

SCOUT



Anno XX - n. 8 - 26 febbraio 1994
Settimanale - Spedizione in abbonamento postale / 50% - Taxe Perçue
Tassa Riscossa - Roma (Italia)

Consiglio Generale 1994

SCOUT

sommario

| | | |
|--------------------|---|----|
| | Convocazione | 3 |
| | Ordine del giorno | 5 |
| PUNTO 1 | Relazione del Comitato Centrale | 6 |
| PUNTO 2 | Presentazione delle candidature | 28 |
| PUNTO 3 | Elezioni | 28 |
| PUNTO 4 | Organizzazione e finanza | 29 |
| PUNTO 5 | Progetto Nazionale | 35 |
| PUNTO 6 | Formazione Capi | 39 |
| PUNTO 7 | Patto associativo | 47 |
| PUNTO 8 | Progressione Personale Unitaria e Regolamenti | 47 |
| PUNTO 9 | Riforma delle strutture | 76 |
| PUNTO 10 | Legge sul Volontariato | 77 |
| PUNTO 11 | Modifiche allo Statuto | 83 |
| PUNTO 12 | Modifiche al Regolamento | 88 |
| PUNTO 13 | Varie: Permanenti in associazione | 88 |
| CONSIGLIO GENERALE | Modalità di deliberazione | 89 |



SCOUT
Piazza Pasquale Paoli 18
00186 ROMA
Telefono 06/6872841

Direttore: Adele Selleri
Grafica: Franco Pironato
Copertina: Raffaello Galiotto

Consiglio Generale 1994

Convocazione

Ai Consiglieri Generali

Cari amici,

Vi invitiamo a partecipare alla sessione 1994 del Consiglio Generale che terremo a Bracciano da sabato 23 a lunedì 25 aprile 1994.

Sarà un Consiglio Generale un po' speciale (per prudenza evitiamo ormai di usare l'aggettivo "straordinario"....), in quanto in quella data l'Agesci compirà vent'anni. La nostra Associazione è nata infatti proprio in occasione del Consiglio Generale del 1974 a Roma, presso la Domus Mariae; sarà piacevole ricordarlo ora a Bracciano.

Lo faremo con semplicità, alla presenza delle Capo Guida, dei Capi Scout, dei Presidenti del Comitato Centrale e degli Assistenti Ecclesiastici Generali che hanno fatto crescere l'Agesci dal 1974 ad oggi e che abbiamo invitato per la sera di sabato 23 aprile.

Sugli obiettivi di questo Consiglio Generale non abbiamo molto da dirvi.

La preparazione dell'ordine del giorno, che trovate di seguito (i numeri tra parentesi si riferiscono alla mozione di riferimento e all'anno di approvazione), è stata abbastanza agevole, in quanto è derivata da quel lavoro di risistemazione delle incombenze indicate dai precedenti Consigli Generali con relativa sottolineatura delle priorità. Anche l'ordine del giorno del 1995 è già praticamente fatto....

Da un lato, questo dimostra che siamo un'Associazione che lavora su scadenze lunghe, che non si abbandona a improvvisazioni, che vuole darsi i tem-

pi giusti per approfondire a tutti i suoi livelli i punti nodali del fare educazione oggi. Dall'altro, che siamo ad un livello di complessità strutturale che non ci consente agilità e margini di manovra per qualche sano "colpo di testa".

Non si può avere tutto, ma non bisogna smettere di provarci.

Per la convocazione di quest'anno, invece di mettere in risalto lo spirito e i contenuti più importanti del Consiglio Generale, preferiamo limitarci a sottolineare qualche precauzione perché la preparazione del Consiglio Generale sia intelligente e il suo svolgimento vivibile. Quanto prima vi faremo avere l'ordine dei lavori e le notizie logistiche.

I documenti preparatori

Nonostante l'impegno a renderli sintetici e chiari, costituiscono un materiale corposo e non bisogna correre il rischio che vengano letti da pochi "addetti ai lavori". I Capi Gruppo e i Responsabili di Zona mettano per favore in atto tutte le loro capacità di animazione perché i Capi approfondiscano questi documenti e li facciano propri. In questo modo le Assemblee Regionali troveranno semplificato il loro lavoro e trasferiranno al Consiglio Generale osservazioni appropriate e condivise.

Predisposizione di mozioni

Per accelerare i tempi in Consiglio Generale può essere utile

che le Regioni predispongano delle mozioni anche prendendo contatti con altre regioni. Tutto ciò però senza pervenire a rigidità eccessive che potrebbero ledere la libertà del Consiglio Generale. Va ricordato, infatti, che i Consiglieri non sono "regionali" ma "generalisti", dell'Associazione tutta, e la volontà associativa è espressa formalmente durante il Consiglio Generale e non nei lavori preparatori.

Conteggio dei voti in assemblea

Le maggioranze verranno calcolate sui "presenti" anche se eventualmente in parte "non votanti".

Le motivazioni di questa nostra interpretazione dell'art. 41 dello Statuto sono contenute in un apposito documento, al quale rimandiamo, pubblicato in margine a questi documenti preparatori. Sarebbe importante che provaste ad utilizzare questa interpretazione nelle vostre assemblee regionali per valutarne la percorribilità.

Interventi in assemblea

A parte la norma che impedisce di intervenire due volte sulla stessa mozione (art. 6, Regolamento del Consiglio Generale) e quella che limita gli interventi per le mozioni d'ordine (art. 8), starà alla nostra capacità e al vostro buon cuore il contenimento del dibattito. Provatelo già nelle regioni ad essere rigorosi sui tre minuti di tempo ciascuno per parlare, eventualmente diffondendo l'abitudine

ORNELLA FULVIO
FRANCO LA FERLA

di predisporre l'intervento scritto per non debordare.

Lavori per commissione

È l'Assemblea che è sovrana per le decisioni, eventualmente predisposte da lavori di commissione, ma spesso si è lamentata la totale inutilità di questi lavori, vanificati dai successivi interventi in Assemblea. Qui si potrebbe decidere di li-

mitare gli interventi solo a chi non era presente in commissione, 2-3 a favore e 2-3 contro la mozione conclusiva predisposta dalla commissione.

Rispetto dei tempi

E innanzi tutto compito nostro e ce la metteremo tutta. Ci piacerebbe poter cominciare in orario, ma non lo possiamo fare se non c'è il numero legale. Arrivate presto, per favore.

Non è di grande respiro culturale avervi fatto queste annotazioni di stile per la buona riuscita del Consiglio Generale. Ma ci conforta il fatto che sui contenuti non avete bisogno di imbeccate, perché è dalla vostra stessa passione educativa che essi provengono.

Vi aspettiamo dunque a Bracciano con l'entusiasmo di sempre per un'altra importante tappa della nostra Associazione. Arrivederci.

Ripartizione regionale dei Consiglieri

Vi comunichiamo la ripartizione regionale dei Consiglieri Generali 1993, stabilita secondo i criteri espressi dall'articolo 35 del Regolamento Agesci attualmente in vigore. Nel 1993 le unità censite erano pari a 6.488.

| REGIONE | UNITA' | SEGGI | SEX MIN. |
|---------------|--------|-------|----------|
| Abruzzo | 145 | 3 | 1 |
| Basilicata | 27 | 1 | / |
| Calabria | 239 | 4 | 1 |
| Campania | 377 | 7 | 2 |
| Emilia R. | 640 | 12 | 4 |
| Friuli V.G. | 196 | 4 | 1 |
| Lazio | 584 | 11 | 4 |
| Liguria | 302 | 5 | 2 |
| Lombardia | 755 | 14 | 5 |
| Marche | 283 | 5 | 2 |
| Molise | 37 | 1 | / |
| Piemonte | 387 | 7 | 2 |
| Puglia | 342 | 6 | 2 |
| Sardegna | 208 | 4 | 1 |
| Sicilia | 670 | 12 | 4 |
| Toscana | 307 | 6 | 2 |
| Trentino A.A. | 71 | 1 | / |
| Umbria | 80 | 1 | / |
| Val d'Aosta | 17 | 1 | / |
| Veneto | 829 | 15 | 5 |
| | 6.498 | 120 | 38 |

Ricordiamo che l'elezione dei Consiglieri Generali avviene secondo le modalità espresse dall'articolo 36 del Regolamento AGESCI che di seguito riportiamo: "Nelle Assemblee Regionali, per l'elezione dei Consiglieri Generali, ciascun elettore può esprimere un numero di preferenze non superiori ai 2/3 del numero dei Consiglieri da eleggere (se necessario l'arrotondamento si farà per eccesso)".

In base all'articolo 29 dello Statuto, i Consiglieri Generali sono eletti per un triennio.

Al numero dei Consiglieri riportato nella tabella sopra descritta, vanno aggiunti il Responsabile, la Responsabile e l'Assistente Ecclesiastico Regionali, membri di diritto del Consiglio Generale.

La Capo Guida
ORNELLA FULVIO

Il Capo Scout
FRANCO LA FERLA

■ ORDINE DEL GIORNO

1. **Relazione del Comitato Centrale**
2. **Presentazione delle candidature per l'elezione a:**
 - Presidente del Comitato Centrale
 - Comitato Centrale: 3 componenti il collegio (2 femminili)
 - Comitato Permanente Forniture: 2 componenti
3. **Elezioni**
4. **Organizzazione e finanza**
 - 4.1 Relazione Economica del Comitato Centrale
 - conto consuntivo 1993
 - variazioni al conto preventivo 1994
 - conto preventivo 1995
 - 4.2 Relazione della Commissione Economica
 - 4.3 Relazione del Comitato Permanente Forniture
 - 4.4 Relazione e bilancio dell'Ente Mario di Carpegna
 - 4.5 Strumenti di supporto all'educazione: inizio riflessione (3/92)
 - 4.6 Modalità di rimborso spese agli associati: principi guida (7/93)
 - 4.7 Indirizzo programmatico nel campo immobiliare (9/93)
5. **Progetto Nazionale**
 - 5.1 Modalità di verifica (12/93)
 - 5.2 Laboratorio sul valore politico dell'educazione: piano operativo triennale (8/92)
 - 5.3 Osservatorio sulla accoglienza degli immigrati extra-comunitari: mandati ex motione 7/91
6. **Formazione Capi**
 - 6.1 Sperimentazione delle "aree organizzative territoriali": prima verifica (16/92)
 - 6.2 Campi di formazione associativa: schema unitario (19/93)
 - 6.3 Il processo di formazione dei formatori come sistema: nomina, formazione, valutazione (20/93)
 - 6.4 ROSEA: riflessione nell'ambito del regolamento branche R/S e decisione relativa a chi spetti la sua gestione (25/93)
 - 6.5 Capo in Branca R/S: età minima. Modifica regolamento di Formazione Capi; percorsi di formazione metodologica differenziati (24/93)
7. **Patto Associativo**
 - Dibattito (19/92)
8. **Progressione Personale Unitaria e Regolamenti**
 - 8.1 Regolamento interbranca (28/93)
 - 8.2 Regolamento delle Branche per traduzione pedagogica e metodologica della Progressione Personale Unitaria (11B/92)
 - 8.3 Risultati indagine varie fasce di età (11D/92)
9. **Riforma delle strutture**
 - Relazione annuale della commissione (10/91)
 - Ruolo dei Consigli e delle branche (32/93)
10. **Legge-quadro sul Volontariato**
11. **Modifiche allo Statuto**
12. **Modifiche al Regolamento**
13. **Varie: Permanenti in Associazione**

● PUNTO 1

Relazione del Comitato Centrale

La relazione di quest'anno viene sviluppata in tre capitoli: l'Associazione in Italia oggi; il quarto anno della sperimentazione della riforma delle strutture associative; la vita associativa con i relativi mandati e gli avvenimenti significativi dell'anno appena trascorso. Se lo spazio relativo alla vita associativa è uno spazio dovuto, in quanto trova la sua motivazione di esistere nei mandati associativi affidatici, i capitoli sulla riforma delle strutture associative, unitamente al precedente, sono necessari in funzione di una maggiore comprensione del cammino associativo e di quello della sperimentazione che avrà termine col Consiglio Generale 1995.

1. PREMESSA

2. L'AGESCI IN ITALIA OGGI

- 2.1 Un paese in trasformazione
- 2.2 L'Agesci per il paese
- 2.3 Il contributo del volontariato e dell'associazionismo per la realizzazione del bene comune
- 2.4 I cattolici al servizio del paese
- 2.5 L'importanza dell'azione educativa nel contesto attuale
- 2.6 Un'Associazione distribuita nel territorio
- 2.7 Sui compiti dell'Agesci

3. IL QUARTO ANNO DELLA SPERIMENTAZIONE DELLA RIFORMA DELLE STRUTTURE ASSOCIATIVE

- 3.1 La progettazione educativa
- 3.2 Il lavoro collegiale
- 3.3 Il circuito informativo

4. VITA ASSOCIATIVA

- 4.1 Formazione Capi
 - 4.1.1 Formazione formatori
 - 4.1.2 Convegno Assistenti Ecclesiastici dei Campi Scuola Nazionali
 - 4.1.3 Evento Start della rete formatori
 - 4.1.4 Formazione Capi
 - 4.1.5 Formazione Post Iter
 - 4.1.6 Formazione Quadri
 - 4.1.7 Aree Organizzative Territoriali
- 4.2 Metodo e interventi Educativi
- 4.3 Organizzazione e finanza
 - 4.3.1 Premessa
 - 4.3.2 Le aree di lavoro
 - 4.3.3 Riorganizzazione degli uffici centrali

- 4.3.4 Assicurazioni
- 4.3.5 Rapporto con gli Incaricati Regionali all'Organizzazione
- 4.3.6 Nuova sede centrale
- 4.3.7 Immobili associativi
- 4.4 Branche
 - 4.4.1 Lupetti-Cocchine
 - 4.4.2 Esploratori-Guide
 - 4.4.3 Rover-scolte
- 4.5 Settori
 - 4.5.1 Emergenza e Protezione Civile
 - 4.5.2 Nautici
 - 4.5.3 Obiezione di coscienza, anno di volontariato sociale, servizio civile
 - 4.5.4 Rapporti e animazione internazionali
 - 4.5.5 Specializzazioni
 - 4.5.6 Stampa periodica
 - 4.5.7 Stampa non periodica
 - 4.5.8 Foulards Blancs

5. MANDATI ASSOCIATIVI

- 5.1 Verifica annuale della riforma delle strutture associative
- 5.2 Osservatorio sull'accoglienza degli immigrati extra-comunitari (moz. 7/91)
- 5.3 Patto Associativo
- 5.4 Consigli Generale e Nazionale: definizione di materie di competenza, compiti e modalità di lavoro (mozione 33/93)
 - 5.5 Progressione Personale Unitaria (mozione 11/92)
 - 5.6 Parte interbranca dei regolamenti e modifiche ai regolamenti di branca
 - 5.6.1 Articolato interbranca
 - 5.6.2 Premessa agli articolati di branca

6. AVVENIMENTI SIGNIFICATIVI

- 6.1 Conferenza mondiale Wosm, Bangkok, luglio 1993
- 6.2 Conferenza mondiale Waggs, Nyborg, Danimarca, luglio 1993
- 6.3 Consiglio mondiale Cics, Bangkok, luglio 1993
- 6.4 Jugoslavia: Mir Sada, luglio-agosto 1993
- 6.5 Le operazioni Volo d'Aquila e Gabbiano Azzurro, agosto 1993
- 6.6 Denver, Colorado, USA: giornata mondiale della gioventù, agosto 1993
- 6.7 Marcia della pace Perugia-Assisi, 27 settembre 1993
- 6.8 Seminario "interno" sulla ricerca sul turn-over dei capi e dei ragazzi, Milano, 2 ottobre 1993
- 6.9 Seminario Azione Cattolica - Agesci sulla formazione degli educatori, Roma, 8-9 gennaio 1994

1. PREMessa

La relazione del Comitato Centrale di quest'anno, nella sua prima parte volutamente sintetica ed essenziale, non rinuncia a riproporre ai Consiglieri Generali e a tutti i capi dell'Associazione alcune domande che il Comitato Centrale ritiene fondamentali e necessarie per un'associazione educativa, tanto più oggi in cui sempre più grande è la preoccupazione per il futuro di questo paese, del convivere sociale e della qualità della vita offerta ai giovani.

Possono apparire interrogativi quasi ovvii nella loro semplicità ma non per questo li si ritiene superflui tanto più ora che il desiderio e, oseremo dire, l'ansia di impegnarci per contribuire al bene comune, può condurci magari inconsapevolmente su strade diverse e nuove che, se intraprese, hanno bisogno di essere valutate e decise insieme.

Riteniamo importante richiamare qui, perché particolarmente significativi, due punti dell'ordine del giorno che continuano - tentando di dare risposte - la riflessione del Comitato Centrale: il Patto Associativo e la legge-quadro sul volontariato. Sarà importante, per entrambi, che i Consiglieri Generali giungano preparati dopo aver discusso ed essersi confrontati con quanti più capi possibile.

2. L'AGESCI IN ITALIA, OGGI

2.1 Un Paese in trasformazione

Nel momento in cui chiudiamo questa relazione, non possiamo ignorare tutti quegli avvenimenti del secondo semestre del 1993, verificatisi sia sul piano sociale come sul piano più strettamente ecclesiale, e di cui anche i Capi e i giovani dell'Associazione sono stati testimoni.

È gioco forza, per ragioni di spazio, di tempo e di serietà, sostanziali e formali, individuarne alcuni che possano essere assunti a significativo parametro per verificare la funzionalità degli obiettivi del Progetto Nazionale e quindi l'efficacia e la coerenza delle risposte che l'Agesci ha individuato e cercato di dare alle situazioni emergenti.

L'impressione che si ricava, andando con la memoria a ciò che è accaduto, è quella di un Paese sicuramente in trasformazione, ma che non ha un filo condotto progettuale certo.

Persiste, sul piano collettivo e politico, la positiva tendenza al rinnovarsi, di cui

le inchieste e i processi giudiziari sono emblematico esempio e manifestazione; si ritrovano esempi di coerenza e di coraggio accanto al tentativo, ancora numericamente consistente, di frenare il processo di cambiamento, di mantenere privilegi acquisiti, di pensare di poter continuare ad essere e vivere come se niente fosse successo.

2.2 L'Agesci per il Paese

Siamo in un momento di crisi che investe tanti aspetti del vivere sociale e individuale, ma che - come tutti i periodi di crisi - può diventare occasione di crescita, possibilità di migliorare e progredire se ne si coglie la positività, non fermandosi agli aspetti negativi che esistono e che si presentano forse come i più evidenti.

In alcuni casi agli avvenimenti che si succedono sembrano prevalere le risposte "conservatrici", anche se ampia è la disponibilità dimostrata al cambiamento; ma ciò che prevale sembra essere la risposta emotiva, quella che più facilmente e velocemente provoca reazioni istintive, viscerali e spesso superficiali.

È indubbio che esistono segni forti di impegno, di coraggio, di fiducia nelle possibilità di migliorare, di andare avanti. Quest'ultimo anno, così intenso e di grande trasformazione ci appare, anche in prospettiva, l'inizio di un periodo di consapevolezza, di responsabilità nuova come persone e come cittadini.

Molte resistenze sono cadute, molti privilegi, molti falsi valori hanno lasciato il posto ad altri meno effimeri, più veri, capaci di ricondurre ad unità la persona oggi sempre più frammentata, alla ricerca di solidità.

In questo contesto, pensiamo lo scout e la guida come l'uomo e la donna della speranza e della frontiera, come coloro che sanno scoprire e aprire strade nuove e aiutano gli altri a percorrerle.

2.3 Il contributo del volontariato per la realizzazione del bene comune

In un contesto sociale e politico dove le certezze e i punti di riferimento stabili vengono meno, dove dalla rigidità delle ideologie si è passati ad una situazione politica in continua evoluzione e dove la politica stessa, come valore, è messa in dubbio o addirittura rifiutata, gli adulti hanno spesso abdicato al loro ruolo, testimoniando

una fragilità e una insicurezza profonde, una mancanza di solidità e di responsabilità che debbono far riflettere.

Il frammentarismo e l'incertezza danno la ragione ultima di un impegno del volontariato sempre più urgente e utile.

Va sempre riaffermato che esso non è una supplenza di nessun altro soggetto sociale, ma una ricchezza attuale della nostra cultura che va comunque individuata, valorizzata, formata ed espressa come carisma specifico.

Nell'ampio scenario del volontariato italiano si colloca anche l'Agesci con le sue particolarità, prima fra tutte quella, riaffermata, di essere associazione giovanile che fa educazione.

Anche qui crediamo siano importanti la conoscenza e la comprensione critiche delle altre esperienze (cfr. seminario sul volontariato) anche alla luce del confronto con le particolarità dell'Agesci (età dei suoi membri, volontariato a tutti i livelli, diarchia).

Le capacità di dialogo e di confronto, nell'ottica della diversità conosciuta, compresa ed accettata non passivamente in quanto vissuta come un valore sul piano personale, sociale ed ecclesiale, portano non solo positivi stimoli educativi ed esistenziali per il singolo, ma costituiscono anche la migliore e fattiva risposta a quelle posizioni politiche che presumono di essere risolutive ed emendative dei mali italiani, ma di fatto, con miopia morale e storica, invitano a chiudere gli occhi di fronte alle nuove realtà mondiali e a reagire con il rifiuto emotivo, irrazionale, egoistico e violento, mortificatore degli ideali umani e cristiani e privo dell'ampio loro respiro esistenziale.

2.4 I cattolici al servizio del Paese

Il richiamo alla conoscenza e alla consapevolezza del Magistero e dell'azione sociale della Chiesa ci sembra doveroso per una riflessione che ancora non c'è stata nell'Associazione, nella società italiana e nella Chiesa italiana stessa sull'ultimo avvenimento, in ordine di tempo, quale la Settimana Sociale dei cattolici (settembre 1993).

Si aggiunge, in specifico, per i capi e i giovani dell'Agesci, l'esigenza di una conoscenza e di uno studio approfondito, al fine di trarre orientamenti più diretti, più profondi e coerenti per la propria spiritualità e per la propria azione responsabile e personale, in comunione con i Pastori

e con tutti i cristiani della medesima Chiesa, cattolica e particolare.

È forte il desiderio di ricomprendere oggi il nostro essere associazione ecclesiale per capire meglio quale è il nostro ruolo, il nostro ministero all'interno della Chiesa.

La caratterizzazione educativa dell'Associazione esige una qualificazione continua della nostra presenza con i ragazzi e i giovani nelle comunità locali.

È quanto l'Associazione persegue con un rinnovato e precisato impegno per la formazione dei capi come testimoni e come educatori nella fede (riqualificazione dell'iter di formazione capi ed eventi fede e catechesi post iter), con un ripensamento del metodo educativo (revisione dei Regolamenti interbranca e delle Branche e revisione del Progetto Unitario di Catechesi), con una cura maggiore dei rapporti con organismi ecclesiali italiani (in particolare Ufficio catechistico nazionale, centri pastorali, Azione Cattolica) ed altre associazioni cattoliche a livello internazionale.

2.5 L'importanza dell'azione educativa nel contesto attuale

In questo tempo di grande novità, di grandi ridimensionamenti e di ricerca, assume un ruolo decisivo l'azione educativa.

Scommettere sull'educazione presuppone una forte fiducia e una grande speranza sulla persona, sul futuro.

Ma è una strada lunga e faticosa quella di chi aiuta a formare coscienze e non impone comportamenti e modelli cui adeguarsi, a formare personalità libere e autonome che coltivino lo spirito critico, il gusto di informarsi e di conoscere questioni e situazioni per rifuggire dalle semplificazioni e dalle superficialità.

La nostra è un'Associazione giovanile in cui la presenza adulta gioca un ruolo importante; essere coscienti del ruolo che dobbiamo giocare come educatori che vivono le stesse esperienze dei ragazzi, adulti che si giocano "alla pari", che hanno gli stessi valori, la stessa legge, la stessa promessa dei ragazzi; oggi, forse più di ieri (lo diciamo sottovoce), è un aspetto che non dobbiamo dare per scontato. È allora in questo contesto che assume un significato ancora più forte il fatto che il Progetto Nazionale ponga, fra i suoi obiettivi, un'attenzione particolare ai suoi educatori, che la Formazione Capi oggi lavori in modo collegato per tutti i formatori

e li metta in relazione per rendere più omogeneo il lavoro e la proposta, nel tentativo di aiutare il capo a rafforzare la propria solidità (cfr. Progetto Nazionale, obiettivo 1).

2.6 Un'Associazione distribuita nel territorio

L'Agesci si propone come associazione educativa, saldamente ancorata e distribuita - per diffusione e per scelta - sul territorio nazionale, che può presentarsi come ricchezza per la società italiana, contributo di educazione ai ragazzi di questo nostro Paese convinta che saprà incidere, con la sua proposta, quanto più essa sarà precisa e chiara, rispettosa dei ragazzi e delle loro famiglie ma altrettanto caratterizzata e non neutra secondo la scelta scout, cristiana e politica che i capi accettano di condividere.

Un'Associazione che sceglie di lavorare con un progetto, quello nazionale, che nasce dalle differenze e dalle specificità di ciascuno, ma che riesce a trovare un filo comune, valori di una cultura che ha il respiro di tutta la realtà italiana.

Siamo convinti che essere Associazione e non movimento, non federazione, sia una scommessa difficile che, fatta vent'anni fa, conserva tuttora la sua validità e ha contribuito a farci camminare su strade sempre nuove proprio perché sensibili alle tensioni dei giovani di questo Paese e ha saputo cogliere le diverse potenzialità e ricchezze di questa nostra Italia.

Un'Associazione che vive inserita in un territorio e che progetta e lavora per le persone che in questo territorio vivono e nel quale affondano le loro radici.

Una forza viva e attiva che con questo territorio entra in relazione, diventa protagonista non passiva, non rassegnata.

Crediamo che dovremmo essere più attenti al modo in cui veniamo "letti" e interpretati dalle realtà esistenti in questo nostro territorio a partire dalle famiglie, per verificare se i valori dell'identità dello scout e della guida sono reali contenuti della nostra proposta di educazione e di vita, anche a confronto con esperienze ed elaborazioni pedagogiche di altre agenzie educative, soprattutto di quelle con cui collaboriamo e che, talvolta, invece, hanno di noi una lettura parziale.

Riteniamo importante che, dopo la spinta iniziale molto forte di alcuni anni fa, oggi vada rilanciata e risottolineata la necessità di continuare l'elaborazione rispetto al territorio in cui operiamo, insie-

me alla capacità di sperimentare il metodo in ambienti anche diversi o particolari, progettando lo sviluppo e governandolo a seconda delle esigenze che da questo territorio emergono.

Ribadiamo con forza questo augurio che non è solo una speranza ma certezza del cammino associativo di questi anni: la Comunità Capi quale nucleo di persone, adulti testimoni coerenti di valori, che nel lavoro educativo quotidiano si pone criticamente e coraggiosamente come riferimento non solo per i lupetti, le guide, le scolte, i rovers, ma per tutta la comunità ecclesiale e sociale, perché capace di interpretare i bisogni e di progettare esperienze che facciano crescere e maturare.

2.7 Sui compiti dell'Agesci

Crediamo significativo e coerente con questo il progetto nazionale attuale, che, tra i suoi obiettivi, ha quello di scegliere, proporre e sviluppare esperienze di scoutismo in quelle situazioni in cui più alta è l'emarginazione, dove maggiore risiede la povertà e non tanto e non solo economica, ma anche la povertà d'amore, di presenza adulta, di solidarietà umana, di educazione stessa.

C'è bisogno di capire quali sono queste "nuove povertà" per non fare facili equazioni o fermarci alla superficie. Un contributo in questo senso è stato il momento di riflessione e di studio, sotto forma di seminario, avvenuto lo scorso ottobre, curato dai Responsabili Centrali al metodo e agli interventi educativi insieme alle branche, dal titolo "Nuove povertà" e di cui sono in preparazione gli atti che confidiamo diventino patrimonio di tutti, non solo di coloro che hanno partecipato al seminario.

È un lavoro indubbiamente impegnativo e complesso, ma crediamo sia compito di ciascuno vigilare affinché non si rinunci a ciò solo perché ci troviamo in difficoltà; questo può invece essere motivo in più per lavorare con l'aiuto di coloro che in tali campi possono essere più competenti di noi.

Sta muovendo i primi passi il laboratorio d'educazione alla politica non senza difficoltà e con qualche ritardo; è stato voluto dal Consiglio Generale del '92 partendo dal dato, certamente indiscutibile, delle specifiche e talvolta maggiori difficoltà di essere capi educatori nel Sud, della consapevolezza del valore politico dell'educazione e per verificarne l'incidenza nella realtà estendendo il lavoro, a partire

dalla realtà meridionale, a tutto il territorio nazionale favorendo anche in questi momenti attività, incontri e scambi fra il Nord e il Sud.

Sarebbe importante confrontarci e capire in che modo l'Associazione intende oggi il suo compito educativo, capire fino a che punto, nella vita di tutti i giorni delle unità e dei Gruppi, si vive l'educazione come fatto politico, anche alla luce della vita associativa di questi anni e dei documenti condivisi e approvati dai Consigli Generali.

Certamente, lavorando con i ragazzi, ne conosciamo i problemi, le ansie, le difficoltà e non possiamo non farci interpreti di queste esigenze, di queste necessità e dovremmo, proprio perché educatori, non "chiamarci fuori" da tutte quelle problematiche che vedono coinvolti gli "interessati" del mondo giovanile in senso generale, nei nostri quartieri, nelle nostre città, mantenendo un'unica fedeltà: quella ai ragazzi nel rispetto delle scelte del Patto Associativo.

È nostro compito, come Associazione, entrare nella politica attiva del nostro Paese?

È giusto e opportuno schierarci a favore di questo o quel gruppo, di questo o quel movimento, di questo o quel candidato?

Nel rispetto della nostra specificità educativa oltre a doverci attrezzare sempre più per fornire un contributo di idee, di riflessione, di segnalazione di problemi che minacciano sia la crescita serena e armonica dei nostri giovani sia la nascita di quei valori che sono nostro patrimonio derivanti dalla Legge scout e dalla Promessa, in quale altro modo può e deve giocare un'associazione educativa che proprio per questo è dalla parte di coloro che sono, per eccellenza, i più indifesi, mantenendo la fiducia dei ragazzi, delle famiglie e non rinunciando alla propria autonomia e libertà?

L'Associazione, in questi anni, ha intrapreso iniziative che rispondevano alla logica della solidarietà, in una prospettiva di apertura al "mondo" come quelle in Albania e nella ex-Jugoslavia, in cui ci si è fatti carico di chi soffre, di chi è più indifeso.

In altri momenti ha scelto di scendere in campo là dove si intravedeva la possibilità di incidere sulle leggi del nostro Paese (in passato "Educare, non punire"), promuovendo l'azione educativa rispetto a quella repressiva, o di rimuovere le cause che minano la fiducia e la speranza (diverse iniziative a favore della lotta alla

mafia), in uno stile sempre collaborativo, di fare per un certo tempo un tratto di strada condiviso insieme ad altri organismi o associazioni.

È giusto pensare che questo possa essere il nostro modo di essere "soggetto politico"?

Ad ogni buon conto crediamo che dovremmo attivare collaborazioni più strette con la vasta realtà dell'associazionismo e del volontariato, che con noi condivide una visione solidaristica di sviluppo della società italiana.

A livello nazionale, va in quella direzione il nostro impegno nella "Convenzione dell'associazionismo", nella partecipazione alle varie commissioni e consultazioni, il nostro lavoro rispetto alla modifica della legge sull'obiezione di coscienza.

È auspicabile che queste modalità collaborative trovino concrete realizzazioni a livello locale, su progetti concreti di intervento nel territorio, tese a migliorare la qualità della vita dei nostri bambini, ragazzi e giovani.

Progetti mirati a rimuovere le cause di disagio e di devianza, di supporto all'azione educativa delle famiglie e di sollecitazione all'intervento delle strutture pubbliche.

Solo a partire dalle realtà locali, dalle esperienze di base, si potrà ricostruire un approccio positivo e un nuovo modo di fare politica, promuovendo una rinnovata fiducia nelle istituzioni.

La nostra associazione, insieme ad altre realtà di volontariato, è chiamata da protagonista a contribuire a questo processo di rinnovamento: non ci sono concessi il silenzio, una lontananza un po' elitaria di chi ritiene di aver già fatto il proprio dovere e neppure il rinchiusersi a coltivare la propria nicchia.

Di fronte alla maggiore complessità della realtà e dei bisogni educativi ci sembra importante riaffermare la necessità di una proposta educativa unitaria e globale che sappia valorizzare questa complessità e radicarsi in essa.

Il compito per l'Agesci appare quindi, oggi, più gravoso: impegnarsi coraggiosamente per una rivisitazione e rielaborazione del metodo, pena il trasformarci in una realtà indistinta - seppure intelligente - di animazione del tempo libero o in un movimento di opinione.

Crediamo che proprio in questa rivalutazione della nostra specificità e nella capacità di tradurla in proposte educative si giochi il nostro contributo al cambiamento.

3. IL QUARTO ANNO DELLA SPERIMENTAZIONE DELLA RIFORMA DELLE STRUTTURE ASSOCIATIVE

Mentre la commissione preposta al monitoraggio della Riforma delle strutture associative riferirà mediante uno specifico documento in pubblicazione con il numero con la relazione economica, riteniamo opportuno richiamare alcuni nodi più significativi nel momento presente della riforma, almeno secondo l'esperienza e il "luogo di osservazione" del Comitato Centrale.

Una prima osservazione riguarda il più diffuso "sentire" nell'associazione nei confronti della sperimentazione. Se da un lato sono serenamente constatabili alcuni risultati positivi, come più sotto esplicheremo, dall'altro è rimarcabile in questa come in altre situazioni innovative, un diffuso anche se non generalizzato disagio.

Già nella relazione del Comitato Centrale al Consiglio Generale 1993 venivano individuati tre ambiti di attenzione che qui vi riproponiamo: la razionalizzazione dei processi di progettazione, il lavoro collegiale, il circuito informativo.

3.1 La progettazione educativa

Riguardo il primo ambito - quello della progettazione educativa - a livello nazionale si sono sempre più affinate le procedure per una traduzione maggiormente efficace del progetto e dei suoi obiettivi in programmi. L'utilizzo di nuovi formati ci pare abbia favorito un coinvolgimento più fattivo del Consiglio Nazionale. Rimane non conclusa la riflessione sulla integrazione tra i progetti: il secondo seminario di studio, sospeso per mancanza di iscritti, avrebbe potuto portare a conclusione quanto già prospettato proficuamente nel primo incontro, in particolare la distinzione di competenze fra i vari livelli associativi e l'integrazione fra progetti, non solo nella dimensione verticale, ma pure nella prospettiva orizzontale, in particolare quella tra regione e regione.

3.2 Il Lavoro collegiale

Sulla collegialità, positivamente, a livello centrale si è sempre più realizzata una maggiore integrazione tra: Formazione capi e Responsabili Centrali al metodo e agli interventi educativi, branche e settori, rendendo l'attività progettuale già condivisa e integrata. Il tessuto di relazioni si

presenta certamente più complesso, ma nel contempo assai più articolato e rispondente alle attività promosse dal Comitato Centrale.

Rimane tuttavia aperta la riflessione su ruolo e funzioni dell'Incaricato al metodo e agli interventi educativi che ci auguriamo trovi un prosieguo al prossimo Consiglio Nazionale.

Ci pare di intravedere a livello regionale impostazioni ancora tra loro troppo diverse e difficoltà a trovare una collocazione adeguata all'interno dei Comitati. Per quanto attiene il livello centrale l'esperienza dei Responsabili al metodo e agli interventi educativi viene valutata positivamente, come pure lo sono le modalità di lavoro sperimentate in questi anni con branche e settori.

La riflessione interbranca sui temi proposti dal Progetto Nazionale, le iniziative Gabbiano Azzurro e Volo d'Aquila, l'operazione Tre Foglie e la riscrittura dei regolamenti di branca ne sono segno evidente.

Progressi sono stati pure fatti nell'attività collegiale del Consiglio Nazionale che tuttavia, a nostro parere, non esprime ancora adeguatamente tutte le potenzialità previste dalla riforma.

Crediamo sia necessaria, non solo per il livello centrale, una riflessione seria e approfondita circa il significato da attribuire alla collegialità intesa come stile e capacità di lavoro comune ispirato e teso alla realizzazione di un programma (che deriva da un progetto), e il compito attribuito a quanti, in questi collegi, sono eletti al ruolo.

Sta proseguendo la riflessione sul ruolo e la funzione del Responsabile dell'organizzazione sperimentando anche nel concreto modalità di lavoro diverse e un tentativo di giungere ad una sua più chiara definizione a partire dal documento del 1990.

3.3 Il circuito informativo

Non da ultimo, il terzo ambito di riflessione. A noi sembra che la riflessione sia solo avviata: dovranno essere pensati e immaginati nuovi strumenti di comunicazione più tempestivi e forse più adeguati alle dimensioni associative. Ma non solo. Si tratterà di promuovere una sensibilità e una cultura di informazione e di condivisione più partecipata, capace cioè di rafforzare e arricchire la comune dimensione associativa e il patrimonio culturale che in essa vive.

4. VITA ASSOCIATIVA

4.1 Formazione Capi

Quest'ultimo anno la Formazione capi è stata impegnata a proseguire il lavoro di consolidamento degli indirizzi espressi negli ultimi Consigli Generali e nel Progetto Nazionale. In modo particolare il lavoro si è articolato attraverso le linee che seguono.

4.1.1 Formazione formatori

La costituzione della "Rete formatori", nome del progetto di formazione formatori, ha visto impegnato il Comitato Centrale nell'impostazione delle prime fasi programmatiche, sulle linee tracciate dal Consiglio Nazionale del febbraio '93. Ad agosto sono stati nominati i responsabili del progetto (Nellina Rapisarda e Ale Alacovich). Essi hanno operato a stretto contatto con i responsabili centrali alla formazione capi, coadiuvati da un piccolo nucleo operativo, primo abbozzo di quello che diverrà il gruppo di lavoro a supporto della Rete. Il primo impegno concreto, reso possibile dallo sforzo coordinato degli incaricati regionali e della pattuglia nazionale, è stato l'Evento start della Rete, di cui troverete una breve sintesi più avanti. I dati per una verifica più articolata saranno forniti con un dossier in Consiglio Generale.

Dopo l'evento start già questi ultimi mesi hanno visto significativi passi in avanti per l'impostazione di un piano a media scadenza.

Il primo obiettivo del piano è quello di realizzare le attività lanciate all'evento start, come:

- **il manuale del capo campo:** dovrebbe uscire a fine 1994. Esso è concepito come contenitore modulare: quasi un'impresa permanente. Si partirà dai materiali elaborati specificamente dalle branche, in ordine ai contenuti dei campi, e da un'introduzione generale sulle competenze e le modalità di lavoro del formatore Agesci. Periodicamente (una volta l'anno) saranno diffuse integrazioni e nuove elaborazioni. I tempi di uscita del manuale saranno condizionati anche dall'approvazione in sede di Consiglio Generale dell'investimento economico;
- **il foglio di collegamento:** per tutti i formatori Agesci conterrebbe le sintesi più interessanti/utili dei lavori prodotti dai campi scuola naz./regionali e i richia-

mi bibliografici di argomento o pubblicazioni legate alla formazione. Questo strumento, più agile del manuale, avrebbe una diffusione periodica (tre volte l'anno) a partire dal prossimo giugno.

Il secondo obiettivo è quello di avviare una vera e propria riorganizzazione del percorso di formazione formatori il quale facendo sintesi delle indicazioni emerse in ordine alla valutazione, alla circolarità, alla formazione e alle nomine dei formatori, permetta una maggior incisività dell'associazione e un utilizzo mirato delle risorse in campo su questo versante.

Rimandiamo la presentazione di queste linee al punto dell'ordine del giorno del Consiglio Generale.

4.1.2 Convegno Assistenti Ecclesiastici dei campi scuola

Il convegno si è svolto a Roma nei giorni 11 e 12 novembre 1993; si è aperto con una riflessione-confronto che ha coinvolto anche il Direttore dell'Ufficio Catechistico Nazionale circa la collocazione dell'Associazione nel contesto sociale ed ecclesiale italiano, per proseguire con l'approfondimento dell'iter di Formazione Capi, con particolare attenzione al cammino di formazione nella fede e nella competenza catechistica proposto ai giovani capi. Non è mancata una riflessione finale sulla figura dell'Assistente Ecclesiastico in Associazione.

Alle elaborazioni che saranno raccolte negli atti del seminario, ed alle richieste che sono poi confluite nel programma nazionale eventi fede e catechesi 1994, si aggiunge la testimonianza di un impegno di un numero ancora insufficiente ma comunque significativo di assistenti ecclesiastici che stanno qualificando il loro servizio per la formazione dei capi.

Gli assistenti ecclesiastici impegnati in formazione capi sono stati invitati all'evento start della Rete formatori in settembre: vi hanno partecipato quasi 30 assistenti; al seminario di novembre erano presenti più di 50 assistenti; al seminario con l'Azione Cattolica Italiana ve ne erano 9. Nettamente prevalente la presenza di assistenti ecclesiastici impegnati in formazione capi nelle regioni.

4.1.3 Evento start della rete formatori

Il 25 e 26 settembre '93 ha avuto luogo a Bracciano l'"Evento start della Rete formatori" che ha visto coinvolti oltre 300

formatori Agesci impegnati in campi di formazione regionali e nazionali, campi Bibbia, specializzazioni, capi ROSEA. È stato un momento di forte riconoscimento del ruolo di formatore e occasione di dialogo e di progettazione, anche per la presenza dei formatori di tutte le tipologie di eventi e per la partecipazione attiva di altri movimenti e associazioni a noi vicini; tutto ciò ha testimoniato l'interesse e le attese dei protagonisti della Rete nel costruire e partecipare ad un cammino specifico e stabile di formazione. L'incontro ha evidenziato il lavoro svolto in questi anni dagli incaricati regionali di formazione capi, volto all'innalzamento della qualità degli eventi anche attraverso il confronto. Si aprono ora le strade della concretizzazione di quanto emerso, soprattutto in ordine ai bisogni dei capi e al supporto di questi attraverso un'adeguata proposta formativa.

4.1.4 Formazione capi

A) Iter

L'abrogazione della norma transitoria al 31 dicembre 1993 ha prodotto il previsto aumento di richiesta formativa che ha avuto il suo apice tra novembre e dicembre. L'impegno di tutto il settore ai suoi vari livelli ci sembra abbia ben risposto alla richiesta. Resta confermata la tendenza degli eventi di formazione metodologica a coprire le richieste. A livello nazionale si è passati dai 59 eventi del '92 ai 65 eventi realizzati nel '93. L'esperienza ci spinge a continuare l'operazione di rafforzamento del numero di campi scuola per il prossimo anno e ci interroga sulle modalità con cui l'Associazione tutta, ai suoi vari livelli, sta vivendo questo momento di passaggio ad un nuovo iter. La presenza di molti capi agli eventi senza un'adeguato orientamento, ci spinge a richiamare il ruolo attivo delle zone nella progettazione dello sviluppo associativo, anche attraverso la gestione attiva della formazione dei capi.

B) Campi interbranca

L'impegno assunto con il Consiglio Generale, in merito alla sperimentazione dei campi interbranca e all'aumento del numero di campi, ci ha spinto a una particolare attenzione in ordine alla progettazione degli stessi. A giugno si è svolto un seminario, rivolto a tutti capi campo interbranca, che ha avuto come obiettivo primario la progettazione del campo, gli obiettivi formativi e il lancio in via sperimentale di un nuovo questionario di veri-

fica dell'evento rivolto agli allievi (erano rappresentati quasi tutti gli staff dei campi.) Riteniamo ancora prematura qualsiasi considerazione in merito ai risultati ottenuti nei campi, essendo prevista per il prossimo marzo la verifica con gli stessi partecipanti. Ci sembra, comunque, che la richiesta di partecipazione a questo tipo di campo sia in continuo aumento con una presenza consistente di capi giovani.

C) Obiettivi degli eventi di formazione capi

Circa la mozione 19 che impegnava la formazione capi a formulare uno schema unitario che definisse gli obiettivi, i contenuti e i progetti per la conduzione dei campi associativi, rimandiamo al punto dell'ordine del giorno.

4.1.5 Formazione post iter

A) Corsi di aggiornamento metodologico

In linea con quanto approvato dallo scorso Consiglio Generale, la formazione capi nazionale, in collaborazione con le branche nazionali e gli incaricati regionali di formazione capi, ha prodotto un primo documento di riferimento circa i corsi di aggiornamento metodologico. Il documento, ancora in fase di sperimentazione, sarà il punto di riferimento per gli eventi in fase di progettazione a livello regionale e/o di area, che si realizzeranno tra fine estate e l'autunno 1994. Alla luce di queste esperienze verrà elaborato un documento che sarà reso pubblico in preparazione del Consiglio Generale 1995.

B) Mondo in tenda

Un attento e approfondito confronto con il settore internazionale, in ordine all'esperienza maturata attraverso le varie edizioni del mondo in tenda e alle possibili linee di sviluppo dell'iter rispetto alla Wood - Badge, ci ha spinto a riconsiderare la proposta del "Mondo in Tenda". Ci è sembrato infatti necessario rivedere un evento che finora ha accolto, al suo interno, sia l'esperienza del laboratorio che quella del seminario di studio. La necessità di offrire maggiori supporti metodologici ai capi, in ordine sia all'educazione alla mondialità (particolarmente legata al Progetto Nazionale e alle nuove emergenze educative), sia all'animazione internazionale (come supporto a tutti quei capi che decidono di investire in attività all'estero), ci ha indotto ad ipotizzare eventi di tipo diverso impostati come un laboratorio, moltiplicandone il numero e decentrandoli

geograficamente in misura maggiore. In questa fase di riorganizzazione si è preferito non effettuare nessun evento del genere nel 1993. La prossima realizzazione ha luogo nel febbraio '94.

