunità Capi e all'attività delle rispettive Branche a tutti i livelli.

### C) NOMINA A CAPO

#### ARTICOLO 77

##### Motivazioni

Sembra chiaro che l'iter si completi con la partecipazione al campo di formazione associativa, è inoltre più realistico e attento al percorso di formazione individuale ipotizzare che occorrono 2 anni di servizio dall'inizio dell'iter alla richiesta di nomina a capo.

##### Testo attuale

Art. 77 - La Nomina a Capo presuppone i seguenti requisiti:

- età minima di 21 anni;
- aver completato l'iter di Formazione Capi con la partecipazione al Campo Scuola Nazionale di Branca;
- aver svolto, dopo i 20 anni, almeno un anno di servizio educativo in Unità quale membro della Comunità Capi;
- svolgere un servizio educativo in Associazione.

##### Testo proposto

Art. 77 - La Nomina a Capo presuppone i seguenti requisiti:

- età minima di 21 anni;
- aver completato l'iter di Formazione Capi;
- aver svolto, almeno due anni di servizio educativo in Unità quale membro della Comunità Capi;
- svolgere un servizio educativo in Associazione.

#### ARTICOLO 80

##### Motivazione

La formazione dei Capi Gruppo non ha più valore per il completamento dell'iter. Essa va ristrutturata sulla base dei documenti approvati in Consiglio Generale '92-'93 tenendo presente il profilo del Capo Gruppo

##### Testo attuale

Art. 80 - La Formazione Capi organizza a livello nazionale dei Campi per Capi Gruppo allo scopo di qualificare il loro servizio di "animatori di adulti".

Il Campo è rivolto a Capi di almeno 23 anni che abbiano partecipato ad un Corso di Branca.

La sua durata è di una settimana.

Ai partecipanti viene rilasciato dalla Formazione Capi un certificato di partecipazione al Campo con la valutazione della direzione del Campo. Tale valutazione è inviata anche alla Regione. La partecipazione al Campo per Capi Gruppo dà diritto alla nomina a Capo di cui agli articoli precedenti.

##### Testo proposto

La Formazione Capi organizza a livello nazionale e regionale eventi per Capi Gruppo allo scopo di qualificare il loro servizio di animatori di adulti sia all'inizio che durante lo stesso.

Il campo della durata di quattro giorni o programmato anche in tre fine settimana consentirà la prima formazione al ruolo.

Ai partecipanti viene rilasciato un attestato.

Durante la permanenza nel servizio di Capo Gruppo tale formazione sarà integrata con altre occasioni di aggiornamento proposte a livello zonale o regionale.

#### ARTICOLO 82

##### Motivazione

Se da una parte diventa necessario mirare sempre più la proposta formativa dell'iter, è anche evidente che i capi in possesso di nomina a capo hanno già effettuato il cammino formativo e necessitano di approfondimenti specifici, atti a supportarli nel servizio in una nuova branca. Riteniamo oggi particolarmente utile ipotizzare un rafforzamento della formazione metodologica offrendo occasioni diversificate e strutturate di approfondimento.

##### Testo attuale

Art. 82. - Coloro che hanno già la nomina a Capo e che intendono prestare il loro servizio in una Branca diversa da quella del proprio iter di Formazione, si preparano al nuovo servizio partecipando al Corso di Branca.

##### Testo proposto

Art. 82. - Coloro che hanno già la nomina a Capo e che intendono prestare il loro servizio in una Branca diversa da quella del proprio iter di Formazione, si preparano al nuovo servizio partecipando ad appositi momenti di formazione metodologica organizzati su base regionale o interregionale su modello comune progettato a livello nazionale, dalla Formazione Capi in collaborazione con i Responsabili al Metodo e agli Interventi Educativi, le branche, i settori, ognuno per i livelli e gli ambiti di propria competenza. Resta salva la possibilità di partecipare nuovamente ad un Campo di Formazione Metodologica.

Proponente: Il Comitato Centrale

# Progetto di sperimentazione dei Campi Nazionali di Formazione Associativa Interbranca

## Triennio '91-'93

### Schema del progetto di sperimentazione

#### OBIETTIVI GENERALI

Riflettere sull'ipotesi di un campo nazionale interbranca, come momento conclusivo del percorso di formazione del capo in associazione

#### OBIETTIVI SPECIFICI

Progettare e gestire un campo di "Formazione Associativa": progettare ipotesi, fissare elementi temporali e modali (vedi punti 2, 3, 4, del progetto di sperimentazione), sperimentare concretamente i progetti

#### GRUPPO SPERIMENTATORE

gruppo di lavoro costituito dai capi campo che hanno dato la loro disponibilità insieme ai responsabili della Formazione Capi nazionale

#### REFERENTE TECNICO DEL PROGETTO

Paola Pini

#### CONSULENTE DELLA SPERIMENTAZIONE

Ermanno Ripamonti

#### DURATA DEL PROGETTO

tre anni dal '90 al '92

#### CAMPI PREVISTI

1990: tre campi - 1991: cinque campi - 1992: sei campi

#### CARATTERISTICHE DEL PROGETTO

**Contenuti:** vedi documento programmatico in cui i contenuti sono predefiniti in termini orientativi anche facendo riferimento all'esperienza dei campi per capi gruppo; la sperimentazione ammetteva in via sperimentale e concordata anche parziale diversità di contenuti.

**Tempi:** vedi documento programmatico in cui si afferma la triennialità come periodo congruo alla raccolta di dati significativi; si stabilisce il numero e la la progressione dei campi;

**Modi:** si afferma il criterio della progettazione e verifica scritta comune tra le équipes; i criteri di formazione degli staff (rappresentate da tutte le branche); la possibilità di far ruotare e intercambiare parti degli staff.

#### COMPONENTI DEL GRUPPO DI LAVORO: CAPI CAMPO

1990: Titta Righetti, Anna Perale, don Franco Anfossi, Piero Lucisano, Cristina De Luca, don Arrigo Miglio, Lele Rossi, Lucia Marcacci, don Luciano Pastorello

1991: Gabriele Gabrieli, Anna Perale, don Franco Anfossi, Piero Lucisano, Cristina De Luca, don Arrigo Miglio, Lele Rossi, Anna Lucchelli, padre Fabrizio Valletti, Andrea Biondi, Chiara Mangoni, padre Carlo Huber, Livio Giraud, Lucia Marcacci, don Luciano Pastorello

1992: Gabriele Gabrieli, Anna Perale, don Franco Anfossi, Piero Lucisano, Cristina De Luca, don Arrigo Miglio, Lele Rossi, Anna Lucchelli, padre Fabrizio Valletti, Andrea Biondi, Chiara Mangoni, padre Carlo Huber, Livio Giraud, Ornella Fulvio, don Luciano Pastorello, Andrea Spada, Nellina Rapisarda, don Antonio Napolioni

### Tre anni di campi interbranca

|                 | Partecipanti | Lista d'attesa | Iscritti   |
|-----------------|--------------|----------------|------------|
| <b>1990</b>     |              |                |            |
| Piemonte        | 25           |                |            |
| Calabria        | 22           |                |            |
| Isola d'Elba    | 31           | 21             |            |
|                 | 78           |                |            |
| <b>1991</b>     |              |                |            |
| Piemonte        | 29           |                |            |
| Calabria        | 30           |                |            |
| Basilicata      | 19           |                |            |
| Isola d'Elba    | 41           |                |            |
| Toscana         | 28           | 12             |            |
|                 | 144          |                |            |
| <b>1992</b>     |              |                |            |
| Basilicata      | 35           | 10             |            |
| Marche          | 28           |                |            |
| Piemonte        | 3            | 41             |            |
| Sicilia         | 30           | 4              |            |
| Isola d'Elba    | 38           | 4              |            |
| Toscana         |              | 18             | 35         |
| Totale (prov.)* | 131          | 39             | (prov.) 76 |

\* Mancano i resoconti '92 dei campi ad Ivrea (1/8 agosto - Lucisano/De Luca) e a Barbiana (24/31 ottobre - Giraud/Fulvio).

### Il Progetto

La Raccomandazione del Consiglio Generale 1989 che invita "ad approfondire l'ipotesi di un Campo Nazionale di Formazione Associativa interbranca" riconosce che questa corrisponde allo "spirito di evoluzione complessiva in atto". Essa si colloca nella linea del dibattito e della riflessione della Formazione Capi

sull'iter istituzionale, e sul Campo Nazionale in particolare, che ha preceduto la relazione del documento al Consiglio Generale 1989. Infatti, in una visione globale dei contenuti e dei tempi dell'iter, l'ultima tappa del percorso di formazione del Capo lo abilita, con la nomina, ad essere Capo dell'Associazione e non di una branca specifica. L'iter di formazione quindi si propone di offrire ai Capi un itinerario attraverso il quale arricchire la loro competenza nel fare educazione col metodo scout, affinare la loro sensibilità educativa, offrire occasioni di crescita e di verifica personale.

L'iter, dunque, è lo strumento specifico attraverso il quale l'Associazione garantisce la continuità, la fedeltà della sua proposta educativa ai principi del metodo scout, ma anche l'attualità di essa e l'adeguatezza alla domanda educativa. Sono numerose le variabili da tenere necessariamente presenti nel pensare l'iter di formazione: dalla condizione e delle esigenze dei ragazzi cui si vuole rivolgere la proposta educativa, alle caratteristiche di coloro che intendono essere formati a fare i Capi educatori; come pure occorre tener presente la modalità di funzionamento dell'Associazione, i livelli di sviluppo, il contesto culturale, ecc.

La complessità e la rapidità delle modificazioni che caratterizzano il periodo attuale richiedono di pensare ad una *figura di Capo* dotato di particolari doti di creatività e adattabilità, ma anche profondamente competente del Metodo nei suoi contenuti e valori pedagogici, oltre che degli strumenti con cui esso si concretizza. È in questa linea che vogliamo riflettere sulla ipotesi di un Campo Nazionale Interbranca come momento conclusivo del percorso di formazione del Capo dell'Associazione.

Citando dal Documento della Formazione Capi al Consiglio Generale '89, "il Campo Scuola Nazionale abilita a divenire capo dell'Associazione ed è un'esperienza di formazione globale della persona. I suoi scopi sono:

- "aiutare la verifica e la valutazione critica della scelta educativa, del significato del Metodo, dell'esperienza di servizio educativo vissuto in precedenza;
- fornire idee e mezzi per formulare proposte organiche, legate alle realtà ambientali in cui si opera per dare vita ad un Progetto Educativo;
- approfondire la scelta di essere educatore alla fede, offrendo momenti di annuncio esplicito e di testimonianza reciproca e cercando modi e mezzi per essere 'evangelizzatore e catechista';
- fornire elementi per il proprio vissuto, analizzando la propria esperienza in termini di valore, di orientamento e di scelte effettuate;
- offrire stimoli per vivere a tutti i livelli in maniera consapevole la partecipazione in Associazione ed all'interno della Comunità Capi".

Il progetto del campo sarà definito dal gruppo di lavoro costituito dai Capi Campo nominati che hanno dato il loro impegno per questa sperimentazione insieme ai Responsabili Nazionali della Formazione Capi: il progetto definirà i tempi, i modi ed i criteri della sperimentazione, i contenuti fondamentali che dovranno essere comuni, come lo stile generale del Campo. Riguardo ai contenuti, in una prima valutazione con la Pattuglia Nazionale Formazione Capi, sono stati identificati i seguenti temi come ipotesi di lavoro:

- l'educazione come "azione politica";

- il volontariato educativo;
- professionalità e competenza nel volontariato;
- formazione associativa e bisogni educativi dell'adulto;
- il progetto del Capo;
- educazione al dialogo e dimensione ecumenica;
- la Progressione Personale unificata;
- il campo scuola sarà condotto in stile scout, almeno al 60% mobile;
- lo stile deve prevedere modalità di lavoro da adulti, con momenti di cogestione, lavoro su progetti ed obiettivi, verifiche ecc; nel campo devono essere inseriti momenti tipici dello Scoutismo e del Guidismo: vita comunitaria, hike, veglia, deserto, gioco, festa, campo;
- il campo abilita alla nomina a Capo come tutti i campi Nazionali;
- il progetto di sperimentazione definirà tempi e modi di verifica di cui sarà data adeguata informazione a tutta l'Associazione, dopo un'attenta valutazione da parte del gruppo di lavoro e della Formazione Capi.

### Ipotesi di lavoro sperimentale

- 1) *Le ragioni* di un Campo Scuola Nazionale di Formazione associativa interbranca:
  - essere campo di "formazione associativa";
  - rispetto della *raccomandazione* del Consiglio Generale '89 che, ancorché senza essere vincolante come una mozione, richiede moralmente adeguata attenzione da parte dell'esecutivo associativo nei confronti della volontà *comunque* espressa dall'Associazione attraverso il Consiglio Generale;
  - la raccomandazione chiede di "sperimentare": ciò può avvenire *non solo progettando ipotesi* ma anche, *fissando elementi temporali e modali* (cfr. punti 2-3-4 seguenti), sperimentando concretamente i progetti;
  - fra i modi può esserci il confronto con gli obiettivi, i contenuti, i tempi e i modi delle fasi terminali dell'iter di formazione dei Capi delle Associazioni Scout e Guide a livello europeo, fasi che sono interbranca;
  - la nomina a Capo dell'Agesci e il brevetto Gilwell *prescindono* da specificazioni di branca.
- 2) *I contenuti* potrebbero essere in parte comuni ai vari campi e in parte differenziati, per sperimentare diverse ipotesi. *Alcuni dei contenuti comuni* potrebbero essere i medesimi del Campo Scuola Nazionale e di *Formazione Associativa per Capi Gruppo*.
- 3) *I tempi*. La sperimentazione deve durare almeno tre anni per avere un periodo di tempo congruo e coinvolgere almeno tre Campi Scuola ogni anno; sicuramente tre il primo anno e due ulteriori il secondo. Un sesto Campo Scuola potrebbe essere aggiunto il terzo anno. Alla fine di ogni ciclo annuale si devono prevedere momenti di verifica i cui risultati saranno portati ad ampia conoscenza associativa.
- 4) *I modi*. La progettazione deve avvenire in comune fra tutte le équipes ogni anno. Sempre in comune ogni anno dovrebbe essere compiuta, con verbalizzazione scritta, la verifica. Le variabili temporali (cfr. 3), unitamente al confronto con i campi scuola *non* interbranca, consentono la verifica e il controllo sperimentale.
 