C) Eventi fede e catechesi

L'attuazione della Mozione 23 del Consiglio Generale 1993 ha richiesto di seguire la verifica degli eventi 1993 e di costituire una commissione per la programmazione e gestione del 1994. In considerazione della forte esigenza di formazione dei capi nell'ambito della fede e della competenza catechistica, la commissione ha elaborato un programma che coordinasse occasioni ben qualificate, il più possibile diffuse nel territorio nazionale e nell'arco dell'anno, a partire dalla valorizzazione di capi esperti, sussidi ed esperienze che fanno già parte del patrimonio associativo.

La programmazione 1994 prevede:

- campi Bibbia: n. 7; data la situazione generale dei capi, sarà privilegiata l'introduzione biblica; si prevedono 2 campi per chi ha una preparazione biblica già avviata. La partecipazione ai campi Bibbia resta aperta agli extra associativi. Gestione: formazione capi nazionale con la collaborazione dell'équipe campi Bibbia;
- stage di catechesi su Parola, spiritualità, ecclesialità, carità, morale, liturgia. La gestione potrà essere in collaborazione tra formazione capi nazionale e aree o regioni. L'intento è di realizzare almeno 3-4 eventi per studiare poi una migliore impostazione ed incoraggiare la diffusione dell'esperienza;
- stage di catechesi in riferimento alla metodologia di Branca: gli eventi hanno una duplice valenza formativa per i capi come testimoni e come catechisti. Saranno gestiti dagli Incaricati Nazionali alle branche;
- evento per comunità capi rispetto alla formazione dei capi nella fede e nella competenza catechistica: sarebbe interessante sperimentare un evento di confronto tra Comunità Capi diverse. La gestione potrebbe essere di 1 o 2 regioni o aree in collaborazione con la formazione capi nazionale.

4.1.6 Formazione quadri

Dal 2 al 5 gennaio '94 ha avuto luogo un corso per responsabili di zona, vi hanno partecipato 15 responsabili di zona provenienti da tutta Italia. Anche questa esperienza ha confermato quanto già emerso

nei precedenti eventi. L'occasione è fortemente positiva per i partecipanti che molto spesso lamentano la carenza di queste iniziative. In attesa che il Consiglio Generale '95 decida sul tema della formazione quadri un impostazione globale, ri-proporremo anche per il '94 questa esperienza, privilegiando l'idea di un corso unico rispetto alla prima edizione su due fine settimana.

4.1.7 Aree Organizzative territoriali

Come previsto dal Consiglio Generale '92, al punto 6 all'ordine del giorno è presente un documento di prima valutazione sull'esperienza.

4.2 Metodo ed Interventi Educativi

1. In attuazione del programma nazionale abbiamo realizzato quest'anno alcuni seminari per quadri (sulla coeducazione con gli incaricati regionali al metodo ed agli interventi educativi e alle branche; sul tema dello scautismo nei confronti delle nuove povertà con gli incaricati regionali al metodo ed agli interventi educativi).

Da questo sono scaturite sia indicazioni per la formulazione del programma per il 93/94, sia materiale che verrà ripreso dalle branche e dalla formazione capi.

La realizzazione dei seminari ha suggerito e permesso di produrre dei quaderni sui diversi temi (con la raccolta di documenti associativi, interventi esterni, spunti di riflessione ed elaborazione, materiale prodotto dai quadri partecipanti) che ci sembra possano essere un utile e pratico strumento, soprattutto per i quadri ed i formatori.

Non è stato realizzato, invece, per insufficienza di iscritti il previsto convegno interbranca sulla educazione alla politica che avevamo preparato per novembre. Data l'importanza del tema e le indicazioni contenute anche nel programma nazionale 93/94, stiamo elaborando una nuova proposta per coinvolgere l'Associazione in una riflessione pedagogica e metodologica tenendo conto anche da un lato del neonato laboratorio del Consiglio Nazionale e dall'altro dell'evolversi della realtà politica nel nostro paese che, volenti o nolenti, ci interpella anche sul piano strettamente educativo.

2. L'anno passato ha visto poi lo sviluppo ulteriore del rapporto di collaborazione ed elaborazione comune con gli incaricati

nazionali delle branche e dei settori. Riteniamo di poter valutare molto positivamente il clima nei rapporti e lo stile di lavoro che, con il contributo di tutti, si è instaurato, dando, ci pare, risultati apprezzabili.

Oltre che nelle fasi di definizione e verifica in comune dei programmi e delle strategie, abbiamo potuto sperimentare questa modalità di funzionamento della nuova struttura anche nella realizzazione di iniziative per ragazzi di una certa rilevanza (v. Gabbiano Azzurro e Volo d'Aquila e la preparazione di Tre Foglie): la messa alla prova nel concreto dell'azione educativa ha avuto un esito positivo, permettendoci, fra l'altro, anche di individuare errori, cogliere necessità organizzative e sul piano della comunicazione fra noi, evidenziare le priorità di attenzione.

3. In prosecuzione e integrazione a quanto fatto (e in corso) sul regolamento interbranca, quest'anno è stato caratterizzato dal lavoro per la riformulazione degli articolati di branca, che ha visto impegnati soprattutto i quadri delle branche su indicazioni unitarie e all'interno del nostro coordinamento. Sul punto rimandiamo a quanto pubblicato al punto 8 all'ordine del giorno del Consiglio Generale.

4. In attuazione di alcune richieste del Consiglio Generale 1992 relative alla progressione personale unitaria, abbiamo lavorato attraverso due commissioni interbranca: una sui tempi di permanenza in unità e le età dei passaggi; una sugli orientamenti della Partenza. Non prevediamo su questi punti modifiche metodologiche rispetto alla situazione attuale, ma piuttosto approfondimenti e indicazioni di opportunità che confluiranno in una pubblicazione sulla Progressione Personale Unitaria che raccolga (un po' tutta) la produzione associativa sull'argomento e valga come sussidio metodologico per i capi.

Sono state invece tradotte nei regolamenti di branca, che trovate pubblicati più avanti, le scelte metodologiche derivanti dai documenti approvati dai Consigli Generali degli anni passati.

5. È continuato anche l'impegno di coordinamento e collaborazione con la Formazione capi attraverso il forte coinvolgimento delle branche nazionali in particolare nel campo della formazione metodologica (predisposizione del manuale del capo campo, ideazione del corso di aggiornamento metodologico).

6. Con gli incaricati regionali al metodo ed agli interventi educativi abbiamo proseguito in un rapporto finalizzato da un lato alla formazione al ruolo e dall'altro al confronto su temi indicati dal progetto nazionale.

Ci pare che sia un rapporto non ancora ben consolidato e forse non da tutti condiviso; è stato sicuramente utile per il nostro servizio a livello nazionale, ma non siamo in grado di valutare se e quanto sia stato fecondo nei confronti delle realtà regionali e nell'attivare ulteriori scambi e collaborazioni fra incaricati regionali al metodo ed agli interventi educativi. Va rilevato che gli incontri proposti nel corso dell'anno hanno visto rappresentate (nel migliore dei casi) solo 12 regioni, per lo più ciascuna con un solo incaricato. Peraltro abbiamo notato che le difficoltà e l'incertezza sul ruolo sono ancora forti e diffuse: diversi sono stati i casi di dimissioni anzitempo dall'incarico; in un buon numero di regioni non si è riusciti a realizzare la diarchia; emerge talvolta un certo disagio rispetto al proprio ruolo nel collegio e nella realizzazione del progetto regionale, talvolta ancora una difficoltà di rapporto con gli Incaricati alle Branche. Abbiamo percepito modi anche molto diversi di giocare il ruolo: chi si limita ad un coordinamento delle branche, chi ha impostato il proprio lavoro con una forte connotazione "interbranca", chi ha scelto di privilegiare nettamente la riflessione teorica pedagogica, chi sta collaborando con la Formazione Capi e chi no.

Siamo convinti che su tutto questo, in particolare, il Consiglio Nazionale quanto prima e, successivamente, il Consiglio Generale dovranno confrontarsi. Ci sembra infatti che, in parte, questa eterogeneità derivi dalle peculiari situazioni e dai differenti progetti regionali e sia pertanto giustificata, e anzi potenzialmente ricca nei contributi che ne possono derivare a livello nazionale; d'altra parte, una tale situazione esprime anche una varietà di aspettative nei confronti del livello nazionale e impone di verificare con attenzione e senza rigidità quale sia il modo più utile di impostare il rapporto verticale.

4.3 Organizzazione e finanza

4.3.1 Premessa

La parte della relazione relativa alle problematiche economiche ed organizzative era normalmente presentata sotto il titolo

di "Relazione Economica". In essa era dato ampio risalto ai conti (consuntivo, di variazione e di previsione) mentre in modo più sfumato venivano trattati gli argomenti connessi con gli aspetti organizzativi. Quest'anno desideriamo, invece, privilegiare questi ultimi, ritenendo che la relazione economica, propriamente detta, costituisca una nota di commento e di interpretazione dei conti associativi.

Al Responsabile Centrale all'Organizzazione competono le seguenti cinque aree di responsabilità: Tesoreria, Segreteria, Società, Eventi, Patrimonio.

Per collaborare con il Responsabile Centrale all'Organizzazione nello svolgimento dei compiti che le suddette aree implicano, erano stati individuati degli incaricati nazionali: alla Tesoreria, alla Segreteria Centrale, alle Società Commerciali.

Di questi incaricati, quello alla Tesoreria ha rassegnato le dimissioni e quello addetto alla Segreteria Centrale ha esaurito il suo mandato; la loro mancanza ha posto in evidenza come tale assetto di incarichi fosse stato concepito più sulla disponibilità delle persone che sulle oggettive esigenze organizzative e gestionali.

Degli aspetti organizzativi e del coordinamento degli Uffici l'attuale Responsabile Centrale desidera farsi completo carico.

Il Responsabile Centrale all'Organizzazione provvede pure alla tesoreria; è stata anche predisposta una procedura in base alla quale, limitatamente alle operazioni di cassa, il direttore degli uffici è delegato a dar corso ai pagamenti urgenti (il Responsabile Centrale all'Organizzazione autorizza via fax, l'ufficio amministrativo predispone l'assegno e la registrazione contabile, il direttore firma).

La tesoreria, però, comporta esigenze ben più ampie e, non appena saranno affrontati - come più avanti precisato - i problemi connessi con l'amministrazione ed il controllo di gestione, sarà opportuno identificare un incaricato cui affidare tale area di attività.

L'incarico di addetto alle società commerciali è stato invece ritirato dal Comitato Centrale, in quanto esso era stato affidato a persona che ricopriva contemporaneamente la carica di amministratore delegato della società Nuova Fiordaliso.

All'incaricato alle società commerciali (collaboratore del Responsabile Centrale all'Organizzazione) competeva infatti il controllo e coordinamento delle stesse, nell'ottica duplice di garantire una corretta

gestione commerciale e di verificarne il costante operare al servizio dell'Associazione: la coincidenza dei ruoli di controllore e controllato vanificava - di fatto - l'incarico.

Tale ruolo sarà svolto dal Responsabile Centrale all'Organizzazione in quanto membro del consiglio di amministrazione della società.

4.3.2 Le aree di lavoro

Lo scorso anno sono state individuate delle "aree di lavoro" prioritarie sulle quali incentrare la nostra azione:

- riorganizzazione degli uffici centrali
- assicurazioni
- società commerciali
- revisione dei compiti del Comitato Permanente Forniture
- nuova sede
- controllo di gestione
- revisione del piano contabile
- immobili associativi.

Per le società commerciali e per il Comitato Permanente Forniture rinviando al numero di *Scout* che ospiterà la relazione economica riferita anche ai conti associativi. Per ora forniamo notizie sul lavoro svolto. Alcune delle aree suddette sono state semplicemente esplorate: l'adeguamento del piano contabile e il controllo di gestione.

Per il piano contabile, o meglio, per il sistema di contabilità, l'Associazione ha bisogno di un software che sia in grado di gestire oltre alla contabilità generale, una contabilità analitica per centri di spesa/responsabilità e per ambiti di responsabilità.

Il prodotto dovrà inoltre garantire la gestione del budget (conto di previsione) ed il confronto tra il consuntivo ed il budget man mano che la spesa avanza nel corso dell'anno.

Tale attività non è ancora stata intrapresa ed è assolutamente urgente. Qualora il mercato dei software non offrisse un programma con tali caratteristiche bisognerà farlo realizzare su nostre "specifiche funzionali" (istruzioni fornite al programmatore per la realizzazione del prodotto secondo le esigenze dell'utente).

Una volta disponibile tale strumento, che garantirà l'amministrazione dell'Associazione, sarà possibile introdurre il cosiddetto Controllo di Gestione: verifiche di merito sull'avanzamento della spesa sostenuta dai responsabili ai vari livelli che, ti-

tolari di un centro di spesa/responsabilità, hanno accesso alla "borsa" dell'Associazione. E, a questo punto, sarà necessario un incaricato nazionale.

4.3.3 Riorganizzazione degli uffici centrali

L'attività della Segreteria centrale era suddivisa nei sottoelencati 6 settori:

- Settore delle Politiche Educative
- Settore Logistico
- Centro Elaborazione Dati
- Settore Stampa
- Settore Amministrativo
- Settore Operativo

più un Segretario del Comitato Centrale, gerarchicamente e funzionalmente dipendente dalla Presidenza del Comitato Centrale anziché dal direttore degli uffici centrali.

La riorganizzazione è stata frutto del lavoro di alcuni mesi, basato su idee e proposte emerse negli incontri tra Responsabile Centrale all'Organizzazione, direttore e dipendenti con l'incarico di capo settore; obiettivo del lavoro: il miglioramento dei servizi forniti all'Associazione.

Sono stati eliminati i numerosi settori preesistenti e sono state create quattro aree funzionali, una delle quali costituita dalla Segreteria del Comitato Centrale.

L'incarico di Segretario era posto al di fuori dell'organizzazione e dei ruoli degli uffici centrali; il Comitato ha scelto di far rientrare nel nuovo assetto per aree anche l'attività del Segretario.

Una volta a regime, tale area sarà in linea con le altre tre, posta alle dipendenze del direttore degli uffici e denominata Segreteria del Comitato centrale.

Le altre tre aree rappresentano servizi omogenei per tipologia e sono così intitolate:

- Area Tecnico/Organizzativa
- Area Educativa
- Area Amministrativa.

Nell'allegato sono riassunti i servizi che ciascuna delle quattro aree assicurerà in ordine alle esigenze delle tre fasce di utenza individuate, ossia BASE ASSOCIATIVA, QUADRI e STRUTTURA stessa.

La riorganizzazione degli uffici è poco significativa se non si tiene conto della rete PC/Calcolatore gestionale.

Il calcolatore gestionale AS/400, tramite Server, è stato collegato via cavo con i

terminali presenti negli uffici del Centrale; tramite modem, invece, sarà possibile effettuare il collegamento con i PC delle Segreterie regionali per risolvere, inizialmente, la trasmissione dei dati relativi ai censimenti e - in fase successiva - anche la messa a disposizione delle periferie della banca dati del Centrale.

È stato potenziato l'hardware disponibile con l'acquisto di un adeguato numero di personal computer.

Sono stati individuati dei software (Windows, Winword, Excel) che sono divenuti gli standard degli uffici e per l'uso dei quali è anche iniziata la formazione del personale.

4.3.4 Assicurazioni

Attualmente l'Associazione ha in essere tre polizze: di Responsabilità civile verso terzi (RCVT) e di Infortunio con la compagnia Zurigo; di Assistenza con la compagnia GESA.

Le polizze sono state migliorate rispetto allo scorso anno; in particolare, per quanto attiene la RCVT, oggi i soci sono considerati tutti "terzi fra loro", superando il problema degli scout adulti, non capi (rover e scote), per i quali in precedenza - in caso di sinistri reciproci - non era applicabile la RCVT.

La polizza assistenza è valida sia in Italia che all'estero ed è stata estesa, senza costi ulteriori, anche all'Albania. Da tale Paese, lo scorso anno, abbiamo avuto un esemplare caso di pronto intervento da parte di GESA, potendo verificare nel concreto l'efficienza del servizio.

Le pratiche assicurative sono oggi più accuratamente seguite dagli uffici centrali, grazie all'azione formativa del direttore verso il personale preposto.

Il Comitato ha deciso di divulgare non solo tra i capi (con pubblicazione su PE) ma anche tra le famiglie (con inserto sulle riviste dei ragazzi) notizie utili sulle assicurazioni, con l'intento chiaramente "educativo" di migliorare la conoscenza della materia.

Sono state studiate e sottoscritte delle polizze integrative per gli associati che possono essere attivate da parte dei gruppi con costi relativamente modesti.

Con Zurigo e GESA, infine, sono state attivate altre due polizze integrative, per Infortunio ed Assistenza, riservate a persone non censite (ospiti sia italiani che stranieri) che effettuano attività con i nostri gruppi.

4.3.5 Rapporto con gli Incaricati Regionali all'Organizzazione

Lo scorso dicembre è avvenuto un incontro tra il Responsabile Centrale all'Organizzazione e gli Incaricati Regionali all'Organizzazione, presente la Commissione economica, con lo scopo di uno scambio di idee tra chi coordina l'attività organizzativa a livello centrale e chi interpreta questo incarico a livello regionale.

Sono intervenute dieci regioni; si è tentato di comprendere quale impatto abbia avuto la figura dell'Incaricato Regionale all'Organizzazione nelle diverse strutture associative regionali e come sia stato svolto questo ruolo.

Esistono differenze anche significative: l'incarico è nuovo e non esiste una definizione di base. Viene lamentata da più parti la mancanza di mentalità organizzativa.

È stato affrontato anche l'argomento, già brevemente esposto nella parte della relazione che tratta la riorganizzazione degli uffici, del collegamento tra l'elaboratore del Centrale e le periferie regionali: c'è ancora del lavoro da fare...

4.3.6 Nuova sede centrale

Congiuntamente con i rappresentanti della regione Lazio, il Comitato Centrale ha tenuto una serie di contatti con il Vicariato di Roma per l'acquisto di un ampio immobile, sito in Via S. Ippolito (a Roma, nei pressi di Piazza Bologna, servita dalla metropolitana e vicino alla stazione Tiburtina), attualmente adibito a convento delle Suore Sacramentine di Bergamo che vi gestiscono una scuola elementare; tale attività cesserà definitivamente nel giugno del corrente anno.

Nel precisare che il Comitato Centrale ha vincolato la prosecuzione della trattativa al parere del Consiglio Generale 1994, l'immobile può consentire la compresenza di:

- sede per segreteria centrale
- sede per la società commerciale
- sede per incontri anche di 250 persone
- casa scout di accoglienza
- sede per la segreteria regionale Lazio
- sede per la cooperativa regionale La Tenda.

L'argomento sarà opportunamente presentato ai consiglieri generali con l'invio di materiale illustrativo, progetti diversi di utilizzo (relativi anche agli ambienti di

Piazza P. Paoli e Via della Mola dei Fiorentini), nonché piani finanziari, per le decisioni del caso.

Una considerazione: l'acquisizione dell'immobile è certamente operazione interessante e costituisce, a detta dei tecnici associativi che hanno visitato lo stabile, un'occasione difficilmente ripetibile.

4.3.7 Immobili associativi

La mozione 9/93 dava mandato al Comitato Centrale di elaborare una proposta definitiva di indirizzo programmatico nel campo immobiliare, articolata su tre direttrici prioritarie, la prima delle quali è stata sviluppata nel punto precedente e relativa alla casa dello scout/sede centrale.

La seconda direttrice riguardava immobili e terreni significativi per attività educative e istituzionali: per essa è stato elaborato un progetto articolato, che sarà previamente inviato ai consiglieri, e sono state individuate la basi che possono essere immediatamente utilizzabili per la Fo.Ca.

La terza si riferiva agli interventi in aiuto alle esigenze straordinarie delle regioni in materia di basi e terreni: anche per questa si rinvia al progetto suddetto.

Il punto della situazione

Fin qui sono state illustrate le attività intraprese nel corso di un anno di attività, misurato da un Consiglio Generale all'altro; alcune si sono concluse, altre sono in fase avanzata, altre ancora in corso.

Rimane da svolgere, ora, un altro compito: la presentazione dei conti associativi e della relazione economica, la cui documentazione, di seguito dettagliata, verrà inviata ai Consiglieri Generali:

- relazione economica
- conto consuntivo 1993
- variazioni al conto preventivo 1994
- conto preventivo 1995
- relazione della commissione economica
- relazione del comitato permanente forniture
- relazione bilancio dell'Associazione Ente Mario di Carpegna
- definizione della quota associativa 1995

Organigramma



SERVIZI ASSICURATI DALLE QUATTRO AREE

| AREA TECNICO ORGANIZZATIVA | AREA EDUCATIVA | AREA AMMINISTRATIVA | SEGRETERIA COMITATO CENTRALE |
|---|--|--|-------------------------------|
| SERVIZI ALLA BASE ASSOCIATIVA | SERVIZI ALLA BASE ASSOCIATIVA | SERVIZI ALLA BASE ASSOCIATIVA | SERVIZI ALLA BASE ASSOCIATIVA |
| <p>Fornisce informazioni di tipo generale (desk) Smista le informazioni di tipo specifico (desk) Accoglie i visitatori (desk) Prepara dichiarazioni e certificazioni per uso esterno(desk) Cura la produzione, l'allestimento, e la vendita delle insegne (totem, ecc.) Gestisce il rapporto con le compagnie assicuratrici Gestisce la piccola cassa/desk Organizza gli aspetti logistici degli eventi formativi (Campi naz., specializzazioni, cantieri, ecc.) e dei convegni Protocolla e smista la corrispondenza in arrivo e in partenza Assicura i servizi postali e di corriere Prepara e spedisce i passaporti internazionali Inoltra ai destinatari i giudizi provenienti dai campi scuola Gestisce l'utilizzazione del centro riunioni Compila e spedisce le nomine a capo Riceve, elabora e inserisce i dati dei censimenti</p> | <p>Fornisce informazioni di tipo specifico smistate dal desk di entrata Fornisce materiale di documentazione dagli archivi storici, biblioteca ed emeroteca</p> | <p>Assicura la gestione contabile delle quote di censimento e dei rimborsi alla base associativa (campi non effettuati, ecc.)</p> | |

| AREA TECNICO ORGANIZZATIVA | AREA EDUCATIVA | AREA AMMINISTRATIVA | SEGRETERIA COMITATO CENTRALE |
|---|---|--|--|
| <p>SERVIZI AI QUADRI ASSOCIATIVI</p> <p>Organizza gli aspetti logistici degli eventi associativi (CG,CN,CC) e degli incontri a carattere nazionale di branche, settori, Fo.Ca. e I.M.I.E.</p> <p>Assicura -in accordo con gli incaricati nazionali alla stampa periodica e non periodica- il supporto necessario alle pubblicazioni (<i>archivio fotografico, cronologia redazioni, abbonamenti e scambi, P.O.box redazioni, tirature, rassegna stampa</i>)</p> <p>Assicura la comunicazione fra i quadri ai diversi livelli (inforfax, lettere al CN, informazioni alle regioni, eventuale gestione <i>Postel</i>, ecc.)</p> <p>Fornisce il servizio di dattiloscrittura (nelle particolari circostanze in cui non sia possibile al redattore del testo)</p> <p>Assicura (direttamente o indirettamente) il servizio di trascrizione e riproduzione testi</p> <p>Espleta (direttamente o indirettamente) il servizio di biglietteria e prenotazione alberghi</p> <p>Tiene aggiornati gli indirizzari (e fornisce le etichette per le spedizioni)</p> <p>Istruisce le pratiche di nomina a capo in collaborazione con la Fo.Ca.</p> | <p>SERVIZI AI QUADRI ASSOCIATIVI</p> <p>Cura la preparazione, l'elaborazione e l'invio degli strumenti (non logistici) necessari alle attività della Formazione Capi, dei responsabili MIE, degli incaricati alle branche e ai settori</p> <p>Assicura -in modo specifico - il necessario supporto alle attività degli incaricati nazionali al settore internazionale</p> | <p>SERVIZI AI QUADRI ASSOCIATIVI</p> <p>Assicura le scritture contabili</p> <p>Gestisce la cassa dell'associazione</p> <p>Tiene i rapporti con le banche</p> <p>Prepara i pagamenti previsti per la firma del RCO o di altri con potere di firma</p> <p>Gestisce i rimborsi dovuti ai quadri</p> <p>Fornisce a chi di competenza lo stato mensile di budget</p> <p>Elabora - in accordo con l'RCO- gli elementi necessari al bilancio preventivo e consuntivo</p> | <p>SERVIZI AI QUADRI ASSOCIATIVI</p> <p>Cura l'archivio di segreteria del C.C., del C.N. e del Consiglio Generale</p> <p>Allestisce i documenti per le riunioni del C.C., del C.N. e del Consiglio Generale</p> <p>Partecipa alle riunioni del C.C., del C.N. e del Consiglio Generale e ne redige i verbali</p> <p>Segnala le scadenze e i rinnovi dei quadri associativi</p> <p>Aggiorna il calendario associativo (eventi nazionali e regionali)</p> <p>Richiede ai capi area di competenza eventuali servizi necessari al C.C.</p> <p>Assicura le comunicazioni fra i membri del CC (inforfax), del CN e del CG nel rispetto delle competenze dei Presidenti, del Capo Scout e della Capo Guida</p> |
| <p>SERVIZI ALLA STRUTTURA</p> <p>Gestisce il magazzino e l'archiviazione del materiale</p> <p>Cura la manutenzione delle attrezzature esistenti</p> <p>Assicura il funzionamento del CED e delle sue periferiche</p> <p>Istruisce le pratiche relative agli acquisti</p> <p>Cura la manutenzione della sede e del centro riunioni</p> <p>Organizza nel modo migliore gli spazi disponibili</p> <p>Provvede al piccolo fattorinaggio e ai piccoli acquisti diretti</p> <p>Organizza l'utilizzazione del furgone e di altri eventuali mezzi di trasporto</p> <p>Organizza -su indicazione del direttore- la formazione tecnica del personale</p> | <p>SERVIZI ALLA STRUTTURA</p> <p>Organizza -su indicazione del direttore- momenti formativi e informativi per il personale</p> | <p>SERVIZI ALLA STRUTTURA</p> <p>Fornisce al consulente i dati necessari per l'elaborazione di stipendi, paghe e contributi</p> <p>Gestisce la contabilità delle presenze, dei PIR, delle ferie, dei permessi</p> | <p>SERVIZI ALLA STRUTTURA</p> |

4.4 Branche

4.4.1 Branca Lupetti - Coccinelle

Durante quest'anno di attività la branca ha posto in essere le argomentazioni metodologiche che partono dal concetto, ormai acquisito dai capi, di intenzionalità educativa, obiettivo raggiunto ai convegni Alambicchi del 1990. Partendo dalle linee operative del programma nazionale, unitariamente agli Incaricati Regionali, sono state seguite cinque piste di lavoro ritenute fondamentali:

- 1) **ambiente fantastico bosco:** è stata istituita una commissione di branca che ha lavorato alla stesura di un "manualetto" da inviare a tutte le comunità capi. È un modo per affermare che il "bosco" non è un problema, ma una realtà associativa di grande contenuto educativo (eppure numericamente debole!) che abbisogna d'essere conosciuto e vissuto. In questo senso il manualetto vuole essere un nuovo punto di partenza;
- 2) **Piccole Orme:** sono eventi a conduzione regionale aperti ai bambini e alle bambine di tutto il territorio nazionale che offrono l'occasione di far esprimere creativamente e soprattutto manualmente centinaia di coccinelle e lupetti/e. In sintonia con quanto espresso nel progetto nazionale, relativamente a "Educare alla solidità della persona", e valutando come estremamente positiva la ricchezza delle Piccole Orme, è nata l'idea di raccogliere e scambiare materiali ed esperienze. Un gruppo di lavoro sta effettuando una ricognizione e la raccolta del materiale; a questo seguirà il 16/17 aprile 1994 un incontro nazionale di tutti i capi campo delle Piccole Orme;
- 3) **educazione alla fede:** la branca ha partecipato ai lavori delle apposite commissioni interbranca, ha analizzato con gli Incaricati Regionali il rapporto tra catechesi in branco/cerchio e iniziazione cristiana, ha rilanciato alcuni temi specifici sulla stampa. Un gruppo di lavoro è impegnato nella preparazione del laboratorio che avrà come tema: "Spiritualità e Pregheiera in branco e in cerchio";
- 4) **regolamento di branca:** con gli Incaricati Regionali si è lavorato ad un'ipotesi di riscrittura come contributo ai fini della revisione dei regolamenti da deliberarsi al Consiglio Generale 1994;
- 5) **Forum:** termine che ci uniforma alle altre branche per indicare un evento che coinvolge i capi brevettati della branca

nell'elaborazione metodologica di alcuni temi. Dopo aver analizzato alcuni nodi problematici si è focalizzata l'attenzione e gli sforzi sui quattro argomenti che ai Forum verranno trattati:

- 1) il profilo del lupetto e della coccinella verso l'uomo e la donna della partenza (Progressione Personale Unitaria) (quali valori? quali strumenti del metodo?)
- 2) l'età di passaggio e l'influsso della struttura del Consiglio degli Anziani (quali problematiche? quali gli strumenti utilizzati?)
- 3) educare alla politica e alla legalità (quale il senso di appartenenza? quale azione per i lupetti e le coccinelle?)
- 4) educazione ambientale (bambini ecologisti mass-mediali o amici della natura?)

Si apre, quindi, una nuova stagione di convegni che vede impegnati non solo i quadri nazionali della branca, in costante raccordo con gli Incaricati Regionali, ma tutti i capi che, essendo brevettati, vogliono contribuire alla crescita pedagogica della branca. Inoltre, la costituzione di un nucleo di esperti collaboratori di branca offre un servizio maggiore e qualificato.

Infine, per il prossimo futuro, si stanno lanciando iniziative quali le Piccole Orme gestite da staff interregionali e il Convegno Bosco, oltre che la diffusione dei dossier relativi ai Forum.

4.4.2 Branca Esploratori - Guide

Il programma nazionale della branca esploratori-guide sviluppa nel corso di un triennio un percorso complesso che tende a mettere in moto l'intera dinamica di riferimento della branca attraverso una diversificata chiamata in causa di quadri, capi e ragazzi.

Nell'ultimo anno di lavoro abbiamo attivato i quadri su quattro seminari tendenti, rispetto allo specifico della nostra branca, ad approfondire, in ambito pedagogico-educativo, gli obiettivi strategici ed operativi del progetto nazionale: l'educazione alla solidità della persona; l'educazione alla fede; l'educazione all'amore e la coeducazione; l'educazione al senso civico e alla cittadinanza del mondo (quest'ultimo seminario è in fase di realizzazione). Si è riusciti, in sostanza, a promuovere un evento quadri formato da quattro pezzi, i seminari, che hanno consentito, volta per volta, la focalizzazione dei singoli aspetti del progetto nazionale. Tutti i seminari hanno visto la una partecipazione media

di 50/60 quadri della branca.

Il secondo passaggio ha quale obiettivo lo sviluppo della riflessione di branca, dall'ambito pedagogico-educativo a quello specificatamente metodologico e vede i capi reparto quali interlocutori privilegiati. Sono stati lanciati i "Forum", occasione offerta ai capi della branca per lo studio, l'analisi e l'approfondimento degli aspetti caratterizzanti il metodo.

Allo stato attuale si stanno istituendo venti forum metodologici sui seguenti temi: la squadriglia; l'alta squadriglia; la progressione personale; l'impresa e l'attività di reparto; il consiglio capi e la gestione. La sintesi del lavoro dovrebbe consentirci di produrre, per l'anno venturo, un'articolata riflessione pedagogica e metodologica che possa poi portare, quadri e capi, alla rielaborazione degli strumenti di supporto per il servizio di capo reparto. I forum si svolgeranno per aree geografiche, nel corso di un fine settimana, e avranno come scopo principale quello di evidenziare le problematiche dei capi reparto nello specifico dei singoli strumenti.

Altri sforzi di quest'anno sono stati: la riscrittura del regolamento di branca; la costituzione di una commissione di studio sulla specializzazione e sulla competenza, in collaborazione con il settore specializzazioni, con il compito di analizzare i contenuti degli eventi "campo di specializzazione" e "campo verso la competenza", le differenti caratterizzazioni, gli obiettivi di ciascun campo e la collocazione degli stessi nell'ambito del sentiero di progressione personale degli esploratori-guide; il lavoro di istruzione del "pacchetto Jamboree" da parte della commissione educazione internazionale e l'attivazione dell'evento con la nomina dei capi contingente.

Rispetto al Jamboree, dopo l'elaborazione e l'approvazione del piano economico da parte dello scorso Consiglio Generale, è stata posta in essere la composizione del contingente rispetto alle ripartizioni regionali e sono stati individuati i criteri di selezione sia per quanto concerne i capi e gli assistenti ecclesiastici, sia per quanto concerne i ragazzi. Il Jamboree avrà come tema "il futuro è ora"; attualmente si sta lavorando sull'itinerario pedagogico. Il lancio dell'evento è già stato fatto sulla stampa per capi e per ragazzi.

Sempre per quel che concerne l'educazione al senso internazionale, si continuerà a lavorare su due attività che la branca lancerà in contemporanea con il Jamboree: l'operazione Home Hospitality di

(di 400/500 esploratori-guide stranieri in viaggio verso l'Olanda) e il "Jamboree per tutti" (un'offerta di impresa ai reparti italiani non direttamente impegnati nell'esperienza olandese, finalizzata a vivere la proposta pedagogica del Jamboree '95 all'interno delle proprie attività di reparto; a tal proposito verranno lanciate delle proposte ad hoc), impresa a carattere nazionale tendente a proporre a tutti gli esploratori-guide italiani la cultura dell'accoglienza, dell'incontro, della scoperta e della fratellanza fra i popoli.

Sul fronte ragazzi, l'anno in corso ha visto la concretizzazione dell'operazione Sorridi e Canta (242 adesioni) con il Festival della canzone scout del 6 novembre '93. L'iniziativa ha teso a rilanciare il canto come modalità espressiva per tutti, a riciclare il canto come tecnica dello scouting, a tramandare un patrimonio di valori e di tradizioni rappresentato nella canzone scout, a realizzare il canzoniere della branca attraverso un'impresa che valorizzasse il lavoro di molti: scout, guide, capi (il lavoro dei ragazzi, accompagnato da quello di un gruppo di esperti ha consentito alla branca di porre in essere il suo primo canzoniere nella storia dell'Agesci).

Ancora: è in atto l'operazione Tre Foglie, in collaborazione con la branca rover-scolte e il settore internazionale, che propone a reparti di realtà distanti e diverse la condivisione del campo estivo. L'operazione, che vedrà la sua concretizzazione nella prossima stagione estiva, intende favorire la conoscenza nord-sud e l'apertura verso lo scautismo e il guidismo stranieri. Si sono pre-iscritti all'evento 340 reparti di tutte le regioni italiane (dati al 12 gennaio 1993).

4.4.3 Branca Rover-Scolte

L'attività svolta dalla branca rover-scolte nazionale, nel primo anno di applicazione del progetto nazionale, si è articolata su tre linee principali:

- **area "solidità della persona"**: è proseguita l'azione di diffusione dei contenuti pedagogici e metodologici della progressione personale in branca rover-scolte secondo le linee pubblicate nel libretto "Riflessioni sulla progressione personale in branca rover-scolte". In particolare questi approfondimenti sono stati inseriti nella bozza di nuovo regolamento di branca e nel manuale per formatori dei campi di formazione metodologica. Gli incaricati regionali rover-scolte sono stati coinvolti ampia-

mente nel lavoro di rielaborazione del metodo che la preparazione di questi documenti ha comportato;

- **area "valorizzazione della diversità"**: la branca ha contribuito alle operazioni "Volo d'Aquila" e "Gabbiano Azzurro", in collaborazione con i settori emergenza e protezione civile ed internazionale, nonché con l'apporto di alcune regioni, svolgendo prevalentemente il compito di preparazione metodologica per i capi campo e i capi unità partecipanti ai campi di servizio. L'intervento, seppure un po' tardivo per riuscire a consentire un'efficace preparazione dei clan e fuochi a questi eventi, si è dimostrato di buona qualità ed apprezzato. La preparazione dell'operazione "Tre Foglie", programmata per l'estate '94, ha incluso quest'anno l'osservazione di una dozzina di esperienze di "Clan in Tandem" che hanno mostrato l'efficacia dell'incontro fra clan nord-sud (anche se le esperienze di servizio affrontate sono risultate poco coinvolgenti). Altri eventi internazionali a cui ha partecipato la branca sono stati Eurofolk (iniziativa FIS) e la giornata mondiale dei giovani a Denver, Colorado, con la presenza di un contingente di rover e scolte;
- **area "educazione alla cittadinanza"**: ci si è concentrati sulla messa a punto degli eventi a partecipazione individuale promossi dai livelli nazionale o regionale, con particolare riferimento a quelli di orientamento al servizio. In conseguenza delle decisioni del Consiglio Generale '93 si è accelerato il processo di definizione della Route d'Orientamento al Servizio Educativo in Associazione come evento collocato all'interno della progressione personale rover/scolte, in parallelo al lavoro di coordinamento svolto per i cantieri e gli altri eventi per rover-scolte riuniti nella formula di "Arcipelago".

Appaiono in via di superamento pertanto le difficoltà inizialmente riscontrate sul nuovo ruolo della Route d'Orientamento al Servizio Educativo in Associazione la quale pur collocandosi al di fuori dell'iter di formazione capi, mantiene tutta la sua importanza nell'offrire ai rover ed alle scolte un momento di orientamento al servizio associativo e di sintesi del proprio cammino di crescita in Agesci, su cui costruire, assieme ai capi ed alla comunità di appartenenza, un sostanziale "Punto della strada".

4.5 Settori

4.5.1 Emergenze e Protezione Civile

Il lavoro compiuto dal settore per il 1993 si è articolato attorno a tre temi portanti che nascono dalla lettura e dalla riflessione sul suo ruolo, sui rapporti associativi con le branche e gli altri settori, sui temi del programma nazionale, sull'individuazione di bisogni emergenti nell'Associazione.

- La Protezione Civile come occasione associativa ed educativa di preparazione all'intervento nelle emergenze, al servizio nel territorio, come educazione alla partecipazione politica ed alla cura dei rapporti istituzionali con le componenti dello Stato, come capacità di dialogo e relazione con le altre componenti del volontariato.

Da questo punto di vista vanno sottolineati gli sviluppi dei rapporti istituzionali con il Dipartimento della Protezione Civile, dove un nostro rappresentante è stato eletto alla vicepresidenza del comitato di coordinamento delle associazioni di volontariato, ed al rinnovato rapporto e collaborazione con il Ministero degli Interni, esplicitatosi nella collaborazione all'iniziativa "Scuola Sicura" che coinvolge oltre venti località nazionali Prefetture, distretti scolastici, enti e strutture locali. Questa occasione ci vede come l'unica associazione di volontariato direttamente coinvolta e permette di aprire interessanti occasioni di dialogo e collaborazione con il mondo della scuola.

- Le azioni di solidarietà, come le operazioni Volo d'Aquila e Gabbiano Azzurro, hanno permesso di proseguire e far crescere attenzioni ed esperienze sulla nostra capacità di risposta alla lettura di situazioni di forte crisi sociale, mantenendo costantemente lo stile e le caratteristiche dell'Associazione.
- L'attenzione alla salvaguardia dell'ambiente ed alla prevenzione degli incendi boschivi.

Questo punto rappresenta una potenzialità ancora poco approfondita che ha però una grossa prospettiva. L'aumento considerevole degli incendi boschivi di questa estate ha attivato una sensibilità nelle componenti del Governo italiano e ci ha visti invitati, insieme ad altre due associazioni, ad un incontro con i Ministri competenti in materia, i Presidenti delle Regioni direttamente coinvolte ed il Presidente del Consiglio dei Ministri. Da questo incontro sono nate interessanti prospettive di rapporti con il Ministero del-

l'Ambiente, rivolte ad un ambito più ampio del ruolo del settore, che ci interpella non per affrontare (riprendere) la riflessione sul tema dell'ambiente.

Per la parte relativa agli incendi boschivi l'esperienza dell'Agesci si basa sul lavoro pluriennale svolto in Sardegna dalla zona di Cagliari, via via allargatosi, divenendo riferimento nazionale per i cantieri rover-scolte ed occasione nel progetto Eurotappe, nonché esperienza pilota nel progetto del Wosm (che vede insieme esperienze analoghe di Italia, Francia e Spagna alla base del seminario europeo sulla protezione dell'ambiente dell'ottobre prossimo a Marsiglia). Dall'esperienza della Sardegna è nato l'interesse da parte di altre Regioni ad allargare ad altre realtà a rischio, la presenza degli scout come presidio e prevenzione degli incendi boschivi.

Due sono i nodi ancora aperti che richiedono la valutazione della nostra capacità di farvi fronte:

- 1) la nostra posizione riguardo alla legge 266/92 sul volontariato rappresenta una scelta ed una possibilità per continuare a dialogare a livello istituzionale con il servizio nazionale della Protezione Civile;
- 2) a livello locale si incontrano ancora difficoltà a ritrovare nei progetti regionali una sufficiente integrazione delle potenzialità del settore con gli obiettivi dei programmi, e con le altre componenti associative coinvolte.

4.5.2 Nautico

Quest'anno si conclude la prima fase dei lavori di verifica e rilancio dello scautismo nautico prevista dal "Progetto degli Anni 90".

Il progetto prevedeva principalmente una serie di interventi mirati a valutare lo stato della proposta nautica a tutti i livelli, per poter poi programmare le linee di sviluppo e di servizio scaturenti dalla nuova formulazione dell'art. 34 del regolamento esploratori-guide.

Così sono stati rivalutati i dipartimenti, quali strutture agili sul territorio atte a fornire le risposte adeguate a chi è interessato ad intraprendere esperienze nautiche.

Sono stati rivisitati gli elenchi dei quadri tecnici nazionali e programmati interventi per la loro riqualificazione, nonché metodi e mezzi per il loro ampliamento.

Infine sono state verificate le basi fisse e le loro attrezzature che, con fatica e gran-

di sforzi, stanno diventando operative sul territorio nazionale.

Il primo passo concluso si rinviene nella base di Bracciano, dove la flotta approntata ed in uso può garantire attività nautiche in sicurezza e ad un buon livello.

In tutta la verifica, oltre alla parte tecnica, si è affrontata quella metodologica e per fare questo è stato programmato un gioco, della durata di un anno, proposto alle sole unità nautiche, mirato ad una riflessione interna sia delle direzioni che dei ragazzi.

A conclusione di questo, per effettuare una più ampia verifica, è stato realizzato nel 1993 il primo evento nazionale Agesci per i nautici proprio a Bracciano, dove le unità hanno potuto concludere il loro lavoro vivendo assieme ad altri un campo in completo stile nautico.

Da tutti questi lavori sono emerse le linee per gli interventi futuri necessari affinché ci si possa aprire ad ulteriori offerte concrete per l'Associazione. Alcuni di essi, quali i manuali per i corsi tecnici nautici, sono già in via di approntamento; altri invece sono ancora in fase di studio ma potrebbero concretizzarsi con il sostegno di tutti.

Tra i progetti la partecipazione con il contingente nazionale al Jamboree del 1995 in Olanda, per il quale saranno necessari interventi sia sui tecnici che sui materiali consentendo un ulteriore passo avanti allo scautismo nautico italiano e, conseguentemente, a tutta l'Associazione.

4.5.3 Obiezione di Coscienza/ Servizio Civile/Anno di Volontariato Sociale

Il 1993 è stato per il settore un anno singolare: infatti, se da un lato l'assenza di un incaricato nazionale non ha garantito il coordinamento di tutte le attività del settore, dall'altro, questa assenza, ha evidenziato maggiormente la lodevole vivacità di molte regioni (alcuni incaricati regionali si sono tenuti spontaneamente e costantemente in contatto fra loro sia per confrontarsi, sia per organizzare e gestire eventi di vario genere; altrettanto hanno fatto i responsabili dei centri operativi che hanno continuato a garantire un percorso formativo agli obiettori di coscienza in servizio) e ha stimolato una verifica di quanto finora svolto oltre ad una riflessione sul ruolo del settore.

Certamente molti problemi sono rimasti insoluti: la proposta dell'anno di volontariato sociale è stata poco incisiva; i cen-

tri operativi hanno dovuto fare i conti con obiettori precettati non preparati ad un determinato tipo di servizio e spesso poco motivati; il Centro Promozione Pace non ha espletato nessun servizio; scarso è stato il dibattito associativo circa il disegno di riforma della legge sull'obiezione di coscienza, così come scarso è stato il contributo del settore all'operazione Gabbiano Azzurro e Volo d'Aquila.

Questo momento di difficoltà è comunque in via di superamento con la nomina del nuovo incaricato nazionale al settore al quale il Comitato Centrale ha affidato i seguenti mandati:

- 1) gestione programmatica ed organizzativa della segreteria nazionale obiezione di coscienza/Anno di Volontariato Sociale/Servizio Civile;
- 2) coordinamento e collegamento del settore con le altre espressioni nazionali, in particolare con i settori Formazione capi, per tutto ciò che riguarda gli aspetti formativi, e del Metodo ed interventi educativi, per tutto ciò che concerne gli aspetti educativi;
- 3) lancio e coordinamento delle attività su tutto il territorio nazionale anche attraverso il lavoro con le regioni;
- 4) gestione della convenzione con il Ministero della Difesa e tutto ciò che ad essa è collegato (funzionamento ed ampliamento dei centri operativi, realizzazione dei progetti);
- 5) produzione e divulgazione interna di materiali riguardanti il settore;
- 6) cura dei rapporti con le altre associazioni/organizzazioni sui problemi legati all'obiezione di coscienza/servizio civile/anno di volontariato sociale, resocontando ai suoi referenti (Presidenti del Comitato Centrale).

In questo particolare momento, il Comitato Centrale individua, come aspetti prioritari del settore da sviluppare:

- 1) ipotesi di progetto di rilancio e sviluppo dell'anno di volontariato sociale in Agesci, come esperienza emblematica da proporre ai rover e alle scolte;
- 2) il disegno di riforma della legge sull'obiezione di coscienza;
- 3) la formazione degli obiettori, con particolare attenzione ai valori scout (servizio della comunità civile, scelta per la pace e la non violenza);
- 4) ipotizzare collaborazioni con altre esperienze (es: fondazione Zancan);
- 5) analisi dei centri operativi e dei loro problemi, con particolare riferimento alle possibilità che questo tipo di esperienza offre per l'ampliamento della

convenzione con il Ministero della Difesa;

- 6) rilancio del Centro Documentazione Pace (Firenze) individuando - attraverso la stesura di un progetto - obiettivi, utenti, collocazione e funzionamento, utilizzando quanto fin qui elaborato e le proposte già pervenute.

Il settore obiezione di coscienza/servizio civile/anno di volontariato sociale ha come referenti in Comitato Centrale i Responsabili Centrali alla formazione capi; con essi si relaziona per tutto ciò che concerne la vita del settore.

Ha invece i suoi riferimenti nei Presidenti del Comitato Centrale per tutto quanto attiene gli interventi esterni all'Associazione a mezzo del settore.

4.5.4 Rapporti e Animazione internazionali

Il settore ha lavorato quest'anno per consolidare le posizioni raggiunte sia all'interno che sul fronte dei rapporti con le organizzazioni mondiali (Waggs - Wosm, Cig - Cics) che con le associazioni nascenti ad Est e a Sud.

Con soddisfazione si nota l'aumento dell'interesse degli associati alle iniziative internazionali e si riscontra che la sensibilità rispetto ad azioni di solidarietà internazionale è cresciuta notevolmente.

Sul fronte dei rapporti internazionali viene riconosciuta all'Associazione una stima che deriva sia dalle dimensioni che dalla qualità dello scautismo proposto e vissuto. Ancora lungo è comunque il cammino da fare perché le scelte e le linee associative incidano sullo scenario europeo e mondiale dei due movimenti, anche per una nostra tendenza a sottovalutare queste presenze rispetto alla proposta di educazione ai ragazzi. Rispetto alle collaborazioni con i diversi Paesi:

- sono ripresi gli scambi bilaterali con alcune associazioni europee: Scouts de France (Francia), Movimiento Scout Catolico (Spagna), DPSG (scout cattolici tedeschi);
- a febbraio si svolgerà il primo incontro tra le associazioni dell'Europa "latina" (Francia, Spagna, Italia, Belgio francofono, Portogallo) che condividono, oltre che il ceppo dell'idioma, anche uno stesso stile di fare scautismo e guidismo che potrebbe essere più valorizzato sia in Europa che in altre regioni;
- si è svolto un confronto con spagnoli e francesi circa le attività di protezione ed educazione ambientale (per l'Italia,

l'esempio della protezione incendi in Sardegna);

- è continuata la nostra collaborazione con il Sud e l'Est.

Burkina Faso

Abbiamo reso esecutivo il nuovo accordo di collaborazione con gli scouts; si sta provvedendo alla valutazione di quello con le guide. Il nuovo accordo sottolinea maggiormente l'aspetto del mutuo scambio su basi di pari dignità nell'ambito della formazione dei capi. Sono proseguiti i campi in Burkina Faso da parte di nostri clan/fuochi.

Slovenia

Si sta lavorando nel comitato federale della Fis per attuare una collaborazione con le due associazioni scout presenti in Slovenia, la ZSKSS (Cattolica) e la ZTS ("laica", che in questi anni ha avuto rapporti con il Cngei); si sono programmati incontri a livello federale approntando iniziative rispetto alla formazione dei capi.

Romania

L'Agesci collabora sia con gli scouts cattolici di Iasi (Moldavia) che con l'associazione dei Cercetas, avendo come obiettivo quello di favorire un accordo tra queste due componenti. La Romania è stata riconosciuta nel luglio '93 dal Wosm e dalla Waggs in occasione delle rispettive conferenze mondiali.

Albania

Il settore ha collaborato con la branca rover-scolte e il settore emergenza protezione civile per quanto riguarda le iniziative Volo d'Aquila e Gabbiano Azzurro (vedi avvenimenti significativi).

È stata avviata una collaborazione con le branche esploratori-guide e rover-scolte per quanto riguarda l'operazione Tre Foglie.

4.5.5 Specializzazioni

Nel perseguire gli obiettivi del 1993 il settore ha posto particolare attenzione ad alcune aree di impegno e a modalità di lavoro intese a rendere maggiormente operativa la propria attività:

A) qualificazione dei capi operanti nel settore attraverso:

- l'incontro nazionale capi campo, master ed esperti (novembre '93), incentrato sul tema del patrimonio e dei contenuti educativi delle tecniche, l'analisi del-

le esperienze realizzate nei campi di specializzazione, le prospettive e il conseguente contributo del settore all'Associazione;

- le riunioni dei Responsabili delle Basi con i Capi Campo in preparazione dei campi e verifica degli stessi;

B) gestione e condivisione degli impegni del settore:

- coinvolgimento di alcuni capi su progetti e/o lavori a tema;
- contributo e collaborazione dei responsabili delle basi riguardo ai contenuti, all'organizzazione, allo sviluppo del settore;
- inserimento di altre basi scout nel circuito del settore Specializzazioni: Piazzole (Bs), Cassano Murge (Ba), supporto per i campi che realizzeranno nel 1994;
- circolazione di informazioni;

C) organizzazione:

- revisione modulistica e azioni migliorative - concordate con gli uffici della segreteria centrale - per una più efficiente prassi delle modalità di lavoro relative alle iscrizioni ai campi di specializzazione;
- richiesta ai responsabili di zona e ai comitati regionali di segnalare capi con competenze tecniche specifiche da inserire negli staff dei campi per ragazzi e/o stage per capi;

D) attività 1993:

- campi di specializzazione: n. 40 (27 e/g - 13 r/s)
totale partecipanti effettivi: n. 944 (711 e/g - 233 r/s)
totale complessivo iscritti (compresi i ritirati prima del campo e le liste di attesa): n. 1419;
- stage per capi: n. 11.

Nel corso dell'anno il lavoro è stato orientato e caratterizzato da un maggior inserimento nel tessuto associativo, in armonia con lo stile del progetto nazionale il settore ha infatti attivato contatti, collaborazioni e cercato sinergie reciprocamente utili in particolare con:

- branca e/g - riflessione sulla competenza e la specializzazione (anche in funzione della revisione del regolamento);
- contatti stabili con branca esploratori-guide tramite l'inse-

- rimento in pattuglia nazionale di un referente del settore;
- branca r/s - collaborazione alla realizzazione del fascicolo eventi roverscolte "Arcipelago" e collegamento per gli stessi di un referente del settore;
- internazionale - avvio di contatti per la partecipazione ai campi di specializzazione di ragazzi e/o capi stranieri;
- formazione capi - collaborazione con l'Associazione Scout Slovena;
- metodo ed interventi educativi - partecipazione all'Evento start dei responsabili delle basi e degli animatori di stage per capi;
- incontro dei responsabili centrali al metodo e interventi educativi con i responsabili delle basi
- contributo per la riflessione sulla coeducazione attraverso l'elaborazione di dati della scheda di osservazione nei campi di specializzazione.

Tra gli obiettivi futuri di miglioramento qualitativo e quantitativo del lavoro e degli eventi, oltre a consolidare parte degli aspetti citati, si prevede di attivare contatti con altri settori associativi.

4.5.6 Stampa periodica

Nel 1993 il settore stampa periodica è stato impegnato - come abitualmente - sia sul fronte gestionale-organizzativo, per la produzione e l'uscita delle riviste, sia nella riflessione sullo stile e sulle scelte prioritarie delle riviste stesse, svolta con l'attiva partecipazione dei caporedattori nazionali e regionali.

Per le riviste si è arrivati alla scelta della nuova grafica per la testata, realizzata dallo studio Gandini & Rendina, a partire dai bozzetti più interessanti presentati al concorso nazionale indetto nel 1991.

Le redazioni sono decentrate e seguono la produzione di ogni rivista fino alla fase finale.

Stile e scelte

Lo stile è di apertura ai problemi dell'oggi e agli interessi dei ragazzi, dei giovani, degli educatori, visti con lo spirito di osservazione e di avventura dello scout.

Per ogni arco di età ci si esprime con caratteristiche diverse, ma si tende soprattutto a stimolare l'impegno o il lavoro successivo del lettore, sia nel fare che nel discutere o nell'approfondire.

I grandi temi del progetto nazionale costituiscono la scelta prioritaria per tutte le riviste, ovviamente con una visuale e un linguaggio coerenti alle esigenze delle diverse età. Sono sottolineate le tappe dell'anno liturgico e si propongono itinerari di riflessione comunitaria e di ricerca personale per la crescita nella fede e nella vita spirituale. Gli eventi che coinvolgono l'intera Associazione, come l'intervento in Albania e per i profughi dell'ex Jugoslavia, l'operazione "Tre Foglie", il Jamboree, così come gli avvenimenti e gli annunci della comunità ecclesiale e di quella civile, hanno eco su tutte le riviste.

SCOUT - Proposta educativa

Con la nuova redazione, che ha sede in Torino, nel 1994 cambia impostazione, abbandonando la parte a tema per una scansione regolare in rubriche tematiche che durante l'anno potranno condurre a realizzare vari interventi sullo stesso filone. Resta l'intendimento di dare priorità - in ciascun filone - all'approfondimento pedagogico e metodologico.

Nel contempo lo spazio a disposizione del Comitato Centrale, delle branche e dei settori, ("Il cammino dell'Agesci") ospiterà interventi di progetto e opinione. Ampliato lo spazio per il dibattito e il confronto.

SCOUT - Avventura

Ha attraversato un lungo periodo di assestamento, anche in relazione al ritardo nella nomina del nuovo caporedattore; ora si avvia a consolidare una propria fisionomia, dopo aver ampliato la redazione.

SCOUT - Giochiamo e

SCOUT - Camminiamo insieme

Pur destinate ad archi di età lontani, hanno in comune l'impostazione costruita con grande coinvolgimento dei lettori. Sanno essere riviste "dei" ragazzi oltreché "per" i ragazzi. Lupetti e coccinelle, come rover e scolte, partecipano attivamente a costruire il proprio giornale, sia con scritti che con proposte ed esigenze manifestate chiaramente.

Agescout

È stato sperimentato l'invio di informazioni tramite Agescout in modo distinto, verso l'esterno direttamente agli organi di stampa e ai giornalisti, e ai capi sulle pagine di "SCOUT - Proposta educativa".

La verifica di questo anno ha evidenziato la scarsa incisività della pubblicazione fatta per l'esterno, sia per le notizie riportate, confezionate in modo giudicato poco interessante per la stampa; sia perché lasciare unicamente a questo strumento il nostro collegamento stabile con la stampa non è pensabile. Occorrerà individuare nuove modalità che razionalizzino una strategia di comunicazione e scambio con l'esterno, investendo nuove energie in questa direzione.

Nei confronti dei capi, l'esigenza pare essere comunque ancora quella di riportare Agescout alla sua funzione di agenzia di informazione, agile e veloce, e di comunicazione all'interno dell'Associazione.

Le riviste regionali

Si sono ormai definiti con chiarezza il ruolo e l'identità delle riviste regionali rispetto a Scout - Proposta educativa: questa, oltre a dare ampio spazio all'informazione e ai lanci delle iniziative nazionali e agli interventi delle branche e dei settori, presenta riflessioni di approfondimento pedagogico, spunti metodologici, aperture su problemi attuali inerenti l'impegno educativo e si propone di suscitare confronto, dibattito, ricerche e chiarimenti; le riviste regionali amplificano ai capi il senso e gli obiettivi del programma regionale, propongono itinerari di approfondimento e di preparazione alle iniziative in programma, riportano calendari e risultati.

Le Botteghe di comunicazione per redattori e grafici e i Cantieri stampa tenuti in questi anni hanno coadiuvato la preparazione di molti degli attuali redattori delle riviste regionali e nazionali.

Bisognerà invece lavorare ancora sulla circolazione delle informazioni dalle regioni alla stampa nazionale, perché venga data una diffusione più ampia a tutto quel che può essere utile e interessante oltre i confini regionali.

R/S Servire - rivista per educatori scout

Quest'anno sono stati realizzati cinque numeri. Nell'annuale incontro di collegamento tra la redazione e il Comitato Centrale si è ribadita la funzione importante della rivista soprattutto nel fornire riferi-

menti e approfondimenti delle problematiche emergenti nel mondo culturale, sociale, ecclesiale, politico, confrontate con la proposta scout, il tutto con la libertà di indagine e stimoli propria di una redazione che non è in stretta e diretta dipendenza dal Comitato Centrale. Ampia è stata la disponibilità della redazione ad accogliere nel piano redazionale della rivista per il 1994 temi suggeriti dal Comitato Centrale, di sicuro interesse per il momento che sta vivendo l'Associazione e in relazione al Progetto Nazionale.

Le relazioni fra Comitato Centrale e redazione saranno assicurate dall'Incaricato nazionale alla stampa periodica. Una riunione annuale di verifica vedrà insieme il Comitato Centrale e la redazione prima della formulazione del piano redazionale.

Lavoro, osservazioni, progetti

Sono stati occasioni di qualificazione tecnico-professionale per collaboratori di redazioni nazionali e regionali, i Laboratori della *Bottega di comunicazione*: "Fotografare gli scout", "Leggere le immagini, guardare le parole" per illustratori e grafici, "Essere redattori", con la partecipazione di tecnici, professionisti, giornalisti e docenti di pedagogia.

La Bottega verrà ripetuta nel 1994 (29 ottobre - 1 novembre 1994).

La collaborazione nel fornire alla stampa associativa informazioni su progetti ed eventi è stata ampia e continuativa soprattutto da parte dei settori Emergenze e Protezione Civile, Rapporti e animazione internazionali. Per documentare l'impegno associativo, in varie occasioni sono stati realizzati reportage fotografici professionali (Sardegna, Campo nazionale nautici, Eurofolk 93, Albania, Croazia, Slovenia, ecc.) di cui è comparsa traccia anche sui bollettini mondiali Waggs e Wosm.

Ci pare di poter osservare che stenta a promuoversi in Associazione la cultura della comunicazione; analogamente è da mettere a fuoco il lavoro per chiarire itinerari pedagogici che abitano alla lettura critica dei messaggi informativi (progetto nazionale). Il settore collaborerà con i Responsabili Centrali al metodo e agli interventi educativi nell'organizzazione di un Laboratorio di studio per l'educazione alla lettura critica dei messaggi, in programma per il prossimo luglio.

Si sta lavorando per rispondere alla mozione 3 del Consiglio Generale 1993 che vedrà il Consiglio Generale '95 impe-

gnato a decidere su un progetto per la stampa periodica formulato con attenzione e rispondente il più possibile alle esigenze dell'Associazione, in modo preciso e puntuale, in considerazione anche dell'entità del capitolo di spesa riservata, nei conti associativi, al settore.

4.5.7 *Stampa non periodica*

La pubblicazione di una ventina di titoli e l'avvio di due nuove collane, oltre alla conferma di quelle già presenti nel catalogo della Nuova Fiordaliso; una sempre maggiore produzione del calendario 1994 (quest'anno dedicato ai vent'anni dell'Agesci: 330 mila le copie stampate, 225.000 quelle vendute, per un ricavo complessivo di 586 milioni di lire) in tutte le sue fasi, dal progetto alla stampa; un più accentuato coinvolgimento associativo nelle iniziative editoriali, stimolato dall'introduzione di schede prestampate per le comunicazioni relative a nuove proposte, allo stadio delle lavorazioni, alla validità delle pubblicazioni presentate.

Sono queste le grandi linee lungo cui si è sviluppata l'attività del settore stampa non periodica nel corso del 1993 che ha beneficiato, soprattutto nel primo semestre, di un nuovo, generoso impulso grazie alle iniziative avviate da Fabio Ciapponi.

Un momento di verifica dell'attività del settore si è avuto nella primavera '93 con la ormai consueta partecipazione della Nuova Fiordaliso alla Fiera del libro per ragazzi di Bologna. In quell'occasione, l'attenzione e l'interesse raccolti, anche da parte di operatori stranieri, hanno confermato la validità delle scelte effettuate e rafforzato la convinzione che il patrimonio scout deve essere divulgato (e non gelosamente custodito all'interno dell'Associazione). Anche in questo senso va collocato il contratto stipulato con un distributore (la *Messaggero* di Padova) per rendere più capillare la diffusione delle pubblicazioni in tutto il territorio nazionale.

4.5.8 *Foulards Blancs*

Come illustrato nei documenti preparatori al Consiglio Generale '93, il Comitato Centrale ha suggerito alcune modifiche allo statuto della Comunità italiana dei Foulards Blancs per poter giungere ad una maggiore chiarezza circa la natura e la collocazione dei Foulards Blancs fra i settori dell'Agesci.

Lo statuto, modificato e approvato dal-

la Comunità nell'ultima assemblea nazionale, non ha però tenuto conto, se non per aspetti trascurabili e marginali, delle indicazioni suggerite dal Comitato Centrale, presentate con l'intenzione di poter giungere a quella chiarezza di obiettivi e di percorsi indispensabili per continuare la fattiva collaborazione intercorsa fra i Foulards Blancs e l'Associazione che ha reso più ricco il patrimonio dell'Agesci.

Un incontro a breve fra i Presidenti del Comitato Centrale e il nuovo responsabile dei Foulards Blancs ci auguriamo possa fare quella chiarezza necessaria richiesta anche dalla mozione 14 del Consiglio Generale 1993.

5. MANDATI ASSOCIATIVI

5.1 **Verifica annuale della riforma delle strutture associative**

La commissione ha lavorato sulla base delle indicazioni fornite dalla mozione 32 del Consiglio Generale 1993; avendo avuto a disposizione solo otto mesi di lavoro non ha ancora ultimato il suo compito, il materiale relativo a questo punto verrà inviato con il numero Scout recante la relazione economica e i conti associativi, in uscita per marzo.

5.2 **Osservatorio sull'accoglienza degli immigrati extracomunitari (moz. 7/91)**

La mozione 7 del Consiglio Generale 1991 è stata sostanzialmente ripresa nel progetto nazionale approvato dal Consiglio Generale 1992; i mandati che quella mozione affidava al Comitato Centrale sono compresi nel punto 7.3 degli obiettivi del progetto nazionale.

Come è evidenziato nel piano operativo triennale, e precisato nel programma nazionale 1993/94 (approvati dal Consiglio Nazionale e pubblicati sul n. 1/1994 di Scout) abbiamo previsto un lavoro in collaborazione fra il Settore Metodo e interventi educativi (e conseguentemente le branche) ed il settore Rapporti e animazione internazionali: l'attivazione, per quest'anno, dell'osservatorio; la realizzazione, a marzo 1994, di un seminario per un primo approfondimento.

I tempi previsti nella mozione del 1991 (verifica di una sperimentazione entro il Consiglio Generale '95) non potranno, quindi, essere rispettati. Dato anche il ric-

co e utile contributo che stiamo raccogliendo da esperienze ed elaborazioni regionali e locali, pensiamo di presentare al Consiglio Generale '95 criteri ed ipotesi di possibili sperimentazioni, accompagnati dagli atti del seminario citato.

5.3 Patto Associativo

La commissione (don Luciano Iori, Caterina Poli, Marco Rocchi), prevista dalla mozione 19 del Consiglio Generale 1992, ha incontrato difficoltà nello svolgere il lavoro affidatole dal Comitato Centrale in esecuzione della mozione citata. In questa erano previsti dei tempi di lavoro che avrebbero dovuto vedere il lavoro ultimato al Consiglio Generale 1994. In realtà, come avrete letto dagli atti del Consiglio Generale 1993, le note vicende di sovrappollamento dell'ordine del giorno, che portarono anche alla convocazione di una sessione straordinaria del medesimo Consiglio, non permisero di trattare tale argomento.

Dalla presentazione di Caterina Poli (atti Consiglio Generale 1993, pag. 55) si evincevano varie difficoltà riscontrate nel tentare di rispettare quanto deciso l'anno precedente; in particolare, sarebbe stato necessario che il Consiglio Generale avesse potuto esprimere chiare linee di indirizzo per il lavoro da svolgere, in modo da permettere all'Associazione di operare nell'ambito di "confini" un minimo certi proprio perché delimitati.

Dalla situazione attuale evinciamo che i tempi previsti nella mozione 19 del Consiglio Generale 1992 sono definitivamente saltati.

Su questo fronte sarà bene che il Consiglio Generale indichi, se lo riterrà ancora opportuno, una nuova modalità e nuovi e realistici tempi di lavoro per giungere ad una verifica compiuta del lavoro che si andrà a svolgere.

Ci risulta che alcune regioni abbiano prodotto dei contributi in materia; prevediamo di entrarne in possesso quanto prima e celermente metterli a vostra disposizione, a titolo di puro stimolo ulteriore alla riflessione.

La mozione 19, di cui sopra, prevedeva la nomina di referenti regionali (un/una Consigliere Generale in carica) che tirassero le fila operative del lavoro che le singole regioni avrebbero dovuto svolgere; prevediamo di incontrarli per verificare il grado di coinvolgimento dell'Associazione su questo tema che non riteniamo di marginale importanza.

5.4 Consigli Generale e Nazionale: definizione delle materie di competenza, compiti e modalità di lavoro (moz. 33/93.)

Il Consiglio Generale dello scorso anno aveva definito alcuni orientamenti in merito alle prerogative del Consiglio Generale, del Consiglio Nazionale e del Comitato Centrale all'interno del quadro di riferimento della riforma delle strutture; precisamente:

- il ruolo del Consiglio Generale, inteso come luogo delle scelte di politica associativa;
- il ruolo del Consiglio Nazionale, inteso come governo dell'Associazione, luogo dove le scelte di politica associativa si concretizzano in programmi operativi;
- il ruolo del Comitato Centrale, inteso come organo esecutivo che garantisce la realizzazione dei programmi;
- la scelta di lavorare per progetti e programmi ai diversi livelli, con la coscienza che è importante garantire la massima partecipazione alla costruzione delle proposte piuttosto che al momento formale della decisione, dando mandato alla Capo Guida e al Capo Scout di istituire una commissione del Consiglio Generale che presenti al Consiglio Generale 1994 una nuova definizione di compiti, materie di competenza e modalità di lavoro (incluse durata e frequenza delle sessioni) del Consiglio stesso, per una decisione in merito; da' inoltre mandato al Consiglio Nazionale di individuare, iniziando a sperimentarle già dal prossimo anno, nuove modalità di lavoro, proponendo una migliore definizione delle proprie competenze e tempi di lavoro e presentando tale proposta al Consiglio Generale 1994 per una delibera in merito.

Il Consiglio Nazionale e il Comitato Centrale si sono dunque sforzati di adeguare i loro ordini del giorno e la loro modalità di deliberare ai suddetti orientamenti, ostacolati in tutto ciò soltanto dalla quantità di argomenti che erano di volta in volta tenuti a trattare.

In parallelo, ha cominciato a lavorare la commissione del Consiglio Generale prevista dalla stessa mozione, la quale dovrà pervenire a una nuova definizione di compiti, materie di competenza e modalità di lavoro (incluse durata e frequenza delle sessioni) del Consiglio Generale stesso.

I risultati di tale lavoro verranno presentati al Consiglio Generale del 1995, invece che a quello del 1994; Capo Guida e Capo Scout, nel risistemare gli ordini del giorno, come era stato loro chiesto dallo scorso Consiglio Generale, hanno infatti preferito inserire questo argomento nel quadro della verifica della riforma delle strutture che avverrà, come deciso dal Consiglio Generale 1990, nel 1995.

5.5 Progressione Personale Unitaria (moz. 11/92)

Per comodità e chiarezza rispetto ai mandati della mozione 11 del Consiglio Generale 1992, riprendiamo qui di seguito le informazioni sullo stato di realizzazione che trovate altrimenti sparse in diverse parti di questa relazione.

I documenti sulla Progressione Personale Unitaria, approvati dai passati Consigli Generali, sono stati tradotti nel nuovo testo di regolamento per le branche - che viene proposto, come richiesto, a questo Consiglio Generale - con le relative modifiche, rilevanti soprattutto per quanto riguarda la branca rover-scolte (cfr. lettere B) e C.4) della mozione 11/92).

Stiamo completando la raccolta di vario e interessante materiale (derivante da seminari nazionali, lavori di diverse commissioni interbranca, contributi regionali) per realizzare una pubblicazione sulla Progressione Personale con contenuto pedagogico e metodologico (cfr. lettere C.1,2,3) ed E) della stessa mozione).

In particolare, sulla durata della permanenza in ogni branca o, in altre parole, sull'età dei passaggi (cfr. lettera C.1), riteniamo che la realtà associativa e la riflessione sin qui attuata non indichino l'opportunità di modifiche di regolamento sul punto; infatti da un lato non si rileva una tendenza che possa essere significativamente definita come maggioritaria, dall'altro le argomentazioni pedagogiche e metodologiche a sostegno delle diverse tesi sono tali da evidenziare per ciascuna vantaggi e svantaggi di rilievo pressoché equivalente.

Quanto alla lettera D) della mozione in esame, abbiamo cercato di realizzare l'indagine all'interno della più vasta ricerca sul turn-over associativo (per cui si rimanda più avanti al punto 6.8 di questa relazione); il lavoro non può considerarsi terminato, soprattutto per le fasce di età lupetti-coccinelle ed esploratori-guide: stiamo valutando in questi giorni come proseguire.

5.6 Parte interbranca dei Regolamenti e modifiche ai Regolamenti di branca

5.6.1 Articolato interbranca

Il Consiglio Generale 1993 aveva all'ordine del giorno l'approvazione della parte interbranca dei regolamenti di branca. Motivi di tempo non permisero che ciò accadesse. Venne invece approvata la mozione 28 (atti Consiglio Generale 1993, pag. 50) che chiedeva la costituzione di una commissione di Consiglieri Generali, con la partecipazione delle branche, con il compito di completare l'articolato integrandolo delle parti mancanti, ritenute insufficienti nel testo iniziale.

Il Capo Scout e la Capo Guida, coadiuvati da Livio Giraud, già presidente della commissione che durante la sessione ordinaria del Consiglio Generale 1993 esaminò il testo dell'articolato interbranca, hanno messo a punto il testo riportato al punto 8 dell'ordine del giorno.

5.6.2 Premessa agli articolati di branca

Il Consiglio Generale del 1989 (v. mozione pubblicata a pag. 47 degli Atti) e poi, per certi aspetti, quelli del '90 e del '92 (v. in particolare le mozioni rispettivamente a pag. 17 e a pag. 48 degli Atti) hanno attivato una complessa operazione di riscrittura dei regolamenti di branca, con l'obiettivo, da un lato, di evidenziare l'unitarietà e continuità del metodo e nello stesso tempo la specificità di ciascuna branca, dall'altro, di aggiornare i contenuti dei regolamenti rispetto ad alcune tematiche.

Quelli che seguono sono quindi i testi degli articolati della branca L/C, della branca E/G, della branca R/S che, insieme all'articolato interbranca, costituiranno un unico testo di regolamento, quale riferimento per la metodologia delle branche.

In proposito prevediamo che, dopo l'approvazione, quelli che si presentano ancora come quattro articolati dovranno essere pubblicati per i capi studiando con cura una veste grafica ed editoriale che ne evidenzia l'unitarietà.

Dato il rinvio al '94 deciso dal Consiglio Generale dello scorso anno per l'approvazione dell'articolato interbranca, le parti di branca potranno essere prese in considerazione ed approvate contestualmente a quel testo, e questa ci pare un'opportunità da cogliere positivamente, permettendo un esame integrato delle varie parti e quindi limitando i rischi di disar-

monie o lacune. Per completezza e comodità forniamo quindi, insieme, anche il testo della parte interbranca rielaborato dai Consiglieri Generali nominati ad hoc da Capo Guida e Capo Scout.

I testi che seguono, pur non essendo solo una semplice riformulazione (ripulita, su uno schema comune) dei regolamenti di branca oggi in vigore, non contengono novità metodologiche, rappresentando piuttosto un aggiornamento rispetto ad alcuni argomenti meglio elaborati o precisati negli ultimi anni. Primo fra tutti - come esplicitamente richiesto dal Consiglio Generale '92 - il tema della progressione personale; inoltre, per le diverse branche, alcuni punti particolari evidenziati nell'allegato.

Alcuni temi (già indicati nell'articolato interbranca), trasversali rispetto alla proposta metodologica e oggi presenti nei regolamenti di branca in maniera disordinata, non omogenea e non sempre esplicita, sono stati formulati come contenuti della proposta educativa attorno a tre nuclei (formazione del carattere e della personalità; educazione alla fede; educazione alla cittadinanza), specificandoli secondo le diverse età. Sono poi evidenziati gli elementi del metodo caratterizzanti ogni branca; seguono gli articoli relativi alla progressione personale e quelli sulla struttura, vita e gestione dell'unità.

Si è conservato un titolo specifico per la figura del capo, per metterne in risalto le peculiarità in ogni branca.

Infine, abbiamo ritenuto di mantenere all'interno del regolamento un certo numero di articoli relativi ad alcuni strumenti metodologici di branca (i principali), senza con questo volere, e potere, esaurire la ricchezza di potenzialità applicative del metodo, che potrà trovare più adeguata collocazione all'interno di manuali metodologici.

Se lo si riterrà opportuno, prevediamo inoltre la possibilità, a breve termine, di accompagnare il regolamento con un commentario agile, nell'attesa di pubblicare i manuali metodologici aggiornati per le tre branche.

6. AVVENIMENTI SIGNIFICATIVI

6.1 Conferenza mondiale WOSM, Bangkok, luglio 1993

Alla conferenza mondiale Wosm l'Agesci ha partecipato con due persone all'inter-

no della delegazione Fis, il Presidente del Comitato Centrale e l'Incaricato nazionale ai rapporti ed all'animazione internazionali. La cronaca della conferenza, è riportata nell'articolo apparso sul numero di novembre di Proposta educativa. La conferenza è stata un momento privilegiato per condurre numerosissimi contatti informali con le associazioni, i comitati, persone dell'ufficio mondiale. In tutte le circostanze, formali ed informali, i delegati Agesci hanno avuto modo di sottolineare gli attuali orientamenti dell'Associazione in merito alle necessità odierne di valorizzare, nell'educazione, le differenze, le specificità, portati da ciascuna cultura, etnia, religione, gruppo e persona. La partecipazione dell'Agesci, pur in un contesto che vedeva presenti oltre mille persone, è stata visibile ed apprezzata.

6.2 28° Conferenza Mondiale WAGGGS, Nyborg, Danimarca, luglio 1993

Di seguito riportiamo gli argomenti trattati e le decisioni assunte:

obiettivi mondiali

sono stati riconfermati i quattro punti già decisi per la conferenza di Singapore nel 1990 per il periodo 1990-96: promozione della donna, rafforzamento delle risorse finanziarie e loro gestione, aumento del numero di associate Wagggs del 5% al triennio, offerta di una educazione per un mondo in evoluzione. In particolare, nel quarto punto è stata inserita una iniziativa per la pace che durerà per l'intero triennio 93-96. Un piano dettagliato dei progetti sviluppati sulle quattro priorità sarà presentato nei primi mesi del 1994 alle associazioni nazionali;

metodo di lavoro

la necessità di una maggiore efficienza nello stile e nel metodo di lavoro a livello mondiale è stata rilevata nel corso della conferenza. Molte mozioni votate hanno sottolineato l'esigenza di sviluppare migliori servizi presso la Wagggs e la sua immagine di qualità.

Ancora una volta è stata riaffermata la missione della Wagggs di essere una associazione autonoma il cui scopo è la promozione delle ragazze e delle giovani donne.

È stata incoraggiata la cooperazione col Wosm a tutti i livelli;

centri mondiali

sollecitando una maggiore presenza di

guide presso i centri mondiali esistenti, si è richiesta l'apertura di un quinto centro mondiale in Africa;

distintivi con il trifoglio Waggs

Le associazioni nazionali sono state invitate a versare una parte dell'introito sui distintivi mondiali Waggs o sui propri distintivi nazionali in cui compaia il trifoglio, alla Waggs.

Questa decisione tocca direttamente le associazioni Fis, che hanno distintivi che riproducono il trifoglio, oltre al distintivo mondiale.

La normativa sulla tutela dell'emblema (leggermente modificata in questa conferenza) non riguarda il singolo disegno, ma tende a preservare l'uso degli elementi distintivi dell'emblema (il trifoglio, le stelle, l'ago della bussola) in qualsiasi modo disegnati, se sono usati insieme.

La mozione votata impegna al versamento di una percentuale sulla vendita per finanziare il fondo di investimento e di sviluppo per la diffusione del guidismo nel mondo. La conferenza è stata un momento di verifica degli orientamenti assunti al precedente incontro di Singapore nel 1990; un'attenzione maggiore è stata data alla pace che non era presente nelle attenzioni mondiali.

Per la Fis, c'è l'impegno a un maggiore contributo in termini di idee, fondi e soprattutto persone, poiché la nostra presenza - molto apprezzata - non è profondamente radicata nel vissuto quotidiano delle associazioni Fis.

Fondamentale appare il lavoro di revisione dei metodi di lavoro per arrivare a una maggiore efficienza della Waggs e delle sue conferenze mondiali, grandi momenti esperienziali ma troppo poco decisionali e a volte dispersivi.

La Waggs appare nel complesso un'associazione mondiale attenta alle problematiche educative e ai problemi attuali, ma a volte ancora legata a schemi di lavoro e di pensiero che non corrispondono alla realtà di tutte le regioni del mondo, poiché la promozione della donna ha ritmi diversi nei diversi paesi.

6.3 Consiglio Mondiale CICS, Bangkok, luglio 1993

Lo scautismo cattolico è nato in Europa e si sviluppa numeroso anche in Africa ed in America Latina. Tuttavia, al primo consiglio mondiale tenuto in Asia, a Bangkok, due giorni prima della conferenza mondiale Wosm, ha aperto grandi possibilità

di sviluppo in questa regione, ove esistono notevoli comunità cattoliche che già partecipano attivamente allo scautismo (es., Filippine). Un nuovo statuto della Cics è stato approvato, con nuovi strumenti per seguire efficacemente queste espansioni che oltre l'Asia riguardano l'America Latina e con altre modalità l'Europa dell'Est e l'Africa. La rielezione, unanime, di Gualtiero Zanolini a Segretario Mondiale rappresenta in questo contesto un impegno per lo scautismo cattolico italiano. A suggello di questo impegno, la delegazione Agesci ha presentato la candidatura dell'Italia ad ospitare il prossimo consiglio mondiale che si terrà nel 1996. Questa proposta è stata accettata in modo unanime.

6.4 Jugoslavia: Mir Sada, luglio-agosto 1993

Si è svolta dal 31 luglio al 7 agosto 1993 la marcia da Spalato a Sarajevo dei pacifisti organizzati dai "Beati i costruttori di pace". L'Agesci è stata chiamata il 10 luglio 1993 ad aderire all'iniziativa; il Comitato Centrale ha prontamente aderito. Ciò nonostante, la brevità dei tempi tecnici a disposizione, unita al periodo coincidente con la realizzazione di molti campi estivi, non hanno permesso una capillare diffusione sia dell'adesione che delle notizie utili per la partecipazione.

L'iniziativa si presentava e si è dimostrata di forte spessore e significativa nel quadro di quelle che i movimenti pacifisti italiani e internazionali hanno progettato e realizzato per tenere viva e desta l'attenzione sull'immane dramma che stanno ancora vivendo le popolazioni della ex Jugoslavia. La partecipazione non strutturata dell'Agesci, per i motivi appena descritti, non ci ha permesso di verificare più a fondo l'intero ciclo dell'iniziativa (ideazione, progettazione, adesione, pubblicizzazione, partecipazione).

6.5 Le operazioni Volo D'Aquila e Gabbiano Azzurro, agosto 1993

A due anni dall'avvio di queste esperienze è cresciuto il valore ed il significato di iniziative nate per affrontare emergenze e si è consolidata una sperimentazione, una nuova presenza educativa dell'Associazione, una modalità diretta per affrontare i temi delicati della pace, della convivenza, dello sviluppo e della mondialità.

Le migliaia di ragazzi, di ragazze e di

capi che sono passati per i campi desolati dei profughi bosniaci, che hanno organizzato l'accoglienza di bambini provenienti dalle zone della guerra dell'ex Jugoslavia o che hanno animato e dato voce a nuove realtà in Albania hanno determinato una riflessione ed una ricaduta educativa che coinvolge un numero ben più alto delle presenze dirette in Slovenia, Croazia od Albania. Si è passati così, gradualmente, dall'azione sulle cose al rapporto con le persone.

Azioni come l'invio di aiuti, la collaborazione per il ripristino di ospedali, scuole, orfanotrofi, hanno rappresentato un mezzo per arrivare più facilmente a quello che riteniamo l'obiettivo di fondo ed il compimento delle esperienze in Albania e nell'ex Jugoslavia: il sostegno ai bambini ed al mondo giovanile, alle sue aggregazioni, allo scautismo locale ed il dialogo inter-etnico ed inter-religioso.

In questi due anni non ci siamo voluti accontentare del racconto di altri, abbiamo percorso strade poco esplorate per la nostra esperienza associativa, siamo stati testimoni diretti, ciò ci ha permesso di scoprire l'importanza di un nostro possibile ruolo in questo particolare momento storico attraverso il valore dell'educazione come metodo di incontro e valorizzazione dell'altro.

Le azioni compiute hanno avuto sempre due diverse ricadute: per i nostri ragazzi, attraverso la possibilità di toccare con mano problemi e situazioni spesso vissute indirettamente, come spettatori distanti; per i giovani incontrati nei diversi Paesi, come occasione di incontro, di testimonianza e di amicizia, speranze seminate nei terreni difficili della povertà, del sottosviluppo, della violenza e della guerra.

In più riprese si è ribadito che queste esperienze non sono state "facili", hanno richiesto una notevole maturità e capacità di adattamento da parte dei nostri gruppi; forse proprio per questo sono risultate più autentiche, perché giocate senza "rete", non allo sbaraglio, ma coinvolgendo in modo pieno i ragazzi e gli educatori in letture di tipo analitico razionale in contesti di forte presa emotiva.

La verifica approfondita di Volo d'Aquila e Gabbiano Azzurro, con le strutture Agesci ed i Capi coinvolti, hanno fatto emergere il contenuto pedagogico delle esperienze, la capacità di ricaduta in contesti differenti come i luoghi in cui comunemente operiamo; è emersa una generale concordanza sulla opportunità di far crescere questo tipo di azioni tenendo

in considerazione la maturazione progressiva, l'adeguamento ed il miglioramento qualitativo ed organizzativo delle azioni, la valorizzazione di modelli gestionali che ricordano i rapporti fra "centrale" e base associativa attraverso il coinvolgimento delle strutture locali. Il volo continua.

6.6 Denver, Colorado, USA: giornata mondiale della gioventù, agosto 1993

Tra le esperienze internazionali significative dell'estate 1993, minor risonanza - sia all'interno che all'esterno dell'Associazione - ha avuto la nostra partecipazione alla VII giornata mondiale della gioventù, svoltasi a Denver, in Colorado, nel mese di agosto.

La preparazione all'evento aveva sottolineato uno stile di presenza ecclesiale anche nelle modalità di partecipazione, invitando ad aderire all'iniziativa insieme ai gruppi che ogni diocesi ha organizzato. In effetti, a Denver ci siamo incontrati - oltre che naturalmente con le centinaia di migliaia di giovani provenienti da tutto il mondo - in circa 250 scout dell'Agesci: di questi, 50 nel gruppo organizzati come "contingente ufficiale" e gli altri giunti lì all'interno di esperienze diverse.

In questo fatto sta uno degli elementi positivi da sottolineare. È stato un segno di maturità da parte nostra nella partecipazione ecclesiale, segno di una presenza all'interno dei cammini di pastorale giovanile su cui molte diocesi in questi anni stanno investendo con coraggio; proprio questo impegno può essere luogo per un nostro sempre maggiore coinvolgimento, portando il nostro specifico e accettando l'esperienza del confronto.

L'incontro con giovani di altre culture, di altri paesi e continenti ha inoltre segnato i giorni trascorsi negli Stati Uniti. Se in certi momenti delle celebrazioni della giornata mondiale della gioventù si è avuta l'impressione di una eccessiva sottolineatura dell'incontro tra italiani, ciò non ha impedito ai giovani partecipanti l'esperienza dell'incontro, del dialogo, del confronto, superando la barriera della lingua. Per il gruppo di rovers e scolte partecipanti è stato sicuramente significativo il fatto che due rappresentanti dell'Agesci abbiano partecipato al forum mondiale dei giovani, svoltosi a Denver nei giorni immediatamente precedenti l'incontro con il Papa.

Lo stile di presenza vissuto a Denver, consistito nella partecipazione alle cate-

chesi preparatorie e alle diverse iniziative proposte assieme a tutti gli altri giovani, ma anche nella proposta da parte nostra a tutti gli interessati di un momento di veglia in stile scout per riflettere sui temi della giornata, ha cercato di essere proposta di un modo di vivere la nostra dimensione ecclesiale: assieme agli altri, in ricerca comune, con la creatività e la vivacità propria del nostro metodo.

6.7 Marcia della pace Perugia - Assisi, 27 settembre 1993

Lo scorso 27 settembre l'Associazione ha aderito e preso parte alla marcia della pace Perugia - Assisi

"La guerra nella Ex Jugoslavia: fermiamola! ognuno deve fare qualcosa" è stato il filo conduttore che ha guidato ad Assisi tutti coloro che sentivano il bisogno di esprimere la propria preoccupazione per una situazione mondiale ed europea in particolare: dove i conflitti fra uomini esplodono violenti; dove l'indifferenza per ciò che succede fuori dai nostri confini genera intolleranza dentro i nostri confini; dove le leggi economiche hanno il sopravvento sui più elementari diritti umani.

Una presenza di giovani e capi dell'Agesci (circa 4.000 persone) ha voluto riconfermare che l'attenzione dei giovani al futuro del mondo deve essere capace di cogliere anche la portata di questi fatti e operare, attraverso il proprio specifico, per rimuoverne le cause.

6.8 Seminario "interno" sulla ricerca sul turn-over dei capi e dei ragazzi, Milano, 2 ottobre 1993

Il giorno 2 ottobre 1993 si è tenuto a Milano un seminario di presentazione-valutazione del rapporto relativo alla ricerca sul turn-over associativo dei capi e dei ragazzi negli anni dal 1986 al 1992.

Si sta decidendo in questi giorni se e come proseguire l'indagine approfondendo su alcune macro-aree della realtà italiana.

Dal lavoro dei Proff. Cipolla e Martelli (anticipiamo, rimandando alla lettura integrale del testo del rapporto che sarà disponibile nelle prossime settimane) emergono interessanti e, per certi aspetti, sorprendenti stimoli di analisi sulle linee di tendenza di sviluppo quantitativo, sull'immagine esterna dell'Associazione, ovvero sul come riusciamo a farci comprendere, identificare, leggere in modo inequivoco. Con i limiti dichiarati costituiti: a) dal non

poter definire le connessioni tra le diverse cause del fenomeno, e b) dalla mancanza di dati qualitativi/biografici negli archivi statistici, la ricerca costituisce una utilissima base conoscitiva della situazione associativa nel suo complesso, ma anche con riferimento alla distribuzione geografica e per archi di età.

A) Il turn-over sembra un fenomeno che resta entro limiti fisiologici: l'insieme delle uscite risulta compensato dall'ingresso dei nuovi soci e dai rinnovi. Si possono notare il buono stato di salute della branca lupetti-coccinelle; la discreta crescita della branca esploratori-guide, pur con decrementi tra i nuovi iscritti; l'ottima performance sia della branca rover-scolte che delle comunità capi. La componente femminile contribuisce in modo decisivo alla crescita. Attraverso questo dato la ricerca confermerebbe la bontà della scelta in favore della coeducazione.

B) A proposito delle cause strutturali (fattori geografici o generazionali) si è evidenziato come, pur essendo l'area a maggiore sviluppo, le regioni meridionali presentino anche i più alti tassi di ricambio. Sono inoltre i novizi rover-scolte, specialmente quelli dell'Italia settentrionale, la fascia di età che manifesta il maggiore disagio nella permanenza. Per quanto riguarda i capi, la fascia 25-28 anni evidenzia la maggiore difficoltà a conciliare l'impegno associativo con le situazioni vitali. Lo sviluppo numerico dei capi più adulti sembra sottolineare come, una volta superata quella fase critica, vi sia propensione al rientro in Associazione.

C) Tra gli adulti, i gruppi d'età "centrali" si confermano come quelli più interessati dal turn-over e anche quelli con più carenze sul piano del completamento dell'iter formativo. Sembra poi esservi un nesso tra le diverse velocità del turn-over e le dinamiche demografiche della popolazione: le regioni settentrionali faticano a compensare i crescenti flussi in uscita, mentre il meridione e le isole si presentano come l'area a maggiore crescita.

La ricerca ha in sintesi evidenziato come il turn-over associativo sia la risultante di un insieme complesso di cause, alcune di tipo biografico/personale, altre di tipo strutturale (situazioni familiari, professionali), altre ancora che si riferiscono alle dinamiche macro-sociali a livello territoriale.

Sono sicuramente temi su cui riflettere: le tipologie di capo e di comunità capi d'appartenenza; i bisogni sociali ed educativi, ai quali l'Associazione sembra solo in parte rispondere; l'urgenza di approfondire le motivazioni nei genitori che, in particolare per i lupetti e gli scouts, scelgono lo scautismo e l'Agesci; la durata media di presenza nelle unità; il pluralismo nell'Associazione; la pratica del metodo e la sua ortodossia; l'analisi di quanto accade nelle "età di passaggio".

Ne derivano alcune considerazioni che stimolano, a loro volta, ipotesi progettuali anche in funzione dei progetti associativi di diverso livello (da quello nazionale al progetto educativo di Gruppo); i quali potrebbero determinare, dopo adeguata riflessione, un ipotetico nuovo profilo dell'Associazione e i futuri nuovi progetti. Tali considerazioni si riferiscono all'opportunità di un approfondimento qualitativo del lavoro di ricerca sui capi di quattro macro-aree del territorio nazionale, messo in relazione con i trend demografici; una riflessione per i quadri associativi sulle idee di "consolidamento" ed "espansione" dell'Associazione e sui percorsi di vita fra coloro che hanno interrotto la loro presenza prima della Partenza o della conclusione dell'iter di formazione capi e chi conclude, rispettivamente in età evolutiva o in età adulta, i suoi percorsi formativi ed educativi; la capacità di leggere positivamente gli abbandoni, conoscendone le ragioni, unitamente alla preoccupazione per gli abbandoni senza spiegazioni, senza segnali premonitori; l'impegno politico dell'Associazione, globalmente considerata, e personale, con i progetti di diverso livello e il patto associativo; l'Associazione come "luogo di un bene comune specifico" che è costituito dai "beni relazionali"; la solidarietà, bene collettivo non solo materiale da cui derivano la pace, il senso del lavoro, i rapporti con l'ambiente naturale, le pari opportunità fra uomo e donna, tutti temi e spazi che mettono in gioco le relazioni fra persone e che richiedono non il ricorso a mezzi impersonali, ma una forte "densità relazionale".