Altra variabile sperimentale eventualmente da introdurre è che il 50% delle équipes, quindi due su tre del primo anno e

una del secondo anno, non devono cambiare composizione e data di effettuazione del campo durante la sperimentazione. Le équipes dovranno essere costituite da due Capi Campo (maschio e femmina), quattro assistants (due e due) e l'Assistente Ecclesiastico.

Dovranno essere rappresentate nell'équipe tutte le branche.

## Valutazione della sperimentazione

### La gestione del progetto di sperimentazione

Occorre dire che si è trattato di un vero progetto di sperimentazione pedagogica e formativa come raramente accade in Age-sci anche solo per le difficoltà organizzative.

I caratteri essenziali della progettazione sono stati rispettati con rigore: cercando di mantenere l'orientamento agli obiettivi, le scadenze temporali, le modalità di progettazione e verifica comune tra gli staff.

Grande merito di ciò va agli stessi staff che hanno risposto con disponibilità ad un ulteriore aggravio rispetto alla consueta preparazione di un campo. Ciò ha permesso di raggiungere un obiettivo secondario: quello di inaugurare un metodo di progettazione e verifica comune che è già stato utilizzato da altri campi e dovrà costituire base per l'organizzazione delle ipotesi di lavoro di formazione formatori.

All'interno del processo di progettazione e verifica comune è sembrato opportuno, soprattutto da chi aveva la consulenza formativa del progetto, predisporre alcuni strumenti di lavoro (protocolli di intesa per descrivere le unità tematiche più interessanti, questionari in entrata e in uscita, modello nuovo di relazione finale...) che sono già entrati nel bagaglio di lavoro offerto a tutti i capi campo nazionali.

### L'obiettivo della sperimentazione

La sperimentazione nasceva dalla constatazione (documento sulla Formazione capi del Consiglio Generale '89) che "il Campo Scuola Nazionale abilita a divenire capo dell'Associazione ed è un'esperienza di formazione globale della persona"; proprio la considerazione che la nomina a Capo e il brevetto Gilwell prescindono da specificazioni di Brancha aveva portato a formulare l'ipotesi che la strutturazione dei Campi Scuola Nazionali non fosse la più idonea ad assolvere gli scopi previsti per lo stesso Campo Scuola Nazionale.

Contribuivano a ciò ulteriori fatti quali la constatazione che molti Campi Scuola Nazionali già usavano un tipo di approccio e di strutturazione che si poteva definire a carattere interbrancha: ma anche questa diversità di impostazioni si traduceva in uno stimolo alla sperimentazione.

Alla fine del triennio possiamo dire che la parte più cospicua del lavoro di sperimentazione è stata proprio dedicata a orientare stili e metodi e articolazioni di tradizioni di campi scuola diverse e mai sostanzialmente (cioè in profondità) confrontate tra di loro: lavoro duro di cui nel presente documento ci sono due tracce: il documento iniziale (dopo il primo anno di sperimentazione) che definiva le aree di lavoro comuni e l'ultimo che, con riferimento a quelle, descrive i punti raggiunti (molti) ed anche quelli che restano aperti.

La convinzione comune è di aver imboccato la strada giusta e che abbiamo in mano un modello di campo che salvaguarda

la vicinanza al metodo vissuto (che è sempre ovviamente di brancha) ma al contempo è centrato (come momento formativo) sui significati profondi e sul senso degli strumenti e dei mezzi della pedagogia scout e, insieme a ciò su un'attenta autovalutazione e valutazione del ruolo di capo.

Nel contempo, durante la sperimentazione, alcune decisioni del Consiglio Generale (v. mozioni sull'iter del '92) hanno chiarito in modo irreversibile la funzione del campo di formazione metodologica, tipicamente di brancha e non orientato alla rielaborazione della propria esperienza di capo che, come tale, non esiste ancora. Le due proposte di campo appaiono così finalmente intelleggibili, verificabili e complementari.

Resta però un problema di messa a punto dei due modelli che, però, per il campo di formazione metodologica non è ancora iniziato, anche se è facile prevedere che sarà più facile di quello previsto per il campo interbrancha; ma queste osservazioni troveranno riscontro più avanti nelle proposte operative.

### I partecipanti

Sono stati oggetto di un attento lavoro nel corso del triennio: ci è parso ad un certo punto che la loro età fosse decisamente troppo alta rispetto agli altri campi; ciò poteva significare che il Campo Interbrancha veniva utilizzato per il riciclare ex capi e che non era sufficientemente chiaro che mirava a spostare in avanti gli obiettivi di apprendimento di un campo nazionale senza potersi sostituire minimamente alla formazione metodologica: non è insomma una "summa trasversale" dei tre livelli del metodo, semmai una "sonda di profondità" sulla metodologia scout. Abbiamo chiarito dopo il primo anno questi messaggi, crediamo con buon successo. C'è da dire che la quasi totalità dei partecipanti ha rimarcato con estremo favore la scelta interbrancha come un'occasione di pensare unitariamente e in profondità al metodo; ci pare che questo bisogno sia diffuso in tutti i capi dopo i primi pochi anni di servizio.

## Proposta di sviluppo dell'esperienza

### L'esperienza è stata positiva

Sembra a noi che, da tutti i punti di vista, l'esperienza di sperimentazione sia stata positiva.

Dal punto di vista delle iscrizioni (che avrebbero richiesto una ulteriore programmazione di campi, se ciò non fosse stato in contrasto con quanto previsto nei criteri di sperimentazione); della soddisfazione degli allievi; della partecipazione degli stessi al campo.

Anche l'opinione dei Capi Campo è stata favorevole: totalmente, nella maggioranza, e con qualche riserva rispetto all'effettiva omogeneità dell'approccio tra i sei staff.

Infine, come Formazione Capi, abbiamo potuto verificare la tenuta dell'esperienza; la confrontabilità con gli altri modelli di campo; la possibilità di ricavare con relativa facilità un modello unitario di proposta; inoltre abbiamo visto i risultati secondari raggiunti per il fatto che un gruppo qualificato di Capi Campo di Brancha si è messo a studiare elaborare e produrre (elencavamo in precedenza gli strumenti messi a punto).

Ci sembrerebbe dunque assurdo chiudere qui l'esperienza col semplice trasferimento agli altri campi delle elaborazioni acquisite.

## L'esperienza va sviluppata

Ci pare invece che l'obiettivo previsto nel '90 possa essere raggiunto più facilmente. Ma quando e come?

La via più breve sarebbe quella di proporre alla approvazione del Consiglio Generale '93 la decisione sul passaggio di tutti i campi di formazione associativa alla caratteristica interbranchia. Ciò, ovviamente, a partire dal '94.

Tale scelta (che pure trova consensi in Agesci) ci sembra debole per un motivo principale e uno secondario.

Quello secondario è che al modello interbranchia abbiamo lavorato in pochi e prima di vederlo formulato rigorosamente va fatta la messa a punto definitiva: si potrebbe certo farla, un gruppo di lavoro, nel giro di qualche mese a partire dai materiali prodotti.

Il motivo primario è però più politico ed "esterno" al progetto di sperimentazione.

In questi tre anni l'Associazione nel suo complesso non ha lavorato a sufficienza sull'altro campo, base di questo: quello di formazione metodologica.

Certo ha deliberato in proposito e nel '93 potrà tradurre in Regolamento quanto deliberato in precedenza; certo, alcune regioni hanno inviato interessanti riflessioni sui loro campi; gli Incaricati Regionali alla Formazione Capi hanno cominciato da qualche anno a portare ai loro incontri dati di sintesi su questi campi ma un vero lavoro di approfondimento nazionale di contenuti e modelli non c'è stato.

Soprattutto si sta appena avviando adesso (in alcune regioni e con i Quadri Centrali di Formazione Capi e di Branchia) un serio discorso sull'aggiornamento metodologico. Già il Consiglio Generale '93 è chiamato per questo a modificare un articolo del Regolamento di Formazione Capi e di conseguenza a ciò sarà non solo possibile ma doveroso intervenire in questa area. È chiaro quanto il discorso sull'aggiornamento sia legato alla funzionalità dell'iter. L'iter serve alla formazione di base, istituzionale; l'aggiornamento segue il capo nell'evolversi della sua esperienza e nel cambio di livello educativo.

La nostra proposta è pertanto quella di lavorare ancora due anni con l'esplicito obiettivo di varare per il '95 i campi di formazione associativa interbranchia per tutti.

Nel prossimo biennio, accanto ad un grosso progetto di lavoro sull'aggiornamento metodologico, al potenziamento dei campi di formazione metodologica affinché assumano pari dignità degli altri, dovrebbe partire un nuovo ciclo, questa volta biennale, di sperimentazione interbranchia.

Le sue caratteristiche, che dovranno essere precisate in modo simile a quanto fatto nel '90, dovrebbero essere quelle di:

- mettere a punto definitivamente il modello unitario;
- progettare concretamente la implementazione dell'obiettivo sopra specificato con un occhio parallelamente a quanto si

farà nel campo della formazione metodologica;

- il gruppo sperimentatore dovrà comprendere capi campo disponibili di tutte le tipologie di campi scuola nazionali.

Intanto per la stagione '93, in attesa delle decisioni del Comitato Centrale, abbiamo lavorato sull'ipotesi di mettere in calendario 15-20 campi interbranchia, nella seconda parte dell'anno, subito dopo la decisione del Consiglio Generale. Qualora la decisione del Consiglio andasse in senso contrario alle nostre attese sarebbe possibile con poco sforzo rimettere nel calendario nazionale ulteriori campi divisi per Branchia. Ci è parso l'unico modo serio di, ad un tempo, valutare la decisione doverosa del Consiglio Generale e non perdere una stagione di campi scuola.

## La gestione del progetto

### Cronologia e materiali

- Raccomandazione Consiglio Generale maggio 1989;
- definizione progetto sperimentazione marzo '90;
- 1° incontro di progettazione staff dei primi tre campi aprile '90 (Roma);
- 2° incontro di progettazione maggio '90 (Roma);
- incontro di verifica 1° anno ottobre '90 (Roma);
- incontro di progettazione con gli staff del 2° anno maggio '91 (Roma);
- incontro di verifica '91 e progettazione '92 marzo 92 (Milano);
- verifica '92 e del progetto dicembre '92 (Firenze)

### Documenti prodotti e a disposizione presso l'Agesci

- verbali incontri di verifica e progettazione;
- documento di sintesi per il Consiglio Generale '91;
- schema protocolli di intesa per singole tematiche;
- schede "sinottiche" di analisi dei Campi Scuola;
- schema relazione finale;
- questionario in ingresso allievi;
- relazioni campi più vari protocolli.

### Documenti qui di seguito allegati (a disposizione in Consiglio Generale)

- All. 1 - Punti emersi in verifica campi '90 e questionari allievi
- all. 2 - Quadro sinottico verifica campi '91
- all. 3 - Traccia di verifica di fine triennio.

Carpi (MO), 14 marzo 1993

**I Responsabili Centrali  
alla Formazione Capi**

# Formazione Quadri in Agesci

## 1. Presentazione

Lo Scoutismo-Guidismo, da sempre, è caratterizzato dalla presenza di figure, variamente denominate nelle diverse associazioni, di orientamento, coordinamento, verifica, aiuto alla proposta educativa attuata nelle Unità dai Capi e dalle Capo e di formazione di questi ultimi. Figure che definiamo Capi in servizio di Quadro

L'Agesci, dalla sua fondazione nel 1974, ha dovuto/voluto chiarire il ruolo e la funzione dei Quadri al suo interno contemporaneamente alla definizione della propria identità di associazione cattolica di volontariato educativo secondo il metodo ideato da Robert Baden-Powell, come testimoniano i quattro convegni Quadri celebrati nei primi dieci anni di vita dell'Associazione.

Nell'ultimo Convegno Quadri, celebrato a Roma nel 1985, si avviava una riflessione sulla figura e sulla formazione dei Quadri. Su tale tema l'Associazione ha continuato a riflettere. La complessità e la delicatezza "politica" hanno suggerito, nelle diverse sessioni del Consiglio Generale, l'adozione di una linea elaborativa cauta che ha solo avviato la soluzione del problema della formazione dei quadri associativi. La riforma delle strutture educazionali, ossia degli organismi formati dai Quadri a supporto dell'azione educativa proposta nei Gruppi, ha esaltato le possibilità e le difficoltà della formazione dei Quadri. Pur con queste difficoltà, brevemente sopra accennate, il Consiglio Generale dell'Agesci, nella sessione del 1991 (mozione n. 24) è riuscito a definire per grandi linee il profilo del Quadro associativo, chiedendo al Comitato Centrale di "elaborare proposte organiche di formazione che supportino i quadri in servizio nel loro ruolo" da presentarsi nella successiva sessione.