Se "gli scouts si distinguono dal resto dei giovani italiani non solo (perché nel caso dell'Agesci costituiscono un'associazione ecclesiale) per l'elevata pratica religiosa, minore trasgressività e maggiore impegno nel servizio, sia esso intrasociativo o extrasociativo", assomigliano al restante universo giovanile per "stili di vita, la comune forte sensibilità per la pace e la difesa dell'ambiente, l'ormai tranquil-

lamente accettata parità fra i sessi, almeno a livello dei più giovani".

A fronte del turn-over associativo, mentre già dall'indagine effettuata fra i 10.000 rover-scolte dei Piani di Pezza emergeva forte la richiesta di mantenere una forma di collegamento permanente con l'Agesci, le uscite costituiscono un possibile indice di un ampio disagio associativo che riguarda da un lato la natura e la vita dell'Associazione, dall'altro il sistema sociale entro il quale essa agisce, dall'altro, ancora, il bene comune come "bene relazionale", prodotto e fruito assieme e non necessariamente utilitaristico.

Più domande si pongono: quale sia la soglia accettabile (per l'Agesci) che distingue il turn-over fisiologico da uno patologico; quali influssi reciproci esistono fra le due principali catene causali che influiscono sulle uscite irregolari; in quale proporzione sugli abbandoni, la risposta consequenziale non può che essere quella di un'innovazione strutturale-organizzativa e pedagogico-metodologica mirata, cioè progettata.

I numeri attuali dell'Associazione (187.000 censiti del 1993) e la domanda associativa insoddisfatta, per modalità e quantità, che ci sembra non onori la scelta politica del Patto Associativo, stimolano l'Agesci ad un salto di qualità progettuale indilazionabile che provochi e dia senso ad un progetto di sviluppo non tanto e non solo quantitativo.

Si tratta di raccogliere la domanda e la sfida - che direttamente o indirettamente i fanciulli, i ragazzi e i giovani "che sono in Italia" ci rivolgono - di fare esperienza di scautismo, esperienza di educazione e di vita, in numero più ampio dell'attuale, perché così ce lo chiede con qualità e numero crescente di diversità.

Una risposta coraggiosamente innovativa sarà segno di fede e di speranza come virtù cristiane tipiche vissute dagli educatori.

6.9 Seminario Azione Cattolica Italiana - Agesci sulla formazione degli educatori, Roma 8-9 gennaio 1994

Gli incontri tra le due associazioni hanno inizio dopo la collaborazione, protrattasi per vari anni, nella Consulta Nazionale per l'Apostolato dei Laici - commissione giovani - e ai Convegni Giona, a cui hanno partecipato alcuni membri del Consiglio di Presidenza dell'Azione Cattolica, so-

prattutto assistenti ecclesiastici. La motivazione di fondo che ci ha mosso è la ricerca di un confronto proficuo non solo sulle prospettive educative-pastorali, ma anche sulle difficoltà emergenti nella prassi educativa, con l'intento di individuare un possibile obiettivo comune a servizio della comunità ecclesiale.

Nel corso del dialogo è emersa la necessità di chiarirsi sulla terminologia: itinerario, progetto, programma....sono termini che racchiudono in modi diversi un cammino che, nella storia di ogni associazione, concorre a definire l'azione educativa quotidiana.

Alcuni approfondimenti emersi in questa prima fase riguardano:

- la progressione personale che l'associato vive all'interno della piccola comunità/unità in relazione all'intero cammino che il medesimo percorre nell'intera vita associativa;
- l'interazione tra le varie e molteplici dimensioni insite all'itinerario (educativo, spirituale, catechetico,...);
- la correlazione tra gli itinerari vissuti nell'esperienza associativa e quella in ambiti parrocchiali;
- la formazione degli educatori: è stata individuata come il punto di fragilità su cui incentrare la riflessione in quanto la qualità ed incisività della proposta passa attraverso la testimonianza e lo spessore umano e spirituale del formatore.

Si è venuta, così, delineando la proposta di un seminario che favorisse il confronto tra i quadri delle due associazioni ed offrisse un contributo alla Chiesa su un tema di pastorale giovanile, seminario che si è svolto a Roma l'8 e il 9 gennaio 1994 e che ha visto una folta partecipazione di quadri associativi e assistenti ecclesiastici. Il tema emergente è stato individuato nella identità dell'educatore, oggi così fragile e precaria tanto da scoraggiare l'impegno continuo e profondo, ma grande scommessa per un rinnovamento nella tensione vocazionale.

"L'educatore-maestro-testimone" costituisce il parametro ecclesiale entro cui si orientano le due associazioni: da questo riferimento si è ipotizzata la traccia del seminario come percorso che indichi all'educatore modalità nuove di accompagnamento dei giovani, di annuncio della Parola e di promozione di una relazione da amore in Cristo tra i fratelli.

Firenze, 23 gennaio 1994

Il Comitato Centrale

● PUNTO 2

Presentazione delle candidature per l'elezione a:

Presidente del Comitato Centrale
Comitato Centrale
Comitato Permanente Forniture

- tre componenti il collegio (2 femminili)
- due componenti

● PUNTO 3

Elezioni

● PUNTO 4

Organizzazione e finanza

- 4.1 Relazione economica del Comitato Centrale (*in pubblicazione sul numero di "Scout" contenente la relazione economica*)
- conto consuntivo 1993
 - variazioni al conto preventivo 1994
 - conto preventivo 1995
- 4.2 Relazione della Commissione Economica (*in distribuzione fra i documenti in cartellina al Consiglio Generale*)
- 4.3 Relazione del Comitato Permanente Forniture (*in pubblicazione sul numero di "Scout" contenente la relazione economica*)
- 4.4 Relazione e bilancio dell'Ente Mario di Carpegna (*in distribuzione fra i documenti in cartellina al Consiglio Generale*)
- 4.5 Strumenti di supporto all'educazione: inizio riflessione (moz. 3/92) (*in pubblicazione sul numero di "Scout" contenente la relazione economica*)
- 4.6 Modalità di rimborso spese agli associati: principi guida (moz. 7/93) (*in pubblicazione sul numero di "Scout" contenente la relazione economica*)
- 4.7 Indirizzo programmatico nel campo immobiliare (moz. 9/93) (*in pubblicazione sul numero di "Scout" contenente la relazione economica*)

1. MOZIONE

Il Consiglio Generale 1994 prende atto della formazione del Consorzio acquisti e modifica le norme ad esso inerenti presenti nel/nello:

- Statuto: art. 32;
- Regolamento: art. 56;
- Regolamento del Comitato Permanente Forniture: artt. 58 e 59;
- Regolamento del "marchio scout": allegato B, artt. 4, 7 e 10; allegato C, art. 1.

ARTICOLO 32

Testo attuale

Art. 32. - Sono compiti del Comitato Regionale:

- attuare il programma regionale riferendone al Consiglio e all'Assemblea Regionale;
- promuovere la comunicazione tra i Capi della Regione, anche a mezzo stampa;
- assicurare i momenti dell'iter di Formazione Capi di competenza regionale;
- predisporre i conti consuntivo e preventivo su schema uniforme a quello del Comitato Centrale;
- proporre alla competente Autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico Regionale.

Testo proposto

Art. 32. - Sono compiti del Comitato Regionale:

- attuare il programma regionale riferendone al Consiglio e all'Assemblea Regionale;
- promuovere la comunicazione tra i Capi della Regione, anche a mezzo stampa;
- assicurare i momenti dell'iter di Formazione Capi di competenza regionale;
- predisporre i conti consuntivo e preventivo su schema uniforme a quello del Comitato Centrale e verificare l'andamento gestionale e amministrativo della cooperativa regionale rivendita ufficiale scout;
- proporre alla competente Autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico Regionale.

ARTICOLO 56

Testo attuale

Art. 56. - A livello centrale è costituita una Commissione Economica composta di cinque membri dell'Associazione, eletti dal Consiglio Generale anche al di fuori di esso, fra i Capi provvisti di specifica esperienza e capacità professionale.

I componenti eleggono, al loro interno, il Presidente della Commissione. Le funzioni della Commissione Economica, da esercitare in collaborazione e coordinamento con il Responsabile Centrale all'Organizzazione e con la Segreteria Amministrativa del Comitato Centrale, sono di due ordini:

1) fornire al Consiglio Generale elementi di valutazione della gestione economica-amministrativa e delle sue linee di evoluzione, in rapporto agli scopi educativi dell'Associazione, mediante una relazione annuale, da inviare tempestivamente ai Consiglieri;

2) garantire gli associati, ed i legali rappresentanti dell'Associazione, sulla corretta gestione amministrativa.

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

a) seguire costantemente la gestione amministrativa dell'Associazione, a livello centrale, verificando l'esatta interpretazione degli orientamenti espressi in materia dal Consiglio Generale ed in ordine al rispetto delle decisioni assunte;

b) assistere il Comitato Centrale, anche per mezzo della collaborazione con gli Uffici amministrativi dell'Associazione, in materia di politica economica e di amministrazione dei beni associativi;

c) vigilare sull'andamento gestionale ed amministrativo delle strutture societarie commerciali e non, istituite a livello Centrale;

d) esaminare le risultanze dei rendiconti regionali.

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

e) seguire costantemente la gestione contabile dell'Associazione, a livello centrale, mediante l'esame di tutta la relativa documentazione;

f) verificare le risultanze del conto consuntivo predisposto dal Comitato Centrale, anche per mezzo di controlli periodici occasionali, sulla consistenza di cassa e dei conti bancari e postali;

Testo proposto

Art. 56. - A livello centrale è costituita una Commissione Economica composta di cinque membri dell'Associazione, eletti dal Consiglio Generale anche al di fuori di esso, fra i Capi provvisti di specifica esperienza e capacità professionale.

I componenti eleggono, al loro interno, il Presidente della Commissione. Le funzioni della Commissione Economica, da esercitare in collaborazione e coordinamento con il Responsabile Centrale all'Organizzazione e con la Segreteria Amministrativa del Comitato Centrale, sono di due ordini:

1) fornire al Consiglio Generale elementi di valutazione della gestione economica-amministrativa e delle sue linee di evoluzione, in rapporto agli scopi educativi dell'Associazione, mediante una relazione annuale, da inviare tempestivamente ai Consiglieri;

2) garantire gli associati, ed i legali rappresentanti dell'Associazione, sulla corretta gestione amministrativa.

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

a) seguire costantemente la gestione amministrativa dell'Associazione, a livello centrale, verificando l'esatta interpretazione degli orientamenti espressi in materia dal Consiglio Generale ed in ordine al rispetto delle decisioni assunte;

b) assistere il Comitato Centrale, anche per mezzo della collaborazione con gli Uffici amministrativi dell'Associazione, in materia di politica economica e di amministrazione dei beni associativi;

c) vigilare sull'andamento gestionale ed amministrativo delle strutture societarie commerciali e non, istituite a livello Centrale;

d) esaminare le risultanze dei rendiconti regionali;

e) collaborare, su richiesta delle strutture regionali, nella verifica dell'andamento gestionale e amministrativo delle cooperative rivendite ufficiali scout.

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

e) seguire costantemente la gestione contabile dell'Associazione, a livello centrale, mediante l'esame di tutta la relativa documentazione;

f) verificare le risultanze del conto consuntivo predisposto dal Comitato Cen-

g) vigilare sull'osservanza delle disposizioni e sul rispetto delle formalità di legge.

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

trale, anche per mezzo di controlli periodici occasionali, sulla consistenza di cassa e dei conti bancari e postali;

g) vigilare sull'osservanza delle disposizioni e sul rispetto delle formalità di legge.

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

ARTICOLO 58

Testo attuale

Art. 58. - Funzioni del Comitato Permanente Forniture.

Il Comitato Permanente Forniture ha i seguenti compiti:

- a) disciplina, concede e revoca il riconoscimento di "Rivendita Ufficiale Scout" in accordo con la Regione AGESCI di appartenenza e conformemente all'apposito Regolamento;
- b) realizza, conserva ed aggiorna i modelli ufficiali delle uniformi e dei distintivi in base alle norme emanate dal Consiglio Generale, scegliendo i materiali per la loro confezione e i relativi fornitori;
- c) stabilisce periodicamente i listini dei prezzi di vendita dei capi costituenti l'uniforme e sorveglia sulla loro applicazione;
- d) regola l'uso del "marchio scout" (vedi allegato B);
- e) agevola la materia delle forniture, dei materiali e delle attrezzature scout e da campo, promuovendo in sintonia con le Rivendite Ufficiali un consorzio di acquisti;
- f) visiona, per l'Associazione, d'intesa con i rispettivi collegi sindacali, i bilanci annuali delle Rivendite Ufficiali Scout, suggerendo modifiche e/o miglioramenti utili. Quando necessario, d'accordo con la Regione AGESCI di appartenenza, il Comitato Permanente Forniture ha facoltà di accedere alla documentazione contabile delle rivendite ufficiali;
- g) le Rivendite Ufficiali sono tenute a trasmettere tempestivamente al Comitato Permanente Forniture copia della relazione del Consiglio di Amministrazione e del bilancio approvato, nonché tutte le altre indicazioni utili che possono essere richieste.

Per adempiere alle incombenze tecniche (merceologiche, di mercato, finanziarie, fiscali, legali, ecc.), il Comitato Per-

Testo proposto

Art. 58. - Funzioni del Comitato Permanente Forniture.

Il Comitato Permanente Forniture ha i seguenti compiti:

- a) disciplina, concede e revoca il riconoscimento di "Rivendita Ufficiale Scout" in accordo con la Regione AGESCI di appartenenza e conformemente all'apposito Regolamento;
- b) PROPONE, realizza, conserva ed aggiorna i modelli ufficiali delle uniformi e dei distintivi in base alle norme emanate dal Consiglio Generale;
- c) affida alla società cooperativa Nuova Fiordaliso la ricerca, l'esame merceologico dei materiali e la scelta dei fornitori;
- d) partecipa, con uno o più dei suoi membri, ai lavori del consorzio acquisti per la definizione dei prezzi di vendita dei capi costituenti l'uniforme e sorveglia sulla loro applicazione;
- e) regola l'uso del "marchio scout" (vedi allegato B).

manente Forniture può avvalersi di esperti professionisti. Potrà, altresì, avvalersi della collaborazione continua di un segretario tecnico che, su precise indicazioni del Comitato stesso, curi l'esecuzione delle delibere del Comitato. Il segretario tecnico permanente ed eventuali collaborazioni esterne saranno remunerati con parte dei proventi della vendita del "marchio scout". Il segretario tecnico partecipa alle riunioni del Comitato Permanente Forniture come uditore.

ARTICOLO 59

Testo attuale

Art. 59. - Il Comitato Permanente Forniture è composta da:

- a) sei membri eletti dal Consiglio Generale, curando che vi sia una armonica rappresentanza tra i membri che sono o sono stati impegnati nelle Rivendite Ufficiali Scout e membri che hanno svolto o svolgono servizio associativo.
- b) Il Responsabile Centrale Tesoriere, o in sua vece da persona di nomina del Comitato Centrale, che lo presiede.

I membri eletti durano in carica tre anni e la loro scadenza è regolata in modo da sostituirne ogni anno due. L'eventuale membro di nomina del Comitato Centrale dura in carica tre anni.

Il funzionamento del Comitato è disciplinato da apposito Regolamento interno (vedi allegato C).

Il Comitato Permanente Forniture si riunisce almeno una volta all'anno, con i responsabili delle Rivendite Ufficiali Scout onde assicurare il proprio collegamento con la realtà operativa locale.

ARTICOLO 4 (allegato B)

Testo attuale

Art. 4. - Il "marchio scout" verrà applicato a tutti i materiali costituenti le uniformi che avranno preventivamente ricevuto l'approvazione del Comitato Permanente Forniture in base alla foggia, ai tessuti, ai colori ed alle qualità merceologiche già studiate ed approvate e conformi al dettato del Regolamento associativo.

Testo proposto

Art. 59. - Il Comitato Permanente Forniture è composto da:

- a) sei membri eletti dal Consiglio Generale, curando che vi sia una armonica rappresentanza tra i membri che sono o sono stati impegnati nelle Rivendite Ufficiali Scout e membri che hanno svolto o svolgono servizio associativo.
- b) Il Responsabile Centrale all'Organizzazione, o in sua vece da persona di nomina del Comitato Centrale, che lo presiede.

I membri eletti durano in carica tre anni e la loro scadenza è regolata in modo da sostituirne ogni anno due. L'eventuale membro di nomina del Comitato Centrale dura in carica tre anni. Il funzionamento del Comitato è disciplinato da apposito Regolamento interno (vedi allegato C). Il Comitato Permanente Forniture si riunisce almeno una volta all'anno, con i responsabili delle Rivendite Ufficiali Scout onde assicurare il proprio collegamento con la realtà operativa locale.

Testo proposto

Art. 4. - Il "marchio scout" verrà applicato a tutti i materiali costituenti le uniformi che avranno preventivamente ricevuto l'approvazione del Comitato Permanente Forniture in base alla foggia, ai tessuti ed ai colori conformi al dettato del Regolamento associativo.

ARTICOLO 9**Testo attuale**

Art. 9. - Il "marchio scout" è brevettato di esclusiva proprietà dell'AGESCI. Il suo uso è consentito nell'ambito delle presenti norme e la sua diffusione autorizzata esclusivamente all'interno dell'Associazione.

La sua applicazione è proibita tassativamente al di fuori degli articoli e dei modelli prescelti dal Comitato Permanente Forniture.

Ogni irregolarità ed abuso da parte di chiunque sarà punito, nell'ambito dell'Associazione in via disciplinare ed al di fuori di questa sarà tutelato nelle forme di legge.

Il Comitato Permanente Forniture dal canto suo potrà revocare il riconoscimento di ufficialità alle Rivendite che si renderanno inadempienti.

ARTICOLO 10**Testo attuale**

Art. 10. - I marchi verranno ceduti dal Comitato Permanente Forniture esclusivamente ai fornitori autorizzati ad un prezzo che verrà stabilito annualmente in base agli articoli a cui sono destinati ed alle esigenze associative.

Il ricavo della vendita dei marchi sarà destinato alla copertura delle spese di funzionamento del Comitato Permanente Forniture mentre l'eventuale residuo verrà annualmente versato al Comitato Centrale Agesci, quale contributo straordinario all'Associazione.

Testo proposto

Art. 9. - Il distintivo scout dell'Associazione è brevettato e di esclusiva proprietà dell'AGESCI. Il suo uso è consentito nell'ambito delle presenti norme e la sua diffusione autorizzata esclusivamente all'interno dell'Associazione.

La sua applicazione è proibita tassativamente al di fuori degli articoli e dei modelli prescelti dal Comitato Permanente Forniture.

Ogni irregolarità ed abuso da parte di chiunque sarà punito, nell'ambito dell'Associazione in via disciplinare ed al di fuori di questa sarà tutelato nelle forme di legge.

Il Comitato Permanente Forniture dal canto suo potrà revocare il riconoscimento di ufficialità alle Rivendite che si renderanno inadempienti.

Testo proposto

Art. 10. - Soppresso.

ARTICOLO 1 (Allegato C)

Testo attuale

Art. 1. - Il Comitato Permanente Forniture è un organo composto da sette membri: sei di nomina del Consiglio Generale ed uno di nomina del Comitato Centrale. Il Comitato Permanente Forniture ha per scopo:

- disciplinare il riconoscimento delle Rivendite Ufficiali scout;
- realizzare, conservare ed aggiornare i modelli ufficiali delle uniformi, in base alle norme emanate dal Consiglio Generale, scegliendo i materiali per la loro confezione ed i relativi fornitori;
- stabilire periodicamente i listini dei prezzi di vendita per i capi costituenti l'uniforme e sorvegliare sulla loro applicazione;
- regolare l'uso del "marchio scout";
- regolare tutta la materia delle forniture dei materiali ed attrezzature scout da campo, anche allo scopo di costituire possibilmente una fonte di finanziamento per le strutture locali.

Motivazione

Il Comitato Centrale, impegnato unitamente al Comitato Permanente Forniture (moz. 6c/92) ad utilizzare la società cooperativa Nuova Fiordaliso a r.l. per l'esame merceologico relativo alle forniture, facendo propria la mozione 11/93 che considerava non più rispondenti alle esigenze dell'Associazione la struttura e la funzione del Comitato Permanente Forniture, ritenuta necessaria una ridefinizione dei compiti del Comitato Permanente Forniture stesso, ha avviato un approfondito esame di tutte le attività connesse con:

- l'uso del marchio scout
- la promozione del consorzio acquisti
- la gestione dell'uniforme
- le altre attività affidate al Comitato Permanente Forniture.

Esaminati inoltre i compiti statutariamente previsti per la società cooperativa Nuova Fiordaliso a r.l., con l'aiuto di un

Testo proposto

Art. 1. - Il Comitato Permanente Forniture è un organo composto da sette membri: sei di nomina del Consiglio Generale ed uno di nomina del Comitato Centrale. Il Comitato Permanente Forniture ha per scopo:

- disciplinare il riconoscimento delle Rivendite Ufficiali scout;
- PROPORRE, realizzare, conservare ed aggiornare i modelli ufficiali delle uniformi, in base alle norme emanate dal Consiglio Generale;
- partecipare ai lavori del consorzio acquisti per definire i prezzi di vendita dei capi costituenti l'uniforme e sorvegliare sulla loro applicazione;
- regolare l'uso del "marchio scout";
- regolare l'uso del marchio speciale.

consulente esperto nel campo della cooperazione sociale, il Comitato Centrale ha promosso una revisione dello statuto della società cooperativa Nuova Fiordaliso a r.l. stessa.

Il lavoro svolto ha portato a:

- 1 - far entrare l'Agesci, come associazione, quale socio nella società cooperativa Nuova Fiordaliso a r.l.;
- 2 - prevedere lo svolgimento di attività di commissionaria d'acquisto, da parte della società cooperativa Nuova Fiordaliso a r.l., per conto delle cooperative regionali, con la conseguente creazione di un consorzio acquisti;
- 3 - prevedere la cessione alla società cooperativa Nuova Fiordaliso a r.l., mediante apposito contratto, del marchio scout e delle testate delle riviste associative che sono di proprietà dell'Agesci.

Rientrano nelle competenze della società cooperativa Nuova Fiordaliso a r.l., che

ha già deliberato le modifiche statutarie (sulla base dell'autonomia che la legge prevede per le società coop. a r.l.), le attività ricadenti nell'ambito delle competenze associative sono state attentamente riconsiderate, unitamente al Comitato Permanente Forniture.

Da tale attività è emersa l'opportunità di far rientrare:

- a - i compiti merceologici e commerciali tra le attività del consorzio acquisti (tra la società cooperativa Nuova Fiordaliso a r.l. e le cooperative regionali rivendite ufficiali scout);
- b - i compiti amministrativi verso le cooperative rivendite ufficiali scout tra le competenze dei comitati regionali, che potranno avvalersi, se ritenuto necessario, della collaborazione della Commissione economica.

Proponente:
Il Comitato Centrale

● PUNTO 5

Progetto Nazionale

5.1 La verifica del Progetto Nazionale: modalità (moz. 12/93)

Il progetto nazionale costituisce una significativa opportunità: una potenzialità da evolvere a beneficio:

- di una storia e di una cultura
- di un cammino associativo
- di una maturazione
- di un sentire comune dei capi
- di un servizio migliore.

Il progetto nazionale è affidato a tutta l'Associazione.

È utile ai capi ed è nella loro responsabilità attendersi che esso concorra a migliorare il loro servizio educativo. Alla sua realizzazione sono impegnati tutti i livelli associativi.

La verifica del progetto nazionale consente ai capi e con essi ai quadri associativi, di valutare:

- se il progetto nazionale ha inciso e lievitato;
- se è "diventato" storia associativa e se si è diffuso "valorizzando" la cultura associativa;
- se il progetto nazionale è risultato coerente ed efficace;
- se ha tradotto gli obiettivi in programmi conseguenti, in iniziative, proposte ed attività, riconoscibili ed utili.

| MODALITÀ DELLA VERIFICA | gli aspetti della verifica e le parti del progetto valutati dalle strutture associative | |
|---|---|---|
| ASPETTI da valutare PARTI del Progetto Nazionale | STRUTTURA coinvolta | Livelli da coinvolgere |
| I CONTENUTI del progetto (le potenzialità espresse e sviluppate del P.N.) | <ul style="list-style-type: none">• I VALORI di riferimento• l'itinerario/percorso FORMATIVO• gli obiettivi SPECIFICI | Il COMITATO CENTRALE (anche mediante le branche, la formazione capi e i comitati) |
| Lo svolgersi nella STRUTTURA associativa (come l'Associazione ha previsto, comunicato, organizzato la realizzazione del P.N.) | <ul style="list-style-type: none">• l'analisi del CONTESTO• l'itinerario/percorso di presenza nella REALTÀ | Il CONSIGLIO NAZIONALE (anche attraverso i consigli e le comunità capi) |
| La MATURAZIONE valoriale (i benefici attendibili e riscontrabili negli elementi di crescita e responsabilità suggeriti dal tema del P.N.) | <ul style="list-style-type: none">• il TEMA• l'itinerario/percorso EDUCATIVO• gli obiettivi STRATEGICI | Il CONSIGLIO GENERALE (mediante i capi, le loro assemblee e i loro consiglieri generali) |

VERIFICA DEI CONTENUTI affidata al Comitato Centrale particolarmente incentrata sugli obiettivi specifici del P.N.

| COSA VALUTARE | ASPETTI prevalenti da VALUTARE | INDICATORI VALUTATIVI di cambiamento o miglioramento | CHI VALUTA |
|--|--|--|---|
| Sviluppo in Associazione delle proposte valoriali e formative del progetto | <p>PEDAGOGICO (quali iniziative, quale dibattito e quali solidarietà hanno promosso in Associazione le preoccupazioni e le proposte educative contenute nel progetto)</p> | <p>Le varie realizzazioni programmate: indici di - livello e qualificazione della partecipazione al dibattito/ riflessione sul tema sviluppato dal progetto, - risonanza e incidenza associativa (seminari, convegni, iniziative nazionali, regionali o zonali che hanno suscitato partecipazione qualificata e pertanto con ipotizzabile "ricaduta" associativa apprezzabile)</p> | IMIE Nazionali e Regionali |
| Consequente traduzione metodologica | <p>METODOLOGICO (quali eventi e sperimentazioni orientate dal progetto, hanno arricchito l'esperienza e la elaborazione metodologica della branche)</p> | <p>Le elaborazioni programmate e realizzate sul tema del progetto: indici di - capacità progettuale e sperimentale, - sviluppo nella Progressione Personale Unitaria, - valorizzazione nella catechesi, - sviluppo di partecipazione civile ed ecclesiale, - capacità di aggiornamento metodologico per corrispondere ad ambiti di disagio e di impegno</p> | IMIE Nazionali e Regionali |
| Segnali di condivisione personale e di consolidamento culturale dei capi | <p>FORMATIVO (quale compromissione e maturazione siano avvenute nei capi)</p> <p>(come la partecipazione si è sviluppata negli eventi associativi: • capacità di incontro e di scambio • volontà di condivisione e di maturazione di un sentire comune dei capi)</p> | <p>Gli eventi di formazione capi: osservatorio circa - la presenza del tema/argomento del progetto nei programmi /obiettivi dell'evento - la presenza del tema/problemi nella relazione di verifica dell'evento:(su punti ad esempio quali):</p> <ul style="list-style-type: none"> • la progettualità del capo, suo progetto e tirocinio • la propensione all'adeguamento metodologico e alla corrispondenza alle "nuove povertà" o "aree di disagio" o comunque esprimenti "diversità" • la capacità di presenza nella realtà civile ed ecclesiale • l'esemplarità della coeducazione, diarchia, coesione staff, stile • capacità di utilizzo di tecniche di animazione e di introspezione sul tema • capacità di utilizzo di catechesi occasionata da circostanze inerenti al tema/argomento/problemi. <p>I dati associativi elaborati dal Centro Elaborazione Dati centrale: osservatorio circa</p> <ul style="list-style-type: none"> • numero e percentuale della presenza/rispetto/conferma della "diarchia" nel servizio educativo e associativo • quantificazione/significatività del fenomeno di presenza/accoglienza di stranieri o professanti altre religioni fra i capi e i ragazzi/e • quantificazione/significatività del fenomeno di presenza/accoglienza di disabili o socialmente deboli tra i capi e i ragazzi/e | <p>FO.CA. Nazionale e Regionale</p> <p>FO.CA. Nazionale</p> |

VERIFICA DELLO SVILUPPO NELLA STRUTTURA affidata al Consiglio Nazionale

| COSA VALUTARE | ASPETTI prevalenti da VALUTARE | OSSERVATORI VALUTATIVI di comunicazione e consenso | CHI VALUTA |
|---|---|---|---|
| Se l'analisi del contesto socio-politico, educativo e associativo proposto nel progetto permane attuale o possa arricchirsi di novità significative | | | CONSIGLIO Nazionale |
| Se il tipo di presenza nella realtà proposto nel progetto all'Associazione mediante i suoi livelli decentrati, tenda a qualificarsi ulteriormente | | | CONSIGLIO Nazionale e Regionali e Zonali |
| Se e come la promozione e la realizzazione del progetto si sviluppa nella struttura associativa | <p>Il grado di conoscenza, consenso, accoglienza da parte dell'Associazione</p> <p>Il grado di avanzamento, sperimentazione, realizzazione delle attività programmate</p> | <p>I canali e le dinamiche attivati nel circuito informativo/comunicativo dell'Associazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se è stato comunicato adeguatamente ai capi il progetto • se è stata chiarita ai capi l'idea guida del progetto, perché risulti un documento facilitato di confronto, per riconoscersi come Associazione comunitaria e per riconoscersi la propria esperienza di servizio • se è stato illustrato ai capi come viene realizzato il progetto, mediante i progressivi programmi <p>La stampa associativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la presenza/qualificazione degli argomenti sul tema, trattati dai redattori • la risposta/coinvolgimento/sviluppo sul tema dei lettori • la congruità dei tempi dello sviluppo/lancio delle problematiche del progetto, con le fasi di sviluppo e realizzazione della programmazione nazionale <p>Assemblee, Convegni ed Incontri regionali o zonali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • presenza del tema/argomento • elaborazione del tema/contenuti • segnali di integrazione tra le tematiche del progetto nazionale e le tematiche dei diversi progetti regionali, zonali, educativi <p>La struttura associativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cambiamento del livello di partecipazione anche secondo i criteri della riforma delle strutture associative • ruolo effettivamente svolto dalle varie figure di quadro <p>Sensibilizzazione dei capi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • presenza e partecipazione <u>civile</u> e dimensione territoriale (quartiere, istituzioni) • presenza e partecipazione <u>ecclesiale</u> e dimensione diocesana (parrocchia, consigli Pastoral) | <p>CONSIGLIO Nazionale e Regionali</p> <p>CONSIGLI regionali e zonali</p> |

VERIFICA DELLA MATURAZIONE VALORIALE affidata al Consiglio Generale

| COSA VALUTARE | OBIETTIVO della VERIFICA | INDICATORI AUTOVALUTATIVI di cambiamento/miglioramento | CHI VALUTA |
|--|---|---|--|
| <p>Se le preoccupazioni pedagogiche proposte dal progetto nel tema (al punto 1 bis) ed articolate negli obiettivi strategici (al punto 5) sono state e come sviluppate e quanto realizzate</p> | <p>Quanto le potenzialità espresse nel P.N. circa: - la riflessione culturale, - l'iniziativa pedagogica, - la programmazione metodologica,</p> | <p>Se, come e quanto i capi si sono sentiti coinvolti e consapevoli: più capaci di - responsabilizzarsi sul tema proposto e sviluppato - tradurlo in attività educative per i loro ragazzi/e - avendone colto anche la dimensione formativa per se stessi.</p> <p>Se, come e quanto i capi avvertono l'esigenza di indicare i contenuti del tema nei progetti personali, educativi e associativi ai quali concorrono.</p> <p>Se, come e quanto si sentono impegnati a riproporli nelle relazioni interpersonali, ecclesiali e sociali che intrattengono.</p> | <p>Capi Assemblee Delegati</p> |
| <p>Quale beneficio il progetto ha portato all'Associazione</p> | <p>abbiano potuto tradursi in una maturazione dell'Associazione; - sia nell'esperienza formativa dei capi - che nella conseguente esperienza educativa per i ragazzi e le ragazze</p> | <p>Se, come e quanto gli scout sono stati coinvolti in esperienze di valorizzazione delle diversità e se mediante le stesse sia riscontrabile un vantaggio al loro cammino di maturazione .</p> <p>Se, come e quanto gli scout sono stati coinvolti in esperienze di valorizzazione delle diversità e se mediante le stesse sia riscontrabile un vantaggio al loro cammino di maturazione .</p> <p>Se e quanto il contenuto del tema, da evidenza, emergenza, carenza pedagogica, è saputo diventare per l'Associazione esperienza, consistenza, prospettiva pedagogica.</p> <p>Se la valorizzazione delle diversità (progetto nazionale) è sentita come un richiamo di fedeltà, attualizzazione e coerenza con le nostre scelte più generali (Patto Associativo)</p> | <p>Capi Assemblee Delegati</p> |

FRANCO LA FERLA
 SERGIO VOLPI

● PUNTO 6

Formazione Capi

6.1 Sperimentazione delle aree organizzative territoriali: prima verifica (mozione 16/92)

Il Consiglio Nazionale ha deliberato, nel settembre 1992, l'individuazione delle Aree Organizzative Territoriali nella seguente composizione:

- A Liguria, Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia
- B Trentino A.A., Veneto, Friuli Venezia Giulia
- C Emilia Romagna, Marche, Abruzzo, Molise, Puglia, Basilicata
- D Toscana, Lazio, Umbria, Sardegna
- E Campania, Calabria, Sicilia

Gli incontri periodici, a livello nazionale, tra incaricati regionali alla formazione capi e il contemporaneo lavoro coordinato a livello di area hanno permesso di rispondere con immediatezza al primo degli obiettivi della mozione, e cioè alla impostazione del calendario degli eventi 1993 coordinata per aree, con riferimento all'aumentato fabbisogno di campi di formazione metodologica.

Infatti lo sforzo congiunto, calcolato sul numero probabile degli allievi a livello di area, ha permesso la realizzazione di un maggior numero di campi scuola, rispetto agli anni precedenti.

Questo è accaduto anche grazie alla disponibilità dei formatori, in alcuni casi inseriti in staff interregionali, laddove nel passato la mancanza di capi campo aveva limitato la possibilità di realizzare i campi scuola necessari.

TABELLA: PROSPETTO DEGLI EVENTI 1991, 1992, 1993 (ROSEA + CFM)

| | 1991 | 1992 | 1993 |
|--------|------|------|------|
| AREA A | 44 | 49 | 55 |
| AREA B | 28 | 36 | 39 |
| AREA C | 39 | 46 | 49 |
| AREA D | 25 | 45 | 47 |
| AREA E | 25 | 41 | 46 |
| | 161 | 217 | 236 |

I dati si riferiscono agli eventi programmati.

Attraverso queste collaborazioni si sta progressivamente rinforzando quella integrazione tra politiche formative regionali, che è orientamento importante del settore formativo.

Il confronto su aspetti concreti quali la valutazione e la progettazione dei campi, il coordinamento logistico ed economico tra segreterie, il flusso informativo delle relazioni finali e dei giudizi, è il primo elemento dell'auspicata impostazione omogenea, condivisa da tutte le regioni, degli eventi formativi.

È stata cura degli incaricati regionali evitare la costituzione di un terzo livello (oltre quelli nazionali e regionali) strutturale del settore, che appesantirebbe inutilmente ogni attività.

Si è trattato di un lavoro utile ma a volte faticoso, sostanzialmente per i problemi di distanza geografica, che in qualche caso hanno limitato la realizzazione di quanto ci si era proposto.

Al termine del primo anno completo di sperimentazione stiamo raccogliendo, mentre viene preparata questa relazione, le opinioni degli incaricati regionali alla formazione capi, attraverso un questionario che possa dare il quadro completo della situazione.

Andrà valutato se il contatto ed il lavoro comune tra quadri regionali possa essere ulteriormente favorito. La fase attuale è, infatti, assai importante, poiché il secondo obiettivo delle aree - il coordinamento degli eventi di formazione formatori - è stato appena abbozzato e necessita di tempi lunghi per entrare a regime. Allo scopo si potrebbe pensare anche ad un eventuale revisione geografica delle aree dato che, almeno in un caso, sono emerse difficoltà di ordine logistico.

Per l'anno 1993 è stato possibile effettuare alcuni eventi regionali su tematiche scelte a livello di area. Si è anche sperimentato, dove possibile, un incontro unitario di tutti i formatori dell'area. Per realizzare la formazione dei formatori sarà necessario più tempo perché il coordinamento dei progetti e dei programmi regionali in ambito formativo necessita di archi di tempo medio-lunghi.

I programmi del lavoro della Rete formatori in questo ambito per il 1994 sono evidenziati a parte in questa relazione.

Riteniamo a questo punto, stante la valutazione sostanzialmente positiva del lavoro fin qui fatto, di poter chiedere un ulteriore periodo di sperimentazione di almeno due anni per le aree, con particolare riferimento alla attuazione di un sistema omogeneo di formazione formatori e di criteri di gestione tecnica e organizzativa. Andrà anche studiato un sistema di compensazione dei costi economici, che eviti penalizzazioni al raggiungimento degli scopi delle aree.

*I Responsabili Centrali
alla Formazione Capi*

6.2 Campi di Formazione Associativa: schema unitario (moz. 19/93)

Il Consiglio Generale 1993 impegnava con la mozione n°19 la formazione capi, in collaborazione con i responsabili centrali al metodo e agli interventi educativi, gli incaricati nazionali alle branche e ai settori, a formulare per il Consiglio Generale 1994 uno schema unitario che definisse gli obiettivi, i contenuti e i progetti per la conduzione dei campi di formazione associativa.

Nell'impostare tale lavoro, finalizzato alla sintesi delle esperienze fin qui maturate dai campi scuola nazionali di formazione associativa di branca e interbranca, ci siamo chiesti se ciò potesse essere fatto senza una lettura complessiva di tutto l'iter di formazione capi.

Ci è sembrato infatti che qualsiasi modifica o intervento su uno degli eventi che compongono l'iter, debba essere letto dentro il quadro globale del processo formativo, e quindi in relazione con gli altri eventi.

D'altra parte il Consiglio Generale stesso, nell'approvare la verifica della sperimentazione dei campi interbranca, individuava come criterio indispensabile per un'equilibrata proposta formativa il rafforzamento della formazione metodologica, aprendo così la strada ad una valutazione e riprogettazione degli eventi dell'iter che fosse coordinata al suo interno.

Abbiamo quindi deciso di affrontare il mandato del Consiglio Generale non solo con riferimento ai campi di formazione associativa, ma per tutto l'iter di formazione capi.

Il lavoro così impostato, se da una parte è risultato a nostro parere nuovo e ricco di stimoli per la riflessione che innesca sul processo di formazione dei capi, dall'altra si è necessariamente fermato al primo aspetto richiestoci dal Consiglio Generale, e cioè l'elaborazione degli obiettivi formativi. Al di là dell'ulteriore tempo che avrebbe richiesto anche l'analisi dei contenuti e dei progetti, ci è sembrato utile prima di procedere in un lavoro che necessita del coinvolgimento fattivo di tutti i livelli associativi interessati per competenza, attendere l'approvazione del Consiglio Generale su questo primo scenario, che a parer nostro sarà il punto di riferimento indispensabile su cui costruire i passi successivi.

Il lavoro si è mosso contemporaneamente su due direttrici:

- tradurre in obiettivi formativi le aspet-

tative dell'Associazione, in ordine alla formazione dei capi, espresse ne "Il profilo del capo" approvato dal Consiglio Generale 1991;

- individuare la progressione degli obiettivi formativi all'interno dell'iter di formazione capi (approvato dallo scorso Consiglio Generale), esplicitando le dinamiche e le attenzioni pedagogiche di tutto l'arco formativo del capo Agesci, dal campo di formazione metodologica al campo di formazione associativa, con uno sguardo al prima ed al poi.

Prima di passare alla tabella di sintesi del lavoro fatto, riteniamo necessario specificare alcuni passaggi.

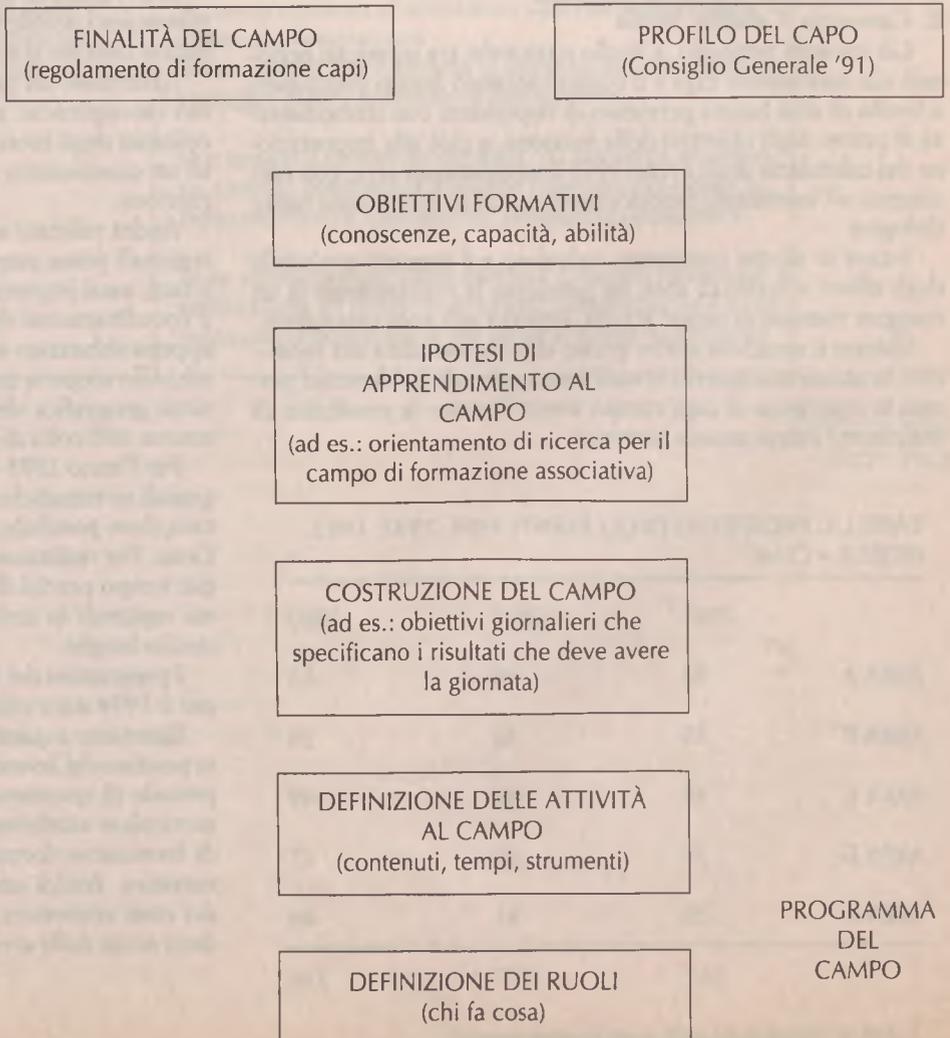
Tale quadro sarà utile quando, successivamente, si tratterà di esplicitare da questo documento i contenuti e i programmi degli eventi dell'iter e di fornire maggiori supporti alle comunità capi per quanto riguarda il tirocinio e gli altri momenti di formazione proposti dopo il campo di formazione associativa.

DAGLI OBIETTIVI DEL CAMPO SCUOLA ALLA SUA PROGRAMMAZIONE

Gli obiettivi formativi sono in relazione alle finalità che il campo deve raggiungere, definite dal regolamento e dal profilo del capo. Gli obiettivi formativi possono essere articolati nelle aree di competenza riguardanti le conoscenze, le capacità, le abilità. Una prima declinazione delle competenze del Capo nelle aree del saper comunicare, saper fare, saper far fare e saper essere è stata alla base della definizione del profilo del Capo ed è qui richiamata in allegato promemoria (quadro sinottico Consiglio Generale '89).

Dalla definizione ed articolazione degli obiettivi sarà possibile precisare la sequenza dei contenuti e delle attività del campo. Analizzando e definendo gli obiettivi emerge un "sistema di coerenze" tra i vari aspetti di un campo scuola.

Tale sistema di coerenze può essere così descritto:



In sostanza, la definizione comune degli obiettivi permetterà di rendere più omogenei e verificabili gli eventi formativi.

TIPOLOGIA DEGLI EVENTI FORMATIVI IN RELAZIONE ALLA PROGRESSIONE NEGLI OBIETTIVI DELL'ITER

Il processo formativo, che si concretizza nell'iter, mira al miglioramento equilibrato di due aree generali:

- l'identità del capo (sfera vocazionale);
- il metodo e l'arte del capo (sfera della competenza).

La metodologia del campo si colora di uno stile diverso per ogni campo, a seconda della fase dell'iter in cui l'evento si colloca e dei prevedibili bisogni espressi dai partecipanti:

- a livello del campo di formazione metodologica lo stile è prevalentemente trasmissivo perché il campo è orientato a rispondere al bisogno di acquisire strumenti e apprendere i compiti del ruolo di capo;
- a livello di tirocinio lo stile è sperimentale e corrisponde all'azione del capo che mette in pratica ciò che ha appreso in teoria;
- a livello del campo di formazione associativa lo stile è quello della ricerca comune, intesa come orientamento alla rielaborazione e alla riflessione sulla propria esperienza di servizio.