## 2. Profilo del Quadro

Nel corso degli anni, in Associazione si sono usati termini diversi per designare un identico ruolo e figure associative. Il termine Quadro, fino al 1992, ha fatto eccezione, pur non manifestandosi in Agesci unanimità circa le figure associative alle quali attribuire il ruolo di Quadro. Nella sessione del 1992 il Consiglio Generale adotta, recependo le "linee relative alla definizione del profilo di quadro associativo" formulate nella precedente sessione, la formulazione "Capo in servizio di Quadro" per caratterizzare l'orizzonte educativo all'interno del quale deve svolgersi l'attività educazionale e il suo senso e significato di diaconia. Dunque, d'ora in poi, si userà per brevità il termine Quadro che si dovrà leggere come Capo in servizio di Quadro.

### 2.1 Tipologie

Un corretto e adeguato funzionamento delle strutture educazionali dell'Associazione richiede che vengano svolti diversi servizi di Quadro che si concretano nelle figure di:

- Capo Gruppo
- Responsabile di Zona

- Membro del Comitato di Zona
- Responsabile Regionale
- Membro del Comitato Regionale
- Presidente del Comitato Centrale
- Membro del Comitato Centrale
- Capo Scout e Capo Guida
- Consigliere Generale eletto dalla Regione

- Assistente Ecclesiastico di Gruppo
- Assistente Ecclesiastico di Zona
- Assistente Ecclesiastico Regionale
- Assistente Ecclesiastico Nazionale alla branca
- Assistente Ecclesiastico Centrale alla Formazione Capi
- Assistente Ecclesiastico Generale

- Incaricato di Zona
- Incaricato Regionale alla Branca
- Incaricato Regionale alla Stampa
- Incaricato Regionale al Settore
- Incaricato Nazionale alla Branca
- Incaricato Nazionale Rapporti e Animazione Internazionale
- Incaricato Nazionale alla Stampa
- Incaricato Nazionale al Settore

Lo sviluppo dell'Associazione Scout, sviluppo numerico e qualitativo, ha provocato una progressiva identificazione degli obiettivi di ruolo, delle funzioni e delle competenze di queste figure. L'esperienza delle associazioni europee è già avanzata sulla necessità di una formazione al ruolo e di un aggiornamento dei capi che svolgono questo servizio. L'Agesci ha già da tempo in programma la formazione e il sostegno ai Capi Gruppo ma la particolare situazione di questi ultimi non è così significativa per quanto riguarda la formazione quadri. Si può dire per il resto che ci sono state iniziative sporadiche che hanno trovato nell'ultimo anno soprattutto un grosso impulso nei convegni che quasi tutte le Regioni hanno sostenuto o sosterranno nei prossimi mesi.

Nel 1992, il Consiglio Generale (mozione 17), ha deliberato che comunque si realizzino, a cura del Comitato Centrale, un seminario per l'integrazione per progetti e due week-end per i Responsabili di Zona, verificando tali iniziative nella sessione del 1993.

Qui di seguito si intende fornire un sintetico panorama di quanto realizzato, a livello nazionale e regionale, inerente la formazione dei Quadri. In particolare, per quanto riguarda il seminario per l'integrazione dei progetti e i week-end per Responsabili di Zona, si rimanda alle rispettive relazioni di verifica redatte dai responsabili delle iniziative. Questo documento vuole inoltre presentare una proposta per l'aggiornamento del profilo del Quadro, onde tenere in debito conto le innovazioni, sulla definizione statutaria del Quadro e, dunque, del suo ruolo, delle sue funzioni e dei suoi compiti, che la riforma delle strutture educazionali ha comportato.

Questo in vista di una graduale formulazione di una proposta organica di formazione che, partendo dai Capi Gruppo, vada a coinvolgere tutti i Capi in servizio di Quadro dell'Associazione.

### 3. Cosa è stato fatto

#### 3.1 Week end per Responsabili di Zona

La proposta dei due week-end per Responsabili di Zona è stata realizzata alla fine del 1992. I partecipanti sono stati 17 provenienti da 15 Regioni. Proponendosi come precipuo evento di formazione al ruolo, il Campo per Responsabili di Zona si proponeva come meta di esaminare, attraverso un'analisi dei correlati compiti, le funzioni di supporto, di orientamento e di controllo dei Responsabili di Zona. È stata privilegiata una metodologia attiva adatta all'apprendimento degli adulti, privilegiando strumenti che permettessero ai partecipanti di porre a frutto le proprie conoscenze ed esperienze. I contenuti veicolanti la proposta formativa, in parte oggetto stesso della proposta, hanno sviluppato nel dettaglio i compiti della Zona in relazione alla centralità della Comunità Capi. Le risorse di formazione sono state lo staff, composto da Marina De Checchi, Carlo Valentini, don Fabio Besostri. La verifica del Campo, sia da parte dei partecipanti sia dello staff, al momento in cui scriviamo, è ancora in corso. Il gradimento espresso dai partecipanti al termine del campo è stato buono e, in modo informale, nella quasi totalità hanno richiesto ulteriori incontri. Alla richiesta di una valutazione "a caldo" lo staff, in modo unanime, ha espresso un giudizio complessivo positivo sul Campo.

La modalità scelta (su due week-end) è parsa vincente dopo che la precedente offerta formativa su un unico periodo non aveva ottenuto adesioni sufficienti. La scelta non è però da considerarsi di ripiego bensì come ricerca della formula più adeguata per un "nuovo tipo di eventi formativi" che va costruita ex-novo. Abbiamo in questo senso tenuto ferma l'ipotesi di destinare l'incontro ai soli responsabili di Zona e non a tutti i membri di comitato per centrare i contenuti sulla figura e le funzioni del responsabile.

#### 3.2 Seminario integrazione fra Progetti

La prima edizione preparata da un gruppo di lavoro del Consiglio Nazionale, è stata di notevole successo; gli Atti già divulgati indicano orientamenti importanti. La seconda, collocata a gennaio 1993, ha avuto una precaria pubblicizzazione e un troppo basso numero di iscritti per cui l'abbiamo annullata. La nostra ipotesi è che l'incidente non sia dovuto a scarso interesse ma ad una congiuntura particolare (pubblicizzazione e data sbagliata). L'abbiamo riproposta per metà maggio ipotizzando che sia un forte passo avanti sugli orientamenti assunti col primo. Altrettanto importante ci pare che il Consiglio Nazionale assuma il progetto come proprio convogliando in esso le riflessioni in atto al livello centrale e regionale sulla tipologia, la forma, il significato dei progetti e le connessioni tra loro. Il Seminario, come la prima edizione, è aperto a tutti i tipi di quadri, con l'indicazione precisa di essere referenti del dibattito in corso a livello regionale e con un contingentamento numerico che consenta di mantenere bassa, completa e qualificata la partecipazione.

#### 3.3 Convegni per Quadri.

Si sono svolti nell'ultimo anno e nei prossimi ne abbiamo in programma. Sono di due tipi: convegni delle regioni per i propri Quadri e convegni o seminari dei Settori per i loro Quadri

e collaboratori. Il problema va affrontato su due livelli:

- da un lato riconoscendo che la formazione dei Quadri è lavoro fondamentale per i livelli centrali e regionali;
- dall'altro che sarebbe paradossale, in questa fase di forte sviluppo, non orientare il nostro lavoro ad alcune sinergie (per esempio messa a punto obiettivi comuni; definizioni insieme dei ruoli e delle funzioni; scambio di esperienze...).

La prima risposta che ci siamo dati è quella di attivare un potente circuito informativo sugli eventi per Quadri scambian-doci a tutti i livelli, nel Consiglio Nazionale, inviti a partecipare, programmi, risultati.

La seconda linea di risposta è quella di tenere "stretta" la definizione di Quadro a coloro che sono stati eletti o nominati, impedendo di allargare il concetto alle persone che collaborano con i quadri occasionalmente o su indicazione informale.

Per poter procedere a ulteriori strategie di formazione occorre definire con più precisione le funzioni e i compiti di ogni ruolo associativo.

Questo lavoro è stato fatto, ad esempio, per i Capi Gruppo e potrebbe essere fatto da un apposito gruppo di lavoro per i:

- Responsabili di Zona;
- Incaricati Regionali e Nazionali;
- Responsabili Regionali e Centrali.

Tale lavoro dovrebbe tendere a definire in prima approssimazione le *caratteristiche* di queste tre tipologie di Quadro.

In un'ottica di formazione come processo continuo, con il termine di "caratteristiche" si intenderanno le conoscenze, le abilità e gli atteggiamenti che l'Associazione richiede ai Capi che svolgono un servizio di Quadro.

Non sono dunque da intendersi come un prerequisito per poter essere eletti o nominati, bensì come una cifra delle finalità della formazione al e nel ruolo dei Quadri.

La mozione 34 del Consiglio Generale 1991 può essere una base per questo. In conseguenza di ciò si possono ipotizzare obiettivi comuni di formazione e informazione al ruolo.

Da qui, si possono immaginare le occasioni di incontro o i relativi supporti definendone: obiettivi, metodologie, contenuti, risorse, aspetti gestionali e di coordinamento.

Tale lavoro va tenuto in gestione al livello del Consiglio Nazionale che opportunamente nominerà un gruppo di lavoro.

#### 3.3.1 Gli obiettivi del Gruppo per il 1993

- Tutelare l'effettuazione del secondo evento in due week-end per Responsabili di Zona alla luce del primo;
- programmare la ricaduta sull'Associazione del secondo seminario per progetti;
- progettare eventi (week-end) per Incaricati eletti e Nominati a livello regionale/centrale identificando le emergenze relative a ruolo, alle formazioni, e ai compiti.
- progettare strategie e contenuti per il supporto ai Quadri nel loro servizio con riferimento a queste aree:
  - area culturale (Metodologica, Pedagogica, Giuridico amministrativa)
  - area animazione (conduzione riunioni e assemblee)
  - area gestionale (programmazione e gestione economica e logistica).

14 marzo 1993

I Responsabili Centrali alla Formazione Capi

# Formazione dei Capi Gruppo

## Presentazione

Il Consiglio Generale 1991, approvando il documento sul ruolo e formazione dei Capi Gruppo (mozione 21), dava mandato al Comitato Centrale di tradurre tale documento in una "proposta organica di formazione". Il presente documento, che ottempera al mandato del Consiglio Generale 1991, accompagna ed esplicita le correlate proposte di modifica allo Statuto ed al Regolamento indicando eventi e occasioni di formazione al ruolo e nel ruolo dei Capi Gruppo.

## 1. Premessa

La formazione del Capo Gruppo ha la finalità di consentire, a chi svolge questo ruolo, di cogliere gli aspetti della vita associativa nel suo insieme e di acquisire le competenze e gli strumenti necessari per attuare il suo servizio in Associazione, in una visione della formazione come processo dinamico volto all'acquisizione di nuove competenze in termini di sapere, saper fare, saper far fare e saper essere. La formazione del Capo Gruppo prende avvio da un momento di formazione al ruolo svolto a livello regionale o interregionale (su orientamento della Formazione Capi nazionale) e si sviluppa con una successiva formazione nel ruolo realizzata attraverso occasioni specifiche offerte a livello di Zona, Regione e interregionale.

## 2. Formazione al ruolo

La formazione al ruolo ha lo scopo di aiutare il Capo Gruppo a prendere coscienza dei propri compiti istituzionali, sia verso la Comunità Capi e gli altri ambiti associativi, sia verso la realtà civile ed ecclesiale del proprio territorio e acquisire conoscenze e competenze circa le modalità e le tematiche dell'animazione degli adulti. Si attua attraverso un campo articolato in tre fine settimana successivi ovvero in quattro giorni consecutivi.

Si ritiene che la formazione articolata in più fasi permetta una azione di sostegno più concreta, tale da supportare i capi Gruppo nel progettare e verificare le loro prime esperienze; d'altra parte lo schema classico di quattro giorni pieni di campo consente di migliorare l'apprendimento al campo e di venire incontro alle diverse esigenze organizzative. Tale impostazione inoltre valorizza le esperienze regionali e nazionali fin qui realizzate.

## 2.1 Corso Capi Gruppo

### 2.1.1. Destinatari

Il Corso Capi Gruppo è rivolto a coloro che svolgono questo servizio da non più di due anni o che la Comunità Capi, nel suo progetto, ritenga possano essere chiamati a svolgerlo in futuro. La scelta di partecipare al campo presuppone perciò due condizioni:

- la competenza a fare educazione col metodo Scout;

- il riconoscimento da parte della Comunità Capi di alcune caratteristiche di base richieste per poter svolgere questo servizio (vedere profilo del Capo Gruppo).

### 2.1.2 Obiettivi

Il Campo Capi Gruppo ha i seguenti obiettivi:

- promuovere la riflessione sulla funzione centrale della Comunità Capi nel contesto dell'Associazione e del suo ruolo verso le realtà ecclesiali, sociali e politiche del territorio nel quale è inserita;
- favorire la discussione, l'approfondimento sul ruolo del Capo Gruppo e sugli elementi che influiscono sull'evoluzione del ruolo stesso;
- facilitare l'acquisizione e il consolidamento di abilità nell'animazione degli adulti, concretamente utilizzabili nella vita quotidiana di una Comunità Capi;
- avviare l'individuazione di un percorso personale di formazione nel ruolo fornendo modelli e strumenti essenziali attraverso i quali il Capo Gruppo possa realizzare una verifica e valutare l'efficacia e l'adeguatezza della propria azione;
- favorire il consolidamento delle scelte e delle personali motivazioni che sostengono l'essere volontari ed educatori in AGESCI.

### 2.1.3 I contenuti del Campo

In connessione con gli obiettivi precedenti, si ritiene prioritario il proporre i seguenti contenuti:

- Caratteristiche, scopi e stile della nostra Associazione: l'AGESCI nel contesto sociale ed ecclesiale.
- La centralità della Comunità Capi, cellula vitale della struttura associativa, luogo in cui si concretizza la nostra azione educativa.
- Comunità Capi e formazione permanente, l'itinerario di catechesi, la P.P.U., i rapporti con l'Associazione, la Chiesa locale, il territorio.
- Il ruolo del Capo Gruppo inteso come Capo, Quadro e Formatore.
- Il problema della comunicazione e le dinamiche di una Comunità Capi.
- Gli strumenti per la gestione della Comunità Capi: il progetto educativo, il Tirocinio ed il progetto del Capo.

### 2.1.4 La metodologia del Campo

Il Campo Capi Gruppo sarà caratterizzato dallo stile e dagli strumenti tipici dei Campi di formazione associativa, avendo come punto di riferimento esperienziale la Comunità Capi. Tale riferimento esperienziale va particolarmente valorizzato soprattutto considerando che si fa formazione di persone chiamate a gestire con autorevolezza rapporti significativi tra adulti.

I metodi utilizzati saranno prevalentemente di tipo attivo (esercitazioni, analisi e discussioni di gruppo, giochi ecc.); sarà richiesto ai partecipanti, in maniera progressiva, un coinvolgimento diretto nella realizzazione della proposta formativa del

Campo: Valorizzando conoscenze e prestando attenzione ai bisogni dei singoli in un clima di condivisione e di ascolto.

### 2.1.5 Verifica e Valutazione

Nella fase di progettazione dei singoli Campi Capi Gruppo, gli obiettivi dovranno essere ulteriormente dettagliati, stabilendo indicatori che consentano di cogliere la correlazione tra risultati ottenuti e proposte formulate (apprendimento di conoscenze, di abilità specifiche e atteggiamenti). Nella verifica dovranno essere parte importante gli allievi, prime persone in grado di cogliere i cambiamenti. La valutazione degli allievi terrà conto di quanto sopra indicato e sarà comunicata solo agli allievi stessi; sarà tesa a dare suggerimenti e a fornire stimoli al Capo Gruppo soprattutto in riferimento alla sua funzione di Quadro.

### 2.1.6 Aspetti organizzativi e gestionali

Qualunque sia la formula di campo scelta si prevede un numero di allievi non superiore a venti

I Campi saranno gestiti a livello regionale o interregionale, su orientamento e in collaborazione con la Formazione Capi nazionale. È richiesto alle Regioni di indicare date, numero di eventi, identificare i luoghi e curare tutti gli aspetti logistici.

Sarà compito della Formazione Capi nazionale indicare i Campi, garantire l'omogeneità e il coordinamento, essere di supporto alla progettazione e nella sintesi degli eventi in collaborazione con le Regioni, valorizzando le esperienze o considerando bisogni ed interessi indicati dalle stesse.

## 3. Formazione nel ruolo

La formazione nel ruolo ha lo scopo di sostenere il Capo Gruppo nel suo servizio alla Comunità Capi, rispondendo ai bisogni di aggiornamento e di approfondimento manifestati.

Tale formazione si attua attraverso diverse occasioni di aggiornamento che qui si elencano a solo scopo esemplificativo

### 3.1.1 I destinatari

Seminari e laboratori, essendo tesi allo sviluppo e all'approfondimento di alcune aree tematiche relative alle Comunità Capi o al ruolo del Capo Gruppo, sono aperte alla partecipazione di tutti i Capi interessati e bisognosi di aggiornamento.

I corsi per Capi Gruppo junior sono particolarmente rivolti a coloro che abbiano da poco frequentato il Campo per Capi Gruppo e quindi all'inizio del loro mandato.

### 3.1.2 Gli obiettivi

Fornire un'ulteriore occasione di riflessione sulla funzione della Comunità Capi offrendo possibilità di verificare quanto realizzato all'interno delle proprie Comunità Capi.

Far crescere le competenze nell'animazione degli adulti.

Far acquisire ulteriori competenze e tecniche che consentano di stabilire rapporti significativi con adulti, permettendo loro di cogliere, determinare e gestire in concreto occasioni formative.

Essere strumento duttile, concreto, rapido, capace di rispondere in tempi adeguati ai bisogni manifestati.

Favorire il confronto e la condivisione su esperienze e problemi emergenti dalla realtà delle loro Comunità Capi.

### Esemplificazione tipologia di eventi e relativi contenuti

#### \* Seminari

Hanno come obiettivo quello di consentire approfondimenti e aggiornamenti su aree tematiche diverse, quali, ad esempio:

- l'educazione; educazione e società; educazione e scoutismo; la sperimentazione in educazione; educazione non emarginante; educare con un progetto; le emergenze educative;
- Comunità Capi e Associazione: i rapporti con il territorio; i rapporti con la Chiesa locale; i rapporti con le strutture associative;
- la formazione permanente del Capo;
- Il metodo: la continuità del metodo; la Progressione Personale Unitaria; il Progetto Unitario di Catechesi;
- problemi tecnici di gestione: la responsabilità civile; aspetti economici; aspetti organizzativi.

#### \* Laboratori di animazione

I laboratori di animazione vanno intesi come momenti attivi, concreti, legati soprattutto ai temi della comunicazione: tra le aree tematiche, a titolo di esempio, indichiamo:

- la gestione delle riunioni;
- dal progetto al programma;
- le dinamiche di gruppo;
- le tecniche di comunicazione;
- le tecniche di animazione;
- la gestione dei conflitti e dei disagi.

### 3.1.3 La gestione degli eventi

Gli eventi sono gestiti a livello di Zona, Regione o interregionale. È compito del livello che promuove l'iniziativa definire obiettivi, contenuti, metodi di lavoro, stabilire tempi e luoghi.

In particolare, nella formazione dei Capi Gruppo junior, la connessione con il Campo Scuola e la collaborazione con i Capi Campo, facilita l'identificazione di contenuti e metodi più idonei, consentendo una più specifica azione di sostegno ed accompagnamento e permette una verifica a lungo termine della validità dei Campi Scuola stessi.

La verifica è compito dei Capi responsabili dell'evento e del livello che lo promuove.

### Allegato mozione 21 (con relativo documento approvato e agli atti del Consiglio Generale '91)

#### MOZIONE 21

Il Consiglio Generale 1991, considerata la mozione del Consiglio generale 1989 sulla riformulazione della figura del Capo Gruppo, delibera che la formazione dei Capi Gruppo non sia più compresa nell'iter di Formazione Capi; approva nella nuova formulazione il documento "Ruolo e formazione dei Capi Gruppo"; dà mandato al Comitato Centrale di tradurre tale documen-

to in una proposta organica di formazione tenendo conto anche delle esperienze attualmente in corso e

lo impegna a presentare al Consiglio Generale 1993 unitamente alle opportune proposte di modifica e di integrazione allo Statuto e al Regolamento.

## RUOLO E FORMAZIONE DEI CAPI GRUPPO

### 1. Premessa

La mozione del Consiglio Generale 1989 chiedeva di "riformulare la figura del Capo Gruppo" partendo dalla centralità della Comunità Capi e di integrare i momenti e i contenuti della formazione dei Capi Gruppo nella "Formazione quadri formatori".

### 2. Lo scenario: un Capo Gruppo per quale Comunità Capi

Valutando l'evoluzione che la Comunità Capi ha avuto dalla sua nascita ad oggi, emergono alcuni aspetti che ci sembra definiscano e caratterizzino più di altri il ruolo della Comunità Capi nel contesto associativo attuale. Essi sono:

- l'aspetto EDUCATIVO: è il luogo che ha per protagonisti i ragazzi (essi sono al centro del pensare e dell'agire della Comunità Capi);
- l'aspetto FORMATIVO: la Comunità Capi è una comunità educante (autoeducativa), ma non di vita (cioè esclusiva, l'unica che il capo frequenti); fornisce stimoli ai singoli componenti per la formulazione e verifica del "Progetto del Capo";
- l'aspetto COMUNITARIO: è un luogo di preghiera e di incontro con gli altri, dove gli eventuali conflitti vengono gestiti positivamente attraverso il dialogo e la valorizzazione delle diversità;
- l'aspetto di GESTIONE e CORRESPONSABILITA': in essa si elabora e si gestisce il Progetto Educativo di Gruppo; in essa vengono affidati gli incarichi di Capo Gruppo e di Capo Unità;
- l'aspetto TERRITORIALE: è l'ambiente principale di collegamento con il territorio nelle sue diverse articolazioni;
- l'aspetto ASSOCIATIVO: è la cellula vitale della struttura associativa e garantisce la sua democraticità.

Le nostre Comunità Capi hanno oggi consapevolezza che il loro intervento educativo si svolge attraverso il "PROGETTO" e che ciò vuol dire aver presente, da un lato:

Il progetto - La sua attuazione - La sua verifica e dell'altro:

I limiti - Il tempo - Le risorse

### 3. Il ruolo del Capo Gruppo

In questa situazione acquista sempre più importanza la figura del Capo Gruppo come sintesi/cerniera tra ASSOCIAZIONE,

### SINGOLO CAPO E TERRITORIO.

Per questo motivo il suo ruolo è insieme di CAPO, di QUADRO e di FORMATORE.

*Capo*, per esperienza e formazione, in quanto vive in prima persona i valori della Legge scout, ha fatto le scelte del Patto Associativo ed il suo operare è funzionale al bene dei ragazzi.

*Quadro*, in quanto facente parte della struttura funzionale e organizzativa che l'Associazione si è data per il suo funzionamento; in quanto garante sia all'interno che all'esterno delle scelte contenute nel Progetto Educativo di Gruppo.

*Formatore* in quanto la Comunità Capi è l'ambito principale di formazione capi: è là che avviene il trapasso delle nozioni, lo stimolo e la verifica dell'iter.

### 4. Il profilo

Il Capo Gruppo si configura quindi come colui che, all'interno della Comunità Capi, è riconosciuto autorevole perché ha saputo fare sintesi concrete tra la proposta educativa scout e la sua vita e ha fiducia dichiarata degli altri capi.

Caratteristiche di base del Capo Gruppo sono:

- un'esperienza associativa acquisita di Capo Unità;
- la capacità di animare adulti;
- la capacità di richiamare la Comunità Capi ad essere fedele alle scelte espresse nel Patto Associativo e nel Progetto Educativo del Gruppo;
- saper suscitare una lettura efficace della realtà e dei suoi bisogni.

### 5. La formazione del Capo Gruppo

Proprio per l'originalità del suo ruolo il Capo Gruppo deve aver completato l'iter. Necessita, inoltre, di una formazione specifica che gli consenta di cogliere gli aspetti della vita associativa nel suo insieme (trasversalità) e gli permetta di acquisire tutte le competenze e gli strumenti necessari per svolgere il suo servizio in Associazione. Per questo al Capo Gruppo si offrono occasioni che non sono compresi nell'iter istituzionale:

- *occasioni* di formazione *NEL RUOLO* attraverso una normale vita in Zona che implica dialogo confronto e verifica sul proprio ruolo e su quello della Comunità Capi;
- *eventi* di formazione *AL RUOLO* svolti prevalentemente a livello regionale o interregionale (su orientamento della Formazione Capi Nazionale) che:
  - lo aiutino a rendersi veramente conto dei propri compiti istituzionali sia verso la Comunità Capi che verso gli altri ambiti associativi, sia verso la realtà civile ed ecclesiale del proprio territorio;
  - gli offrano conoscenze e competenze circa le modalità e le tematiche dell'animazione degli adulti: non è sufficiente l'esperienza acquisita come Capo Unità per lavorare con degli altri capi.

14 marzo 1993

I Responsabili Centrali alla Formazione Capi

# La valutazione dei capi campo

(Mozioni 13 e 14 del Consiglio Generale '92)

## Impostazione del problema

Il Consiglio Generale provvedendo per la prima volta a formulare a livello nazionale (a livello centrale ma con rilevanza per il livello regionale) il profilo e i relativi requisiti di scelta dei capi campo, ha coerentemente chiesto un piano di verifica degli stessi; dunque non solo una verifica dopo un anno di applicazione ma un piano di valutazione che possa essere applicato tendenzialmente con continuità. Dovendo fare ipotesi in questo senso ci siamo mossi secondo tre direttrici:

- 1) assumere la delibera in questione con ottica aperta a impostare la questione valutazione per tutta l'area della formazione dei capi adulti in Agesci;
- 2) dentro questo orizzonte costruire un piano di valutazione coerente coi valori e gli ideali associativi;
- 3) raccogliere suggerimenti con le due categorie di persone che in Agesci dovrebbero aver maturato sensibilità ai problemi di formazione degli adulti: gli Incaricati Regionali alla Formazione Capi e i Capi Campo.

## Definizione del problema: valutazione

Nell'impostare l'attività di progettazione abbiamo applicato i tre indirizzi. Ora spieghiamo come.

Rispetto al 1): la delibera parla di "valutazione dei capi campo"; valutare i capi campo anche solo a buon senso, vuol dire valutare almeno queste quattro aree del problema.

- 1.a) il Campo Scuola, essendo il prodotto principale che i Capi Campo offrono come tali;
- 1.b) le procedure di scelta dei Capi Campo da parte delle strutture associative competenti a segnalare e decidere;
- 1.c) la rispondenza dei Capi Campo al relativo profilo magari innescando processi di autovalutazione;
- 1.d) il rispetto dei diversi compiti e mandati nei confronti della Formazione Capi e dell'Associazione, compresi gli aspetti organizzativi legati al pre e post campo.

Non è che già oggi l'Associazione non valuti e verifichi queste aree con strumenti più o meno formalizzati, ma siamo ancora lontani da un minimo sistema organico di valutazione.