Lo stile e l'orientamento del campo presuppongono alcune modalità particolari di gestione che verranno esemplificati più sotto.

sione dello scambio a livello di zona e regione. Nel Campo di Formazione Associativa, infine, conosce le problematiche na-

zionali e si riconosce nel confronto con altri capi e nell'appartenenza ad una associazione unitaria.

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI FORMATIVI GENERALI NELLE AREE DELLA CRESCITA PERSONALE (SFERA VOCAZIONALE) E DELLA CRESCITA NEL RUOLO DI CAPO (SFERA DELLA COMPETENZA)

| | |
|--|--|
| Route d'Orientamento e Campi per Extrassociativi | 1) mettere a fuoco i propri riferimenti valoriali e le proprie attitudini; 2) competenza: conoscere le richieste dell'AGESCI e delle scelte del dopo partenza |
| Campo di Formazione Metodologica | 1) mettere a fuoco le caratteristiche del ruolo di capo educatore e della relazione educativa 2) conoscere le basi (i capisaldi) del metodo e cogliere la propria capacità o incapacità di gestirle |
| Tirocinio (che inizia all'entrata in Comunità Capi al momento della scelta del Servizio Educativo) | 1) provarsi come educatore nella relazione educativa 2) acquisire una buona competenza nel saper fare attività |
| Campi di Formazione Associativa | 1) verifica la propria vocazione di Capo 2) affinare l'arte del Capo (razionalizzare, completare) |
| Campi di Specializzazione nei vari ambiti (metodo, educazione alla fede...) | 1) essere capace di orientare e finalizzare l'attività proposta ad un progetto educativo 2) acquisire alta competenza tecnica su un aspetto del metodo |

LA DIMENSIONE ASSOCIATIVA NELLA PROGRESSIONE DELL'ITER

La crescita del capo punta a maturare la consapevolezza di essere parte viva e partecipe dell'Agesci; l'adesione non formale al Patto Associativo e alle regole del gioco così come espresse dallo Statuto, devono aiutare il capo a costruirsi una visione dell'Associazione che amplia la prospettiva locale, microassociativa, dell'unità e del gruppo, pur riconoscendo questa visuale come base della progettualità centrata sul ragazzo.

La Comunità Capi è luogo privilegiato che stimola e verifica l'iter di formazione. Nel Campo di Formazione Metodologica il capo impara che la sua azione trova fondamento nel progetto educativo di gruppo. Durante il tirocinio scopre la dimen-

Un esempio di progressione negli obiettivi

1) Area della crescita personale

Nella sfera dell'identità personale deve ritenersi che il Capo che accede al campo metodologico sappia riconoscere le attitudini e i talenti che costituiscono il suo patrimonio di base. In questo senso si sottolinea il valore preparatorio svolto dalla Rosea in termini educativi e l'efficacia illustrativa dei campi per adulti di provenienza extra associativa in termini di orientamento e prima conoscenza.

L'obiettivo privilegiato nel Campo di Formazione Metodologica sarà quello di aiutare l'allievo a far emergere le valenze personali utili all'educazione e, di conseguenza, poterle mettere in relazione alla

proposta metodologica. La **traduzione pratica** per la quale le attitudini personali rilevate in un proprio progetto vengono consolidate attraverso il Metodo scout, deve ritenersi **l'obiettivo peculiare di questa sfera durante il Tirocinio.**

Una visione di servizio permeata di ottimismo e positività di fondo costituisce una delle radici del successo dello scautismo: essa deve essere rintracciabile sin dall'inizio da parte del capo, che deve poter sperimentare concretamente il suo talento all'interno della proposta metodologica.

Ricordi, esperienze, tracce di cammino trovano spazio nella memoria che il Capo porterà al Campo di Formazione Associa-

tiva; in questo contesto **diventa obiettivo primario la consapevolezza** che è storia personale, svolta nei tre ordini del tempo: il passato, che costituisce l'elemento attraverso il quale è possibile la verifica; il presente, che costituisce l'elemento di confronto attuale; il futuro, nel senso in cui nuove idee sono a disposizione della progettazione.

2) Area della crescita nel ruolo di capo

Si ritengono obiettivi fondamentali in termini di conoscenze: **le dinamiche delle relazioni educative e le caratteristiche dell'età evolutiva** in senso generale, con par-

ticolare riferimento all'età oggetto del servizio. **Queste conoscenze devono ritenersi assolutamente prioritarie nel Campo di Formazione Metodologica.**

È nel Tirocinio che le conoscenze trovano traduzione in esperienze in termini di :

- 1) gestione del metodo;
- 2) traduzione da progetti a programmi;
- 3) vita concreta con ragazzi, staff di unità e Comunità Capi.

Gli obiettivi del Tirocinio possono ritenersi ben impostati se il Capo si renderà a mano a mano capace di leggere il suo servizio in termini di analisi dei bisogni e di motivazioni pedagogiche.

Il livello metodologico-pedagogico del Campo di Formazione Associativa può, pertanto, concludere gli obiettivi della formazione capi di base in termini di :

- a) **rielaborazione dell'esperienza** di capo come approfondimento della competenza metodologica non solo in riferimento ad una età specifica ma all'intero arco dell'esperienza scout;
- b) **verifica del proprio vissuto** alla luce del profilo del capo;
- c) **perfezionamento della capacità di mettere in relazione il Progetto Educativo con i programmi** di unità, alla luce dell'esperienza del Tirocinio

| <i>Tempi di apprendimento</i> | <i>L'introduzione e la presentazione</i> | <i>L'apprendimento dei propri compiti</i> | <i>La messa in pratica</i> | <i>L'elaborazione e la riflessione</i> | <i>L'approfondimento di singole aree/temi</i> |
|-------------------------------|--|--|---|--|---|
| tipo di evento → | Rosea, Campi per extra-associativi | Campo di Formazione Metodologica | Tirocinio | Campo di Formazione Associativa | Post-iter |
| personali | 1. Chiara presentazione della scelta educativa come quella che necessita e privilegia la relazione nel rapporto interpersonale. 2. Scoperta di talenti e attitudini proprie 3. Esplicitazione che la scelta di capo dovrà comporsi all'interno di un più generale quadro di vita | 1. La relazionalità ha un suo strumento: il Metodo 2. Confronto delle proprie attitudini con il Metodo 3. Percezione di cosa il Metodo richiede in termini di risorse personali (disponibilità, tempo, affettività, ecc.) | 1. Occasione di sperimentazione personale quotidiana 2. Integrazione fra Metodo e progetto: creatività e stile del Capo 3. Collocazione dell'esperienza di servizio nell'economia delle proprie risorse personali | 1. • Approfondimento e verifica del cammino fatto; • sintesi e costruzione di prospettive future. 2. Verifica della consapevolezza della propria memoria (schema storico) 3. Sintesi e razionalizzazione del percorso fatto Aiuto nell'individuazione di una possibile composizione degli ambiti di vita | |
| pedagogico metodologici | * Volontari dell'educazione * Cosa vuol dire "educare" * il Metodo nella sua globalità | * Conoscere le dinamiche e le caratteristiche fondamentali del rapporto educativo * Comprendere le cose essenziali del Metodo a quell'età, con presentazione delle motivazioni pedagogiche e collegamenti di massima con le età precedente e/o seguente | * Sperimentare: - la capacità di gestire il metodo - la capacità di tradurre in progetti e programmi - il rapporto con i ragazzi * Saper leggere le motivazioni pedagogiche | * Rielaborazione dell'esperienza di capo e competenza nell'applicazione del metodo scout, compreso nella complessità delle diverse branche * comprensione del metodo scout nel suo complesso e quindi della continuità di esso nelle diverse branche * comprensione delle motivazioni pedagogiche alla base dell'utilizzo del metodo * capacità di tradurre la proposta educativa in Progetto Educativo e in programmi di unità * comprensione e messa in pratica delle caratteristiche fondamentali del rapporto educativo tra adulto e ragazzo in una unità scout ("punto d'appoggio" e "guida", educare attraverso il metodo e la comunità) | |

QUADRO SINOTTICO
ITER DI FORMAZIONE CAPI
 (Documento predisposto per il Consiglio Generale. 1989)

Competenze del Capo in Agesci

| SAPERE | ROUTE di ORIENTAMENTO al SERVIZIO ASSOCIATIVO | CORSO di FORMAZIONE METODOLOGICA | TIROCINIO | CAMPO di FORMAZIONE ASSOCIATIVA | NOMINA A CAPO |
|--|--|--|--|---|--|
| SAPER COMUNICARE Le branche come strumenti differenti, unite da una finalità comune, anche se dotate di obiettivi concreti diversi. | Valenza politica della EDUCAZIONE = SCELTA di SERVIZIO - EDUCARE con un METODO | CAPACE DI SCELTE CONSAPEVOLI relative al "PATTO ASSOCIATIVO" | OCCASIONE di SERVIZIO ADULTO in UNITÀ. Formazione Personale Competenza Metodologica. Educazione al CONFRONTO, al PROGETTO, alla FORMAZIONE PERSONALE PERMANENTE e all'AMBIENTE/TERRITORIO | Capace e competente nell'uso della METODOLOGIA ADEGUATA in rapporto ALL'AMBIENTE E AL TERRITORIO circostante. | |
| SAPER FARE | CAPACE di buona ACCETTAZIONE di SÉ, traducibile in ATTEGGIAMENTO POSITIVO, OTTIMISTA verso PERSONE, COSE, SITUAZIONI | Capace di rispondere in modo equilibrato ed efficace alla DOMANDA EDUCATIVA attraverso il PROGETTO EDUCATIVO CONDIVISO | Cosciente di operare in un SISTEMA COMPLESSO, GLOBALE ed INTERDIPENDENTE di RELAZIONI CAPACE di vivere il SERVIZIO come membro di una Co.Ca. | Capace di agire in modo innovativo, e di contribuire alla realizzazione della gestione del P.E.C. | |
| SAPER FAR FARE | Disponibile a "IMPARARE FACENDO" cioè PARTECIPE del PROGETTO ma non responsabile in prima persona - SERVIZIO ROTATIVO QUADRIMESTRALE e ANNUALE. Premessa di un SERVIZIO CONTINUATIVO in un'UNITÀ | Capace di impegnarsi in SERVIZIO ASSOCIATIVO ed EXTRASSOCIATIVO della durata di un anno prima (proposta modifica Reg. R/S) "L'ARTE DEL CAPO" | Capace di assumere delle RESPONSABILITÀ GUIDATE dal CAPO UNITÀ. Partecipe di occasioni di RIQUALIFICAZIONE METODOLOGICA di BRANCA. | Capace di educare al SENSO di appartenenza alla COMUNITÀ ECCLESIALE e al MOVIMENTO. | |
| SAPER ESSERE | Impegno a essere: FEDELE - FIDUCIOSO MATURO - AUTENTICO CREDIBILE - SOLIDO LEALE - AUTONOMO | RESPONSABILE - TESTIMONE COERENTE secondo uno STILE di VITA | Testimone delle SCELTE di fede, impegno politico, prassi morale, scelte professionali. | Capace di mentalità APERTA e di vivere il mandato associativo, nella fedeltà alle "REGOLE DEL GIOCO" | Capace di CONDIVISIONE come SCELTA di SE per gli ALTRI, ASCOLTO, DIALOGO, CONFRONTO e DISPONIBILE ALLA RICONCILIAZIONE-SERVIZIO GRATUITO, CONTINUATIVO - VOLONTARIO. |

6.3 Il processo di formazione dei formatori come sistema: nomina, formazione, valutazione (mozione 20/93)

1. La Formazione dei Formatori

L'individuazione del profilo funzionale del capo campo, avvenuta al Consiglio Generale 1992, i mandati del Consiglio Generale 1993 e la forte crescita della domanda di formazione dei capi hanno impegnato la formazione capi, sia a livello nazionale che regionale, a chiarire ed avviare un percorso di formazione dei formatori che divenga progressivamente patrimonio condiviso e disponibile per tutta l'Associazione.

L'evento Start della Rete formatori è stato il primo passo di questo percorso che proseguirà, sempre in collaborazione con le regioni con:

- A) la ricerca di una maggiore omogeneità nei criteri d'ingresso e di permanenza in servizio dei formatori affinché l'azione del settore, sul territorio nazionale, avvenga con modalità condivise e stabili;
- B) la creazione di occasioni formative mirate sulle specifiche figure, sui ruoli assunti dai formatori (capo campo, assistant, aiuto), tenendo conto delle competenze comuni e di quelle specifiche rispetto ai diversi eventi;
- C) la elaborazione di modalità di valutazione condivise e funzionali al miglioramento del servizio del formatore e della qualità degli eventi.

2. Circolarità dei formatori

La revisione dell'iter istituzionale di formazione capi, che ha precisato la funzione specifica del campo di formazione metodologica e di quello di formazione associativa, comporta che si considerino tutti i capi campo all'interno di un unico sistema formativo e quindi formatori associativi di pari dignità.

La nomina, la presenza agli eventi, ed anche i segni esteriori, come i "tizzoni", che esprimono l'unitarietà del settore acquistano, in questa prospettiva, un particolare valore simbolico.

La pari dignità e la circolarità dei formatori implicano un'assunzione di strumenti comuni e condivisi, trasparenti e reciprocamente comunicati, rispetto all'individuazione dei formatori, ai meccanismi

di segnalazione, alla nomina ed alla permanenza, alla assegnazione al ruolo ed alle competenze specifiche. Le indicazioni già elaborate richiedono di essere applicate in modo preciso e continuativo rispetto all'iter di formazione dei formatori e al sistema di valutazione.

3. Iter di formazione dei formatori

Nel confronto con gli incaricati regionali si è ipotizzato un iter del formatore che richiede ulteriori elaborazioni, anche in base alle indicazioni che saranno date dal Consiglio Generale 1994. È stato formulato tenendo presente che i formatori si diversificano per:

- A) **ruolo:** capo campo, assistant, aiuto;
- B) **tipologia di evento:** route di orientamento al servizio associativo; campo per adulti di provenienza extrassocia-tiva, campo di formazione metodologica lupetti-coccinelle, esploratori-guide, rover-scolte; campo di formazione associativa lupetti-coccinelle, esploratori-guide, rover-scolte, interbranca; campo di specializzazione, campo Bibbia, stage di catechesi;
- C) **responsabilità e competenze** di nomina, di aggiornamento e organizzativa (regionale, di area, nazionale).

L'iter dovrebbe sviluppare da un lato le competenze richieste nella formazione degli adulti, dall'altro l'acquisizione delle conoscenze e delle capacità metodologiche richieste dagli eventi specifici, favorendo un collegamento organico con l'esperienza e l'elaborazione associativa.

a) La prima formazione

Il capo che inizia il servizio di formatore come "aiuto", necessita di una prima introduzione ai fondamenti del sistema formativo Agesci ("le dieci cose importanti per un formatore"). Il reperimento e la prima formazione di questi capi sono di competenza regionale e di area, secondo le modalità previste per l'attuazione degli incontri locali di formatori.

b) L'evento base ("Zampe tenere")

L'evento base è rivolto agli **assistant**, sia del campo di formazione metodologica sia del campo di formazione associativa sia degli altri eventi, nella loro qualità di co-gestori degli eventi e nella prospettiva di essere capi campo. In questa fase transitoria è rivolto anche ai **capi campo di prima nomina**.

Questo evento significativo per le persone e di qualificazione rispetto alle competenze richieste, dovrebbe essere decentrato a livello almeno di area, gestito in collaborazione con la formazione capi nazionale (Rete Formatori).

Come contenuti sono state individuate le seguenti tematiche:

- la specificità della formazione capi Agesci (recuperando attraverso lo stile dell'evento i contenuti propri della proposta educativa scout);
- i ruoli formativi al campo;
- la progettazione e gestione del campo;
- le metodologie e le tecniche di formazione degli adulti.

c) Formazione ricorrente

Dall'evento legato alla nomina a capo campo (ora NTT e RTT) ad altri eventi specifici (fine settimana, seminari,....) la formazione ricorrente ha anche l'obiettivo di mantenere attivo il contatto e la collaborazione con le strutture ed i diversi settori della vita associativa (branche, settori, livello regionale e nazionale).

La formazione funzionale agli eventi specifici ha anche l'obiettivo di mantenere attivo il contatto e la collaborazione con le strutture ed i diversi settori della vita associativa.

Il Consiglio Generale 1993 ha previsto la proposta del campo di catechesi per i formatori per qualificare in modo più preciso la formazione dei capi nella educazione alla vita di fede e nella competenza catechistica.

4. La valutazione

La ricerca di modalità per la valutazione dei formatori ha portato alle seguenti indicazioni che richiedono la sperimentazione di modalità di lavoro dell'intero settore formazione capi a tutti i livelli.

A) Valutazione d'ingresso

Occorre tendere ad un'applicazione più omogenea dei criteri di nomina a partire dalla cura della documentazione che spetta al livello associativo cui compete la segnalazione e poi la decisione.

B) Valutazione permanente

La revisione degli strumenti utili ad una verifica in itinere, che mantenga primariamente una funzione formativa, ha portato a considerare in particolare:

- **i questionari di valutazione degli eventi compilati dagli allievi:** sono stati sperimentati in quest'ultimo anno dei nuovi

questionari perché possono fornire elementi utili per l'autovalutazione degli staff e la valutazione dell'evento rispetto ai parametri scelti;

- **i laboratori di sperimentazione** e altre forme di elaborazione culturale: il lavoro di preparazione degli staff e il ripensamento su temi ed esperienze possono costituire una ricchezza che può essere messa in circolazione ed uno stimolo alla formazione personale e all'interno dello staff;
- **le relazioni finali:** con l'aumento del numero degli eventi possono costituire un osservatorio che andrà meglio valorizzato perché possa essere più leggibile e fornisca elementi comparabili;
- **la stabilità degli staff:** potrà contribuire a migliorare il servizio prestato e a preparare altri formatori, motivando un investimento di tempo e di energie sulla formazione e sulla preparazione degli eventi.

*I Responsabili Centrali
alla formazione capi*

6.4 Rosea (Mozione 25/93)

La formazione capi e la branca rover/scolte hanno continuato il lavoro di riflessione comune sulla route, utilizzando il prezioso contributo della commissione costituita dai referenti regionali route d'orientamento al servizio educativo in Associazione, affiancati da alcuni componenti della pattuglia di Formazione Capi.

Da un lato si è trattato di inserire l'evento in modo organico tra le occasioni di progressione personale del rover e della scolta all'interno della ristesa del regolamento della branca (vedi proposta di nuovo regolamento branca rover/scolte art. 19). Per questa caratteristica la route d'orientamento al servizio educativo in Associazione rimane un evento centrale nel percorso del R/S. L'affiancamento alle altre occasioni (cantieri, campi, ecc.), rende poi possibile precisare senza ambiguità la tematica centrale dell'evento, cioè la presentazione dell'Agesci e della scelta del servizio educativo.

Questa caratteristica di forte organicità rispetto al servizio in associazione ci ha spinto a condividere la scelta, anch'essa riflessa nella proposta di regolamento rover/scolte, per la quale la gestione dell'evento va affidata ad uno staff interbranca, con capi campo esperti di branca ro-

ver/scolte, nominati dai comitati regionali.

Ad essi vanno offerti specifici momenti di formazione formatori, curati dalla formazione capi in collaborazione con la branca. In questa prospettiva andrà curata la collaborazione futura a livello regionale, con il pieno inserimento dei capi campo nella rete formatori.

L'omogeneizzazione degli eventi andrà utilmente perseguita attraverso il lavoro coordinato a livello di comitati regionali. Ad oggi sta proseguendo l'opera dei referenti regionali route d'orientamento al servizio educativo in Associazione, volta alla raccolta e messa in circolazione dei materiali e delle esperienze più interessanti.

*I Responsabili Centrali
alla formazione capi*

*Gli Incaricati Nazionali
alla branca rover-scolte*

6.5 La direzione delle unità nella branca rover/ scolte (Moz. 24/93)

La riflessione potrebbe prendere le mosse da una considerazione di fondo: esiste veramente un problema specifico della branca rover-scolte, per quanto riguarda l'età e la solidità dei Capi? In seconda istanza, i limiti maggiori nella proposta che oggi si fa nelle comunità rover-scolte sono effettivamente legati all'età troppo giovane dei capi?

L'Associazione sta decisamente camminando da alcuni anni (sebbene quest'attenzione e questa tensione siano state sempre presenti) nella direzione di una sempre migliore qualificazione e solidità dei Capi, *tutti*, sviluppando i possibili supporti alla formazione permanente degli adulti. Se questo cammino coinvolga effettivamente tutte le realtà associative, se stia anche cominciando a dare i suoi frutti, sono questioni senz'altro importanti da verificare. Qui interessa un'impostazione di fondo della quale tener conto nel dare risposta agli interrogativi posti dalla mozione.

Chi valuta la 'solidità' di un Capo?

Non riteniamo, in questo contesto, che abbia ragione di esistere un problema specifico di solidità dei capi della branca rover-scolte da porre in termini di età minima e soprattutto da 'tagliare' in termini di

regolamento. A *tutti* i capi dell'Associazione si richiede una solidità sufficiente per il loro servizio educativo, ma la valutazione di tale solidità non può che essere *compito delle comunità capi* (con l'aiuto e il supporto delle zone) e deve senza dubbio basarsi su considerazioni più articolate e complesse di quelle strettamente anagrafiche. Il 'distacco', almeno minimo, dalle problematiche e dalle dinamiche dei ragazzi cui si rivolge la proposta è certo un elemento importante e necessario, ma come ogni altro criterio legato a capacità, risorse, caratteristiche e storia di ognuno, non ci sembra passibile di essere regolamentato più di quanto si sia già fatto (vedremo poco oltre quali conseguenze ha in ogni caso la nuova strutturazione dell'iter di formazione capi sul piano dell'età dei capi).

Compito del livello nazionale è in questo momento, e a questo proposito, quello di supportare sempre meglio e più efficacemente le comunità capi, le realtà locali, perché riescano a svolgere, nel migliore dei modi, il loro compito nei confronti dei ragazzi, quindi anche a individuare nei modi più opportuni le responsabilità da affidare ai singoli capi, nel rispetto delle loro caratteristiche e delle esigenze dei ragazzi.

Appare invece perdente, anche perché in controtendenza rispetto a quanto si cerca di fare con la 'diffusione delle diverse fasi dell'iter di formazione (non più 'condensato' negli eventi), il tentativo di sostituirsi con regolamenti e norme - che agiscono per lo più sugli eventi e non sulle fasi più prolungate dell'iter - a una maturazione e a una presa in carico del problema da parte delle istanze associative cui di fatto spetta.

Il Tirocinio in branca Rover-Scolte

Per inquadrare nel giusto contesto il problema specifico della branca rover-scolte, vale a questo punto la pena ricordare le fasi di formazione che chiediamo (e offriamo) ai capi. Dato che il tema dell'età tocca sostanzialmente i capi di provenienza associativa, notiamo innanzitutto che una prima 'barriera' di età è già posta dalla Partenza, collocata finora per regolamento fra i 19 e i 21 anni, ma di fatto quasi sempre intorno ai 20-21, quando non 22 (realtà che si tende ora a registrare anche nel regolamento di branca): questo significa un accesso alla comunità capi, e quindi al campo di formazione metodologica (che in precedenza poteva essere frequentato

anche prima della Partenza), non antecedente a quell'età.

Al momento dell'ingresso in comunità capi, inizia comunque *per tutti* la fase del tirocinio, implicante un periodo di sperimentazione attiva e diretta del servizio educativo nella branca prescelta sotto la guida di capi più esperti, *senza la responsabilità diretta dell'unità*: il che sposta l'età in cui si può assumere la direzione della stessa, qualunque essa sia, non prima dei 21-22 anni. Se poi tale richiesta sia nei fatti disattesa da molte comunità capi è questione che rimanda alle considerazioni di cui sopra.

È tuttavia da ribadire un invito presente alle stesse comunità perché lascino anche a coloro che, per valutazioni varie, si trovassero a cominciare il servizio proprio dalla branca rover-scolte l'opportunità di un tirocinio effettivo, senza responsabilità dirette (dunque neanche quella del noviziato, laddove questo costituisca, come spesso avviene, un momento in larga parte autonomo in termini di attività da quella del clan/fuoco; diverso può essere l'atteggiamento nei casi in cui ai novizi siano proposti, per lo più, momenti particolari all'interno di un'effettiva vita della comunità rover-scolte 'tutt'intera': come si vede, le variabili sono tali e talmente interconnesse da rendere quasi impraticabile una regolamentazione in astratto). Questo periodo, dedicato oltre che all'addestramento metodologico anche ai temi della costruzione del sé adulto, dell'armonizzazione dei propri ambiti vitali e delle proprie scelte, della testimonianza, può e deve servire per i capi rover-scolte, come per quelli delle altre branche, anche a verificare l'effettiva acquisizione delle 'armi' necessarie al servizio che ci si accinge a svolgere.

La competenza metodologica dei Capi R/S

Abbiamo indubbiamente, fra i capi della branca, una fascia di giovani, fra i 20 e i 22 anni, che si occupano d'altro canto prevalentemente dei noviziati piuttosto che dei clan/fuochi (una fascia non amplissima, sebbene richieda comunque un'attenzione specifica). Vale per loro la riflessione di cui sopra: se sono aiuti, tirocinanti, occorre garantire loro lo spazio perché così effettivamente sia, senza affidargli in

toto unità di noviziato troppo spesso 'vaganti', sganciati da un rapporto quotidiano con il clan-fuoco. Non appare tuttavia consigliabile sbarrare loro le porte del campo di formazione metodologica che può, al contrario, servire a razionalizzare e vivere con maggiore coscienza il proprio ruolo attuale e futuro. Semmai è opportuno che nella progettazione di questi campi si tenga conto anche di questo tipo di utenza.

Si tratta di capi senza dubbio giovani che si trovano ad affrontare problematiche non facili come quelle dei sedicenni: ma sono anche problematiche del tutto assimilabili a quelle dei quindicenni che compongono l'alta squadriglia (potenzialmente affidata a capi reparto almeno altrettanta giovani) e forse in larga parte anche a quelle dei diciassetenni all'inizio del cammino di clan.

Sono dunque indispensabili attenzione, rispetto e cautela nell'affidare gli incarichi e ruoli all'interno della comunità capi, in questo come negli altri casi (tanto quanto si ipotizzasse di inserire i capi più giovani direttamente nello staff del clan-fuoco...), ma, ancora una volta, non appare opportuna una limitazione per regolamento dell'accesso al campo di formazione metodologica. L'Agesci - e, a livello internazionale, le associazioni mondiali scout e guide - riconosce i propri capi sulla base di un iter di formazione globale che li abilita, appunto, come capi e non come capi di una branca specifica (salva la necessità un cammino permanente di formazione personale e aggiornamento, *anche metodologico*, oggi sempre più riconosciuta in Associazione e della quale il progetto del capo è strumento).

L'ultima considerazione, strettamente connessa a quanto precede, riguarda l'amplessissima fascia di capi della branca che, grosso modo 'in regola' per quanto riguarda il distacco di età rispetto ai ragazzi, non lo sono invece affatto per ciò che concerne la competenza metodologica. Un numero discretamente alto di capi affronta il servizio in branca rover-scolte in seconda battuta, dopo aver intrapreso l'iter di formazione in un'altra branca, e non si pone il problema di rinnovare la propria competenza metodologica specifica se non, magari, terminando l'iter con la frequenza di un campo di formazione asso-

ciativa di branca rover-scolte oppure interbranca (nella speranza così di prendere "due piccioni con una fava"... se non che questi eventi sono finalizzati ad altro tipo di obiettivi formativi e *presuppongono* una competenza metodologica nella branca in cui si presta servizio).

Semberebbe opinione diffusa che per fare il capo clan/fuoco, o il maestro dei novizi, sia tutto sommato sufficiente appunto un certo distacco di età dai ragazzi, con il risultato di un impoverimento complessivo della proposta, conseguenza dell'impoverimento e della banalizzazione degli strumenti specifici del metodo.

Sarebbe arduo decidere quale dei due rischi sia più grave, se questo or ora descritto o quello di avere capi eccessivamente acerbi, ma la speranza è che ad ambedue si possa porre rimedio con i mezzi opportuni. Circa il problema dei capi giovani si è detto: la soluzione sta nel supporto alle comunità capi perché attuino con coscienza le fasi della formazione capi che a loro spettano (accoglienza, tirocinio, progetto del capo). Per ciò che concerne la competenza metodologica dei capi che arrivano alla branca rover-scolte più tardi e da altre branche, un passo importante viene fatto in questi mesi con l'avvio dei campi di aggiornamento metodologico, dedicati proprio ai capi che cambiano branca a iter concluso. Occorre tuttavia operare perché al di là delle 'leggi' si diffonda la coscienza dell'importanza di tali momenti, il che dovrà coinvolgere diversi livelli associativi (branche regionali e nazionali, zone, formazione capi). Lo 'sbarramento' in basso dei campi di formazione metodologica rover-scolte opererebbe però, a nostro avviso, in direzione opposta, istigando a frequentare un altro campo di formazione metodologica 'purchessia' per poi svolgere il proprio servizio, appena possibile ma discretamente impreparati, in branca rover-scolte.

I Responsabili centrali alla formazione capi e al metodo e agli interventi educativi

Gli Incaricati Nazionali alla branca rover-scolte

● PUNTO 7

Patto Associativo

(Vedere quanto riportato nella relazione del Comitato Centrale al punto 5.3)

● PUNTO 8

Progressione Personale Unitaria

PREMESSA ALLE MODIFICHE AI REGOLAMENTI DELLE BRANCHE

Gli aggiornamenti che modificano nei contenuti i regolamenti oggi in vigore.
(n.b. gli articoli indicati sono quelli del testo che si propone)

* Nella riscrittura della parte relativa alla **branca L/C**, oltre che dell'articolato interbranca e delle mozioni o documenti del Consiglio Generale, abbiamo tenuto conto in particolare di quanto emerso dal Convegno "Alambicchi" del 1990.

Quindi, relativamente allo specifico di branca, le modifiche o aggiunte di contenuto e indicazioni metodologiche rispetto al regolamento attuale riguardano:

- art. 2 (mete educative)
- art. 10 (educazione politica)
- art. 17 (vita all'aperto)
- art. 38 (i filoni)
- art. 39 (comunità di branco/cerchio)
- art. 49 (Consiglio della Rupe e Consiglio della Grande Quercia)
- art. 56 (attività a tema)

* Nella riscrittura della parte relativa alla **branca E/G**, oltre che dell'articolato interbranca e delle mozioni e documenti del Consiglio Generale, abbiamo tenuto conto in particolare anche di quanto emerso dal Convegno "Dal faro alle stelle" del dicembre 1989 e delle riflessioni maturate dall'esperienza di sempre maggiore collaborazione con i settori Specializzazioni, Nautici, Internazionale.

Quindi, relativamente allo specifico di branca, le modifiche o aggiunte di contenuto e indicazioni metodologiche rispetto al regolamento attuale riguardano:

- art. 8 (la Legge)
- art. 9 (la Promessa)
- art. 23 (i filoni)
- artt. 29,33 (Specialità e Brevetto di Competenza)
- art. 53 (i Reparti Nautici)

* Nella riscrittura della parte relativa alla **branca R/S**, oltre che dell'articolato interbranca e delle mozioni e documenti del Consiglio Generale, abbiamo tenuto conto, in particolare, anche di quanto emerso ai Convegni "Marco Polo" del 1990 e del seminario "A Diogneto" del giugno '91.

Quindi, relativamente allo specifico di branca, le modifiche o aggiunte di contenuto e indicazioni metodologiche rispetto al regolamento attuale riguardano:

- art. 9 (il servizio)
- art. 10 (la Legge)
- artt. da 11 a 19 (la P.P. e gli eventi per R/S)
- art. 22 (la Partenza)
- art. 25 (il Noviziato)
- art. 38 (hike e deserto)

8.1 REGOLAMENTO INTERBRANCA

FINI DELLA PROPOSTA EDUCATIVA

Art. 1

I fini della proposta educativa dell'Associazione sono esplicitati nello Statuto e nel Patto Associativo. Essi sono perseguiti nelle varie Branche in maniera adeguata all'età, rispettando i tempi di crescita dei singoli e della comunità. Ad essi si ispirano le attività delle Unità sia nella fase di preparazione, sia in quella di realizzazione, sia in sede di verifica.

PROFILI DELLE BRANCHE

Art. 2 Divisione in branche

Il metodo educativo utilizzato dall'Associazione è quello dello scoutismo i cui principi fondamentali si trovano nell'opera di Baden-Powell, sono attualizzati nello Statuto e nel Patto Associativo e tradotti in un modello educativo maturato progressivamente nell'esperienza dei capi. In relazione alle caratteristiche psicologiche delle successive età dei ragazzi e delle ragazze, il metodo scout si articola in tre momenti specifici, coordinati e progressivi, di educazione, denominati: Branca lupetti-coccinelle (8-11/12 anni), Branca esploratori-guide (11/12-16 anni) e Branca rover-scolte (16-19/21 anni).

I fanciulli dagli 8 agli 11/12 anni in funzione dell'ambiente fantastico "Bosco" oppure "Giungla", adottato dal gruppo, si uniscono in unità chiamate rispettivamente Cerchio oppure Branco; i ragazzi dagli 11/12 ai 16 anni si uniscono in unità chiamate Reparto; ed infine i giovani dai 16 ai 20/21 anni si uniscono in Comunità rover-scolte, formate da un primo momento chiamato Noviziato e da un secondo chiamato rispettivamente Clan, se monosessuale maschile o misto, e Fuoco, se monosessuale femminile.

Art. 3 Omogeneità della proposta

Nell'ambito di ciascun Gruppo, un progetto educativo di Gruppo, elaborato dalla Comunità Capi assicura l'omogeneità della proposta educativa dell'Associazione tra

le varie unità, la sua continuità tra le varie Branche, il suo adattamento alle accertate necessità dell'ambiente in cui il Gruppo vive.

Il progetto educativo di Gruppo, che assume forma scritta, si muove all'interno dello Statuto, del Patto Associativo e del Regolamento dell'Associazione. Esso è presentato ad ogni nuovo Capo che entra in Comunità Capi, illustrato alle famiglie dei ragazzi e periodicamente ridiscusso secondo le necessità.

Il Progetto Educativo di Gruppo viene concretizzato nei programmi di Unità secondo il metodo specifico di ciascuna Branca.

Art. 4 Metodo attivo

In quanto metodo attivo, lo scoutismo si realizza attraverso attività concrete proposte alla ragazza e al ragazzo, che sono incoraggiati ad imparare attraverso l'esperienza e la riuscita, ed anche attraverso i propri eventuali errori.

Lo stile con il quale si svolgono le attività è dell'imparare facendo, dando così primato all'esperienza.

Tutte le attività sono realizzate nella semplicità e si fondano sull'uso di mezzi poveri per una concreta educazione a questa virtù e per favorire la partecipazione alle attività di ogni ragazzo indipendentemente dalle sue condizioni economiche.

Art. 5 Partecipazione associativa

Le Unità partecipano alle attività organizzate dalle Zone, dalle Regioni e dalle Branche a livello nazionale per conoscere altre esperienze e far conoscere le proprie e per qualificare meglio la loro presenza nel territorio. Per questo ultimo aspetto, le Zone operano per facilitare il contatto delle unità con enti locali, gruppi ecclesiali, associazioni giovanili e altri organismi simili.

CONTENUTI DELLA PROPOSTA EDUCATIVA

Art. 6

Il metodo educativo dell'AGESCI è una proposta educativa che:

- vede i giovani come veri soggetti della loro crescita;
- deriva da una visione cristiana della vita;

- tiene conto della globalità della persona e quindi della necessaria armonia con se stessi, con il creato, con gli altri;
- è attenta a riconoscere nel mondo dei giovani valori, aspirazioni, difficoltà e tensioni.

Art. 7 I quattro punti di Baden-Powell

Baden Powell ha posto a fondamento della formazione scout quattro punti:

- formazione del carattere,
- salute e forza fisica,
- abilità manuale,
- servizio del prossimo.

Essi sono sviluppati nelle tre branche con progressione e continuità, servendosi di mezzi adatti a ciascuna età.

Art. 8 Formazione del carattere

Per formazione del carattere si intende la formazione della personalità, cioè di una relazione positiva con se stessi. L'educazione del carattere mira ad ottenere le capacità di fare scelte, di scoprire ciò che si può e si vuole essere, di prendersi delle responsabilità, di farsi dei programmi coscienti di vita scoprendo la propria vocazione nel piano di Dio. Essa comprende tutta una serie di virtù umane come lealtà, fiducia in se stessi, coraggio, senso della gioia, ottimismo, rispetto dei diritti, autodisciplina, elevazione del proprio pensiero e dei propri sentimenti.

Art. 9 Salute e forza fisica

Per salute e forza fisica si intende la conoscenza e un rapporto positivo con il proprio corpo in quanto dono di Dio e fonte di relazione con gli altri e con l'ambiente: si intende cioè accettare e avere cura del proprio corpo, ricercare un'alimentazione sana, riposarsi correttamente, ricercare ritmi naturali di vita, esprimersi, vivere correttamente e serenamente la propria sessualità, saper affrontare la fatica, la sofferenza, la malattia, la morte.

Art. 10 Abilità manuale

Per abilità manuale, si intende una relazione creativa con le cose; l'educazione all'abilità manuale mira ad ottenere un'intelligenza ed una progettualità pratiche, una capacità di autonomia concreta, a re-

alizzare partendo da mezzi poveri, a valorizzare quello che si ha perché lo si sa usare. La riscoperta dell'uso intelligente delle proprie mani porta con sé una serie di comportamenti positivi: la gioia del saper fare, l'accettazione della fatica e del fallimento, la pazienza, la concretezza, l'essenzialità, il buon gusto.

Art. 11 **Servizio del prossimo**

Per servizio del prossimo si intende l'educazione all'amore per gli altri, al bene comune e alla solidarietà, a scoprire la ricchezza della diversità nelle persone, a vivere e lavorare insieme per costruire un mondo più giusto, a rendersi utili in qualunque momento ciò sia richiesto, mettendo a disposizione le proprie energie e capacità.

L'educazione al servizio del prossimo si attua progressivamente lungo tutto il cammino scout, iniziando dalle buone azioni dei lupetti-coccinelle, per passare alla buona azione quotidiana dell'Esploratore e della Guida, fino al Servizio a carattere continuativo del Rover e della Scolta.

Il servizio porta alla convinzione che il vero modo di conseguire la felicità è di procurarla agli altri, ad imitazione di Gesù.

Il ragazzo e la ragazza vengono così stimolati ad utilizzare le capacità acquisite in una costante testimonianza di attenzione agli altri e di tensione al cambiamento in ogni ambiente di vita.

Art. 12 **Educazione alla fede**

L'annuncio del Vangelo anima e sostiene l'intera proposta educativa dell'AGESCI. Le attività dell'Unità, il clima in essa creato, lo stile e l'atteggiamento dei Capi costituiscono un luogo privilegiato per l'incontro personale con Dio e per il cammino di fede del ragazzo e della ragazza.

La fede è vissuta nella Chiesa, la Comunità Capi vive il suo carisma educativo inserita nella vita della Chiesa locale e offre, con la specificità dello scautismo, un modo di educare alla fede e all'ecclesialità. A tal fine, gruppi e unità ricercano rapporti costanti e costruttivi con organismi e programmazioni pastorali delle comunità locali, cui prendono parte nei modi e nei momenti appropriati.

Nel fare la proposta di fede nelle diverse età, l'Associazione si inserisce nel progetto catechistico della Chiesa italia-

na, riconoscendo nel "Catechismo per la vita cristiana" della CEI il principale riferimento per i contenuti da trasmettere e lo stimolo per l'elaborazione di itinerari originali per condurre fanciulli, ragazzi e giovani verso la maturità della fede.

Art. 13 **Itinerario di fede**

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, per rivelarne il significato umano, religioso, cristiano.

L'annuncio di Gesù Cristo, presente nella vita della Chiesa in cammino verso il Regno, caratterizza l'itinerario di fede attraverso le esperienze dell'ascolto della Parola, della preghiera e della celebrazione del Mistero, della testimonianza e del servizio.

Tale itinerario si inquadra nel progetto educativo di gruppo e si attua nelle tappe della progressione educativa scout, attraverso la proposta di esperienze e la mediazione di simboli che facilitano l'integrazione tra la fede e la vita.

Corresponsabili dell'educazione alla fede in Associazione sono Capi e Assistenti Ecclesiastici, chiamati ad essere testimoni della fede, secondo il loro specifico ministero nella Chiesa. Il servizio diviene efficace e fecondo attraverso l'esemplarità delle scelte e dei comportamenti; ciò presuppone un atteggiamento interiore di crescita e specifici momenti individuali e comunitari di formazione spirituale.

Art. 14 **Pedagogia scout nell'educazione alla fede**

La pedagogia scout è ispirata da un modello di uomo, che si esprime negli orientamenti della Progressione Personale, dalla Promessa alla Partenza, dando vita a uno specifico spirito e stile di vita, i cui valori sono sintetizzati efficacemente nella Legge, nella Promessa e nel Motto.

Le esperienze caratteristiche del metodo scout hanno già una valenza religiosa, che -attraverso l'annuncio della Parola e la celebrazione dei sacramenti- fa dello scautismo un'occasione di incontro con il Vangelo e una originale forma di spiritualità cristiana.

Nelle varie fasi del cammino scout si esprime nello spirito del gioco, nel senso

dell'avventura, nella spiritualità della strada: l'educazione alla fede dei ragazzi e delle ragazze trova in questo patrimonio di valori il terreno adatto per una proposta di crescita graduale ed armonica.

Art. 15 **Lo strumento-valore della coeducazione**

La coeducazione intesa come strumento-valore è una scelta fondamentale che attiene i contenuti della proposta educativa dell'Associazione.

Essa è un obiettivo irrinunciabile per ogni Gruppo anche se nel proprio progetto educativo sono adottate unità monosessuali.

Nel progetto originale del Creatore l'uomo e la donna sono visti in perfetta armonia reciproca, al vertice di un creato con grande ricchezza di essere.

In questo contesto la visione dell'uomo, anzi della coppia umana, cui vogliamo ispirarci, è caratterizzata anzitutto dalla sua collocazione al vertice del creato: uomo-donna, immagine di Dio, con il compito di amministrare il cosmo.

Essere stati creati come maschio e femmina significa anzitutto che non si è destinati all'isolamento, ma al rapporto con il compagno che sta di fronte, in pari dignità ed importanza.

L'Associazione, conscia che dal rapporto uomo-donna nasce la famiglia umana e scaturisce la vocazione dell'uomo a vivere con l'altro, propone attraverso lo strumento-valore della coeducazione un cammino educativo che faciliti l'incontro fra le persone dei due sessi, mediante l'acquisizione chiara della propria specificità, accettata e valorizzata.

L'azione coeducativa dell'Associazione tende a far vivere ai ragazzi un rapporto sereno con se stessi e con la propria sessualità, mediante l'inserimento in una comunità che sia ricca di rapporti tra ragazzi, tra ragazzi ed adulti e tra adulti.

Tutto ciò per consentire la possibilità di dialogo, senza il bisogno di affermazioni nei confronti dell'altro per difendersi da lui; e senza la tentazione di assimilarsi all'altro per essere alla sua altezza.

L'azione coeducativa mira perciò a costruire comunione all'interno delle dinamiche della comunità di appartenenza, attraverso l'accettazione reale della diversità dell'altro ed il riconoscimento della sua positività.

Fare strada insieme, uomini e donne, non significa perciò rivendicare spazi o

diritti, rapportarsi in termini di forza fisica e intellettuale o dividere in maniera più o meno equa ruoli di servizio o di potere; crescere insieme vuol dire cogliere la complementarità delle differenze che ci sono tra uomo e donna per dialogare anziché mortificare le individualità.

**Art. 16
Significato metodologico della coeducazione**

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). 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.

In queste attività il Capo pone attenzione nel far vivere l'esperienza con ruoli e coinvolgimenti differenti a seconda dei diversi tempi di maturazione di ragazzi e ragazze.

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

**Art. 17
Scelta del tipo di unità per la coeducazione**

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 Regolamento-Organizzazione. I Capi e le Capo sono persone mature anche dal punto di vista psico-affettivo, tali da saper 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.

**Art. 18
Educazione politica**

L'educazione alla politica è presente in modo intrinseco nello scoutismo che per

sua natura abituata i ragazzi a vivere in comunità e li aiuta ad affrontare i problemi di rapporti e di gestione che ne derivano.

La tensione morale presente nelle unità indirizza inoltre con precisione verso la scelta della solidarietà.

L'educazione politica richiede inoltre anche una precisa intenzionalità da parte dei capi educatori: essa deve infatti considerare il ragazzo, e con esso l'unità, soggetti politici attivi e passivi all'interno della realtà che li circonda.

Il ragazzo deve cioè essere aiutato a rendersi consapevole dei diritti e dei doveri sociali che ha, attraverso azioni reali e concrete: di analisi critica delle situazioni alla sua portata di comprensione che lo vedono o lo possono vedere coinvolto; di progettazione, con l'unità e necessariamente con altre forze presenti sul territorio interessato, di soluzioni, adeguate alle sue capacità, risolutive al problema individuato; e di partecipazione personale efficace per il raggiungimento delle soluzioni stesse.

L'educazione alla politica si esaurisce nell'ambito dell'unità, in quanto ambiente di transizione e protetto. Invece l'educazione politica può richiedere di essere attuata con l'unità al di fuori di essa, attraverso attività politiche vere e proprie realizzate con altri soggetti diversi dalla stessa unità scout sul territorio, sia locale che nazionale ed internazionale.

Per la loro importanza educativa queste attività debbono essere inserite nel progetto educativo e comunque concordate in comunità capi.

**Art. 19
Autoeducazione**

Aderendo liberamente alla proposta dello scoutismo, si intraprende un cammino di autoeducazione che rende protagonisti il ragazzo e la ragazza della propria crescita e permette loro di sviluppare, gradualmente e con spazio crescente di autonomia, la propria personalità vivendo esperienze e riflettendo criticamente su di esse, nello spirito della Legge e della Promessa.

**Art. 20
Vita comunitaria**

Lo Scoutismo è una proposta di vita comunitaria, in cui ciascuno sviluppa la propria identità e ha un suo ruolo, e in cui l'impegno e la responsabilità del singolo sono indispensabili per la crescita della comunità.

L'esperienza comunitaria aiuta il ragazzo e la ragazza ad acquistare fiducia in se stesso e ad aprirsi agli altri, grazie al senso di appartenenza e al clima di fraternità, di gioia, di rispetto e di fiducia che caratterizzano la comunità.

In particolare l'esperienza comunitaria insegna: il metodo democratico nell'assunzione e nell'esecuzione delle decisioni, tramite il coinvolgimento di tutti i membri della comunità; la conoscenza dei punti di vista altrui, il confronto con i propri, la ricerca di punti di vista comuni, alla luce dei valori della Legge e della Promessa; la progressiva assunzione di impegni e responsabilità attraverso il graduale sviluppo dei ruoli, degli incarichi e delle funzioni.

È opportuno che il numero dei ragazzi e/o delle ragazze nelle unità sia tale da consentire l'istaurarsi di un reale legame di fratellanza e di un sentimento di appartenenza alla comunità e la verifica della progressione personale di tutti.

**Art. 21
Vita all'aperto ed educazione ambientale**

La vita all'aperto, prevalentemente in ambienti naturali ma anche alla scoperta delle città dell'uomo, è un ambito irrinunciabile in cui si attua la formazione scout.

Essa offre la possibilità di scoprire le relazioni che legano gli elementi di un ambiente, del ruolo che in esso è chiamato a giocare l'uomo e di riconoscere l'uomo stesso come parte di un unico disegno di Dio Creatore.

La vita all'aperto risponde al bisogno di avventura, insegna la semplicità e l'essenzialità, sviluppa il senso di solidarietà e mette alla prova la disponibilità all'aiuto reciproco. Il confronto con le difficoltà concrete, proprie del gioco avventuroso dello scoutismo, dà la misura della propria povertà, ma anche delle possibilità di inserirsi positivamente nel proprio ambiente di vita. Questa abitudine a scoprire e a stabilire relazioni costituisce una scuola attiva per una presa di coscienza della propria personale corresponsabilità nell'uso equilibrato delle risorse naturali e promuove comportamenti corretti orientati verso lo sviluppo sostenibile.

**Art. 22
Educazione alla dimensione internazionale e alla pace**

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 scautismo 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 e al cambiamento.

ELEMENTI DEL METODO

Art. 23 Legge, Promessa, Motto

Le Unità vivono nello spirito della Legge e della Promessa così come espresse nello Statuto, nonché del motto di ciascuna Branchia.

Art. 24 Legge

La Legge, espressione degli elementi che qualificano la proposta scout e che legano tutte le guide e gli scouts del mondo, aiuta ciascun membro dell'associazione nella sua crescita morale. La sua caratteristica di uniformità e universalità è essenziale, pedagogicamente, per poter far percepire la dimensione internazionale dello scautismo e del guidismo e superare ogni particolarismo. Per questo motivo la Legge è anche permanente ed abitua al confronto con principi di fondo che non cambiano a seconda dei momenti e delle persone. Eventuali particolari "norme di comportamento" elaborate dalle Unità non possono sostituire la Legge, né confondersi con essa.

Art. 25 Promessa

La Promessa costituisce l'adesione alla Legge scout e ai valori da essa espressi. Essa segna l'ingresso nell'Unità, nel Gruppo scout e nella fraternità mondiale dello scautismo e del guidismo.

Art. 26 Motto

Il motto dell'Associazione è "Sii preparato".
Le Branchie hanno propri motti che, nella progressione del metodo, esprimono la sintesi della proposta scout: del nostro meglio - per essere preparati - a servire.

Art. 27 Saluto

Il saluto è il segno con cui i membri dell'Associazione e tutti gli scouts e guide del mondo si riconoscono reciprocamente, e ricorda l'impegno della Promessa. Esso si esegue portando la mano destra all'altezza della spalla con l'indice, il medio e l'anulare tesi ed uniti, il mignolo ripiegato sotto il pollice, il palmo rivolto in avanti.

I lupetti e le coccinelle hanno un loro segno particolare descritto nella relativa parte del Regolamento.

Art. 28 Uniforme

L'uniforme è il segno esteriore dell'appartenenza all'Associazione e alla fraternità mondiale dello scautismo e del guidismo, nonché dell'adesione alla proposta scout. Come tale essa è espressione di unione con gli altri membri dell'Associazione. È infine segno di essenzialità, di semplicità, di praticità, di rinuncia a seguire mode.

L'uniforme è sempre indossata in ordine, corretta e completa.

Art. 29 Linguaggio simbolico

Nella sua vita comunitaria lo scautismo si avvale di un linguaggio prevalentemente simbolico. Tale elemento, per la sua piena rispondenza alla psicologia e ai gusti del ragazzo, permette una comunicazione più libera e profonda, rendendo più agevole la trasmissione di messaggi, emozioni, sentimenti rispetto ad un linguaggio meramente descrittivo.

Il suo valore universale agevola, inoltre, il superamento delle diversità.

Art. 30 Gioco

Lo spirito del gioco permea tutta l'attività scout. Il gioco consente al ragazzo e alla ragazza di vivere e conoscere la realtà, di esprimere se stesso, di sviluppare creativamente le proprie doti, di acquisire il senso del gratuito, di cogliere capacità e limiti personali, di comunicare e collaborare con gli altri.

Art. 31 Progressione Personale: definizione

Si definisce Progressione Personale il pro-

cesso pedagogico che consente lo sviluppo graduale e globale della persona, mediante l'impegno ad identificare e realizzare le proprie potenzialità. Tale processo è realizzato attraverso una serie di proposte concrete che rendono possibile il provocare e riconoscere la crescita della persona in rapporto a determinati obiettivi.

Art. 32 Finalità della Progressione Personale

La Progressione Personale del ragazzo e della ragazza è unitaria, cioè proposta e vissuta con continuità all'interno delle tre branche, in quanto punto di riferimento dell'intero percorso è la Partenza, compimento dell'iter educativo proposto dall'Associazione. L'uomo e la donna della Partenza, in risposta alla chiamata di Dio, si impegnano a testimoniare per tutta la loro vita i valori espressi dalla Legge scout, ricercando la verità e l'attuazione del bene, vivendo secondo uno stile di accoglienza, condivisione, fedeltà, essenzialità, partecipazione, e dando costantemente al proprio cammino una dimensione progettuale.

Art. 33 Accoglienza

Accoglienza è riconoscere la gratuità del dono della vita ed acquisire un atteggiamento di fiducia nei confronti della "chiamata", lasciarsi interrogare dalla molteplicità e diversità delle esperienze e ricondurre ad unità nella propria coscienza.

Art. 34 Condivisione

Condivisione è essere attenti con costanza alla vita degli altri, al di là di ogni barriera religiosa, razziale, ideologica, per realizzare itinerari comuni di liberazione dal male e dall'ingiustizia. È, ancora, coinvolgersi pienamente nella "relazione con l'altro" assumendosi consapevolmente le proprie responsabilità.

Art. 35 Fedeltà

Fedeltà è vivere in modo coerente e costante i valori scelti ed i rapporti con le persone, superando superficialità e leggerezza, sapendo riprendere il cammino dopo un fallimento. Essere fedeli è assumere responsabilmente la ricchezza e la complessità del proprio progetto di vita.

**Art. 36
Essenzialità**

Essenzialità è andare all'essenza delle cose senza fermarsi alla superficie ed è ancora definire una scala di valori che fa del servizio un criterio di valutazione delle decisioni personali.

**Art. 37
Partecipazione**

Partecipazione è interessarsi e compromettersi in prima persona nella vita sociale e civile e nella Chiesa. È prendere coscienza di cosa implica il passaggio "dall'altro agli altri", dalla gestione di un rapporto interpersonale alla gestione dei rapporti in una dimensione collettiva, conoscere e padroneggiare meccanismi e dinamiche relative.

**Art. 38
Gradualità della Progressione Personale**

La Progressione Personale è graduale: per ogni fascia di età la crescita e lo sviluppo della persona si attuano secondo momenti principali e ricorrenti che la pedagogia Agesci caratterizza come:

- scoperta
- competenza
- responsabilità.

Queste fasi vanno comprese nella loro interdipendenza e necessità: indicano i tre passaggi pedagogici essenziali che, per ogni proposta, i Capi devono far vivere ai propri ragazzi.

**Art. 39
Progressione Personale: fase della scoperta**

Nella fase della scoperta si coglie il naturale desiderio a "buttarsi nel gioco" per suscitare la volontà di conoscere e sperimentare esperienze nuove, al di fuori di schemi precostituiti o usuali.

**Art. 40
Progressione Personale: fase della competenza**

Nella fase della competenza si assume ciò che è stato scoperto come "interessante per la propria vita" e si desidera approfondirlo, impadronirsene pienamente. In questa fase si sperimentano nel concreto i propri talenti, ci si scontra con i propri limiti e si impara - con l'aiuto del Capo - a

superarli e ad accettarli serenamente; si impara come i propri compiti vadano affrontati con serietà ed impegno.

**Art. 41
Progressione Personale: fase della responsabilità**

Nella fase della responsabilità si diviene capaci di rispondere concretamente, con le conoscenze, le competenze e lo stile acquisiti, alle esigenze che si presentano giorno per giorno.

**Art. 42
Globalità della Progressione Personale**

La Progressione Personale è globale: il ragazzo e la ragazza sono aiutati a crescere armonicamente in tutte le dimensioni della vita, nella presa di coscienza delle proprie potenzialità e nell'accettazione serena dei propri limiti.

Nelle dimensioni relazionali fondamentali della vita (con se stessi, con Dio, con gli altri, con il mondo) vanno individuati gli elementi che permettano di cogliere e concretizzare nel cammino di Progressione Personale la crescita della persona nella sua interezza.

I quattro punti di Baden-Powell aiutano a tradurre la strategia pedagogica in fatti e proposte attuabili e verificabili, in un clima di autoeducazione.

**Art. 43
Progressione Personale e il rapporto capo-ragazzo**

Nell'ambito della Progressione Personale il ruolo del Capo è quello di accompagnare ogni ragazzo e ogni ragazza in tutto il suo cammino di crescita, senza sostituirsi nelle scelte e nelle esperienze, aiutandoli ad individuare le mete educative.

Per questo motivo il Capo stabilisce col ragazzo un rapporto di fiducia reciproca tramite un dialogo personale, utilizzando un linguaggio adatto, non generico e astratto, ma neanche banale e riduttivo: le mete devono essere impegnative, ma raggiungibili.

Altrettanto indispensabili per il Capo sono le capacità di ascolto e di osservazione del ragazzo e della ragazza e la conoscenza degli ambiti di vita, primo fra tutti quello familiare, con cui sono necessari dei contatti frequenti e che possono essere parzialmente coinvolti nella definizione degli obiettivi concreti.

**Art. 44
Progressione Personale: testimonianza del Capo**

Al fine di consentire ai ragazzi e alle ragazze un cammino di progressione personale sereno all'interno del Gruppo, è indispensabile che i Capi di tutte le Unità testimonino e propongano con limpidezza valori comuni e un comune stile scout. Per gli stessi motivi è importante che ogni Capo assicuri una permanenza alla guida dell'Unità di almeno tre anni. La Comunità Capi ha il compito di garantire l'unitarietà e la coerenza del cammino di progressione, aiutando i singoli Capi a coordinare i propri interventi.

**Art. 45
Progressione Personale e ruolo della comunità di Unità**

La comunità di Unità 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, dove si impari a gestire positivamente conflitti e divergenze di opinioni.

**Art. 46
Verifica della Progressione Personale**

Nelle varie fasi ed esperienze della Progressione Personale un aspetto 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. Ogni ragazzo o ragazza è condotto così a valutare criticamente, con se stesso, con i Capi in maniera costante e - in momenti specifici - 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 degli eventuali cambiamenti di rotta necessari.

Art. 47 Cerimonie della Progressione Personale

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 Branchia 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 alla comunità.

Art. 48 Progressione Personale e passaggi di branca

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 azzerarne 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", assicura al ragazzo e alla ragazza 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.

LA FIGURA DEL CAPO

Art. 49 Capo educatore

Nello scoutismo 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 scoutismo con il proprio esempio personale ed utilizzando tutti i momenti e le esperienze per fare la proposta educativa che emerge dallo Statuto, dal Patto Associativo e dal presente Regolamento.

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 i valori dello scoutismo e per comprendere i significati sempre più profondi delle esperienze vissute.

Art. 50 Capo unità

I Capi unità, in quanto membri della Comunità Capi, assicurano l'applicazione del progetto educativo del gruppo all'interno della unità stessa.

Per l'importanza fondamentale che nella formazione scout ha la testimonianza del Capo, i rapporti tra gli adulti educatori si riflettono sui rapporti, anch'essi di reciproca fiducia, di gioiosa fraternità, di corresponsabilità e di rispetto delle persone, che intercorrono tra capi e ragazzi.

A tal fine è opportuno che anche nelle unità monosessuali la direzione di unità sia mista.

*Ornella Fulvio
Franco La Ferla
Livio Giraud*

8.2 REGOLAMENTI DELLE BRANCHE

BRANCA LUPETTI-COCCINELLE

Art. 1

La proposta della branca lupetti-coccinelle è rivolta alle bambine ed ai bambini dagli 8 agli 11/12 anni che si uniscono in Unità chiamate Branchi e Cerchi.

La proposta educativa della Branchia lupetti-coccinelle viene proseguita nelle età successive da quella delle Branchie Esploratori-Guide e Rover-Scolte. Nell'ambito della branca la continuità nell'applicazione di tali proposte è assicurata dal progetto educativo di gruppo. Esso si concretizza, secondo il metodo della branca, in un programma di Branco/cerchio.

Art. 2

Il lupettismo/coccinellismo si propone di far vivere pienamente ai bambini e alle bambine la fanciullezza come ricchezza in sé e come fondamento di un'autentica vita adulta. A tal fine:

- garantisce loro un autentico ed intenso rapporto con gli adulti;

- li aiuta a riportare ad unità le molteplici esperienze vissute spesso in modo disorganico e superficiale;
- permette loro di essere protagonisti della propria crescita;
- favorisce la formazione di una scala di valori per orientare comportamenti e scelte;
- li aiuta a scoprire la propria interiorità nell'apertura alla dimensione trascendente;
- li aiuta a scoprire la propria identità vivendo una reale comunicazione e relazioni profonde con gli altri.

Queste mete educative emergono dalla costante analisi della realtà dei fanciulli effettuata dalla branca lupetti-coccinelle.

AMBITI DELLA PROPOSTA EDUCATIVA

Art. 3

Poiché l'educazione alla fede dei fanciulli si attua in un itinerario di iniziazione cristiana all'interno della comunità ecclesiale, i Capi progettano il loro intervento educativo tenendo conto del concreto contesto pastorale in cui operano e, rispettando i livelli di maturazione personale, stimolano i bambini a uno sviluppo armonico delle facoltà per accompagnarli in un cammino di crescita nella fede.

Nel branco/cerchio il ruolo del bambino ha un particolare significato alla luce della fede: il bambino è persona, chiamato a conoscere le proprie potenzialità umane e soprannaturali e scoprirsi figlio di Dio. Gesù stesso ha indicato nel fanciullo il tipo dell'uomo che incontra il Messia, insegnando a coglierlo per ciò che già è in seno alla comunità.

Tutta la vita di branco/cerchio è vissuta nell'ottica dell'amore di Dio, sorgente ultima della vera famiglia felice; perciò si deve prestare attenzione innanzitutto a creare un ambiente di fraternità cristiana che stimoli di per sé la crescita di fede e in cui prendano significato le attività più specifiche di catechesi.

Art. 4

Nelle esperienze educative vissute in branco/cerchio, il bambino sperimenta gradualmente le dimensioni fondamentali della vita cristiana, crescendo nella confidenza filiale e nella gioiosa gratitudine a Dio Padre, fonte di ogni dono.

La catechesi mette il bambino a contatto vivo con la Parola di Dio, attraverso un itinerario di iniziazione alla conoscenza e alla lettura della Sacra Scrittura, al fine di conoscere e saper raccontare la storia di Dio e dell'uomo nei suoi passaggi nodali e nei suoi personaggi principali.

L'incontro personale con Gesù e una sempre più profonda conoscenza della sua vita e del suo insegnamento costituiscono il centro e il fondamento di un'esistenza che si rivela già come vocazione e sequela.

Scoprendo la presenza di Dio nella comunità, nella natura, nella vita, il bambino sa ringraziare il Signore per la gioia che gli dona e impara a pregarlo sia insieme alla comunità che personalmente, sia in forma spontanea che attraverso le formule della Chiesa. L'educazione alla preghiera e alla celebrazione valorizza i momenti più significativi dell'anno liturgico, le esperienze principali della comunità branco/cerchio, le tappe del cammino dell'iniziazione cristiana vissuto dai fanciulli, dedicando una particolare attenzione all'Eucarestia, sorgente e modello di tutta la preghiera cristiana.

La catechesi offre un decisivo contributo all'opera globale di educazione morale del fanciullo che, nella vita comunitaria e nella sua progressione personale, impara a superare le difficoltà e acquisisce la buona abitudine della "buona azione", come esercizio di virtù umane e cristiane. Nella conoscenza e imitazione di Gesù, di S. Francesco e di altri modelli di vita cristiana.

Il bambino scopre sempre più la presenza di Dio che lo interpella attraverso la legge, il comandamento nuovo dell'amore, chiamandolo a vivere con semplicità e gioia il Vangelo nella vita quotidiana.

I personaggi-simbolo di Samuele, Aronne e S. Francesco, scelti per identificare le specialità del filone religioso, possono essere utilmente adottati come guida nel percorrere armonicamente questi tre itinerari.

Art. 5

L'educazione alla fede si attua con gradualità e continuità, lungo la progressione personale del lupetto e della coccinella, nella prospettiva unitaria del cammino di crescita verso la Partenza.

Attraverso le fasi progressive della scoperta, della competenza e della responsabilità, il bambino cresce in un rapporto di confidenza filiale con Dio Padre, che sco-

pre e conosce per mezzo del suo Figlio Gesù, che si impegna a seguire e imitare nei suoi atteggiamenti di lode a Dio e di amore ai fratelli. Scoprendo, nel clima di famiglia felice, di gioia e di gioco che caratterizza il branco/cerchio, l'amore del Padre e la fiducia che Egli sempre dà ai suoi figli, il bambino gli offre la risposta della gratitudine e della sua iniziale assunzione di responsabilità.

Per raggiungere questo obiettivo, il cammino di educazione alla fede si inserisce armonicamente nella proposta educativa globale del branco/cerchio, offre stimoli adeguati alle diverse tappe della progressione personale di ogni lupetto e di ogni coccinella, valorizzando tutte le occasioni offerte dal metodo e dal rapporto educativo.

Giocando concretamente la pista personale con i personaggi dell'ambiente fantastico, la proposta catechistica non è riservata a un ambito e a un personaggio in particolare, ma è attuata globalmente con prove concrete legate a tutti gli ambiti e i filoni di attività.

Art. 6

L'ambiente educativo nel suo complesso, i rapporti positivi e il clima di gioia tra adulti e bambini stimolano di per sé la crescita di fede, tuttavia nel corso dell'anno si programmano attività più specifiche di catechesi. Esse si pongono di norma come originale complemento al cammino di iniziazione cristiana che i bambini vivono nella comunità ecclesiale e nella famiglia. Ciò non esclude la possibilità che l'itinerario di fede in branco/cerchio si realizzi come cammino di iniziazione cristiana.

Il metodo della branca e la vita dell'unità offrono molteplici occasioni per suscitare nel bambino una lettura religiosa e cristiana della sua esperienza: il gioco, la vita nella natura, la fraternità della famiglia felice, l'impegno nella progressione personale e per le specialità, le uscite e le vacanze di branco/cerchio, il rapporto con i capi, specifiche attività a tema, il racconto e l'espressione ecc. Altri spunti specifici appartengono alla tradizione del lupettismo e del coccinellismo cattolici: il riferimento alla figura di San Francesco, la spiritualità dell'"Eccomi" per le coccinelle, le preghiere tradizionali, segni e simboli. Queste ed altre opportunità vengono valorizzate all'interno di una programmazione educativa che, non isolando la dimensione religiosa, la articola in maniere originale e pedagogicamente efficace.

Art. 7

L'educazione alla vita comunitaria si attua nella dinamica della comunità del branco e del cerchio, vissuta nello spirito di Famiglia Felice.

Art. 8

La coeducazione è un cammino di crescita che inizia nel branco/cerchio.

In quest'arco di età e alla luce delle caratteristiche complessive del bambino e della bambina, la coeducazione deve soprattutto tenere in debito conto le reali esigenze del bambino/a nell'ambito dello sviluppo affettivo, fisico e sessuale e quindi saper cogliere con attenzione quanto il singolo o il gruppo richiedono nel massimo rispetto della crescita personale di ogni bambino/a.

Per questo sarà importante:

- rispettare il mistero della persona e i suoi tempi di crescita, ponendo la massima attenzione nella programmazione delle attività e nella vita dell'unità, anche se questo non significa prevedere necessariamente momenti differenziati fra i sessi;
- valorizzare e arricchire l'innata serenità del bambino riguardo anche alla scoperta di sé e alla scoperta dell'altro (sia in termini psico-affettivi che fisico-sessuali), facendogliela cogliere come un dono che rende più ricca e completa la persona, e proponendo modalità di approccio e situazioni che non ricalcano stereotipi sessuali come modelli di riferimento attuali;
- aiutare questo processo di scoperta attraverso la testimonianza dei Capi quali persone che in modo sereno e maturo vivono la propria identità e la sanno mettere in relazione con l'altro.

Come utile modello di riferimento di relazione adulta uomo/donna la diarchia dei Capi sarà importante strumento educativo anche nelle attività monosessuali.

Art. 9

L'educazione alla dimensione internazionale ed alla pace, aspetto essenziale dello scautismo, deve avere il suo inizio nell'arco di età della Branca lupetti-coccinelle. Essa si realizza nella vita normale del branco/cerchio, tramite attività adatte che risvegliano la curiosità del bambino per gli altri popoli, con le loro tradizioni, lingue e problemi diversi e gli facciano comprendere la pari dignità di tutti gli uomini e di

ciascun uomo. Tra tali attività vanno segnalate le Specialità a contenuto internazionale, le attività a tema internazionale, i gemellaggi.

Art. 10

In branca lupetti/coccinelle *l'educazione politica* si attua attraverso specifiche attività svolte con il branco/cerchio, con i Consigli degli Anziani, anche assieme ad altri gruppi di bambini presenti sul territorio (classi scolastiche, oratori, squadre sportive, altre associazioni, ecc.) che abbiano come finalità la soluzione di problemi che vedano coinvolti i bambini stessi, come l'utilizzo di infrastrutture esistenti sul territorio a beneficio di tutti i bambini, la carenza di servizi per i bambini, ecc., oppure che rispondano a bisogni manifesti di persone o gruppi di persone particolarmente vicine alla sensibilità dei bambini, come gli anziani o altri bambini portatori di handicap o disagiati o diversi, ai quali le strutture amministrative sociali locali non rispondono in modo adeguato.

Le attività devono partire da un bisogno o un'esigenza manifesti e conosciuti o facilmente conoscibili dai bambini.

Con il modo consueto di giocare in unità, si va alla scoperta di ciò che succede e del perché, di chi è avvantaggiato e di chi è svantaggiato e perché, si pensa a cosa si può fare per migliorare le cose e si cercano le persone che ci possono aiutare.

Tutti insieme si ripensa a cosa si può fare e che cosa si è capaci di fare, si decide un'azione, la si fa e poi si verifica con soddisfazione o con nuovo impegno.

Art. 11

L'educazione al servizio del prossimo si attua, nell'arco di età dagli 8 agli 11-12 anni, vincendo l'egoismo e superando gradualmente l'egocentrismo, attraverso piccoli gesti concreti chiamati "Buone Azioni".

Il Lupetto e la Coccinella "inventano" ogni giorno una Buona Azione nei confronti di un'altra persona per farla contenta, per stupirla e renderla felice.

Le due caratteristiche principali della Buona Azione sono il suscitare stupore di chi riceve il gesto, perché non sa chi l'ha compiuto, e l'azione di gioia di cui un bambino vuol far partecipi gli altri.

Il clima ideale per le Buone Azioni è quello della Famiglia Felice.

Il capo aiuta il Lupetto o la Coccinella a saper sfruttare tutte le occasioni e a co-

gliere con fantasia il momento adatto per realizzare una Buona azione.

Tale disponibilità nei confronti degli altri si continua a sviluppare nel corso dell'itinerario educativo scout.

ELEMENTI DEL METODO

Art. 12

Il branco/cerchio vive nello spirito della *Legge*, della *Promessa* e del *Motto*.

Art. 13

La *Legge* esprime le regole che aiutano ciascuno nel grande gioco della crescita. La sua formulazione è rapportata alle caratteristiche psicologiche dell'età ed è la seguente:

"Il Lupetto/la Coccinella pensa agli altri come a se stesso/a.

Il Lupetto/la Coccinella vive con gioia e lealtà insieme al branco/cerchio".

L'adesione alla *Legge* del branco/cerchio è spontanea e gioiosa.

Art. 14

Con la *Promessa* il Lupetto e la Coccinella esprimono un concreto impegno personale di adesione alla *Legge* ed alla comunità che lo accoglie. Essa è così formulata:

"Prometto con l'aiuto e l'esempio di Gesù, di fare del mio meglio per migliorare me stesso, per aiutare gli altri, per osservare la *Legge* del branco/cerchio".

La *Promessa* segna l'ingresso nel branco/cerchio, nel Gruppo Scout, nell'Associazione e nella fraternità mondiale dello Scouting e del Guidismo.

Art. 15

Per i lupetti il *Motto* "del nostro meglio", sintesi della *Promessa*, è l'insieme di tanti "del mio meglio"; esso vuole significare che si cresce con il proprio impegno e l'aiuto degli altri.

Per le coccinelle, il *Motto* "eccomi", vuole significare la prontezza della risposta alla chiamata.

Art. 16

I lupetti salutano con la mano destra, portando all'altezza della tempia l'indice e il medio tesi e divaricati, l'anulare ed il mignolo ripiegati sotto il pollice. Le due dita

del saluto ricordano i due articoli della *Legge* e le orecchie tese del lupo.

Le coccinelle salutano con la mano destra, portando all'altezza della tempia l'indice ed il medio tesi e uniti, l'anulare ed il mignolo ripiegati sotto il pollice. Le due dita del saluto ricordano i due articoli della *Legge*.

Art. 17

Nella *vita all'aperto* il branco/cerchio trova la principale collocazione fantastica ed avventurosa delle sue attività.

Nello stesso tempo il contatto con l'ambiente naturale diventa occasione educativa personale per scoprire il proprio ruolo di creatura del creato, lo stupore di fronte alle meraviglie del mondo e dell'uomo, per conoscere il proprio corpo e crescere in modo sano, per conoscere la legge e i ritmi della natura.

L'incontro con l'ambiente naturale va condotto con equilibrio e progressione, in ogni stagione e in ogni tempo, sviluppando le tecniche dello scouting: l'osservazione in tutte le sue forme, la conoscenza diretta e competente, il contatto fisico ed emozionale apprendendo le norme basilari di un comportamento corretto.

Dall'incontro ben guidato con l'ambiente naturale il Lupetto e la Coccinella apprendono uno stile personale concreto di rispetto ed attenzione alla realtà intorno ad essi e nell'utilizzo delle risorse.

Il rapporto con l'ambiente naturale vissuto nelle attività del branco/cerchio aiuta a comprendere e vivere con il medesimo stile di scoperta, attenzione e rispetto, l'ambiente umano, verso il quale vanno indirizzate attività di conoscenza e giochi come occasione di comprensione dello stesso e dei problemi dell'uomo e dei suoi sforzi di risoluzione.

L'ambiente tutto, sia naturale, sia umano, rappresenta pertanto per il branco/cerchio un unico campo di grandi ricchezze educative da conoscere e valorizzare sia come normale spazio di vita e di gioco del gruppo, sia con attività specifiche e finalizzate.

Art. 18

Il gioco fa parte del mondo del bambino; diviene pertanto elemento centrale della metodologia della branca. Attraverso il gioco, il bambino si misura continuamente con se stesso, conosce il proprio corpo, ne acquisisce il controllo, si esprime e comunica con gli altri, con creatività e fantasia.

Giocando il bambino impara a sperimentare, osservare ed interiorizzare consapevolmente le regole, ed avere rispetto degli altri, ad accettare i propri limiti, facendo sempre del proprio meglio per superarli, e a collaborare con gli altri. Inoltre egli esercita le proprie funzioni motorie, cognitive, creative e percettive, vivendo la propria esperienza con stile e nello spirito scout.

Art. 19

Nel branco/cerchio il gioco è strumento fondamentale per proporre le attività, come modalità di svolgimento di queste.

Come mezzo pedagogico portante, il gioco consente la costruzione dei rapporti tra i bambini e tra questi e i capi.

Tale positiva relazione è occasione per il capo di approfondita conoscenza dei bambini, terreno adeguato per manifestare la fiducia che si ripone nella capacità di ognuno e luogo di incoraggiamento per il superamento delle difficoltà.

Art. 20

La scelta caratterizzante il metodo della Branca lupetti/coccinelle è l'*Ambiente Fantastico* come traduzione pedagogica di un racconto.

Per Ambiente Fantastico si intende il gioco continuativo di un tema in cui sono immerse le attività del branco e del cerchio in complementarietà con gli altri strumenti del metodo.

Esso realizza uno sfondo semplice che integra le esperienze infantili, in cui il bambino colloca autonomamente e in modo agevole ciò che fa, dandogli un senso e un ordine.

Art. 21

L'intuizione di B.-P. della "Parlata nuova" offre all'adulto uno strumento di comunicazione comprensibile al bambino, ed al bambino la possibilità di farsi capire dall'adulto attraverso un linguaggio alla propria portata.

Art. 22

L'uso corretto dell'Ambiente Fantastico esige la compresenza di collocazioni fantastiche di singole attività, mediante ambientazioni ed eventuali simbologie diversamente ispirate rispetto al tema fantastico di base.

Art. 23

Gli elementi che concorrono alla realizzazione di un Ambiente Fantastico che offra stabilità e continuità pedagogica e che risulti occasione educativa sia per il bambino sia per il Capo sono:

- il rispetto della psicologia del bambino;
- la presenza di una figura che permetta all'adulto di inserirsi nel gioco;
- la presenza di un contenuto morale fornito da vicende e personaggi di una vita ideale;
- la presenza di un cammino di crescita personale e comunitaria;
- il riferimento alla natura vista come occasione pedagogica per aiutare a cogliere e scegliere uno stile di vita;
- la possibilità di ambientare trame di gioco.

Art. 24

I termini e i simboli che designano i momenti della Progressione Personale, i nomi di alcune strutture e attività fondamentali del branco/cerchio, nonché un linguaggio più specifico sono ispirati all'Ambiente Fantastico utilizzato dall'Unità.

Art. 25

Gli Ambienti Fantastici utilizzati nella Branca L/C per l'educazione dei bambini e delle bambine nello Scouting sono i seguenti:

- la Giungla, vissuta attraverso le Storie di Mowgli nell'utilizzazione fattane da B.-P.;
- il Bosco, vissuto attraverso il racconto Sette Punti Neri nella elaborazione fattane dalla Branca L/C;

I due Ambienti Fantastici possono essere liberamente adottati in Unità maschili, femminili e miste.

Le Unità che adottano l'Ambiente Fantastico Giungla prendono il nome di Branco; quelle che adottano il Bosco prendono il nome di Cerchio.

LA PROGRESSIONE PERSONALE E LA PISTA PERSONALE

Art. 26

Il punto di riferimento dell'iter educativo proposto dall'Associazione è la Partenza. Il bambino e la bambina vivono nel branco/cerchio il primo tratto di tale percorso.

Gli orientamenti dell'Uomo e della Donna della Partenza hanno una specificazione per la fascia di età 8-11/12 anni.

Art. 27

La Progressione Personale si concretizza in una *Pista personale* elaborata nel quadro della Pista del branco/cerchio. Il suo scopo è quello di permettere ad ogni membro della comunità di raggiungere, con l'aiuto degli altri, le tre tappe successive che hanno nel distintivo un riconoscimento esplicito da parte della comunità.

Art. 28

La Progressione Personale si attua:

- proponendo delle esperienze nelle quali il "pensare" ed il "fare" si fondono per dar luogo ad azioni nello stesso tempo molto concrete e fortemente motivate;
- sollecitando il massimo impegno, sempre tenendo presente che, ancor prima dei risultati, è importante fare "del proprio meglio";
- facendo verificare al bambino, attraverso azioni concrete, il proprio impegno in tutti gli ambiti di crescita (famiglia, scuola, branco/cerchio, parrocchia, ecc.);
- stimolando con opportune proposte individuali e di Unità la valorizzazione delle capacità;
- mantenendo sempre viva la tensione alla scoperta ed alla verifica, per educare al senso della provvisorietà ed all'amore per la ricerca instancabile e continuamente verificata nei suoi risultati;
- realizzando un clima di Famiglia Felice;
- facendo scoprire la validità e la ricchezza del servizio attraverso la "Buona Azione" quotidiana.

Art. 29

La Progressione Personale si realizza nei seguenti tre momenti:

Momento della conoscenza

Il bambino comincia a prendere conoscenza di sé, dei suoi bisogni, delle sue capacità, scopre progressivamente chi sono gli altri e ricerca la comunità come ambiente di vita. Scopre che essa ha norme proprie che ne regolano e ne garantiscono la vita e si impegna ad aderire ad esse. Durante questo momento il bambino diviene Lupo della Legge o Coccinella del Prato.

Momento dell'impegno

Il lupetto/coccinella si apre agli altri, inizia a comprenderli e viene coinvolto consapevolmente nella vita di branco/cerchio cominciando ad assumere e realizzare degli impegni personali. Questo significa che il Lupetto/Coccinella si sente parte integrante della comunità e la sua attività è vista in funzione del branco e del cerchio come contributo personale.

Durante questo momento il bambino diviene Lupo della Rupe o Coccinella del Bosco.

Momento della disponibilità

Il lupetto/coccinella comincia ad individuare gli impegni da assumere e le occasioni per realizzarli. Ha sufficiente fiducia e conoscenza delle sue possibilità per porsi in condizione di trascinare il gruppo stesso. È in grado di fare proposte operative che coinvolgono il branco/cerchio, perché ormai è portato a mettere le sue capacità a disposizione della comunità. Si pone nei confronti degli altri, al di fuori del branco/cerchio, in un atteggiamento di disponibilità, non tanto come singolo, ma come testimone del gruppo al quale appartiene.

Durante questo momento il bambino diviene Lupo Anziano o Coccinella della Montagna ed è chiamato a testimoniare lo spirito fino alla salita in Reparto. Al termine di questo momento i lupetti/coccinelle hanno fatto proprie tutte le occasioni di crescita che il branco/cerchio può offrire. È il momento della salita al Reparto, quindi le esperienze e gli strumenti offerti al bambino devono essere visti tenendo presente anche questa prospettiva.

Art. 30

Il bambino, vivendo in branco/cerchio i tre momenti della Progressione Personale, assumerà per ciascuno di essi alcuni concreti impegni individuali caratterizzando così la sua Pista personale e differenziandola da quella degli altri lupetti/coccinelle. All'interno di ciascun momento, dopo aver fatto del proprio meglio per portare a termine tutti gli impegni assunti, il bambino riceverà uno specifico distintivo e verrà chiamato con un nome, ispirato all'Ambiente Fantastico utilizzato dall'Unità, che definisce e distingue tra loro i tre momenti della Progressione Personale; questi nomi sono rispettivamente:

Lupo della Legge - Lupo della Rupe - Lupo Anziano o Coccinella del Prato - Coccinella del Bosco - Coccinella della

Montagna. Durante questi momenti il Capo e ciascun bambino dovranno valutare la realizzazione degli impegni soprattutto sulla base dello sforzo compiuto, delle difficoltà incontrate e dei progressi realizzati dal singolo.

Art. 31

I tre momenti della Progressione Personale in branco/cerchio si contraddistinguono con i seguenti distintivi:

1° momento - Promessa: testa di lupo o coccinella contornata da corda con nodo piano in basso, da cucire in basso sul petto e sul berretto.

Lupo della Legge o Coccinella del Prato: distintivo da cucire in alto sul braccio sinistro.

2° momento - Lupo della Rupe o Coccinella del Bosco: si sostituisce al precedente un distintivo da cucire in alto sul braccio sinistro. Si mantiene il distintivo della Promessa.

3° momento - Lupo Anziano o Coccinella della Montagna: si sostituisce al precedente un distintivo da cucire in alto sul braccio sinistro. Si mantiene il distintivo della Promessa.

I modelli dei distintivi approvati sono riportati in allegato al regolamento.

Art. 32

Nella Pista personale ciascun bambino sviluppa le proprie potenzialità assumendo via via impegni personali adatti alla sua evoluzione pedagogica.

Nella Pista personale il bambino è autentico protagonista, sempre più consapevole e coinvolto nella propria formazione. Tali impegni saranno poi da lui verificati con i Capi del branco/cerchio, sia nelle motivazioni sia nei risultati concreti. In occasioni particolari tutta la comunità del branco/cerchio sarà sollecitata a verificare il cammino di crescita percorso. Tale verifica permetterà ai bambini di interiorizzare, nel confronto dei valori fondamentali, lo spirito degli Scouts e quindi di scegliere sempre di più di giocare il "grande gioco" dapprima con la Promessa e poi con i successivi momenti.

Art. 33

La Pista personale richiede un'attenzione costante dei Capi ad ogni singolo bambi-

no, con una conseguente continua proposta educativa per il singolo da un lato e la comunità dall'altro.

Art. 34

Nella scelta degli impegni personali particolare cura andrà rivolta agli interessi, anche inespressi, di ogni bambino ed a quelli emergenti dalla realtà concreta in cui si opera, attraverso una successione di mete da raggiungere, suggerite anche dalle attività dei filoni, proporzionate all'età ed al livello raggiunto, nel rispetto della personalità di ciascuno.

Il Capo nelle sue proposte e nel rapporto personale con il bambino, deve sforzarsi di promuoverne il dinamismo e gli interessi realizzando un'atmosfera libera da qualsiasi costrizione ed evitando atteggiamenti esaminatori tali da indurre alla passività e al disimpegno.

Il bambino e la bambina per conseguire ciascuno dei tre momenti della Progressione Personale si impegnano a cacciare o volare con i seguenti personaggi dell'Ambiente Fantastico utilizzato nell'Unità:

Akela - Bagheera - Baloo - Kaa; o Arcanda - Scoiattoli - Scibà - Mi.

Ad ognuno dei quattro personaggi corrisponde un punto di B.-P.

Tale riferimento ha esclusivo significato per i capi e le capo.

Akela-Arcanda= formazione del carattere;

Baloo-Scibà= servizio del prossimo;

Bagheera-Scoiattoli= efficienza fisica;

Kaa-Mi= abilità manuale.

Il bambino e la bambina verranno stimolati, rifacendosi alle caratteristiche dei quattro personaggi dell'Ambiente Fantastico utilizzato, a ricercare delle prove personali e concrete.

Ogni prova verrà elaborata utilizzando liberamente e in combinato tra loro uno o più filoni di attività. Il bambino e la bambina saranno gradualmente coinvolti nella definizione della loro Pista tramite il dialogo personale con i Capi.

Art. 35

Nella Branca lupetti-coccinelle, le *Specialità* sono intese come strumento di completamento e aiuto alla proposta di Progressione Personale. Esse soddisfano le seguenti esigenze educative:

- sviluppare le capacità individuali, sia evidenti che nascoste;
- incoraggiare il bambino a superare i propri limiti e lacune in una prospettiva

va di figura di uomo in continuo divenire, in una visione ottimistica del progettarsi nel futuro;

- stimolare la sua attenzione agli altri, nel senso di conoscenza da trasmettere (trasso nozioni) e nella visione di un "uomo attivo" in sintonia con le esigenze della comunità.

Art. 36

Le Specialità che il Capo propone ed il Lupetto e la Coccinella richiedono, rispettano le tappe dello sviluppo psicologico di ogni bambino.

Esse sono contenute in un allegato al presente regolamento.

Art. 37

Ogni *cerimonia*, da quella della Promessa a quella della salita al Reparto, viene condotta secondo le tradizioni del lupettismo/coccinellismo, del Gruppo e dell'Unità.

Ogni cerimonia è semplice e solenne; essa rappresenta un momento importante per tutto il branco/cerchio che partecipa con gioia all'impegno preso dal singolo.

Art. 38

I filoni di attività sono la traduzione concreta dei quattro punti di B.-P. Essi costituiscono per i capi dei suggerimenti per la proposta di esperienze mirate a realizzare la formazione globale ed armonica del bambino.

Le singole attività devono collegare opportunamente i vari filoni, secondo gli obiettivi del programma di branco/cerchio, senza isolare alcuno di essi dagli altri. I filoni di attività sono i seguenti:

Formazione religiosa: Camminiamo con Gesù.

Natura e vita all'aperto: Viviamo nella natura.

Formazione fisica: Sviluppiamo il nostro corpo.

Allenamento sensi: Usiamo i nostri sensi.

Abilità manuale: Facciamo con le nostre mani.

Espressione: Esprimiamoci.

Formazione sociale: Interessiamoci degli altri.

Camminiamo con Gesù: questo filone comprende le attività che stimolano il bambino a conoscere Gesù Cristo e il suo Vangelo, a sentirsi in Lui creatura di Dio Padre, a vivere come fratello di ogni uomo,

parte attiva della Chiesa, con un proprio ruolo unico e irripetibile nella costruzione del Regno di Dio.

Viviamo nella natura: le attività di questo filone sottolineano l'importanza educativa della natura sin da questo arco di età, intendendola, oltre che luogo di piacevoli e meravigliose avventure, anche fonte di molte scoperte sulla realtà.

Sviluppiamo il nostro corpo: le attività di questo filone mirano a far prendere coscienza del proprio corpo imparando ad accettarlo nei suoi limiti, a svilupparne tutte le potenzialità e ad usarlo nel modo migliore, anche al servizio degli altri.

Usiamo i nostri sensi: essi sono il mezzo principale con cui il bambino entra in contatto con la realtà. L'opportuno allenamento dei sensi abitualmente meno utilizzati permette un arricchimento dell'esperienza per un corretto sviluppo della persona.

Facciamo con le nostre mani: tale filone raccoglie le attività che servono a sviluppare nel bambino una creativa manualità, imparando il gusto di fare da sé. Tali attività permettono la libera espressione della fantasia, si propongono un fine concreto ed un miglioramento costante, attraverso vari livelli di difficoltà e l'opportuna collocazione del lavoro individuale in quello di gruppo.

Esprimiamoci: le attività di questo filone stimolano l'utilizzazione di diverse modalità comunicative che coinvolgono il corpo, la mimica, la parola, il disegno, ecc. Esso consente di educare la fantasia e la creatività riscoprendo la realtà delle cose ed instaurando rapporti autentici tra le persone.

Tali attività mirano a far scoprire e a far vivere ai bambini diversi modi di entrare in contatto con il mondo e di "dire" agli altri ciò che sentono e vogliono comunicare.

Interessiamoci agli altri: mediante le attività di questo filone, si tende a far scoprire al bambino l'esistenza dell'altro, valorizzando le diversità, l'essere parte anche di comunità più grandi del branco/cerchio: la scuola, la parrocchia, il quartiere, la città, l'Associazione, la nazione, l'Europa, il mondo; tende a far nascere in ogni bambino un atteggiamento adeguatamente critico e sereno di fronte a quanto gli

succede intorno. Le occasioni di riflessione e di discussione permettono di scoprire che su un determinato argomento, possono esserci punti di vista diversi.

IL BRANCO/CERCHIO: STRUTTURA, VITA, GESTIONE

Art. 39

Il bambino e la bambina si inseriscono nella dinamica di una *comunità di branco/cerchio*. Essa è l'ambiente educativo in cui le loro esperienze assumono una pluralità di significati attraverso una varietà di comunicazioni e linguaggi.

Tali modalità stimolano la formazione del carattere, la socialità, la creatività, il protagonismo e l'autonomia di ogni bambino.

Il branco/cerchio riproduce l'ambiente esterno reale, proporzionandolo a misura del bambino e coinvolgendolo sul piano morale, affettivo, fisico, manuale e spirituale.

Tale processo si attua facendo leva sulle emozioni e i sentimenti personali, sulla voglia di giocare, divertirsi e confrontarsi con gli altri, adulti compresi.

Questa positiva dinamica fa scaturire il *clima di Famiglia Felice*.

Il branco/cerchio vive in funzione di ogni singolo Lupetto/Coccinella ed è formato da una comunità di bambini/e e capi educatori, è orientato da una regola morale, è sostenuto da un clima gioioso, sereno e spirituale, è caratterizzato da un linguaggio che lo interpreta, da una rete di relazioni interpersonali, da una serie di esperienze concrete vissute da bambini ed adulti all'interno dell'ambiente fantastico.

Perché l'ambiente del branco/cerchio concorra a realizzare una positiva qualità della vita per i bambini, in risposta ai loro autentici bisogni materiali e spirituali, l'adulto attiva gli strumenti e i mezzi del metodo, in modo globale e finalizzato, con consapevole intenzionalità educativa.

Art. 40

Il numero dei bambini nel branco/cerchio, deve favorire l'instaurarsi di un reale legame di fratellanza, di un sentimento di appartenenza, la verifica della progressione personale di tutti e la possibilità di un fecondo rapporto educativo con l'adulto da parte di ogni bambino.

Tali condizioni sono assicurate con 3-

4 capi per unità di non più di 25-30 e non meno di 12 bambini/e.

I capi curano l'equilibrio tra le diverse età e, nelle unità miste, anche tra i sessi.