È chiaro che ad esempio l'area a) a sua volta presuppone la raccolta di opinioni e dati e la relativa valutazione di sottoarea; ad esempio:

- 1.a.1) lo staff del campo: la sua crescita e sviluppo (ad esempio, la sua capacità di "formare" altri capi campi);
- 1.a.2) i risultati dell'apprendimento degli allievi visto come coerenza al profilo specifico;
- 1.a.3) l'opinione della Comunità Capi (Capo Gruppo) sugli effetti positivi che il Campo Scuola ha avuto sul partecipante e di riflesso sull'unità scout.

Sul secondo punto, cioè sulla "filosofia" con cui impostare la soluzione, dobbiamo e possiamo già dire qualcosa in coerenza con la cultura associativa.

In prima approssimazione è chiaro che dobbiamo concepire la valutazione come un processo continuo di tipo collaborativo che coinvolga tutte le parti in causa.

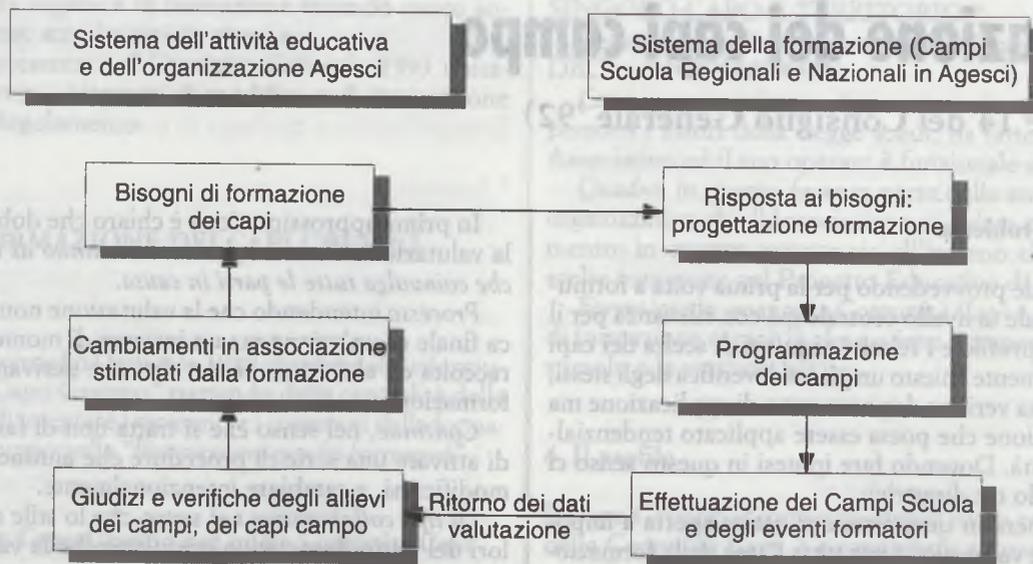
Processo intendendo che la valutazione non è solo una verifica finale di un'azione ma un insieme di momenti coordinati di raccolta ed elaborazione dei dati che derivano dagli eventi di formazione.

Continuo, nel senso che si tratta non di fare una ricerca ma di attivare una serie di procedure che aiutino l'Associazione a modificarsi, e cambiare intenzionalmente.

Di tipo collaborativo nel senso che lo stile associativo e i valori del Patto Associativo postulano che la valutazione non sia solo controllo ma anche contemporaneamente aiuto e supporto; inoltre, che le verifiche non siano fatte da una parte sola (quasi un osservatore esterno) ma che tutti coloro che collaborano all'evento di Formazione Capi e alla scelta dei Capi Campo possano far sentire la loro opinione nel processo di valutazione.

In questo senso il piano di valutazione deve essere pensato come un'opportunità di far aumentare direttamente la qualità dell'azione formativa e tramite essa quella dell'azione educativa.

Lo schema potrebbe essere come quello alla pagina seguente:



Insomma, è fondamentale pensare al piano di valutazione come occasione di migliorare l'attività formativa e la qualità educativa.

Per quanto riguarda il 3° punto, abbiamo proseguito in una linea che in questi anni ha riguardato i diversi progetti della Formazione Capi: il recupero dell'apporto dato dagli Incaricati e dai Capi Campo, fondamentale per acquisire idee per la progettazione e risorse per la gestione.

Pertanto abbiamo proceduto in questo modo dall'ultimo Consiglio Generale:

- scelta di proporre il problema della valutazione a 360° e non solo dal punto di vista dei requisiti per essere nominati capi campo;
- invito agli Incaricati Regionali alla Formazione Capi a discutere del tema e portare le loro esperienze di verifica e valutazione;
- impostazione sul tema della valutazione dei Campi Scuola dell'Incontro Capi Campo '93 modificato in Seminario di studio.

Il Seminario di studio si è tenuto il 6/7 marzo '93 e da esso sono scaturite idee e proposte che sono in corso di raccolta di traduzione in nuovi strumenti. Intanto, però, inseriamo nel documento le prime due parti fondamentali, per poter dare ulteriore risposta a quanto previsto in delibera:

- A) verifica a fine triennio (punto 4 mozione 13);
- B) verifica procedura applicazione criteri di scelta e nomina capi campo (punti 1,2,3, mozione 13).

#### A) Verifica modalità e procedure di scelta e di nomina dei capi campo

Il processo fino a maggio '93 si può dividere in varie fasi:

- 1) raccolta segnalazioni;
- 2) valutazione segnalazioni;
- 3) decisioni sulle nomine;
- 4) informazioni all'Associazione.

#### Fase 1: raccolta Segnalazioni

La fase è cominciata con la richiesta della Formazione Capi Centrale alle Regioni di segnalazioni.

Abbiamo indirizzato la lettera ai Responsabili e agli Incaricati Regionali alla Formazione Capi per sottolineare il carattere eminentemente collegiale della segnalazione; le segnalazioni ricevute non hanno sempre rispettato i tempi previsti e ciò ha comportato qualche problema di istruzione della nomina a livello centrale. Ci pare però che complessivamente i Comitati hanno lavorato sulle nomine con disponibilità e competenza: la cosa è rilevante perché sono le strutture che segnalano che devono verificare i requisiti per la nomina. Le segnalazioni sono state chieste anche a due livelli ulteriori: ai Capi Campo Centrali in quanto in grado di valutare forse meglio di chiunque altro una parte dei requisiti richiesti (pensiamo soprattutto ai requisiti 2.1, 2.2, 2.3 che si riferiscono direttamente alla professionalità specifica di formatore in azione) al campo scuola.

Segnalazioni sono poi pervenute dal livello centrale stesso (Comitato); abbiamo deciso di considerare a questo livello (e di acquisire anche formalmente) le segnalazioni degli Incaricati Nazionali alle Branche. Sarebbe assurdo procedere senza le loro indicazioni sia dal punto di vista dell'efficacia (sfuggirebbero nomi fondamentali) sia dell'efficienza (gli Incaricati Nazionali alle Branche sono buoni conoscitori di molti Capi Campo).

A nostro parere la segnalazione deve presupporre anche una preventiva disponibilità da parte dell'interessato anche se la sua disponibilità ufficiale avverrà per scritto dopo la nomina. Altrimenti si finirebbe per lavorare in termini di istruttoria (valutazione) e decisione su persone per nulla interessate all'incarico; questa perdita di tempo è successa per una decina di nominativi.

Ci preme comunque di poter ripetere la procedura sia alla fine del triennio che nel corso dello stesso, quando si tratterà di fare aggiunte, integrazioni, sostituzioni. È chiaro che si possono segnalare persone nel corso del triennio indipendentemente dal-

la nostra attivazione, che comunque avverrà circa 8 mesi prima della scadenza del triennio.

#### Fase 2: valutazioni segnalazioni

La fase istruttoria al livello centrale è stata molto positiva.

Si sono verificati alcuni prerequisiti (censimento e brevetto) e si è proceduto a informatizzare per la prima volta la gestione dei dati che hanno riguardato complessivamente oltre 300 persone. Ciò ha consentito di lavorare in sede di decisione su schede con 5 dati (regione, ruolo, segnalazione da parte di, esperienze formative, note).

A disposizione inoltre il curriculum personale in Agesci e una prima valutazione di alcuni aspetti relativi alla gestione del campo degli anni precedenti (effettuazione o meno; tempi di ritorno di relazioni e giudizi).

Non sfugge sotto questo ultimo aspetto ciò che si diceva in premessa e cioè che la valutazione del Campo Scuola in termini di risultati formativi appare ancora da costruire: non è che oggi non ci sia ma avviene in forma "nascosta e indiretta" nella stessa segnalazione.

Naturalmente le incompletezze in sede di valutazione vengono poi pagate nella fase successiva di decisione.

#### Fase 3: decisione sulle nomine

La fase decisionale prevista per il Comitato Centrale attuale è durata per tre Comitati Centrali consecutivi creando alcuni problemi sia al Comitato che a coloro che avevano effettuato la segnalazione; sia ai tempi di programmazione dei campi.

Le motivazioni sono in parte da attribuire a fattori organizzativi (quali l'ancora imperfetta valutazione e istruttoria da parte della Formazione Capi); in parte ad una precisa volontà del collegio di entrare nel merito con attenzione ad ogni nomina: atteggiamento legittimo e di buon auspicio.

Dalla prima decisione è scaturita la necessità di procedere a ulteriori istruttorie (o acquisendo dati curricolari o chiedendo integrazioni di parere agli autori delle segnalazioni) allungando così i tempi.

Abbiamo cercato nella fase di decisione di seguire questi orientamenti:

- tenere fuori criteri personalistici per dare spazio il più possibile ai criteri oggettivi relativi al servizio;
- permettere ai capi campo di progettare e programmare consapevolmente tutte le fasi del loro servizio e tra queste la fase del "ricambio";
- esprimere contestualmente alla nomina alcune nostre valutazioni di orientamento futuro qualora i dati sul campo non fossero tutti completamente soddisfacenti.

C'è da dire su questa fase che il numero dei segnalati (specie Assistant ma anche Capi Campo) è stato ancora insufficiente anche se tutta l'Agesci a tutti i livelli sta in questi anni aiutando con successo lo sforzo dell'aumento dei propri formatori.

#### Fase 4: informazioni all'Associazione

Abbiamo provveduto a informare i Comitati Regionali e gli Incaricati Nazionali delle avvenute decisioni solo alla fine del processo. Ciò ha determinato qualche disfunzione e incomprensione che potevamo eliminare. Abbiamo anche predisposto di-

versi elenchi di Capi Campo, Assistant e Assistenti Ecclesiastici, partendo dalla logica di informare tutti su tutto. L'informazione, oltre che per canali postali per le strutture di Formazione Capi Regionale, ha funzionato anche negli incontri diretti coi Capi Campo e Assistant.

#### B) Modalità concrete e sperimentali di attuazione dei criteri di verifica dei capi campo: la verifica a fine triennio

##### 1) Valutazione circa i risultati raggiunti in merito agli obiettivi del campo inteso come evento specifico di formazione

La valutazione svolta dallo staff: utilizzare meglio lo strumento della relazione, in modo da far emergere il "progetto del campo" e l'opinione dello staff circa il raggiungimento degli obiettivi e il giudizio sui metodi.

Parlare di obiettivi significa denunciare quali specifici obiettivi di formazione ci si propone.

La Formazione Capi Nazionale dovrà fornire una traccia di relazione che faciliti ai Capi Campo l'evidenziazione di questi punti (progetto, obiettivi formativi, valutazione), anche attraverso la proposta di un vero e proprio itinerario di autovalutazione dello staff.

La valutazione svolta dagli allievi: ripensare al questionario finale, farne uno più efficace, deve rendere possibile agli allievi il dare un giudizio sul campo e sulla sua condizione.

Va fatto compilare dopo il campo e va fatto spedire alla segreteria nazionale perché è una valutazione destinata alla Formazione Capi. Ma ne va fatta arrivare copia anche ai Capi Campo che devono conoscere le risposte degli allievi.

Si è anche ipotizzato un altro ritorno di valutazione: spedire al Capo Gruppo, in occasione dell'invio del "giudizio", anche un questionario che ripropone alla Comunità Capi una riflessione e poi una comunicazione circa l'utilità e, l'efficacia del campo. Opinione che la Comunità Capi potrà dare in base ai racconti, all'atteggiamento, alla dimostrazione di impegno e di corresponsabilità data dall'allievo che è tornato dal Campo Scuola da ormai qualche mese. Ci sembrava che l'arrivo del giudizio riaprisse nelle Comunità Capi, l'attenzione all'evento campo e in modo anche da richiamare in modo esplicito la responsabilità e la priorità del giudizio della Comunità Capi. È un po' il restituire l'ultima parola a chi nella realtà è in grado (o perlomeno ha più elementi organici) di decidere e di valutare. La valutazione passa però da quella strettamente legata all'allievo a una più espressamente rivolta al campo e quindi allo staff.

Queste due valutazioni non hanno valore ai fini della richiesta di nomina, non ci pare debba esserci incrocio tra giudizi espressi dai campi e giudizi espressi da allievi e Comunità Capi. È sufficiente, a livello formale, la dichiarazione delle Comunità Capi nella richiesta di nomina. Hanno invece un carattere di elemento nel contesto della valutazione del "successo" del campo. Pur essendo destinate alla Formazione Capi è opportuno che i capi campo le conoscano e che quindi sia loro inviata una copia.

##### 2) Valutazione circa i risultati raggiunti in merito agli obiettivi del campo inteso come contributo al più complessivo processo formativo associativo

Questa sottolineatura dei risultati del campo va riferita alla capacità di costruzione di una maggiore appartenenza associativa.

Questo tipo di valutazione è raggiungibile comparando i contenuti espressi dal campo (individuabili nella relazione/progetto) e il dibattito associativo. Vale a dire valutando la presenza, la pertinenza, l'attualità, l'importanza e l'incidenza tra i contenuti del campo e i contenuti del Progetto Nazionale, delle programmazioni delle branche e delle istanze emergenti dai luoghi di dibattito associativo.

Non sono criteri misurabili ma abbiamo ritenuto di nessun valore osservare che una certa percentuale degli allievi resta in associazione, assume incarichi associativi, entra in Formazione Capi...sono risultati che solo in piccolissima parte possono essere ricondotti alla responsabilità del campo. Più importante giudicare se il campo è inserito in un dibattito associativo e se produce materiale, occasioni di confronto, opinioni e elaborazioni che possono già direttamente interessare altri "livelli" associativi (la branca, la stampa, il Consiglio Generale, le Commissioni del Consiglio Nazionale,...) oltre che la rete formatori.

**3) Valutazione dei risultati raggiunti in merito al materiale prodotto contribuito significativo ai processi formativi in Agesci**

Il "laboratorio", cioè il lavoro di sperimentazione e di diffusione di ciò che si è realizzato al campo, può essere il luogo e lo strumento di valutazione del contributo che il campo dà all'elaborazione di processi formativi.

Quindi:

- ci sia "laboratorio";
- il laboratorio abbia una certa continuità nelle tematiche affrontate;
- i temi subiscano però una certa evoluzione, non siano sempre gli stessi, o perlomeno si articolino in modalità di lavoro che via via si perfezionino (in relazione agli obiettivi);
- si comunichi l'esperienza corredata da materiale utile alla riflessione e al metodo.

Anche questa è una valutazione a carico della Formazione Capi o della rete formatori appena sarà impostata.

**4) Valutazione degli aspetti economico organizzativi**

Non se ne è parlato a sufficienza. Si è accennato a criteri quali:

- disponibilità data e realizzata nel condurre i campi;
- capacità di organizzare uno staff. Che lo staff ci sia, abbia una certa continuità, sia dotato di una certa autonomia tanto da permettere la realizzazione del campo anche in situazioni di emergenza, produttore nei tre anni di altri potenziali;
- tempestività nell'adempiere ai compiti istituzionali e di comunicazione, soprattutto per quanto riguarda l'invio dei giudizi.

**In sintesi**

La Formazione Capi riceve informazioni da:

- lo staff tramite la relazione (sia di valutazione sull'andamento del campo che di pertinenza al dibattito associativo);
- il materiale prodotto;
- il contributo al dibattito (anche la presenza al dibattito? es. N.T.T.)
- l'allievo tramite il questionario di fine campo;
- il questionario per i capi gruppo inviato insieme al giudizio;
- l'organizzazione la disponibilità;
- l'autonomia dello staff;
- la tempestività nell'adempiere ai propri compiti istituzionali e valutativi.

Si ricordano le mozioni:

**MOZIONE 13**

Il Consiglio Generale 1992 approva i seguenti criteri per la nomina dei Capi campo Nazionali.

**1) Prerequisiti per la nomina**

- essere Capi brevettati;
- aver maturato esperienza diretta come Capo Unità o come Quadro nel ruolo al quale il Campo forma;
- essere presentato (mediante curriculum) dal Comitato Centrale o da un Comitato Regionale o da uno staff di Campo (Capi Campo).

**2) Requisiti (da utilizzare in sede di presentazione e di decisione)**

- avere una esperienza significativa come Capo Campo di formazione metodologica (regionale) ed essere stato Aiuto in un Campo di formazione associativa ovvero Assistant ai Campi di formazione associativa nazionale;
- saper far acquisire conoscenze, capacità, atteggiamenti, processi di apprendimento attivo;
- avere una buona attenzione e partecipazione al dibattito associativo;
- saper lavorare in équipe con uno stile di aperta collaborazione nello staff facendo attenzione al trapasso delle nozioni e alla assunzione di responsabilità personale;
- essere disponibili all'aggiornamento e alla formazione permanente.

**3) La nomina: modalità e tempi**

- viene effettuata dal Comitato centrale (sulla base di un procedimento istruttorio a responsabilità del Settore Formazione Capi Nazionale che raccoglie le segnalazioni sentite il Comitato Regionale di provenienza del candidato);
- la nomina ha durata triennale e viene decisa nella riunione di ottobre del Comitato Centrale.

**4) La verifica alla fine del triennio**

- valutazione circa i risultati raggiunti in merito a:
  - obiettivi del Campo nella duplice dimensione di
    - evento specifico di formazione;
    - contributo al più complessivo processo formativo associativo;
  - materiali prodotti;
  - contributo significativo ai processi formativi in Agesci;
  - aspetti economico-organizzativi;

impegna

il Comitato centrale ad elaborare modalità concrete e sperimentali di attuazione dei criteri di verifica dei Capi Campo da presentare al Consiglio Generale 1993.

**MOZIONE 14**

Il Consiglio Generale 1992, alla luce dei criteri di nomina dei Capi campo nazionali di cui alla mozione 13, considerando,

non esaurite tale tematica e la novità di alcuni suoi elementi costitutivi,

individua

i seguenti impegni di lavoro ed i relativi destinatari:

- 1) le Regioni, abbiano come punto di riferimento nella delimitazione di propri criteri di nomina dei Capi Campo Regionali, i criteri adottati per il livello nazionale;
- 2) il Comitato Centrale ed i Comitati Regionali, nel reperire i formatori, utilizzino i seguenti canali:
  - le segnalazioni delle Regioni e delle Zone;
  - le segnalazioni degli staff di Campo (Capi Campo Nazionali e Regionali).

Ispirandosi a criteri di trasparenza negli accessi, va garantita la comunicazione precisa e puntuale fra Centrale/Regioni e/o Regioni/Zone dei nominativi segnalati.

## APPENDICE FINALE

Infine ci pare corretto evidenziare qualcosa in riferimento alla mozione 14/92, che esplicitamente si richiama alla 13, impegnando le Regioni, nelle diverse funzioni o momenti, per ispirarsi ai criteri e procedure della mozione 13.

La mozione, come altre di formazione capi, stimola e promuove l'omogeneità e l'integrazione in vista di una ottimizzazione delle risorse e di un potenziamento della qualità degli eventi formativi dell'iter.

In questa direzione il dibattito è andato avanti sia con gli Incaricati Regionali alla Formazione Capi a livello centrale, sia a livello di area, sia nel seminario di progettazione della Scuola formatori a gennaio u.s.

A livello di area gli Incaricati Regionali alla Formazione Capi hanno già lavorato su criteri di nomina, profilo e formazione dei Capi Campo.

Qualche Regione ha avanzato anche l'ipotesi di una nomina unica o riconosciuta dal livello centrale.

Il problema oggi non va visto dal punto di vista giuridico e regolamentare; piuttosto vanno fatte avanzare le ipotesi e le occasioni di integrazione e collaborazione riservandosi poi di trovare gli eventuali adeguamenti normativi.

Il Seminario di fine gennaio è tornato su un tema affine relativo allo scambio votazione e integrazione tra Capi Campo.

Le conclusioni del Seminario su questo tema sono qui riportate perché ci appaiono funzionali a capire come stanno evolvendo le possibili connessioni espresse anche dalla mozione.

## LA CIRCOLARITA' DEI FORMATORI

(dal Seminario sulla Rete Formatori)

Dal lavoro di gruppo sono emersi con forza i seguenti problemi/attenzioni:

- \* dare "uguale dignità" ai formatori dei campi di formazione metodologica e a quelli dei campi di formazione nel senso di "carriera associativa" ma di specificità di servizio;

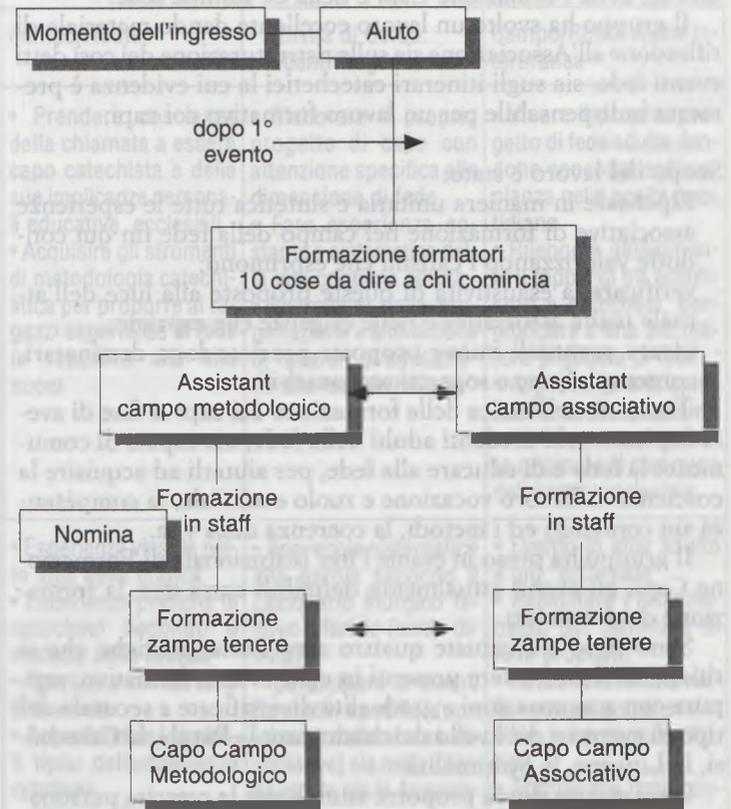
\* rischio del non ritorno in regione del Capo Campo dai campi di formazione associativa con impoverimento del circuito regionale;

\* tenendo presente la situazione dei formatori regionali risulta oggi più difficile pensare l'interscambio/parità tra assistant regionale e quello nazionale;

\* manca un reale circuito informativo su chi lavora negli staff dei campi scuola nazionali, sapere chi sono i loro formatori;

\* diverso modo di operare tra regioni rispetto al reclutamento e all'inserimento dei formatori regionali (es. alcune regioni non nominano gli assistant e non c'è differenza tra gli aiuti e gli assistant).

Alla fine si è cercato di ipotizzare possibili circuiti tenendo conto dei momenti formativi proposti dal progetto di percorso formativo prospettato durante il seminario.



Carpi (MO), 14 marzo 1993  
**I Responsabili Centrali  
 alla Formazione Capi**

# Itinerari di catechesi negli eventi di formazione di capi e quadri

Il Comitato Centrale ha deliberato nella primavera 1992 la costituzione di un gruppo di lavoro sugli eventi fede alla luce della mozione 18 del Consiglio Generale 1992 e delle proposte scaturite dai Convegni Giona.

Il gruppo di lavoro aveva la finalità di potenziare e orientare di nuovo l'azione associativa soprattutto in riferimento agli eventi di formazione dei capi.

Responsabili del gruppo erano Anna Maria Mezzaroma, Paolo Alacevich, Gianni Cova. Partecipanti tutti gli Assistenti Ecclesiastici Nazionali e delle Branche, rappresentanti di queste ultime, della Formazione Capi e della ex Equipe fede.

Il gruppo ha svolto un lavoro eccellente dando materiale di riflessione all'Associazione sia sulla ristrutturazione dei così detti eventi fede, sia sugli itinerari catechetici la cui evidenza è premissa indispensabile per un lavoro formativo coi capi.

Scopo del lavoro è stato:

- Ripensare in maniera unitaria e sintetica tutte le esperienze associative di formazione nel campo della fede fin qui condotte valorizzando i carismi che esprimono;
- verificare la esaustività di queste proposte alla luce dell'attuale realtà associativa e delle esigenze che esprime;
- ideare eventuali nuove proposte precisandone destinatari, contenuti, forze e soggetti responsabili.

Tutto ciò nell'ottica della formazione dei capi al fine di avere capi non solo credenti adulti nella fede, ma capaci di comunicare la fede e di educare alla fede, per aiutarli ad acquisire la coscienza della loro vocazione e ruolo ecclesiale, la competenza sui contenuti ed i metodi, la coerenza della vita.

Il gruppo ha preso in esame l'iter istituzionale di Formazione Capi, gli eventi attualmente definibili extra iter, la formazione dei formatori.

Sono state individuate quattro aree contenutistiche che si ritiene debbano essere presenti in ogni evento formativo, seppure con accentuazioni e gradualità diversificate a seconda del tipo di evento e del livello dei destinatari: la Parola, la Catechesi, la Liturgia, la Spiritualità.

Ogni evento dovrà proporre stimoli per la crescita personale e metodologica e lo staff del campo o dell'evento dovrà assumere la responsabilità e la gestione di tutte le proposte ivi comprese quelle relative alla vita e all'approfondimento delle tematiche di fede.

Il gruppo ha ritenuto opportuno puntare sulla migliore qualificazione possibile degli eventi dell'iter istituzionale, momenti "obbligati" per la formazione di un capo, piuttosto che introdurre nuovi momenti "obbligati". La qualità di questi eventi dovrebbe fare scattare la molla dell'ulteriore approfondimento che potrà trovare una valida risposta sia in taluni eventi associativi realizzati ai vari livelli, sia nell'ambito della propria Chiesa locale.

La realizzazione dei contenuti da immettere negli eventi dell'iter ed in quelli successivi richiede un notevole impegno nella

formazione dei formatori e la necessità di valorizzare al massimo le competenze già esistenti.

Il Comitato Centrale ha trovato estremamente rispondente la scelta del gruppo di puntare prima di tutto e principalmente alla qualificazione degli eventi dell'iter, mentre ritiene necessario un ulteriore approfondimento per quanto riguarda gli eventi extra iter, che meglio definiremo d'ora in poi come eventi post-iter. Nel campo della formazione formatori è già possibile ipotizzare dal 1993 un orientamento coerente del progetto di Rete Formatori senza rinunciare ad eventuali future altre proposte.