Art. 41

L'attività di branco/cerchio può svolgersi in Unità monosessuali, parallele o miste. In linea generale:

- le Unità monosessuali facilitano un progetto educativo omogeneo; per queste Unità può risultare opportuno, per il raggiungimento di una dimensione educativa, un riscontro con Unità dell'altro sesso;
- le Unità parallele danno la possibilità di dosare opportunamente i momenti di incontro e di attività comune, programmate all'interno della stessa Pista, secondo la necessità dei bambini e delle bambine e le capacità dei Capi;
- le Unità miste, costruite in modo equilibrato da bambini e bambine, offrono delle opportunità più immediate di confronto fra i sessi e di crescita comune. Per questo è necessario che l'armonicità del programma risulti da una adeguata risposta alle esigenze formative dell'uno e dell'altro sesso.

In concreto la maggiore o minore opportunità di adottare l'uno o l'altro di questi tipi sarà valutata dalla Comunità Capi in base al proprio progetto educativo.

Art. 42

Nella vita di branco/cerchio è essenziale prevedere periodicamente dei momenti assembleari. Attraverso di essi si costruisce effettivamente la comunità, nella ricerca di obiettivi concreti e di crescita personale e comunitaria e nel confronto reciproco delle idee, che portano i bambini a sviluppare le loro capacità di socializzazione e di relazione con gli altri.

Art. 43

L'Unità si articola in **Sestiglie** contraddistinte da un colore. La Sestiglia è il sottogruppo che ha stabilità all'interno del branco/cerchio e garantisce che bambini di età diversa collaborino e giochino insieme, nel rispetto reciproco: essa favorisce il passaggio delle conoscenze e l'inserimento dei più piccoli; dà la sicurezza e la familiarità del piccolo gruppo; facilita l'organizzazione interna dell'Unità, ponendosi come valido gruppo di riferimento sia per il bambino che per il Capo. Nelle

Unità miste le Sestiglie possono essere composte da bambini e bambine.

Art. 44

La scelta del *Capo Sestiglia* all'interno di un gruppo come la Sestiglia, va valutata dai Capi in base ai rapporti presenti ed alle necessità delle persone che la compongono; il Capo Sestiglia dovrebbe essere un bambino che sta vivendo il terzo momento della sua progressione per il quale tale esperienza può rappresentare una valida occasione per esprimere la disponibilità nei confronti dell'Unità.

Art. 45

Nell'Unità coesistono con le Sestiglie i *gruppi occasionali* creati in vista di un obiettivo e quindi limitati nel tempo. Essi possono essere: *spontanei* (centri di interesse, gruppi di gioco...) per dare a ognuno la possibilità di seguire le proprie inclinazioni ed aiutare i bambini ad effettuare in autonomia la scelta delle proprie attività; *formati dai Capi* per sperimentare attività nuove e stimolare la crescita personale di ciascuno.

Art. 46

Per soddisfare le esigenze particolari dei bambini al momento del loro ingresso nel branco/cerchio, può essere costituito, per un limitato periodo di tempo, un *gruppo dei piccoli*. Il suo scopo è di inserirli gradualmente nella comunità di branco/cerchio, di presentarne loro le tradizioni ed il significato e il valore della Legge, nonché di prepararli alla Promessa.

Art. 47

Il *Consiglio degli Anziani* è una struttura stabile, annuale del branco/cerchio. Esso comprende i lupetti e le coccinelle che saliranno al Reparto.

Il Consiglio degli Anziani coesiste con le Sestiglie e con gli altri gruppi e sviluppa un programma proprio, inserito nella Pista di branco/cerchio, con attività specifiche che offrono ad ognuno incarichi personali e precise responsabilità nei confronti degli altri.

Il Consiglio degli Anziani si riunisce almeno una volta ogni mese di attività e svolge non abitualmente un pernottamento in accantonamento.

È opportuno che le occasioni di incontro del Consiglio degli Anziani non si so-

vrappongano alle altre attività del branco/cerchio.

Art. 48

Il momento della *salita al Reparto* è particolarmente delicato e richiede un'adeguata preparazione attraverso attività del Consiglio degli Anziani od opportuni contatti con il Reparto, secondo gli orientamenti del progetto educativo di gruppo.

Art. 49

Il *Consiglio della Rupe*, nel branco, e il *Consiglio della Grande Quercia*, nel cerchio, costituiscono un momento significativo che la comunità vive, in spirito di Famiglia Felice e alla luce della Legge, per:

- prendere le decisioni più importanti per la vita dell'intera comunità di branco/cerchio;
- discutere, verificare e prendere coscienza del cammino compiuto insieme;
- prospettare le mete future della pista di branco/cerchio.

Questo momento consente un reale scambio di impressioni, in cui si garantisce a ciascuno la possibilità di portare il proprio contributo in un esercizio concreto di democrazia.

Si propone normalmente il Consiglio della Rupe o il Consiglio della Grande Quercia al termine di un'uscita, per concludere o lanciare un'attività a tema, nei momenti principali delle vacanze di branco/cerchio.

Art. 50

La *Pista* di branco/cerchio è costituita dall'insieme d'esperienze ed attività che formano il programma del branco/cerchio. Essa si inserisce, come momento iniziale, nel progetto educativo del gruppo a cui appartiene il branco/cerchio.

Art. 51

Ogni branco/cerchio è caratterizzato dalla propria Pista costruita dal lavoro comunitario di Capi e bambini a partire da un'analisi della comunità di branco/cerchio e dell'ambiente in cui opera. La Pista proporrà quindi esperienze diverse a seconda delle varie situazioni locali.

L'azione concreta è l'occasione sia per verificare l'analisi fatta che la strada percorsa.

Art. 52

La Pista è il mezzo che aiuta il Capo a sviluppare un'effettiva azione educativa. Essa si ispira al concetto di educazione globale della persona, in cui la crescita nella fede è parallela alla crescita di tutta la persona.

Le esperienze ed attività della Pista devono sempre tenere equilibratamente presenti i quattro punti della formazione scout e tendere allo sviluppo armonico della personalità attraverso di essi.

I CAPI IN BRANCO/CERCHIO

Art. 53

Il Capo del branco/cerchio è una persona adulta che porta il contributo alla crescita di ciascuno e della comunità, e testimonia le proprie scelte di vita vivendo insieme ai bambini il grande gioco del branco/cerchio.

Art. 54

I Capi, l'Assistente Ecclesiastico e gli Aiuti sono solidalmente responsabili della vita dell'Unità, in un clima di "Famiglia Felice". Ciascuno contribuisce alla proposta educativa a seconda della propria sensibilità, esperienza e conoscenza del Metodo.

Per l'importanza fondamentale che nella formazione scout ha la testimonianza del Capo, i rapporti tra gli adulti educatori si riflettono sui rapporti, anch'essi di reciproca fiducia e di gioiosa fraternità, di corresponsabilità e rispetto delle persone, che intercorrono tra Capi e bambini. A tal fine è opportuno che anche nelle Unità monosessuali il gruppo degli educatori sia misto.

STRUMENTI METODOLOGICI PARTICOLARI

Art. 55

Il lavoro di gruppo mira:

- ad abituare i bambini alla partecipazione ed alla collaborazione in piccoli gruppi;
- a suscitare nuovi interessi;
- a valorizzare le doti e le capacità di ogni bambino facendogli esprimere iniziative e assumere responsabilità;
- ad imparare tecniche nuove.

Il lavoro di gruppo, utilizzabile per lavori pratici e per discussioni, come pure per la preparazione di determinate Specialità deve avere le seguenti caratteristiche:

- durata limitata e numero limitato di persone nel gruppo;
- massima libertà di iniziativa per ogni gruppo;
- temi o lavori semplici e concreti con commento finale della comunità.

Art. 56

L'attività a tema impegna tutto il branco/cerchio, suddiviso in gruppi formati con criteri di volta in volta modificabili, per il raggiungimento di un obiettivo comune, unico e concreto.

Ogni Lupetto/Coccinella ha un ruolo specifico in cui esprimere, secondo le esigenze di crescita, le proprie capacità, che vengono così valorizzate in rapporto all'obiettivo comune e alla dinamica di collaborazione e verifica comunitaria caratteristica dell'attività a tema.

Art. 57

Il "Racconto raccontato" è un modo per comunicare con i bambini ed instaurare con essi un dialogo continuo e comunitario. Un racconto entusiasmante, udito dalla viva voce di qualcuno, è un ottimo mezzo per entrare in sintonia con il gruppo e per vivere di conseguenza con i bambini situazioni e avventure fantastiche, trasmettendo loro dei valori attraverso la morale indiretta che si trae dal racconto stesso.

Art. 58

Lo svolgimento delle attività deve poter avvenire in una sede propria dell'Unità. Orientativamente si svolgono *due riunioni settimanali* e un'uscita di un giorno al mese per tutta l'Unità.

Nel periodo estivo, come conclusione dell'attività svolta durante l'anno, tutta l'Unità vive un campo in accantonamento denominato "*Vacanze di branco/cerchio*".

Art. 59

Le Vacanze di branco/cerchio rappresentano:

- un momento privilegiato, il più bello e il più intenso di tutta l'attività;
- la sintesi di un anno di lavoro;
- un momento di maggior contatto con la natura e con gli altri;

- un momento in cui si notano meglio da un lato le cose belle, dall'altro le lacune dell'Unità, cui si può ovviare con attività adeguate;
- un momento per dar sfogo, per impegnare maggiormente le energie dei bambini e per stimolare in loro il desiderio di fare meglio;
- un momento che consente di rivedere con chiarezza il grado di crescita dell'Unità, nella vita in comune ed in un'atmosfera di semplicità e Famiglia Felice, con uno stile di responsabilizzazione e di partecipazione;
- un'apertura verso un nuovo anno di attività.

Allegato 1

Le Specialità sono trentacinque (comprese sette Specialità Jolly) e possono essere conseguite a partire dal primo momento della Progressione Personale.

Le Specialità sono visualizzate con distintivi di colore diverso a seconda dei filoni di attività a cui appartengono.

L'elenco delle Specialità, raggruppate per filone di attività, è il seguente:

Formazione sociale (fondo blu): Giornalista-Fotografo-Guida-Infermiere-Jolly blu

Formazione religiosa (fondo bianco): Aronne-Samuele-Amico di S.Francesco-Jolly bianco

Formazione fisica (fondo grigio): Atletico-Montanaro-Giocatore di squadra-Jolly grigio

Allenamento sensi (fondo rosso): Kim-Maestro del bosco-Osservatore-Cercatore di tracce-Jolly rosso

Espressione (fondo giallo): Canterino-Pittore-Burattinaio-Attore-Jolly giallo

Abilità manuale (fondo nocciola): Mani abili-Massaio-Artigiano-Liutaio-Collezionista-Jolly nocciola

Natura e vita all'aperto (fondo verde): Giardiniere-Botanico-Amico della natura-Amico degli animali-Meteorologo-Jolly verde

La suddivisione delle Specialità fra i sette filoni di attività è indicativa, poiché ogni Specialità può essere utilizzata dal Capo con diverse finalità.

La Specialità "Jolly" ha lo scopo di ri-

spondere a interessi specifici del bambino e di stimolare competenze particolari non comprese nell'elenco delle Specialità.

È compito del Capo stimolare il bambino a perfezionarsi nella Specialità conseguita e a mettere le sue capacità a servizio del branco o del cerchio.

Allegato 2

Distintivi dei tre momenti della Progressione Personale.

BRANCA ESPLORATORI/GUIDE

Art. 1

La branca e/g si rivolge ai ragazzi dagli 11-12/16 anni circa che si uniscono in unità chiamate reparti.

Art. 2

L'esperienza fatta dai ragazzi nella branca e/g si pone in continuazione di quella da loro eventualmente già fatta nel branco/cerchio e tende a completarsi organicamente in quella della comunità r/s.

Art. 3

Per rispondere alle esigenze di esploratori e guide nello spirito dei contenuti del metodo espressi nel regolamento interbranca (autoeducazione, vita comunitaria, vita all'aperto, gioco...) fine della proposta scout in questa età è quello di favorire la realizzazione di un'identità solida capace di entrare in relazione con gli altri.

AMBITI DELLA PROPOSTA EDUCATIVA

Art. 4

Ogni aspetto specifico del metodo di branca e gli strumenti che concretamente li traducono, offrono l'occasione per favorire nei reparti una proposta di fede, di educazione all'amore, di educazione alla cittadinanza.

Art. 5

Educazione alla fede. L'età di ragazzi e ragazze che vivono l'esperienza della branca E/G è età di grande cambiamento psicologico, umano e religioso; perciò l'educazione alla fede in questa fascia di età tie-

ne presenti almeno due distinti momenti pedagogici: la fase preadolescenziale, in cui l'esperienza religiosa è connotata da passività ed abitudine, da conformismo più che da scelta autonoma e razionale, e la fase della prima adolescenza, in cui crescono il senso critico e il senso storico e ci si apre al problema del senso della vita.

Consapevoli dell'importanza di un annuncio incarnato nelle concrete condizioni di crescita dei ragazzi e delle ragazze, i capi li accompagnano in questo passaggio, per aiutarli ad elaborare un progetto di vita improntato dalla fede, cioè dalla fiducia nell'amico Gesù.

Art. 6

L'integrazione fra l'educazione scout e la proposta di vita cristiana si compie, nel rispetto della maturazione di ogni ragazzo e ragazza, all'interno della sua Progressione Personale.

Partendo dalla curiosità e dalla scoperta avventurosa del Cristo e della sua proposta di vita, l'esploratore e la guida sono stimolati ad acquisire competenze e buone abitudini come risorse per vivere nella fedeltà all'amicizia con Gesù e per essere utili agli altri, in vista di quella nuova stagione di scelte più consapevoli e di impegni più esigenti che caratterizza l'autonomia adolescenziale e giovanile.

Sostenuto inizialmente dal gruppo degli amici, ogni ragazzo e ragazza vive la sua avventura educativa come possibilità di un nuovo, libero incontro con sé stesso in Cristo e nel progetto che liberamente accetta di costruire con Lui.

Il cammino di fede in branca E/G si caratterizza così come un itinerario di Educazione alla Libertà e di scoperta e di accoglienza di Cristo come garanzia di libertà.

Il ragazzo, attraverso esperienze sempre più impegnative ed esplicite nel loro significato umano, religioso, cristiano, passa dall'abitudine a fare il bene nella Buona Azione allo scegliere di essere sempre buono, ossia di tendere alla santità, resa possibile dal confronto con la Parola a partire dalle provocazioni della vita quotidiana, personale e comunitaria, all'interno e al di fuori del reparto.

Gli strumenti tipici della Progressione Personale: tappe, specialità, competenza, verifiche progressive e puntuali, confronto con i capi e con l'Assistente Ecclesiastico, offrono molteplici possibilità di concretizzare la proposta nell'educazione alle piccole virtù ed agli impegni concreti che preparano scelte più significative e globali.

Art. 7

Nelle esperienze educative vissute in reparto, il ragazzo sperimenta in maniera adeguata al suo momento di crescita le dimensioni fondamentali della vita cristiana, crescendo nell'adesione libera e consapevole alla proposta di senso e di impegno che Cristo gli offre.

L'annuncio della Parola si basa sulla riscoperta dell'ascolto e del dialogo, anche attraverso il contatto con la natura come testimonianza dell'invisibile e come traccia del Creatore. L'incontro con la persona, l'insegnamento e le opere di Gesù portano il ragazzo e la ragazza ad accoglierLo: come segno della presenza del Padre e della sua bontà, come amico e salvatore che dà forza e sicurezza, come Colui che dona lo Spirito.

La proposta di preghiera e celebrazione liturgica, vissuta nelle molteplici espressioni della vita comunitaria che si sperimentano in squadriglia ed in reparto, educa alla condivisione ed alla gioia, alla gratuità ed alla amicizia. La preghiera comunitaria e sacramentale viene riscoperta gradualmente come fonte e culmine della vita cristiana e dell'esperienza scout, nella quale si curano particolarmente tradizioni, cerimonie e simboli.

L'educazione morale passa attraverso tutti i principali strumenti educativi tipici della branca ed aiuta ogni esploratore a guida a scoprire, nella sua crescita, che è possibile raggiungere la felicità accettando sé stesso e sviluppando un rapporto personale con Cristo, amico e maestro di vita.

Art. 8

La proposta educativa scout si attua in esperienze concrete che spesso acquistano un valore simbolico e comunicano un profondo messaggio umano, religioso e cristiano.

Particolare rilievo acquistano in tal senso momenti caratteristici della vita di reparto: l'hike e la veglia alle stelle, le cerimonie, il contatto con la natura e la vita comunitaria, le verifiche lungo la Progressione Personale, il Consiglio della Legge, ecc.

In particolare, l'anno liturgico costituisce l'itinerario privilegiato per la scoperta e la sequela di Cristo nella globalità del suo mistero, per approfondire il valore dei Sacramenti lungo il cammino di iniziazione cristiana e di interiorizzazione che il ragazzo vive.

Art. 9

Educazione all'amore. L'età di reparto coincide con il momento di maggior cambiamento dei ragazzi. È in questo momento che l'esploratore/la guida deve poter essere aiutato a riscoprire se stesso, nel suo corpo mutato; a saper accogliere gli altri suoi coetanei, anch'essi coinvolti nello stesso cambiamento; a sentirsi amato e amabile, pronto a una collaborazione fraterna con tutti.

Occorrerà pertanto favorire esperienze che aiutino l'esploratore/la guida a giungere gradualmente ad una profonda autoconoscenza, accettazione e possesso di se stesso, che svilupperà attraverso il dono di sé e l'accoglienza dell'altro, tramite gesti, linguaggi e attese che siano espressioni del suo "essere" e non frutto di condizionamenti esterni.

Nel proporsi questi obiettivi (scoperta e accettazione della propria sessualità, la scoperta e l'accettazione dell'altro, l'integrazione della genitalità con l'affettività, l'oblatività, il superamento della ruolizzazione stereotipata) occorre tenere sempre ben presenti alcune considerazioni: il senso di smarrimento che disorienta ragazzi/e, il differente sviluppo psico-fisico (sessualità genitale/sessualità spirituale), la diarchia quale valore pedagogico irrinunciabile nelle unità miste e, da ultimo ma non per minore importanza, la situazione culturale del luogo dove la proposta viene fatta e - conseguenzialmente - l'esperienze di base vissute dai ragazzi.

I Capi sono chiamati, nella loro maturità personale, a vivere e a coinvolgersi nel gioco dei ragazzi mantenendo la caratteristica di adulti. Il capo deve inoltre essere cosciente che lo stesso rapporto educativo ha una sua specifica valenza in questo ambito e che pertanto la sua posizione di modello e il suo comportamento deve tener sempre presente il livello di comprensione dei ragazzi cui si rivolge.

Art. 10

Educazione alla cittadinanza. Caratterizza i ragazzi in età di reparto uno spiccato bisogno di autonomia e indipendenza da tutto ciò che è "istituzione", unito anche ad un distacco dalla realtà che li circonda. Inizia in questa fase il cammino che li aiuterà a scoprire e sperimentare l'appartenenza a un territorio che supera i confini della propria città e a "giocare" in una comunità sempre più ampia, per il bene della quale ciascuno - in piccolo - è chiamato a fare la sua parte.

La percezione di essere cittadini del mondo, favorisce la crescita di generazioni capaci di promuovere solidarietà, aumentando il livello di collaborazione fra le nazioni del mondo; accettazione delle diversità degli altri (i loro punti di vista, i loro interessi) superando i particolarismi e la facile tentazione di emarginare il diverso. Si favorirà in particolare l'attenzione al funzionamento dell'organizzazione sociale, la comprensione dell'esistenza delle leggi. I ragazzi saranno aiutati inoltre, in maniera proporzionata all'età e alla loro situazione, a scoprire le proprie attitudini per prepararsi ad un inserimento nel mondo del lavoro visto come contributo alla costruzione del mondo.

ELEMENTI DEL METODO**Art. 11**

La Legge. La Legge deve essere vissuta come la tensione verso valori che accomunano tutti gli scout e aiutano ragazzi e capi a percorrere le diversissime strade che portano alla libertà. Tale caratteristica di uniformità ed universalità è essenziale, pedagogicamente, per poter fare percepire la dimensione internazionale dello scautismo; per la coeducazione, per superare la mentalità particolaristica ed emarginante. Costituisce infine, una iniziazione alla "Legge" che ci unisce a Dio e orienta la coscienza nell'agire quotidiano. Per questo è anche permanente ed abitua al confronto con principi di fondo che non cambiano a secondo dei momenti e delle persone.

Art. 12

La Promessa. Con la Promessa, che costituisce l'adesione al grande gioco dello scautismo e ai valori espressi nella Legge, si diventa esploratori e guide. Il ragazzo/a chiede personalmente di pronunciarla dopo un primo breve periodo dall'ingresso in reparto, quando ritiene di essere pronto a lanciarsi avventurosamente nel grande gioco scout.

Art. 13

La Promessa è pronunciata alla presenza di tutto il Reparto su presentazione della squadriglia di appartenenza e la cerimonia, diversa seconda le tradizioni, deve mettere in luce che così si entra a far parte della grande famiglia degli scout e delle

guide di tutto il mondo. Il Reparto è presente come testimone e si impegna ad aiutare il nuovo esploratore/guida a mantenere la Promessa. Tutti i significati della cerimonia vengono esplicitati, oltre che con parole, con gesti e simboli adeguati.

Art. 14

Il Motto. Il Motto degli esploratori e delle guide è "Sii preparato". È importante utilizzarlo pedagogicamente secondo il senso evangelico che richiama alla disponibilità ad aiutare gli altri e alla competenza per farlo.

Art. 15

La Buona Azione. "Buona Azione" è termine pedagogico per ricordare agli esploratori e alle guide l'impegno, preso con la Promessa, di aiutare gli altri in ogni circostanza e quindi di saper cogliere le occasioni adatte per farlo ogni giorno. Questo termine aiuta a pensare a tale impegno in maniera da sviluppare la creatività, da saper afferrare il momento per fare una gradita sorpresa a qualcuno, da non aspettarsi ricompensa.

Art. 16

L'ambiente natura. La natura è l'ambiente privilegiato nel quale si concretizzano il maggior numero di attività proposte ai ragazzi in età e/g.

La vita all'aperto viene vissuta principalmente nella sua dimensione di avventura, connaturata all'età, il più possibile ispirata a reali vicende della vita, basata su tutte le tecniche dello scouting che stimolano nei ragazzi l'assunzione di responsabilità, la concretezza ed il senso della competenza, l'acquisizione di capacità organizzative e di soluzione dei problemi imprevisti, nonché la collaborazione reciproca fra le persone.

La vita all'aperto e l'ambiente più in generale diventano la palestra per sperimentare situazioni sempre nuove e diverse che richiedono, nell'affrontarle, spirito di osservazione e conseguenziale capacità di adattamento.

È importante che tutti acquisiscano almeno le capacità tecniche generali necessarie per la vita del reparto nella natura.

Art. 17

Spirito d'avventura. Mentre lo spirito scout e l'impegno a crescere nella fede sosten-

gono la vita del reparto e le danno senso, l'atmosfera di avventura è l'esca psicologica che spinge gli esploratori e le guide all'azione. È l'avventura di costruire se stessi, utilizzando in maniera imprevedibile il materiale già accumulato durante l'infanzia e che si va acquisendo nell'adolescenza; è l'avventura di scoprire il mondo e riorganizzare la conoscenza secondo schemi personali; è l'avventura di provare se stessi in rapporto al mondo e agli altri.

PROGRESSIONE PERSONALE - SENTIERO

Art. 18

Punto di riferimento della progressione personale proposta dall'Associazione è la Partenza. Nell'età di reparto gli esploratori e le guide vivono la seconda fase di questa progressione orientata al bene e alla verità, all'accoglienza e alla condivisione, alla fedeltà, all'essenzialità, alla formazione di una mentalità progettuale.

Art. 19

Progressione Personale. La responsabilità educativa e pedagogica della crescita di ogni ragazzo è affidata alla direzione di unità, verificabile in termini di cambiamenti che si vogliono ottenere da ogni esploratore/guida e tradotti in mete sempre legate all'esperienza concreta e mai astratte, che devono essere chiaramente comprensibili e verificabili da tutta la comunità.

È dall'osservazione della situazione del singolo ragazzo che l'educatore, attraverso le chiavi di lettura che possiede, individua in quale direzione deve avvenire il cambiamento.

Art. 20

Sentiero. Quanto elaborato pedagogicamente dalla direzione di unità in termini di progressione personale (esplicitato nel progetto di unità) si traduce nella vita di reparto, per ciascun esploratore/guida una volta pronunciata la Promessa, in un sentiero segnato da quattro tappe (scoperta, responsabilità, autonomia, animazione), che ispirandosi a momenti successivi di maturazione della personalità del ragazzo ne sottolineano un aspetto predominante che non esclude gli altri. Per il raggiungimento di tali tappe vengono prefissate al-

cune mete miranti ad un'educazione integrale della persona. Le mete vengono fissate, all'inizio del tempo dedicato alla tappa, dal singolo e/g in dialogo con il capo reparto tenendo conto di quanto emerso negli ultimi Consigli della Legge. Le comunità di appartenenza, squadriglia o alta squadriglia, possono integrare le mete scelte o suggerirne di nuove. La verifica del raggiungimento delle mete viene chiesta dall'interessato e/o dalla sua comunità di appartenenza, al Consiglio della Legge.

Art. 21

Alcune mete sono stabilite in ambiti di azione al di fuori del reparto, per permettere una crescita globale del ragazzo. In tali casi si dovrà dare la massima fiducia e responsabilità ai ragazzi, soprattutto per ciò che comporta la verifica. Il rapporto capo-ragazzo sarà sempre garante di questo cammino anche se la famiglia, l'ambiente scolastico e le altre agenzie educative possono essere coinvolte nella definizione degli obiettivi concreti.

Art. 22

Le mete devono essere impegnative anche se proporzionate e richiedere quindi sforzo e tenacia per il loro raggiungimento. Esse hanno lo scopo di aiutare i ragazzi nella formazione del carattere attraverso la scoperta della propria originalità, la presa di coscienza e l'accettazione dei propri limiti e talenti, nello sviluppo di tutte le proprie dimensioni.

Art. 23

È essenziale che le mete da raggiungere siano concrete, legate alla vita quotidiana del ragazzo nel reparto e fuori di questo. Esse sono però normalmente ampie ed abbracciano una serie di possibili applicazioni specifiche. In occasione di ciascuna impresa al singolo esploratore e guida vengono affidati particolari obiettivi nascenti da una parte dalle mete e dall'altra dalla concreta impresa che si sta vivendo. Gli obiettivi e gli incarichi vengono fissati all'inizio dell'impresa e verificati alla fine generalmente dal Consiglio della Legge, e dal consiglio di squadriglia per quelle di squadriglia, ma in ogni caso insieme all'interessato. La tradizione di reparto può stabilire meccanismi diversi purché semplici. Al termine della verifica il capo squadriglia fa una breve sintesi da tener presente, per dare concretezza al discorso al

momento della verifica in sede di Consiglio della Legge in merito al raggiungimento della tappa.

Art. 24

Il Consiglio della Legge. Il Consiglio della Legge è l'assemblea di tutti gli esploratori/guide del reparto, assieme ai capi. È riunito periodicamente, in genere al termine di una impresa, per verificare l'impegno del reparto e dei singoli membri, confrontando il comportamento e l'atteggiamento tenuti in concreto con i principi della Legge. Il Consiglio della Legge è momento di verifica del sentiero; infatti è tale organo che riconosce raggiunta o meno la tappa. In esso, inoltre vengono assunte le decisioni "importanti" del reparto. La tradizione del reparto stabilisce i gesti ed i simboli necessari per esprimere con semplicità ed essenzialità le funzioni ed il clima fraterno del Consiglio della Legge.

Art. 25

I filoni. La divisione in "filoni" è una razionalizzazione a uso degli educatori ed è una diretta emanazione dei quattro punti di B.-P. La loro presentazione non è direttamente rivolta ai ragazzi/e che ne vedono l'esistenza a posteriori, alla fine del loro sentiero nel reparto. È opportuno che, attraverso il rapporto personale capo/ragazzo, vengano stabilite altre mete che, rispettose della personalità e del ritmo di crescita, stimolino la soluzione dei problemi più delicati e di meno facile comunicazione, che abbiano tempi eventualmente più lunghi e comunque non legati a scadenze, e che abbiano una continua traduzione in obiettivi progressivi e verificabili.

Art. 26

I filoni essenziali che le mete possono considerare sono:

- scoperta di Dio e spirito scout;
- educazione sociale e scoperta del paese;
- vita all'aperto e natura;
- osservazione e deduzione;
- abilità manuale;
- salute ed attività fisica;
- espressione.

Possono essere aggiunti uno o più filoni per una migliore personalizzazione della progressione.

Art. 27

Il capo squadriglia, con l'aiuto dei capi,

collabora attivamente nell'individuazione degli obiettivi perseguibili da ogni componente la squadriglia. All'inizio di ogni impresa o nel momento di affidare gli incarichi sarà sua cura ricordare gli obiettivi conseguibili in quella esperienza.

Art. 28

Nella precisazione delle mete e degli obiettivi si cercherà di temperare le richieste dei singoli e quelle della comunità. In caso di conflitto tra di esse in qualche punto, si tenderà a dare importanza progressivamente maggiore a quelle della comunità con l'aumentare dell'età dell'interessato perché parallelamente aumenterà la comprensione del vero senso della vocazione (risposta ad una chiamata ad uscire fuori di sé). In ogni caso, però, almeno alcune mete rispecchieranno le scelte che l'esploratore/guida riterrà essenziali.

Art. 29

Il raggiungimento di ciascuna tappa è formalmente segnato da una semplice cerimonia nella quale, con adeguate parole e gesti seguendo le forme stabilite dalla tradizione del reparto, si sottolinea la costanza e l'impegno e la correttezza dell'atteggiamento.

Art. 30

Tappa della scoperta: è il momento in cui il ragazzo comincia a sentire il bisogno di compiere esperienze al di fuori dell'ambito ristretto della famiglia, da cui comincia gradualmente a staccarsi per l'esigenza di scoprire un mondo più vasto. Il ragazzo ha un desiderio intenso di attività, di fare esperienze nuove, comincia ad approfondire lo sviluppo del pensiero astratto, concettuale; resta però ancora predominante la forma di conoscenza pratico operativa ("come si fa"). Piace ai ragazzi osservare e scoprire gli aspetti concreti della realtà, avere spiegazioni più precise dei fenomeni: è il periodo degli interessi oggettivi.

Art. 31

Dopo aver accettato, con la Promessa, di entrare definitivamente a far parte della comunità scout, il ragazzo intensifica, in questa tappa del sentiero, la vita nel reparto e nella squadriglia che diventano l'ambiente dove trova la risposta all'avventura, alla responsabilità, alla voglia di mettersi alla prova.

In questa fase deve quindi cominciare a lavorare per contribuire in prima persona alla vita della squadriglia, iniziando ad assumersi alcuni incarichi precisi, a saper vivere insieme agli altri in squadriglia (vedi filone educazione sociale) imparando, un poco alla volta, a saper fare le cose necessarie per la squadriglia stessa.

Deve essere stimolato a fare imparando ad usare le proprie mani, sfruttando la propria inventiva personale, imparando a costruire da solo, con poco, ma con buon gusto e con risultati discreti (vedi filone: abilità manuale).

Partecipando a un numero sufficiente di uscite e al campo estivo farà le prime e più semplici conoscenze della vita all'aperto iniziando a rendersi conto, con soddisfazione personale, di saper fare qualcosa da solo, autonomamente, senza essere di peso nelle attività del reparto e di squadriglia (vedi filone: vita all'aperto e natura).

Scoprirà Gesù attraverso le sue parole, la storia della sua vita e la preghiera che ci ha insegnato (vedi filone: scoperta di Dio e spirito scout).

Inizierà a conoscere e rispettare il proprio corpo, imparando ad educarlo gradualmente (vedi filone: salute ed attività fisica) e a usarlo anche come mezzo di comunicazione con gli altri (vedi filone: espressione).

Deve essere anche il momento di una scoperta dell'ambiente in cui il ragazzo vive, iniziando dall'ambiente scout per allargarsi poi agli altri ambienti: famiglia, scuola, parrocchia, quartiere, città (vedi filone: educazione al sociale e scoperta del paese).

In questa tappa così ricca di scoperte è importante stimolare il ragazzo ad un'attenta osservazione delle cose, dei fatti e delle esperienze, ed abituarlo a fare le proprie deduzioni (vedi filone: osservazione e deduzione).

In questa parte del sentiero saranno conquistate le prime specialità, orientate all'acquisizione delle tecniche tipiche dello scouting (soprattutto quelle di manualità, campismo, espressione). Sarà questa l'occasione in cui valorizzare le specialità già acquisite in branco/cerchio.

Art. 32

Le Specialità. Individualmente, a seconda delle inclinazioni e delle attitudini personali, i ragazzi scopriranno, sceglieranno, acquisiranno alcune specialità che diano loro la possibilità di valorizzare le proprie

potenzialità e di vivere responsabilmente un ruolo nella comunità mettendosi a disposizione degli altri. Per questo le specialità devono, per quanto possibile, trovare uno spazio effettivo all'interno delle attività. Esse costituiscono concretamente il primo passo nell'approfondimento delle capacità personali che, arricchite di cognizioni tecniche, possono far sviluppare attitudini verso cui i ragazzi/e si sentono portati. Nell'ambito del sentiero si potrà proporre già ai ragazzi che si trovano in cammino verso la tappa della scoperta l'acquisizione di alcune specialità. Le specialità diverranno elemento essenziale nell'impegno sul cammino dei ragazzi verso la tappa della responsabilità e la tappa dell'autonomia. I Capi le utilizzeranno anche come strumento per stimolare la ricerca dei ragazzi e delle ragazze in settori per loro sconosciuti.

In allegato 1 l'elenco delle specialità individuali.

Art. 33

Tappa della responsabilità e della specializzazione: è il momento in cui il ragazzo ha bisogno di essere incoraggiato ed aiutato a scoprire i talenti personali ed è anche il momento in cui ha bisogno di riflettere su se stesso e di confrontarsi con gli altri. Alcune mete comuni da proporre in questa tappa del sentiero alle ragazze e ai ragazzi, insieme ad altre legate alle abitudini e ai carismi di ciascuno di loro, sono:

- scoprire Gesù vivente nella Chiesa e nei fratelli più vicini (vedi filone: Scoperta di Dio e spirito scout);
- scoprire le loro responsabilità nella famiglia, nella scuola, nella chiesa, nella comunità di reparto (vedi filone: educazione sociale e scoperta del paese).
- acquisire capacità pratiche generali di vita all'aperto e imparare a conoscere il valore delle proprie mani e della propria intelligenza (vedi filone: vita all'aperto e abilità manuale);
- abituarsi a praticare sane regole igieniche di vita (vedi filone: salute e attività fisica);
- scoprire più intimamente la vita della natura osservandone attentamente i fenomeni più importanti (vedi filone: vita all'aperto e natura);
- sviluppare con concrete occasioni (gioco, vita all'aperto, vita di squadriglia e di reparto, imprese, ecc.) lo spirito di osservazione e la capacità di ragionare "sulle cose, sui problemi, sull'esperien-

ze” (vedi filone: osservazione deduzione);

- vivere occasioni di incontro che diventano più gioiose quando sono vissute da attori e non da spettatori (vedi filone: espressione).

Art. 34

Tappa dell'autonomia e della competenza: è il momento in cui il ragazzo e la ragazza cercano sempre più di affermare la loro personalità in cui prendono a poco a poco coscienza delle loro aspirazioni. Col passare dei mesi sentono sempre più forte la necessità di essere corresponsabilizzati, di affermarsi, di scoprire un loro ruolo ben preciso e di trovare sicurezza, stima e fiducia. Durante questo periodo dovranno avere la possibilità:

- di sperimentare autonomia, fiducia e corresponsabilità impegnandosi come capi e vice nelle squadriglie, oppure come responsabili di gruppo di impresa o di lavoro;
- di sviluppare le loro doti di osservazione e di giudizio e di acquisire quelle capacità tecnico-organizzative che permettono di saper trarre conseguenze operative immediate e concrete nelle più diverse situazioni (raid, uscite di squadriglia, imprese di squadriglia, ecc.);
- di scoprirsi più intimamente nella natura per conoscerla, capirla, amarla; per riflettere, individuarne il fine e avere qualcosa di nuovo e di vero da portare nel proprio ambiente;
- di rendersi conto di alcune realtà del mondo in cui viviamo per capire meglio il prossimo.

Art. 35

Il Brevetto di Competenza. - Sempre durante questo periodo dovranno affrontare la competenza che richiede conoscenze ed esperienze specifiche e globali nel settore prescelto, fino a conseguire il Brevetto di Competenza. La competenza implica:

- una scelta precisa e matura;
 - un'applicazione costante e sistematica;
 - l'intenzione di farne partecipi gli altri.
- Attraverso il lavoro consapevolmente scelto e sistematicamente perseguito, le ragazze e i ragazzi avranno la possibilità di collaudare il loro grado di maturità e quindi di consolidare il loro carattere. Attraverso le tecniche che la competenza comporta riscopriranno la vita scout ad un

livello più alto di applicazione, ne avvertiranno la ricchezza e riceveranno uno stimolo adeguato al loro bisogno di attività e al loro impulso creativo. Per tutti questi motivi, ogni ragazza e ragazzo potrà conseguire un solo “brevetto di competenza”, o tutt'al più due, che siano comunque affini.

Art. 36

Per acquisire il Brevetto di competenza le ragazze e i ragazzi dovranno:

- essere in possesso di almeno quattro specialità relative al settore di competenza;
 - aver convenientemente approfondito il “brevetto di competenza” prescelto dimostrando effettiva capacità in merito, affidabilità tecnica di grado elevato in situazioni concrete, capacità di coprire ruoli di responsabilità -dal punto di vista tecnico- di attività con altri ragazzi e ragazze, comprensione del concetto che si è utili soltanto se si è capaci;
 - aver partecipato a un momento associativo di confronto con altri, sul piano della competenza (incontri, corsi, cantieri, campi, o altre attività di zona, di regione, di settore, nazionali);
 - aver sperimentato l'incarico di Maestro di specialità in squadriglia o in reparto.
- In allegato 2 l'elenco dei Brevetti di competenza.

Art. 37

Tappa dell'animazione: l'adolescenza è il tempo della conoscenza e della scoperta di se stessi e degli altri, ed è anche il tempo dell'inventario e della sperimentazione delle nuove capacità acquisite in preparazione alle scelte definitive del futuro. Ragazzi e ragazze:

- vogliono partecipare alla gestione delle comunità in cui vivono;
- hanno bisogno di confrontarsi personalmente con gli adulti;
- sono alla ricerca di una propria identità personale, anche e principalmente, come scoperta del proprio sesso nel confronto con l'altro;
- hanno bisogno di esperienze di successo e di gratificazione che diano loro la necessaria sicurezza nel progredire verso l'autonomia;
- sono alla scoperta di un senso da dare alla propria vita attraverso l'approfondimento del loro vissuto e l'abitudine a proporsi delle scelte di fondo.

Art. 38

Durante questo periodo le ragazze e i ragazzi dovranno:

- riscoprire e approfondire insieme ai capi la Legge e la Promessa scout; l'approfondirla insieme capi e ragazzi deve essere una provocazione continua ad essere coerenti ed un confronto ed un aiuto per andare avanti verso Cristo e verso i fratelli;
- testimoniare il proprio spirito di servizio e la propria competenza contribuendo nell'ambito della propria specializzazione, in modo diretto ed efficace alla gestione del reparto;
- assumere, nell'ambito dell'impresa insieme con gli altri specialisti, soprattutto nel settore della propria competenza, responsabilità concrete nel proprio ambiente (parrocchia, scuola, quartiere, città, ecc.);
- mantenere la propria competenza ad un livello tale da poter essere pronti in ogni circostanza a servire validamente il prossimo;
- proporsi come Maestro della competenza.

Art. 39

In particolare per il ragazzo/ragazza che ha concluso il proprio cammino verso la tappa dell'animazione, ogni reparto, secondo le proprie tradizioni, vive un momento significativo, che attraverso una cerimonia comunitaria sottolinei la conclusione del sentiero.

Art. 40

Per far meglio comprendere ai ragazzi il senso delle tappe, e nello stesso tempo non precludere ai singoli la scoperta di più ricchi significati, ciascuna tappa è designata da un simbolo. I distintivi della progressione vengono assegnati all'inizio del periodo della relativa tappa.

In allegato 3 i simboli della progressione personale.

Art. 41

Qualora un ragazzo/ragazza entri nel reparto in età superiore a quella considerata usuale, superato il momento della disponibilità e pronunziata quindi la Promessa, sarà opportunamente inserito nella tappa corrispondente alla sua età dopo aver dimostrato di aver raggiunto la maturazione implicita in quella precedente.

Rimane però importante che tutte le mete fissate siano proporzionate all'età e tengano conto dell'acquisizione delle conoscenze e delle capacità necessarie per poter partecipare pienamente alla vita del reparto e inserirsi a pieno titolo nella stessa tappa dei loro coetanei; saranno quindi giustamente impegnative sia in senso tecnico che intellettuale che spirituale, allo scopo di mantenere il loro valore educativo.

IL REPARTO: STRUTTURA, VITA, GESTIONE

Art. 42

La squadriglia. Le squadriglie sono la struttura fondamentale del reparto costituendo per gli esploratori/guide l'esperienza primaria della vita di gruppo. Sono composte al massimo da sette ragazzi/e di tutte le età e sono monosessuali. Tale caratteristica di verticalità aiuta ciascun esploratore/guida ad acquisire maggiore sicurezza in se stesso e ad aprirsi agli altri grazie al clima di fiducia e allo stimolo alla corresponsabilità, dinamica educativa peculiare di questa piccola comunità; offre inoltre a più ragazzi la possibilità di vivere l'esperienza di Capo o almeno di Vice capo squadriglia.

Ciascuna squadriglia vive una reale autonomia usufruendo di materiale, denaro ed una base propria, realizzando, nello spirito del gioco, imprese dai ragazzi stessi ideate. La vita di squadriglia prevede frequenti uscite, tendenzialmente mensili, possibilmente con pernottamento. Le squadriglie assumono i nomi suggeriti da B.-P. o quelli tradizionali del gruppo ed usano le corrispondenti insegne.

Art. 43

Ogni esploratore/guida assume all'interno della squadriglia un incarico, proporzionato al suo sentiero. Tale incarico, insostituibile esperienza di responsabilizzazione, esercitato per un periodo sufficientemente lungo, perché corrispondente ad esigenze permanenti (ad esempio magazzino, cassiere, ecc...) differisce dai "posti d'azione" legati all'impresa del momento e corrispondenti a concreti ed effettivi impegni, piccoli o grandi, necessari per la realizzazione dell'impresa.

Art. 44

Il Capo squadriglia. Ogni squadriglia vie-

ne animata da un Capo squadriglia scelto dal consiglio capi in base alle esigenze della squadriglia e dell'intero reparto. Tale ruolo è insostituibile esperienza di crescita e di responsabilizzazione dei più grandi del reparto in quanto:

- educa alla responsabilità di persone e non soltanto di cose;
- invita all'ascolto e alla disponibilità nei confronti dei più piccoli, che in quanto portatori di un'esperienza diversa, offrono un'occasione di stimolo e di confronto e quindi di crescita;
- abitua all'autorità come servizio e attenzione agli altri.

Art. 45

Il Vice capo squadriglia. Ulteriore ruolo significativo è quello di Vice capo squadriglia, che offre un'esperienza utile di collaborazione con il capo squadriglia nella ricerca e nel confronto delle possibili decisioni utili a tutta la squadriglia. Questa collaborazione darà luogo ad una ripartizione dei compiti e responsabilità, ai fini dell'animazione dell'intera squadriglia. Il Vice capo squadriglia partecipa talvolta all'attività del consiglio capi, anche al fine di verificare insieme al Capo squadriglia l'attività della squadriglia e costituire elemento di continuità nell'esperienza della squadriglia e nel suo rapporto con il consiglio capi.

Art. 46

Il Consiglio di squadriglia. Tutte le decisioni per le attività di squadriglia sono di competenza del consiglio di squadriglia. È impegno del Capo e del Vice capo squadriglia renderlo sostanzialmente democratico e pretendere poi da tutti il rispetto delle decisioni.

Al termine di ciascuna attività lo stesso consiglio verifica il raggiungimento degli obiettivi fissati e lo stile tenuto da tutti e stabilisce i traguardi successivi. L'impegno personale è verificato in base al sentiero di ciascuno.

Art. 47

Le uscite di squadriglia con pernottamento sono parte essenziale del metodo scout. La progressiva conquista di autonomia e responsabilità da parte dei ragazzi/e porta ad occasioni in cui essi vengono messi alla prova, specie i più grandi, sperimentando sia la capacità di organizzazione, sia le competenze e lo spirito con cui viene

vissuto lo scoutismo al di là della presenza dei capi. Pertanto, le eventuali difficoltà incontrate non giustificano la rinuncia ad esse.

Art. 48

La Missione di squadriglia è un'uscita in cui gli obiettivi e le tecniche per raggiungerli vengono indicati dai capi e ha lo scopo di accrescere il grado di autonomia della squadriglia stessa. Deve pertanto essere sempre presente nell'arco dell'anno.

Art. 49

La Specialità di Squadriglia. La squadriglia consegue una specialità di squadriglia se nel corso dell'anno scout realizza una missione e due imprese di squadriglia (anche se nell'ambito di un'impresa di reparto). Le due imprese tendono alla realizzazione di attività in cui si sviluppi con particolare competenza l'insieme delle tecniche della specialità prescelta. La Missione verterà sulle tecniche della specialità. La squadriglia e il capo reparto inviano agli incaricati regionali della branca e/g relazione delle tre attività compresa una loro valutazione relativamente allo scopo prefisso. Gli incaricati regionali assegnano il guidoncino di specialità di squadriglia, che viene apposto sotto la bandierina distintiva di squadriglia. Ogni squadriglia può ottenere una sola specialità che è valida per tutto l'anno scout successivo a quello in cui si è conquistata. La specialità conseguita è confermata per un solo ulteriore anno, se la squadriglia realizza una nuova impresa affine, che ne dimostri almeno lo stesso livello di autonomia e competenza.

In allegato 4 l'elenco delle Specialità di squadriglia.