## ITINERARIO DI FEDE E DI CATECHESI NEGLI EVENTI DELL'ITER DI FORMAZIONE CAPI

Nell'impostare il seguente progetto si è tenuto conto di diversi fattori che è bene tenere presenti anche nello scorrerlo e attuarlo.

Ogni evento è stato meglio calibrato sui suoi obiettivi specifici (associativi e formativi) e sui suoi destinatari anche sulla base dell'esperienza di questi ultimi anni. Si è cercato quindi di delineare un "continuum" ideale, verso il quale portare tutte le esperienze di formazione capi proposte, soprattutto a partire da un rinnovato sforzo di formazione dei formatori. In ogni momento dell'iter si raccomanda di ricollegarsi ai momenti precedenti, attraverso una rilettura del cammino percorso.

L'esperienza attuale presenta una grande eterogeneità di impostazione del cammino di fede ai campi scuola, che rimangono eventi importanti ma delimitati nella vita cristiana del capo. La proposta di fede al Campo Scuola deve offrire stimoli forti e coerenti per iniziare un cammino di fede personale o per continuarlo e concretizzarlo in scelte sempre più impegnative, in vista della scelta fondamentale della vocazione cristiana. Si tenga presente la dinamica caratteristica del Campo Scuola al quale gli allievi giungono con motivazioni di apprendimento e verifica metodologica che li spingono anche a migliorare la propria vita di fede: una dinamica psicologica e relazionale molto intensa che segue una parabola ascendente. Una dinamica da vivere consapevolmente nelle opportunità che offre, senza strumentalizzarle "ad effetto". A tal fine la proposta di fede al campo deve essere: continua e coerente, impostata e animata da tutto lo staff, graduale ed ascendente, con momenti forti al momento giusto e con ritorni sulla realtà, aperta alla creatività, attenta a dare stimoli per superare le inevitabili difficoltà del cammino.

Tenendo costantemente presente il Progetto Unitario di Catechesi e quanto esso ha prodotto nella cultura associativa (almeno negli staff dei Campi Scuola), vengono proposte tre piste per il cammino di fede da attuare armonicamente nella programmazione dei singoli eventi, lasciando ampi spazi di creatività agli staff, che devono d'altronde valorizzare tempi liturgici, luoghi significativi e altre variabili.

Si raccomanda di prestare particolare attenzione al simboli-

|                            | <b>Route di orientamento</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Campo adulti prov. Extra</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Campo di formazione metodologica</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Tirocinio</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Campo di formazione associativa</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ambito</b>              | Regionale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Regionale o interregionale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Regionale o interregionale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Zonale o di gruppo, con supporto regionale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Nazionale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Agenti</b>              | Fo.Ca. regionale, d'intesa con la Branca R/S                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Fo.Ca. regionali d'intesa con le branche (curando la presenza in staff di qualcuno che abbia frequentato eventi specifici di formazione formatori in materia di catechesi)                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Fo.Ca. regionali d'intesa con le branche (curando la presenza in staff di qualcuno che abbia frequentato eventi specifici di formazione formatori in materia di catechesi)                                                                                                                                                                                                                                                                 | Zone, Capi gruppo, Co.Ca. e Capi unità coordinati dalla Fo.Ca. regionale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Fo.Ca. nazionale e le branche (curando la presenza in staff di qualcuno che abbia frequentato eventi specifici di formazione formatori in materia di catechesi)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Destinatari</b>         | Rover/Scolte alla fine del terzo anno di comunità R/S, comunque di età non superiore ai 21 anni                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Adulti di provenienza extrasociativa o con esperienza remota di scoutismo già inseriti o da inserire in una Co.Ca.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Adulti al primo anno di Co.Ca. che stanno facendo il Progetto del Capo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Persone che hanno fatto il Corso Regionale di Branca e che svolgono servizio associativo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Capi che hanno compiuto le fasi precedenti dell'iter                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Eventi</b>              | Route                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Campo/Route anche in formula week-end                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Campo/Route                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività di Co.Ca.</li> <li>• incontri reg. o zonali</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Campo/Route anche interbranca                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Obiettivi</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rileggere il cammino di fede percorso durante le precedenti fasi di crescita, dentro e fuori l'Agesci</li> <li>• Stimolare una sintesi personale di fede in vista della "Partenza" e della scelta di servizio (cfr. il credo)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rileggere il cammino di fede percorso durante le precedenti esperienze</li> <li>• Confrontare le proprie motivazioni di servizio ed esperienze religiose con la proposta di spiritualità cristiana tipica dello scoutismo</li> <li>• Acquistare gli strumenti di metodologia catechistica per proporre ai ragazzi esperienze di fede in rapporto alla vita scout</li> </ul>                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendere coscienza della chiamata a essere capo catechista e delle sue implicanze personali educative, ecclesiali</li> <li>• Acquisire gli strumenti di metodologia catechistica per proporre ai ragazzi esperienze di fede in rapporto alla vita scout</li> </ul>                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborare il proprio progetto di capo con attenzione specifica alla dimensione di fede</li> <li>• Fare esperienza costante e sistematica della vita cristiana adulta</li> <li>• Esercitarsi nella progettazione e animazione di itinerari di educazione alla fede in branca</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vivere il proprio progetto di fede adulta dandone concreta testimonianza nelle scelte quotidiane</li> <li>• Rileggere globalmente il rapporto tra scoutismo e catechesi, per giungere a una più matura proposta di fede</li> <li>• Approfondire la spiritualità dello scoutismo cattolico come contributo originale al cammino della com. ecclesiale</li> </ul>                                                                              |
| <b>Dinamiche formative</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esperienza comunitaria di route, in stile R/S, proiettata alla partenza</li> <li>• Verifica delle scelte</li> <li>• Apertura al dialogo interpersonale</li> <li>• Apertura e confronto su aspetti nuovi e problematici del cammino educativo</li> <li>• Uso dei simboli: esperienza e provocazione</li> <li>• Stimoli alla direzione spirituale</li> <li>• Preghiera personale: esame di coscienza quotidiano; deserto come revisione di vita</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esperienza di campo in stile adulto, con forte immersione nello spirito scout in chiave interbranca</li> <li>• Confronto delle esperienze e verifica di motivazioni/atteggiamenti</li> <li>• Attenzione a tensioni e conflitti da gestire anche sul piano spirituale</li> <li>• Stimoli alla direzione spirituale</li> <li>• Preghiera personale: leggere e pregare la parola; deserto come revisione di vita e ascolto della parola</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esperienza vissuta nello stile della branca</li> <li>• Esperienze pratiche di catechesi secondo il metodo della branca</li> <li>• Apertura e stimoli verso il tirocinio</li> <li>• Approfondire i simboli tipici dell'esperienza cristiana</li> <li>• Stimoli alla direzione spirituale</li> <li>• Preghiera personale: leggere e pregare la Parola; deserto come ascolto della Parola</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Approccio sistematico alla parola secondo il Lezionario liturgico festivo e feriale (lectio divina)</li> <li>• partecipare a eventi formativi specifici (non imposti dalle norme associative) sia nella Chiesa locale sia in Associazione</li> <li>• Partecipare alla vita della Chiesa locale</li> <li>• Scelta di un direttore spirituale</li> <li>• Creare un rapporto di dialogo con capi più adulti ed esperti</li> <li>• Preghiera personale: meditazione; deserto come ascolto della Parola</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evento in stile adulto e più "ecclesiale"</li> <li>• Esplicitare l'intenzionalità del cammino di fede proposto</li> <li>• Tensione al ritorno nella normale prassi ecclesiale, nel proprio territorio</li> <li>• Stimoli alla formazione permanente</li> <li>• Imparare a valutare e produrre esperienze simboliche</li> <li>• Incontri con la Chiesa locale</li> <li>• Preghiera personale: meditazione; deserto come adorazione</li> </ul> |

|                                 | Route di orientamento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Campo adulti prov. Extra                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Campo di formazione metodologica                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Tirocinio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Campo di formazione associativa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Piste di cammino di fede</b> | <p><i>Pista biblica</i> (conoscenza della Parola di Dio): la riscoperta di Cristo in uno dei Vangeli</p> <p><i>Pista liturgica</i> (celebrazione e preghiera): la centralità dell'eucarestia, approfondita nelle sue diverse parti, la riscoperta della riconciliazione</p> <p><i>Pista morale</i> (testimonianza e servizio): la vocazione, la sequela di Cristo: categorie portanti della vita cristiana</p> | <p><i>Pista biblica</i> (conoscenza della Parola di Dio): la riscoperta del battesimo come fondamento dell'identità cristiana</p> <p><i>Pista liturgica</i> (celebrazione e preghiera): la Chiesa segno e sacramento di salvezza (approccio globale ai sacramenti e alla preghiera personale)</p> <p><i>Pista morale</i> (testimonianza e servizio): l'esperienza comunitaria nella chiesa e le scelte di vita (carismi e ministeri)</p> | <p><i>Pista biblica</i> (conoscenza della Parola di Dio): l'identità della Chiesa (cfr. Atti Apostoli)</p> <p><i>Pista liturgica</i> (celebrazione e preghiera): la presenza di Cristo nella Chiesa (approccio globale ai sacramenti e alla preghiera personale)</p> <p><i>Pista morale</i> (testimonianza e servizio): l'esperienza comunitaria nella chiesa e le scelte di vita (carismi e ministeri)</p> | <p><i>Pista biblica</i> (conoscenza della Parola di Dio): accostamento sistematico alla Parola</p> <p><i>Pista liturgica</i> (celebrazione e preghiera): il cammino spirituale dell'anno liturgico tra momenti forti e quotidianità</p> <p><i>Pista morale</i> (testimonianza e servizio): la cura del proprio progetto di vita, nell'obbedienza alla Parola, nella direzione spirituale e confessione regolare, nella partecipazione alla vita ecclesiale</p> | <p><i>Pista biblica</i> (conoscenza della Parola di Dio): sguardo globale sul mistero di Cristo e della Chiesa, cuore della storia della Salvezza</p> <p><i>Pista liturgica</i> (celebrazione e preghiera): la preghiera per la santificazione della vita (cfr. la Liturgia dell'ore)</p> <p><i>Pista morale</i> (testimonianza e servizio): la testimonianza e il servizio del cristiano per l'edificazione del Regno</p> |
| <b>Contenuti sessioni</b>       | <p><i>Pista teologica</i>: incontrare la Parola di Dio nella Chiesa e nella vita (DV)</p> <p><i>Pista Associativa</i>: la scelta cristiana del capo e dell'Associazione</p> <p><i>Pista metodologica</i>: le radici cristiane dello scoutismo (cfr. PUC, cap. III)</p>                                                                                                                                         | <p><i>Pista teologica</i>: la catechesi nella vita della Chiesa (LG) alla luce de "Il rinnovamento della catechesi"</p> <p><i>Pista Associativa</i>: la scelta cristiana del P.A. e l'esperienza ecclesiale della Co.Ca.</p> <p><i>Pista metodologica</i>: le radici cristiane dello scoutismo (cfr. PUC, cap. III)</p>                                                                                                                  | <p><i>Pista teologica</i>: la catechesi nella vita della Chiesa (LG) alla luce de "Il rinnovamento della catechesi"</p> <p><i>Pista Associativa</i>: l'ecclesialità dell'Agesci e in particolare della Co.Ca. (PUC cap. V)</p> <p><i>Pista metodologica</i>: la catechesi in Agesci e in branca (quadro generale e spunti di lavoro; cfr. PUC, cap. IV)</p>                                                 | <p><i>Pista teologica</i>: impostazione, contenuti e pedagogia dei catechismi CEI</p> <p><i>Pista Associativa</i>: esperienze di incontro, formazione, celebrazione nella Chiesa locale (diocesi e parrocchia) e in Associazione</p> <p><i>Pista metodologica</i>: la catechesi in branca (programmazione e verifica di esperienze concrete)</p>                                                                                                               | <p><i>Pista teologica</i>: il rapporto Chiesa-mondo a servizio del Regno di Dio (GS, ETC, ecc.)</p> <p><i>Pista Associativa</i>: il contributo dello scoutismo cattolico all'evangelizzazione, alla iniziazione cristiana</p> <p><i>Pista metodologica</i>: spiritualità scout ed educazione alla fede (sintesi in chiave interbranca)</p>                                                                                 |

smo della liturgia e al suo rapporto con lo scoutismo, curando l'essenzialità e la significatività.

Uno spazio privilegiato venga dato al silenzio in vista della interiorizzazione e della progettazione di sé.

Andrebbero predisposti sussidi per permettere, ai formatori, una corretta comprensione dei contenuti del progetto ed una sua adeguata concretizzazione con riferimento alle piste del cammino di fede e ai contenuti delle sessioni nei diversi momenti dell'iter. Per garantire l'omogeneità di contenuti tali sussidi devono essere elaborati dalla Formazione Capi Nazionale o quanto meno averne l'assenso. In sintesi, si intravede un cammino che mette progressivamente a fuoco:

- la formazione della persona - l'acquisizione del metodo - la capacità progettuale;
- l'incontro con Cristo - l'esperienza della Chiesa - la fede nel mistero del Regno;
- la scelta di fede - il servizio della Parola nella catechesi - l'incontro tra catechesi e scoutismo in una vera spiritualità.

Un particolare nesso esiste, ovviamente, tra il Corso di Formazione Metodologica ed il Tirocinio seguente: ciò che nel primo è proposto e disegnato è successivamente attuato come vero cammino annuale.

## LINEE PROGRAMMATICHE DEL COMITATO CENTRALE

### EVENTI POST ITER

Gli eventi post-iter si propongono come offerta di formazione a tutti i capi che hanno concluso l'iter e che intendono approfondire alcune aree tematiche specifiche. Capi, dunque, che hanno compiuto appieno l'itinerario di fede e di catechesi proposto negli eventi dell'iter di Formazione Capi.

Su questa prospettiva ci pare importante orientare l'offerta su uno spettro limitato di iniziative, centrate sui bisogni più urgenti dei Capi, con obiettivi e contenuti ben circoscritti.

Proponiamo le seguenti linee di sviluppo:

il Campo denominato "Campo Bibbia (B)" dovrà assumere dal '94 la denominazione di "Stage di catechesi" con l'obiettivo di offrire competenze sugli strumenti metodologici delle

Branche su queste aree tematiche:

- la Parola: utilizzo concreto della Bibbia nei cammini di catechesi;
- l'espressione e l'animazione liturgica;
- spiritualità;
- ecclesialità.

Gli stages saranno seguiti da Formazione Capi e Branche.

### SCUOLA FORMATORI

Si ritiene utile, nel triennio di nomina, offrire agli staff dei campi

regionali e nazionali un Campo di Catechesi con l'obiettivo di studiare, approfondire e sperimentare l'itinerario di fede e di catechesi proposto negli eventi di Formazione Capi istituzionale. Crediamo sia indispensabile che tutti i Capi Campo, operanti ai vari livelli di formazione, conoscano globalmente il progetto sull'iter e sappiano così rapportarsi correttamente con le varie fasi dell'iter a cui l'allievo ha partecipato o parteciperà successivamente.

Sarà pure importante progettare un evento di formazione specifico per gli Assistenti Ecclesiastici che animeranno dei corsi regionali e nazionali.

Altri eventi (ad esempio seminari e convegni) saranno proposti di volta in volta, in riferimento ai temi del Progetto Nazionale e ai temi più dibattuti nella comunità ecclesiale.

### EVENTI PER R/S (GESTITI DALLA BRANCA R/S)

- Campi Bibbia per R/S dal terzo anno in poi;
- Campi Ora et Labora per R/S del 1° e 2° anno.

Per il 1994 si propone:

- di costituire una commissione gestita da Formazione Capi/IMIE e Branche con il mandato di definire in tutti gli aspetti il progetto, la produzione dei sussidi, i contenuti delle sessioni, i contenuti della catechesi di Branca, eventuali integrazioni con i Regolamenti di Branca;
- lancio degli eventi per il '94 secondo le linee del progetto approvato.

Per il '93 si decide di attivare:

- Campo Bibbia (A) tendenzialmente rivolto a R/S dal 3° anno in poi;
- Campo Bibbia (B) tendenzialmente rivolto ai Capi che hanno concluso l'iter;
- Campo di catechesi (1) per gli staff regionali e nazionali;
- nomina dei Capi evento per l'anno '93 (a cura della Formazione Capi e IMIE);
- costituzione di un gruppo di lavoro per la gestione degli eventi 1993 sotto la responsabilità della Formazione Capi in collaborazione con R/S e formale relazione al Comitato Centrale;
- consegna ai Consiglieri Generali del presente documento per l'approvazione dei successivi orientamenti futuri.

Per il '94 si propone di:

- costituire una Commissione gestita da Formazione Capi/IMIE e Branche con il mandato di definire gli aspetti del progetto: la riprogettazione degli eventi, la produzione dei sussidi, i contenuti delle sessioni, i contenuti delle catechesi di Branca, eventuali integrazioni con i Regolamenti di Branca;
- lancio degli eventi entro febbraio 94, secondo le linee del progetto approvato.

14 marzo 1993

## PUNTO 8

# Regolamenti delle branche

## (seconda parte)

Il testo che segue completa quello già pubblicato alle **pagine 72-74** della prima parte dei Documenti del Consiglio Generale)

### 2.3.6. Ruolo della comunità

La comunità svolge un ruolo fondamentale nella progressione personale: essa esercita la funzione di strumento educativo che aiuta i singoli a maturare la propria vocazione personale, a conoscere la realtà che li circonda e ad agire in essa, a scoprire che si cresce non solo con il proprio impegno ma anche con l'aiuto degli altri. La comunità vive al suo interno una verticalità effettiva, cioè l'integrazione positiva di età, livelli di maturazione ed esperienza diversi. Affinché tutto questo si realizzi è indispensabile che nella comunità si viva un clima sereno, semplice e fraterno, dove tutti possano esprimersi e avere voce nelle decisioni.

Nelle varie fasi ed esperienze della progressione personale un momento fondamentale è costituito dalla verifica, cioè dal riesame – effettuato con gli strumenti del metodo di ciascuna branca – del tratto di cammino percorso e dal confronto con gli obiettivi che la persona o la comunità si erano prefissati. Il ragazzo o la ragazza è condotto così a valutare criticamente, con se stesso, con i capi e – in determinati momenti – con la comunità cui appartiene, il proprio impegno e comportamento, per quanto riguarda le motivazioni, lo sforzo impiegato e i risultati ottenuti, al fine di rendersi conto dei cambiamenti di rotta necessari.

### 2.3.7. Cerimonie

La progressione personale nello scoutismo è segnata da cerimonie che, con parole, gesti e simboli adeguati, sottolineano l'importanza delle varie tappe del cammino scout.

Semplicità e solennità sono le caratteristiche di ogni cerimonia scout, che è vissuta secondo il metodo proprio di ogni branca e le tradizioni dell'Associazione, del gruppo e dell'unità. Ogni cerimonia costituisce un momento di impegno del singolo con se stesso, con i suoi capi e con la comunità dell'unità, alla cui presenza essa si svolge. Essa rafforza inoltre lo spirito di appartenenza delle comunità.

RO 33. Le Cerimonie caratterizzano le tappe...

LC 7 - La cerimonia della Promessa

(Conf. EG 47; EG 90; RS 36)

### 2.3.8. Le età di passaggio

La verifica della progressione personale assume particolare rilievo nei momenti di passaggio da un'unità all'altra e al momento della Partenza: a tale proposito è fondamentale che i capi

sappiano valorizzare le competenze acquisite in precedenza da ognuno, senza azzerrarne il cammino già percorso, ma anzi partendo da questo per proseguire su quello nuovo. Il fatto che ogni ingresso in una nuova unità sia vissuto come un periodo più o meno breve di "noviziato", rassicura il ragazzo e la ragazza sul fatto che è lasciato un tempo adeguato di scoperta in cui sia possibile ambientarsi, capire le "regole del gioco", individuare precisamente che cosa è richiesto a lui o a lei; questo tempo si conclude con la pronuncia della promessa nelle branche L/C ed E/G e con la firma dell'impegno nella branca R/S.

### 2.4. La coeducazione

Sica 22

La coeducazione – intesa come scelta fondamentale attinente ai contenuti della proposta educativa dell'Associazione – ha per fine di educare ragazzi e ragazze a diventare persone autonome e responsabili anche nella propria identità sessuale e capaci perciò di instaurare un rapporto corretto con persone dell'altro sesso.

PA 24 - La coeducazione

In questo senso coeducare significa offrire a ragazzi e ragazze la possibilità di sviluppare le potenzialità che essi possiedono come uomini e come donne.

(Cfr. LC 32)

Sica 25

Nel suo significato più strettamente metodologico, coeducazione significa far vivere ai ragazzi dei due sessi esperienze in comune, secondo un progetto educativo unico che preveda attività comuni continuative (unità miste) o almeno frequenti e regolari (unità parallele).

Sica 27

Le attività comuni hanno lo scopo di portare i ragazzi a scoprire l'arricchimento reciproco che essi ricevono, proprio perché diversi, dal vivere esperienze eguali, per quanto concerne le proprie possibilità di espressione e realizzazione personale; valorizzano le caratteristiche positive tipiche dei due sessi e ne favoriscono la reciproca accettazione;

sono differenziate secondo i diversi tempi di maturazione di ragazzi e ragazze.

Sica 28

Anche le unità miste devono prevedere attività separate per ragazzi e ragazze, ai fini di favorire un più completo sviluppo dell'identità sessuale.

Sica 26

La scelta di adottare nel gruppo unità miste ovvero parallele, spetta alla Comunità Capi, avendo riguardo alle esigenze dell'ambiente, alla disponibilità di capi e (per quanto concerne le unità miste) all'esistenza delle condizioni previste dall'art. 8

del RO. Le unità miste o parallele esigono che i capi e le capo siano persone mature anche dal punto di vista psico-affettivo, per poter dare testimonianza concreta di un corretto e sereno rapporto personale tra i due sessi, del superamento di ruoli artificialmente precostituiti e delle capacità di valorizzare la persona uomo o donna.

(Cfr. RO 8)

### 3 Educazione alla fede

#### 3/1 Sica 12

L'annuncio del Vangelo fa parte integrante della proposta educativa dell'Agesci. Le attività dell'unità, il clima in essa creato, lo stile e l'atteggiamento dei capi rappresentano per il ragazzo e la ragazza un aiuto e un incitamento al suo rapporto personale con Dio.

La responsabilità dell'educazione alla fede è quindi un impegno della direzione dell'unità, e non del solo assistente ecclesiastico, pur se egli mette a servizio dell'unità il suo ministero ordinato.

(Cfr. LC 19; EG 15; EG 16; EG 18; 6 R/S).

#### 3/2 Sica 13

L'itinerario di fede parte dalle concrete situazioni della vita dei ragazzi e delle ragazze dentro e fuori le attività scout, per portarli a comprendere come la Parola di Dio illumini tutta la realtà della vita umana.

#### 3/3 Sica 14

Poiché è nella Chiesa che la fede viene vissuta, la comunità capi è inserita nella vita della Chiesa locale, cui le singole unità prendono parte nei modi e momenti appropriati.

## 4 SPIRITO SCOUT

### 4/1 Natura e vita all'aperto

#### 4/1/1 Sica 16

La natura è l'ambiente fondamentale in cui si attua la formazione scout.

(Cfr. LC 15; LC 23).

#### 4/1/2 Sica 17

La vita all'aperto offre la possibilità di sperimentare e apprezzare l'ambiente naturale, e di meglio conoscere se stessi come parte di un unico disegno di Dio Creatore. Essa, nel confronto con le difficoltà concrete, dà all'uomo la misura della propria povertà, ma anche dell'armonia del creato, e delle possibilità di inserirsi positivamente in esso.

La vita all'aperto risponde inoltre al bisogno di avventura; insegna la semplicità e l'essenzialità; sviluppa il senso di solidarietà e la disponibilità all'aiuto reciproco.

PA 25-La vita all'aperto

(Cfr. LC 46; LC 63; LC 69; EG 6; EG 53; EG 65; RS 13; RS 19).

### 4/2 Il gioco

#### 4/2/1 Sica 21

Nello Scouting il gioco è uno degli strumenti fondamentali per consentire al ragazzo e alla ragazza di vivere e conoscere la realtà, di esprimere se stesso, di sviluppare creativamente le proprie doti, di cogliere capacità e limiti personali, di comunicare e collaborare con gli altri.

PA 26-Il gioco

(Cfr. LC 16; LC 40; LC 41; LC 42; EG 7; RS 23).

### 4/3 Figura del capo

#### 4/3/1 Sica 31

Nello scouting il capo è un adulto che contribuisce alla crescita di ciascuno e della comunità, nella quale vive nello spirito del fratello maggiore, testimoniando i valori dello scouting con il proprio esempio personale.

Il capo ha la responsabilità di fornire ai ragazzi e alle ragazze – in un clima di reciproca fiducia che evita imposizioni – mezzi e occasioni concrete per vivere tali valori.

Il capo pone la massima attenzione nell'ascoltare i ragazzi e le ragazze, al fine di capire i loro interessi e le loro esigenze e poter così rendere più valide le proprie proposte.

PA 16-La Comunità Capi

EG 97-Impegno prioritario dei Capi...

EG 98-Lo spirito di servizio...

(Cfr. LC 26; LC 27; LC 53; LC 54; LC 58; EG 27; EG 41; RS 5; RS 38).

### 4/4 Educazione alla dimensione internazionale e alla pace

#### 4/4/1 Sica 15

L'educazione alla dimensione internazionale e alla pace è un aspetto essenziale della formazione scout, che si basa sulla stessa dimensione sopranazionale del Movimento e sul senso di fraternità mondiale dello scouting e del guidismo, al di là di ogni differenza culturale, razziale, politica o religiosa.

Essa ha per scopo lo sviluppo di personalità aperte verso gli altri popoli e culture, dotate di spirito di collaborazione, in grado di comprendere i punti di vista delle altre persone e disposte al dialogo con esse.

LC 18-Educazione alla dimensione internazionale

EG 51-Educazione alla dimensione internazionale

(Cfr. RS 11).

# SCOUT

SCOUT - Anno XIX - Numero 11 - 27 marzo 1993 - Settimanale - Spedizione in abbonamento postale gruppo II/A 70% - L. 1.000 - Edito dalla Nuova Editrice Fiorialiso Soc. Coop. a r.l. per i soci dell'AC/ESCI - Direzione e pubblicazione Piazza Pasquale Paoli, 18 - 00186 Roma - Direttore responsabile Mario Maffucci - Direttore Adde Selli - Registrato il 27 febbraio 1975 con il numero 15811 presso il Tribunale di Roma - Stampa: Roma Ro. offe s.r.l. - Via Variante di Cancellera s.n.c. Aricia - Roma - Tiratura di questo numero 28.500 copie

Finito di stampare nel marzo 1993

La rivista è stampata su carta riciclata sbiancata in assenza di cloro



**proposta  
educativa**

Associato all'Unione  
Stampa Periodica Italiana



APPUNTI