Art. 50

La vita di squadriglia offre molte occasioni per favorire la crescita nella fede. È importante che la squadriglia abbia momenti di preghiera e di celebrazione propri, animati a turno da tutti. Il clima di amicizia, di collaborazione fraterna e di impresa è mezzo per scoprire la presenza di Gesù, per sollecitare la responsabilità di ciascuno nella costruzione del Regno, per abituarsi a progettare in sintonia con il progetto di Dio, per confrontarsi e ricercare insieme la verità specie nei momenti di verifica, nella continua scoperta dei segni della bontà del Signore.

Art. 51

Il Reparto. L'insieme delle squadriglie forma la comunità più ampia del reparto. Per poter seguire il sentiero di ogni esploratore/guida, il numero dei ragazzi deve essere limitato; in particolare non si può pensare di ottenere risultati educativi significativi con più di 30-32 ragazzi.

La comunità più vasta del reparto offre ai ragazzi uno spazio di crescita e di scambio più ricco ed articolato, anche per la presenza degli adulti, e dà loro la possibilità di progettare, realizzare, verificare imprese di più ampio respiro.

Art 52

Per il raggiungimento degli obiettivi della branca, ciascun reparto si può strutturare in:

- reparto monosessuale;
- reparto parallelo;
- reparto misto.

Art. 53

Il reparto monosessuale offre il vantaggio di favorire una opportuna identificazione sessuale del ragazzo e della ragazza, permette un coinvolgimento graduale e completo nell'affrontare le varie difficoltà, stimolati da un ambiente sereno e fraterno.

Art. 54

I reparti paralleli oltre ai vantaggi dei reparti monosessuali, offrono la possibilità di dosare opportunamente i momenti di incontro e di collaborazione con l'altro sesso. I due reparti devono essere piuttosto piccoli, massimo 20 persone, le rispettive direzioni lavorano insieme per la preparazione e la verifica del progetto di unità che, uguale negli obiettivi, si diversifica a volte nei mezzi da usare date le diversità di partenza. Le due direzioni, pur seguendo regolarmente la propria unità nelle attività separate dei ragazzi, preparano insieme le uscite e i campi e li effettuano insieme quando è il caso. Il Consiglio della Legge viene fatto per singolo reparto a meno che l'impresa non li abbia coinvolti entrambi. Le attività di alta squadriglia possono essere svolte insieme, ma sono da prevedere attività separate.

Art. 55

Il reparto misto, formato da squadriglie maschili e femminili, offre il vantaggio di

una maggiore continuità di incontro e di collaborazione tra ragazzi e ragazze che appartengono alla stessa comunità. Deve comunque assicurare momenti separati che favoriscano l'identificazione col proprio sesso.

L'attività di squadriglia è molto potenziata al fine di recuperare i momenti indispensabili di omogeneità sessuale.

È indispensabile che tutta la comunità capi si renda garante della continuità di tale formula. Anche in questo caso la direzione è affidata a un capo e a una capo che abbiano terminato l'iter di formazione, e a un A.E.

Art 56

I Reparti nautici. I reparti che scelgono l'acqua (il mare, i laghi, i fiumi) come ambiente educativo e che svolgono prevalentemente attività nautiche, sono denominati nautici ed i capi sono tenuti a possedere particolare competenza nel settore (anche attraverso la frequenza di specifici corsi) e a far rispettare con la massima attenzione le norme di sicurezza in acqua.

Il settore nautico, d'intesa con la branca e/g e con la Formazione Capi, organizza corsi di preparazione tecnica per i capi dei reparti nautici, coordina le attività degli stessi e ne verifica la sussistenza dei requisiti.

Art. 57

Il Consiglio Capi. Il consiglio dei capi, formato dai capi, A.E. e aiuti, dai capi squadriglia e, quando è opportuno, dai vice capi squadriglia, si riunisce periodicamente per organizzare e gestire la vita del reparto, e per verificare la vita delle squadriglie.

Art. 58

L'Alta squadriglia. L'Alta squadriglia è l'ambiente educativo offerto ai ragazzi più grandi del reparto per meglio rispondere alle loro esigenze mutate nel passaggio dalla fanciullezza alla preadolescenza. In alta, si propongono e si vivono pertanto attività tese ad aiutare i ragazzi ad affrontare la ricerca della loro nuova identità nel rapporto con se stessi, con i coetanei, con gli adulti.

In questo momento di maturazione del ragazzo è importante che il capo privilegi ed approfondisca il dialogo con lui, per poterlo aiutare maggiormente nella sua crescita.

Art. 59

L'Alta squadriglia è formata dai ragazzi del reparto che manifestano l'esigenza, per la loro maturazione personale, di farne parte. Sono i capi reparto e l'A.E. che invitano l'esploratore/guida, in qualsiasi momento dell'anno, a valutare e scegliere la partecipazione alla vita dell'Alta sq.; non vi si accede né perché capo o vice capo squadriglia, né per merito.

L'alta squadriglia concentra l'attività in alcuni momenti forti, ricchi di elementi del metodo e/g (avventura, vita all'aria aperta, impresa, ecc.) e di elementi peculiari (riflessione, confronto, ecc.), adatti all'età. Anche in alta squadriglia si vive una catechesi sistematica, e si sviluppa l'abitudine a pregare la Parola di Dio e a verificare con essa la propria vita. Maggiormente per l'alta squadriglia sono caratteristici la concretezza delle esperienze e lo stile dell'impresa.

L'attività non va sovrapposta a quella di reparto, né l'impegno dei più grandi può andare a discapito di quello svolto in reparto ed in squadriglia.

I CAPI IN REPARTO**Art. 60**

Ciascun reparto ha una direzione formata da un capo reparto, o da due (un uomo e una donna) nel caso di reparto misto, un A.E. ed alcuni aiuti. Questi ultimi sono membri della comunità capi e partecipano con i primi della responsabilità educativa dell'unità.

Art. 61

La direzione di reparto tende a realizzare, nel quadro del progetto educativo elaborato dalla comunità capi del gruppo, un "progetto di reparto", che nasce da un'analisi del territorio in cui il reparto vive, dal confronto tra gli scopi che si vogliono raggiungere, la situazione esistente nel reparto e quella dei singoli ragazzi, nonché le reali forze di cui si dispone. molta attenzione viene posta alla verifica periodica dell'evoluzione dell'unità nel suo complesso e dei singoli ragazzi, sia per poter adeguare gli interventi educativi ai programmi, se impostati in maniera errata rispetto al progetto, sia per prendere coscienza delle carenze del progetto nel suo insieme e correggerlo alla luce del nuovo livello di comprensione.

Art. 62

Poiché nella gestione del reparto hanno valore determinante le scelte e le decisioni operate dai ragazzi, l'intervento dei capi è volto a favorire quelle idee ed imprese, tra le varie emerse, che meglio si intonano alle esigenze educative dell'unità.

Art. 63

I capi fanno in modo, con adeguati stimoli, rivolti soprattutto ai più grandi, ed evitando invece il più possibile interventi diretti nel momento in cui sorgono problemi, che la vita delle squadriglie, e dell'intero reparto più in generale, sia animata da un vero spirito scout ed impegnata da imprese avvincenti per i ragazzi, ed inoltre che tutti i componenti siano valorizzati il più possibile.

STRUMENTI METODOLOGICI PARTICOLARI

Art. 64

L'impresa. Per rispondere alle esigenze degli esploratori/guide e per creare il giusto clima di avventura, il reparto vive delle imprese. Sostanzialmente le attività di tutta l'unità sono un susseguirsi di imprese di reparto, di squadriglia e di alta squadriglia. Si tratta pertanto non di semplici esercitazioni tecniche, né di giochetti, ma di realizzazioni impegnative, finalizzate ad incidere sulla realtà anche se sempre commisurate ai ragazzi e non agli adulti.

Art. 65

L'impresa è, comunque, prima di tutto uno stile, un modo di fare le cose, un metodo per imparare a progettare ciò che vogliamo essere e ciò che facciamo e ad esserne consapevoli. L'impresa richiede partecipazione organizzata di tutti, preparazione seria anche se non troppo lunga, rifinitura nella realizzazione.

Art. 66

L'ideazione e la scelta coinvolgono tutte le persone che saranno poi interessate alla realizzazione. Fatta la scelta, in caso di impresa di reparto, si costituisce il consiglio d'impresa che comprende tutti i responsabili dei vari gruppi necessari per la preparazione e la realizzazione dell'impresa. Tali gruppi possono, quando oppor-

tuno, prescindere dalle squadriglie ed in tal caso i responsabili non coincidere con i capi squadriglia. Compito del consiglio d'impresa è coordinare tutta la preparazione e realizzazione dell'impresa. Esso si scioglie automaticamente in occasione della festa finale con cui si conclude l'impresa.

Art. 67

È essenziale che al termine dell'impresa si verifichi quanto è stato vissuto per prendere coscienza della situazione del gruppo e dei singoli; ciò è compito del Consiglio della Legge, in caso di impresa di reparto, e del Consiglio di squadriglia, svolto con la partecipazione di un capo, in caso di impresa di squadriglia. La verifica si fa confrontando sia i risultati concreti raggiunti e le modalità di raggiungimento, sia il comportamento e l'atteggiamento tenuti, con gli scopi che il reparto o la squadriglia si erano prefissi all'inizio. È necessario quindi che tali scopi, sia tecnici e concreti che di crescita in rapporto a certi principi, siano ben chiari all'inizio e formalmente fissati. Frutto della verifica sarà, tra l'altro, la coscienza delle carenze personali e comunitarie rispetto ad alcuni principi della Legge. Tali principi saranno quindi evidenziati per utilizzarli nell'impostazione delle successive imprese.

Art. 68

Nel reparto hanno vita naturalmente una serie di impegni, personali e comunitari, che non sempre si integrano nelle imprese del momento. Tali interessi sono comunque stimolati e seguiti dai capi utilizzando l'atmosfera d'impresa e, se coltivati da gruppi stabili, facendo in modo che le relazioni personali all'interno di tali gruppi ed i ruoli di ciascuno siano educativamente positivi secondo i principi generali utilizzati in tutta la vita del reparto.

Art. 69

Il grande gioco. Nei grandi giochi è offerta ai ragazzi la possibilità di sperimentare l'avventura, data - non tanto dal tema - ma soprattutto dall'alto grado di impegno complessivo e dalle difficoltà tecniche e di vita che sarà necessario affrontare, pur rimanendo un'esperienza a misura del ragazzo.

Art. 70

Il campo estivo. Il Campo estivo, momento privilegiato della vita di tutto il repar-

to, risponde alle esigenze dei ragazzi che chiedono autonomia, avventura, condivisione; risponde inoltre all'offerta di momenti educativi anche per quanto riguarda bisogni meno espressi.

Il campo costituisce un banco di prova per i ragazzi per quanto concerne: le capacità tecniche maturate, il livello dei rapporti vissuti, l'autonomia raggiunta dalle squadriglie, la gestione concreta delle attività, lo spirito di adattamento all'ambiente circostante.

Ciascun reparto vive questo momento secondo le proprie tradizioni curandone la serietà, l'essenzialità, il divertimento, nello stile di impresa che caratterizza tutta la durata del campo.

Art. 71

L'hike. Tra le esperienze importanti da offrire ai ragazzi e alle ragazze nel cammino tra la tappa dell'autonomia e quella dell'animazione va dato un valore essenziale all'hike. Da soli o a coppie monosessuate, essi potranno così affrontare in un clima di avventura, di contatto stretto con l'ambiente una occasione che richiede loro responsabilità, autonomia, competenza, silenzio, riflessione e preghiera e ricapitola il Sentiero percorso finora, maturando spunti per il periodo dell'animazione che stanno approfondendo. Comunque - anche se l'hike è vissuto da due persone insieme - va riservato spazio adeguato ai momenti personali.

Allegato 1

Elenco alfabetico delle Specialità

- 1) Aeromodellista
- 2) Agricoltore
- 3) Allevatore
- 4) Alpinista
- 5) Amico degli animali
- 6) Amico del quartiere
- 7) Archeologo
- 8) Astronomo
- 9) Atletica leggera
- 10) Attore
- 11) Battelliere
- 12) Boscaiolo
- 13) Botanico
- 14) Calzolaio
- 15) Campeggiatore
- 16) Canestraio
- 17) Cantante
- 18) Carpentiere Navale
- 19) Ceramista
- 20) Ciclista
- 21) Corrispondente

- 22) Corrispondente radio
- 23) Cuciniere
- 24) Dattilografo
- 25) Disegnatore
- 26) Elettricista
- 27) Esperantista
- 28) Europeista
- 29) Falegname
- 30) Fa tutto
- 31) Filatelista
- 32) Folclorista
- 33) Fotografo
- 34) Geologo
- 35) Giardiniere
- 36) Giocattolaio
- 37) Guida
- 38) Guida Marina
- 39) Infermiere
- 40) Interprete
- 41) Lavoratore/ricce in cuoio
- 42) Maestro dei giochi
- 43) Maglierista
- 44) Meccanico
- 45) Osservatore meteo
- 46) Modellista navale
- 47) Muratore
- 48) Musicista
- 49) Naturalista
- 50) Nocchiere
- 51) Numismatico
- 52) Nuotatore
- 53) Orticoltore
- 54) Osservatore
- 55) Pennese
- 56) Pescatore
- 57) Pompieri
- 58) Redattore
- 59) Sarto
- 60) Scout e Guida di Olimpia
- 61) Segnalatore
- 62) Servizio della Parola
- 63) Servizio Liturgico
- 64) Servizio Missionario
- 65) Stenografo
- 66) Topografo

Allegato 2

Elenco alfabetico dei Brevetti di Competenza

- 1) Animazione espressiva
- 2) Animazione grafica o giornalistica
- 3) Animazione liturgica
- 4) Animazione internazionale
- 5) Animazione sportiva
- 6) Pronto soccorso
- 7) Amico della natura
- 8) Meteorologo
- 9) Trappeur
- 10) Pioniere
- 11) Mani abili

- 12) Sherpa
- 13) Guida alpina
- 14) Gabbiere
- 15) Timoniere
- 16) Motorista navale

Allegato 3

Distintivi dei quattro momenti della progressione personale

Allegato 4

Elenco alfabetico delle specialità di squadriglia

- 1) Alpinismo
- 2) Artigianato
- 3) Campismo
- 4) Civitas
- 5) Esplorazione
- 6) Espressione
- 7) Gabbieri
- 8) Giornalismo
- 9) Internazionale
- 10) Meteorologia
- 11) Natura
- 12) Nautica
- 13) Olympia
- 14) Pronto Intervento
- 15) Speleologia

BRANCA ROVER-SCOLTE

Art. 1

Le scolte e i rover sono persone tra i 16 ed i 20/21 anni che aderiscono alla proposta che lo scautismo fa alla loro età. Fanno parte dell'AGESCI, formando le Comunità R/S, per vivere un'esperienza tesa a favorire la crescita di ciascuno nell'impegno dell'autoeducazione, nella disponibilità al servizio del prossimo, nello sforzo di maturare delle scelte per la vita.

Art. 2

La proposta educativa della Branca R/S, mentre costituisce il completamento della formazione attuata nelle Branche precedenti, è aperta anche all'adesione di giovani non provenienti dallo scautismo.

AMBITI DELLA PROPOSTA EDUCATIVA

Art. 3

Formazione del carattere e della personali-

tà. La Comunità R/S è attenta alla necessità di offrire percorsi di crescita globali ed equilibrati. In età di Branca R/S ciò concretamente significa proporre esperienze e riflessioni che riguardano molteplici ambiti della vita della persona:

- l'affettività e la capacità di relazione è una dimensione che caratterizza ogni rapporto interpersonale, rendendolo ricco e fecondo. L'attenzione educativa a questo aspetto si specifica nell'accettazione gioiosa del proprio essere uomo e donna, nel superamento di ruoli precostituiti, nella crescita graduale verso una sessualità vissuta in modo maturo. Ciò significa anche accompagnare i rovers e le scolte nella scoperta e nella scelta del proprio stato di vita, e nello sviluppo del rapporto di coppia verso il dono totale di sé nel matrimonio.
- la dimensione spirituale, che caratterizza il cammino dell'uomo nella sua globalità come segnato dalla realtà trascendente di Dio. Questa coscienza si specifica nell'educare la persona alla solidità che proviene dal riconoscersi creatura e dal ritenersi non autosufficiente; significa inoltre educare all'interiorità (intesa come capacità di profondità davanti agli avvenimenti e alle situazioni) e all'apertura al futuro (come orizzonte di speranza per la vita dell'uomo e del mondo), in cammino verso il Regno di Dio.
- il rispetto del proprio corpo, dono di Dio e strumento di servizio al prossimo; ciò significa educare all'attenzione per la propria salute, all'abitudine alla sobrietà e all'attività fisica, a riconoscere e mettere a frutto le proprie capacità, all'accettazione dei limiti propri e degli altri.
- la crescita culturale, come costante atteggiamento di conoscenza critica di quanto avviene attorno a loro stessi; questa conoscenza si estenderà oltre l'attività puramente intellettuale, favorendo esperienze che stimolino l'imparare facendo e la interdipendenza fra pensiero e azione;
- l'amore per il creato, educando alla conoscenza e al rispetto di esso e all'attenzione ai problemi che la presenza dell'uomo può creare;
- la creatività, educando al gusto dell'esplorazione del possibile ed alla capacità di progettare il futuro;
- il lavoro manuale, educando ad un giusto equilibrio con quello intellettuale, alla competenza, alla fantasia, alla pa-

zienza, al piacere delle cose finite, al gusto delle cose belle.

Art. 4

Educazione alla Fede. La chiamata di salvezza di Gesù chiede al giovane di orientare la propria vita in base a un'opzione fondamentale di fede. Il giovane diventa consapevole dei valori, atteggiamenti e comportamenti che scaturiscono dal Vangelo, e matura la capacità di scelte coerenti e impegnative che lo coinvolgono nelle vicende della chiesa e dell'umanità, in stile di servizio.

La branca R/S propone ai giovani, nel rispetto degli itinerari personali di maturazione vocazionale, una esplicita e particolare esperienza di fede attraverso la spiritualità della strada, la celebrazione e il confronto nella comunità, il servizio come atto d'amore.

All'interno dell'esperienza scout rover e scolte sono accompagnati nell'approfondimento del proprio cammino di fede. A loro viene proposta la globalità dell'esperienza di fede in tutte le sue dimensioni: conoscenza, celebrazione, impegno e testimonianza, comunità. È l'incontro con la Parola di Dio che permette di dare solidità alle scelte e di rinnovare le ragioni della speranza e dell'impegno.

La capacità di ascolto e lettura della Parola viene sviluppata, nella Comunità R/S, secondo le doti e le attitudini di ciascuno, attraverso momenti specifici di formazione. Approfondimenti tematici e letture sistematiche potranno utilmente accostarsi all'uso degli strumenti del metodo.

A partire dal senso religioso insito nell'esperienza scout, soprattutto nel simbolismo della strada, il rover e la scolta fanno esperienza della *liturgia* sia nella Comunità R/S che nelle comunità ecclesiali in cui vivono. È attraverso questa concreta esperienza che potranno maturare la consapevolezza di essere parte dell'unica chiesa universale che celebra il mistero di Cristo nel tempo. La peculiarità del metodo scout li aiuterà inoltre a entrare nell'universalità dell'esperienza di preghiera e celebrazione della chiesa.

In particolare la liturgia domenicale è importante occasione di catechesi, da cogliere nello sviluppo sistematico dell'anno liturgico; in segno di appartenenza ecclesiale la Comunità R/S partecipa normalmente alle liturgie della comunità locale in cui è inserita o che incontra nelle sue attività. La preparazione e l'animazione della liturgia conducono la scolta ed il ro-

ver a comprendere il senso di riti e simboli e a lasciarsi coinvolgere dal mistero celebrato dalla Chiesa.

L'educazione morale caratteristica di tutta la proposta scout culmina in branca R/S con lo sviluppo di ulteriori competenze in vista del servizio come scelta di vita, vocazione a vivere l'amore di Cristo per l'uomo, contribuendo all'edificazione dell'umanità e della chiesa, segno della presenza del Regno che viene, e continuando l'azione creatrice di Dio. A partire dalle concrete esperienze dei membri della Comunità R/S, la catechesi stimola una riflessione, illuminata dalla fede e dall'insegnamento della chiesa, sull'impegno di solidarietà e di liberazione che ogni uomo deve assumersi per sé e per i fratelli, fino a far prendere coscienza della missione di evangelizzazione e promozione umana che caratterizza il cammino della Chiesa nel mondo.

I diversi strumenti metodologici tipici dell'attività della branca sono utili al cammino di approfondimento della fede da proporre ai rover e alle scolte.

Obiettivo di tutto l'itinerario è la progressiva apertura alla vocazione dell'uomo, creato "a immagine e somiglianza di Dio" e inserito in un intreccio molteplice di relazioni, che lo chiamano a lodare Dio, amare il prossimo, vivere nel mondo e averne cura, occuparsi di sé con autore-sponsabilità. Nell'itinerario che conduce alla Partenza il Rover e la Scolta sono dunque gradualmente condotti, attraverso le esperienze di strada, comunità e servizio, a rendere modalità di vita quotidiana gli atteggiamenti vissuti in occasioni particolari. Anche riguardo alla dimensione della vita di fede, la progressione personale invita il Rover e la Scolta alla concretezza di un cammino sostanziato da mete stabilite in dialogo con se stessi, con Dio, con la Comunità e con i Capi. È fondamentale da parte di tutti e di ciascuno un atteggiamento sincero di ricerca e la disponibilità a lasciarsi mettere in discussione.

Art. 5

Educazione alla cittadinanza. La Comunità R/S sa di essere anch'essa chiamata alla costruzione della pace e di una nuova cittadinanza. Per questo:

- educa all'apertura al dialogo, prima di tutto con le persone e con i gruppi accanto ai quali vive, costruendo così nel concreto la collaborazione e la pace, facendone viva ed attuale esperienza;
- educa ad un rapporto equilibrato, so-

brio ed essenziale con le cose, sviluppando la consapevolezza che senza un più equo utilizzo e una più giusta ripartizione dei beni non vi può essere pace autentica fra le aree del mondo, legate da stretta interdipendenza;

- educa alla non violenza, convinta che questo è il migliore tipo di azione per arrivare alla eliminazione delle ingiustizie che sono causa di conflitto; per questo, sviluppa con particolare impegno i contenuti e gli strumenti non violenti del metodo scout ed è aperta alla collaborazione con persone e gruppi non violenti;
- educa all'accettazione e valorizzazione delle diversità culturali, sociali, politiche, religiose dei popoli, per meglio capire la vita e i valori del proprio e degli altri Paesi e propone esperienze di solidarietà internazionale;
- educa alla legalità quale mezzo per far crescere la coscienza civile e la lotta agli atteggiamenti di tipo mafioso;
- valorizza il sentimento di fraternità e la dimensione soprannazionale propri dello scautismo, proponendo anche esperienze con gruppi scout di altri paesi e la partecipazione ad attività internazionali;
- educa alla conoscenza dei problemi ambientali, al corretto uso delle risorse energetiche e naturali, alla responsabilità nei confronti della salvaguardia dell'ambiente, anche mediante scelte corrette nelle attività di vita all'aperto;
- promuove la maturazione graduale di orientamenti e scelte politiche, attraverso itinerari che valorizzino pienamente alcune dimensioni e realtà significative (territorio, volontariato, collaborazione nel servizio con realtà esterne vive...) utilizzando gli strumenti del metodo più idonei (servizio, vita di comunità, inchiesta, capitolo, veglia ...) e favorendo nella progressione tutte le occasioni di inserimento e tutte le esperienze che richiedano una presenza ed una partecipazione via via più personale. I rovers e le scolte partecipano quindi agli organismi (istituzionali, di volontariato, ecc.) in cui possono dare il loro contributo all'analisi ed alla risoluzione dei problemi sociali.

ELEMENTI DEL METODO

Art. 6

Strada, Comunità e Servizio costituiscono i tre elementi, complementari ed indis-

sociabili, del metodo R/S, cui si ispirano le concrete attività della branca. Essi derivano da una visione globale dell'uomo che è:

- in cammino sulla *strada*, esperienza di vita povera ed ascetica, di disponibilità al cambiamento, di impegno a costruire se stesso con pazienza e fatica;
- in concreto atteggiamento di disponibilità all'incontro con *gli altri*, alla condivisione di gioie e sofferenze, di speranze e progetti;
- pronto al *servizio*, che diviene modo abituale di relazione con i fratelli, oggetto del suo amore.

Art. 7

La Strada. La Comunità R/S vive i suoi momenti più intensi in cammino. Infatti:

- camminare a lungo sulla strada permette di conoscere, dominare e superare se stessi e dà il gusto dell'avventura;
- portare a lungo lo zaino e dormire sotto la tenda insegnano l'essenzialità e il senso della propria precarietà; fanno sperimentare, inoltre, situazioni di povertà, di solitudine e di lontananza proprie di tanti fratelli;
- camminare nella natura insegna a vedere le cose e se stessi come creature di Dio, fa immergere nell'ambiente originario di vita, rende maggiormente coscienti del proprio corpo, rispettosi e amici degli uomini, degli animali, delle piante, dell'ambiente tutto; insegna a sentirsi responsabili del "giardino" nel quale Dio ha posto ciascuno, come custodi di beni dati in uso, non in proprietà, dati per tutti, non per pochi;
- camminare con gli altri e incontro agli altri insegna l'amicizia, la fraternità e la solidarietà. Vivere la spiritualità della strada permette di cogliere come tutte queste esperienze sono doni di Dio che aiutano ad arrivare a Lui. La spiritualità della strada, nei suoi tratti di essenzialità, fedeltà, sacrificio, precarietà, è disponibilità a una continua conversione secondo l'azione dello Spirito, e il tradizionale riferimento a s. Paolo ne illumina il senso profondo. La strada è scuola di fedeltà nella preghiera personale, è attitudine al silenzio, semplicità di cuore per cogliere la voce di Dio e dei fratelli.

Art. 8

La Comunità. La Comunità è un mezzo educativo che aiuta i singoli componenti

a scoprire e maturare la propria vocazione personale, a conoscere la realtà che li circonda e ad agire in essa. La Comunità è perciò luogo dove sperimentare relazioni basate sull'accoglienza e su nuovi e alternativi modelli di convivenza che incarnino i valori della pace e della non violenza. In questo modo l'esperienza di comunità diventa via per prendere coscienza del significato della legalità e sperimentare lo stile di una nuova cittadinanza.

La Comunità rappresenta pertanto, un momento prezioso di esperienza politica e di democrazia, in cui la scelta ed il rover possono sperimentare concretamente la formazione, l'assunzione e la verifica di decisioni che riguardano tutti e di cui tutti i membri sono responsabili.

La Comunità è poi sempre attenta a non chiudersi, ma anzi ad aprire la scelta e il rover verso gli altri ambienti in cui vive: la famiglia, la scuola, gli amici, la parrocchia, l'ambiente di lavoro, il quartiere, il paese, ecc. Per questo, i capi della Comunità R/S si interessano agli ambienti nei quali i singoli membri e la Comunità stessa vivono ed operano.

La crescita dei rovers e delle scelte diviene possibile grazie al rapporto educativo che si instaura nella Comunità R/S fra i giovani e gli adulti e anche fra i giovani stessi.

Art. 9

Il Servizio. Il Servizio è la sintesi della proposta educativa e l'elemento unificante dei vari interessi, delle attese personali, delle attività e dei valori proposti.

Ciò nasce dalla convinzione che una persona trova la sua completa dimensione nel fare il bene degli altri, ad imitazione di Gesù, che non è venuto nel mondo per essere servito, ma per servire.

L'educazione al servizio deve essere graduale ed implicare per ogni rover e scelta un impegno gratuito e stabile, a cui si è chiamati da altri, in cui si impara a donare con competenza, avendo saputo accogliere i bisogni di chi sta intorno.

Pur essendo svolto per gli altri e contribuendo quindi al cambiamento della realtà, il servizio del rover e della scelta è innanzitutto mezzo di autoformazione e richiede verifiche ed attenzioni specifiche. In particolare il servizio, attraverso l'analisi, la collaborazione con gli operatori nel territorio, il contatto con le istituzioni, l'esperienza, la verifica, la veglia, il capitolo, e altri strumenti metodologici è occasione preziosa per l'educazione alla po-

litica e la formazione di una solida dimensione civica aiutando il rover e la scelta a maturare la consapevolezza che il più grande bene personale è il bene di tutti e che il cambiamento avviene mediante l'impegno personale.

Il servizio può essere svolto in diversi ambiti, associativi ed extra-associativi, anche non nel campo dell'educazione, ma privilegiando strutture ed ambienti dove sia possibile un rapporto con le persone ed una continuità compatibile con l'appartenenza alla Comunità.

La scelta e il rover si preparano al servizio partecipando anche alle occasioni di qualificazione e confronto offerte dall'Associazione o da altri Enti, ricercando un rapporto costante con le strutture e le realtà operanti nel proprio territorio, in vista non solo di una sempre maggiore competenza, di una incarnazione e testimonianza concreta, ma anche di una naturale prosecuzione della presenza in ambienti, situazioni ed esperienze positive dopo la Partenza.

È opportuno che le scelte e i rovers facciano esperienza di diversi tipi di servizio, che offrano loro occasioni di arricchimento e di formazione nell'ambito del proprio cammino di progressione personale.

In questo processo la Comunità R/S deve essere investita in modo esplicito dei passaggi attraverso i quali la Comunità Capi ha individuato le priorità nei servizi, in modo che emergano i concetti di analisi del territorio, urgenze e risposte, così da consolidare nel metodo prima ancora che nell'esperienza la dimensione politica del servizio.

La Comunità R/S è attenta a vivere il proprio impegno di servizio, specialmente con i più piccoli e i più deboli, in quelle realtà dove esistono situazioni di emarginazione e sfruttamento.

È opportuno infine che tutte le alternative di servizio proposte ai rovers e alle scelte abbiano pari dignità ed offrano analoghe possibilità di crescita personale, verifica con gli operatori assieme ai quali si svolge il servizio, formazione tecnica e motivazionale.

"Servire" è il motto della branca R/S.

Art. 10

La Legge. Verificarsi rispetto alla Legge in età R/S è ripercorrere il proprio cammino scout rilegendone l'unitarietà. Sperimentando gli orientamenti proposti dalla Legge, il rover e la scelta scoprono che questi possono diventare per loro gli

orientamenti fondamentali sui quali costruire la propria strada verso la felicità, e vi riconoscono un nocciolo che supera il cammino del singolo e si fa cammino verso il bene comune.

IN CAMMINO CON LA COMUNITA' R/S

Art. 11

La Progressione Personale. La Branca R/S propone ai giovani un cammino di crescita orientato alla Partenza e proporzionato alla maturità dei singoli; questa attenzione deve essere presente in tutte le attività della Comunità R/S. Tale cammino richiede al novizio, alla scolta, al rover un impegno costante di attenta riflessione su se stesso e sulle esperienze vissute, per fissare le mete concrete da raggiungere e per verificarle con la Comunità.

In vista di questa meta, la Progressione Personale è il perno attorno al quale si costruisce l'itinerario formativo della persona, è il momento di messa a fuoco e di sintesi di tutte le esperienze vissute dentro e fuori lo Scouting.

L'esperienza scout non è la vita, ma è esemplare rispetto ad essa; suo scopo è di sfociare, di dissolversi nella vita concreta dell'uomo adulto, fatta di fede matura, di amore, di lavoro e di impegno sociale e politico.

Se il modo di procedere che hanno imparato nell'esperienza di Comunità R/S sarà diventato "abito mentale", potrà restare per loro uno strumento utile alla progettazione della vita anche dopo la Partenza.

Lungo il suo cammino di crescita, il ragazzo ha bisogno di essere aiutato a sviluppare tutte le sue capacità fisiche e psichiche, intellettuali e spirituali nelle quattro dimensioni fondamentali della sua vita:

- la relazione con se stesso, con il proprio corpo, con la propria storia, con le percezioni, i sentimenti, i pensieri che di volta in volta si vivono: in una parola con la propria interiorità;
- la relazione con Dio: il dialogo fra la creatura e il Creatore nella riflessione sulla Parola, nella preghiera e nei Sacramenti;
- la relazione con l'altro, nella famiglia, nella coppia, nei rapporti con gli amici, nella comunità di riferimento;
- la relazione con il mondo, con l'ambiente, con il lavoro, con la società complessa nel suo vario articolarsi.

La Progressione Personale del rover e della scolta può essere allora pensata come percorso di progressione orientata in queste quattro dimensioni relazionali. La modalità del cammino sarà la ricerca in avanti di nuovi punti di equilibrio interne alle singole dimensioni relazionali o intrecciate tra di esse.

Art. 12

Il Punto della strada. Per raggiungere questo scopo i Capi propongono al ragazzo di effettuare il "Punto della Strada" che rappresenta un momento di sosta in cui egli fa il punto della situazione, si orienta e riparte verso l'obiettivo.

Il Punto della Strada si sviluppa in quattro fasi non necessariamente separate e successive:

- * fase della coscienza, in cui il ragazzo mette a fuoco il cammino compiuto e si rende consapevole del suo modo di essere e di relazionarsi con se stesso, con Dio, con gli altri e con il mondo;
- * fase del confronto, in cui il ragazzo verifica se stesso e il proprio cammino con la Parola di Dio, la Legge, la Carta di Clan, di fronte alla Comunità e ai Capi;
- * fase del progetto, nella quale il ragazzo fissa (o rifissa) gli obiettivi di progressione personale a cui puntare;
- * fase del programma, dove il ragazzo individua gli impegni concreti e verificabili che si assume di fronte alla Comunità.

I Punti della Strada devono affermare insieme la loro esemplarità e limitatezza, essere semplici e gestibili dal ragazzo, essere percepiti come momenti di vera progressione, essere occasioni di confronto, proporre esplicitamente l'orientamento alla Partenza, porsi come perno attorno al quale si organizza la consapevolezza della propria identità attraverso le esperienze vissute dentro e fuori lo scouting.

Il "Punto della Strada", che può tipicamente riproporsi in due - tre momenti nell'arco dell'anno, può essere realizzato con diverse modalità:

- come colloquio personale capo-ragazzo;
- come verifica comunitaria;
- tramite la direzione spirituale.

I Punti della Strada possono coincidere con i momenti della tradizione della branca (salita al noviziato, Firma dell'Impegno, Partenza), i momenti forti della vita di Comunità (Route, conclusione di Capitoli, verifica finale del Servizio, ...), in occasione della partecipazione ad "eventi formativi" a cui il rover e la scolta parte-

cipano individualmente (eventi di formazione al servizio e di crescita spirituale, esperienze di servizio, altri eventi nazionali, regionali o zonali, ecc.) o altri momenti fissati nella tradizione dei gruppi.

Art. 13

Eventi di Progressione Personale a partecipazione individuale. Gli "Eventi di Progressione Personale a partecipazione individuale" sono occasioni che servono a riflettere, ad acquisire competenze, a migliorare il livello sia della consapevolezza delle scelte che delle attività su cui concretamente poggia quotidianamente ogni itinerario di Progressione Personale.

Non sempre è possibile concretizzare momenti formativi specifici all'interno della propria Comunità: è necessario cercare anche fuori dal proprio ambito esperienze basate su un confronto più ampio e sulla acquisizione di nuove competenze.

Gli eventi di seguito descritti non sono la totalità delle occasioni possibili. Molte altre possono essere trovate a livello regionale o zonale, o anche a livello locale in collaborazione con altre agenzie educative. Sono tutti momenti di Progressione Personale, distribuiti nel corso della vita R/S.

Essi propongono approcci, confronti e approfondimenti diversi, ma certamente in continuità tra loro, in linea con gli itinerari educativi proposti dall'Associazione, attenti alla globalità della persona, e si inseriscono nell'itinerario di fede della scolta e del rover.

La continuità tra i diversi eventi è sottolineata anche dalla preghiera con la "Liturgia delle Ore", che, oltre ad essere importante tassello di un'educazione alla preghiera comunitaria ed ecclesiale, lega gli uni gli altri questi avvenimenti.

La loro durata normalmente è compresa tra i 5 e i 7 giorni.

Ad esclusione della ROSEA, i Capi evento vengono individuati dai Referenti Nazionali di ciascun evento, che si avvalgono della collaborazione di referenti regionali o altri collaboratori a livello locale.

La Branca R/S collabora con la Formazione Capi, assieme agli altri settori o livelli associativi eventualmente interessati, nella formazione specifica dei Capi Evento.

Art. 14

I Campi di specializzazione (Competenza). I "Campi di specializzazione" sono rivolti a rover e scolte di primo e secondo anno

di branca. Lo scopo è quello di sviluppare la competenza per poterla mettere poi al servizio degli altri.

Tendono a privilegiare l'attività manuale, a stimolare la capacità di produrre e non di consumare, a sollecitare l'abitudine di riflettere sul proprio agire.

Art. 15

I Campi Ora et Labora (Riflessione su...). I Campi "Ora et Labora" sono rivolti a rover e scolte di primo e secondo anno di Comunità R/S. Attraverso la fatica del lavoro manuale, il clima gioioso, l'intenso contatto con Dio vivendo la preghiera sia singola che comunitaria, si vuole far vivere ai ragazzi un'esperienza di forte condivisione e di profonda riflessione introspettiva.

Art. 16

I Cantieri (Servizio nel territorio). I "Cantieri" sono rivolti a rover e scolte dal secondo anno di Comunità R/S in poi.

Hanno lo scopo di approfondire le motivazioni alla scelta di servizio all'uomo, di scoprire le valenze politiche di un servizio nel territorio, attraverso sia un'intensa vita di fede, sia la concreta condivisione della vita nelle realtà preesistenti e qualificate presso cui si svolgono.

Art. 17

I Campi Bibbia (Scoperta della Bibbia a approfondimento della Parola). I "Campi Bibbia" sono rivolti a rover e scolte dal terzo anno di Comunità R/S in poi e a giovani esterni all'associazione di pari età. Hanno l'obiettivo di far maturare un crescita nella fede e una maggiore conoscenza della Bibbia tramite la presenza di un biblista, la vita comunitaria incentrata sulla Bibbia stessa, vissuta e giocata secondo lo stile scout.

Art. 18

Le Giornate "Giovani a Confronto" (Spiritualità e approfondimento culturale). Le giornate "Giovani a confronto" sono rivolte a rover e scolte dal quarto anno di Comunità R/S in poi e a giovani esterni all'associazione di pari età.

Sono un'occasione di incontro tra giovani di diverse provenienze e appartenenze attraverso una riflessione biblica e un confronto culturale su tematiche di attualità sulle quali costruire la propria "Partenza".

Momenti centrali delle giornate sono gli incontri con persone particolarmente preparate che mettono a disposizione dei partecipanti la loro competenza ed esperienza.

Art. 19

La Route d'Orientamento al Servizio Educativo in Associazione -ROSEA- (l'Associazione). La ROSEA è rivolta a rovers e scolte dal terzo anno di Comunità R/S in poi.

La ROSEA è un evento di orientamento al servizio, con specifico riferimento al servizio educativo in AGESCI. La presentazione dell'Associazione e del servizio in essa permette al rover ed alla scolta:

- di vivere una forte esperienza di sintesi del cammino scout percorso;
- di valutare la possibilità, nell'ottica della partenza, di scegliere l'AGESCI come uno dei luoghi possibili di servizio.

La gestione dell'evento è affidata ad uno staff interbranca con Capi Campo di branca R/S. L'individuazione dei Capi Campo è di competenza della Branca R/S che li propone al Comitato Regionale per la nomina. La formazione specifica per tali capi è a cura della Formazione Capi, in collaborazione con la Branca R/S.

Art. 20

La salita al Noviziato è l'accettazione da parte della guida o dell'esploratore che lasciano il Reparto, o del giovane proveniente dall'esterno, di sperimentare la proposta del Roverismo/Scoltismo in una tensione alla disponibilità e al cambiamento; occorre porre attenzione al novizio dopo il passaggio per compensare il senso di deresponsabilizzazione conseguente all'abbandono della comunità verticale di reparto con una valorizzazione dell'identità personale (inizio della fase della scoperta).

Per il giovane proveniente dall'esterno, questo primo anno sarà anche il periodo opportuno per manifestare attraverso la Promessa la sua adesione allo scoutismo. Inoltre, se egli è di età superiore a quella consueta per la "salita", i Capi valutano l'opportunità di accoglierlo direttamente nel Clan (o Fuoco), specie se il giovane ha già compiuto valide esperienze formative in altri ambienti.

Art. 21

I novizi entrano in Clan (o Fuoco) e nel corso del primo anno manifestano la volontà di impegnarsi secondo le indicazioni espresse nella Carta di Clan, attraverso

la firma dell'impegno.

Questo avviene rinnovando la Promessa scout, apponendo la propria firma alla Carta di Clan ed esprimendo anche un eventuale più specifico impegno personale per individualizzare ancora meglio il proprio itinerario educativo.

La firma coincide con l'assunzione di un effettivo impegno di condivisione all'interno del Clan (o Fuoco), nonché con l'inizio della fase della competenza, che viene completata con la partecipazione agli eventi di formazione a partecipazione individuale.

Art. 22

La Partenza. Tra i 20 ed i 21 anni, le scolte e i rover chiedono che i capi e l'assistente ecclesiastico del Clan (o Fuoco) riconoscano che per essi è giunto il momento di abbandonare il Clan (o Fuoco) ed attuare al di fuori della Comunità R/S le proprie scelte di vita, rispondendo in tal modo alla propria vocazione.

Termina così l'itinerario educativo proposto dallo scoutismo e comincia quello di "educazione permanente" dell'adulto (assunzione piena della responsabilità).

Se la scolta e il rover scelgono di giocare la propria vita secondo i valori proposti dallo scoutismo, di voler essere uomini e donne che indirizzano la loro volontà e tutte le loro capacità verso quello che hanno compreso come la verità e il bene, di annunciare e testimoniare il Vangelo, di voler essere membri vivi della Chiesa, di voler attuare un proprio impegno di servizio, allora l'uscita dal Clan (o Fuoco) prende il nome di Partenza.

La coerenza con queste scelte e l'acquisizione di un sufficiente livello di autonomia va misurata da parte dei capi sulla base della verifica di uno "stile" di vita, che sia confermato da scelte concrete, in particolare nel servizio.

La scelta di fede si verifica sia nella capacità di risposta alla chiamata di Cristo, che si traduce nella testimonianza dei valori cristiani, sia anche nell'impegno a continuare un serio cammino di ricerca all'interno della Chiesa, nei luoghi e con le persone che anche per mandato testimoniano la fede stessa, per trovare risposta alla domanda di fede che l'esperienza di Clan (o Fuoco) ha sollevato.

La Partenza della scolta e del rover è anche una occasione di riflessione per tutta la Comunità e di verifica del suo cammino.

La Partenza va preparata con cura, almeno nei 4-5 mesi che la precedono. Per

aiutare il rover e la scolta a chiarire le scelte per un futuro progetto di vita, a riflettere sul servizio e sul suo ruolo di cittadino, va utilizzato questo periodo per un rapporto privilegiato col capo e l'A.E., per l'attenzione alla preghiera personale, la ricerca di momenti di solitudine (hyke, deserto), la lettura di testi, la riflessione, la partecipazione a momenti di confronto con altri "parenti" e di formazione sociale, ecc. Questo periodo corrisponde alla fase della responsabilità.

Il momento della Partenza va mantenuto ben distinto dal momento in cui il/la giovane, lasciata l'esperienza educativa scout, decide di entrare in un'altra comunità di servizio, sia essa una Comunità Capi o un altro ambito di servizio.

Un'adeguata preparazione alla Partenza sottolineerà l'importanza che qualsiasi futura scelta dopo la partenza tenga conto del bisogno di una nuova comunità di riferimento, che accompagni la crescita e la formazione permanente dell'individuo nella vita.

Art. 23

Questi tre momenti importanti della vita della Comunità R/S (salita al noviziato, firma dell'impegno, Partenza) sono vissuti nell'ambito di "cerimonie" che ne sottolineano l'importanza anche nei segni e nello stile.

LA COMUNITÀ R/S: STRUTTURA, VITA, GESTIONE

Art. 24

Noviziato e Clan (o Fuoco). All'interno della stessa Comunità R/S si distinguono due momenti formativi: il primo comprende i novizi e/o le novizie che, nel Noviziato, sperimentano la proposta del roverismo-scoltismo; il secondo comprende le scolte e i rover che hanno scelto di vivere nel Clan (o nel Fuoco, se composto da sole scolte) la proposta stessa.

Art. 25

Il Noviziato è il momento in cui i tre elementi del metodo (Strada, Comunità e Servizio) sono vissuti nella dimensione della scoperta e della preparazione.

Strada e Comunità costituiscono momenti forti delle attività e tutto ciò che viene proposto si concretizza in avventure, in incontri con gli altri, in occasioni per

conoscere meglio se stessi e scoprire i propri limiti e le proprie potenzialità.

La riflessione sulle esperienze fatte e la conoscenza dei reali bisogni degli altri devono inoltre portare il novizio a rispondere con la disponibilità ed il servizio. Nel Noviziato, le esperienze di servizio sono comunitarie o, se individuali, di breve durata, sotto la responsabilità dei Capi.

Il Noviziato, comunità di passaggio per il Clan (o Fuoco), dura un anno. In alcuni casi particolari, la Comunità Capi può valutare l'opportunità di variarne la durata; queste soluzioni richiedono un impegno particolare ed un'attenzione maggiore da parte dei capi ai singoli ragazzi ed alle loro esigenze specifiche.

Art. 26

Il Clan (o Fuoco) è un momento di scelta, di fedeltà e di maggiore responsabilità verso di sé e verso la Comunità. Sollecita le persone a sviluppare un progetto personale di Progressione, consente di esprimere e sperimentare insieme valori e ideali che sono alla base della vita comunitaria, sostiene le scolte e i rover nelle loro esperienze di servizio individuale.

Nel primo anno di Clan (o Fuoco), è preferibile che queste esperienze di servizio siano diverse da quella educativa in Associazione.

La presenza nel Clan (o Fuoco) di giovani di diversa età crea le premesse migliori perché fra essi avvenga uno scambio di esperienze diverse.

Per facilitare questo nel Clan (o Fuoco) si possono costituire gruppi più piccoli, permanenti o temporanei, con persone di età diversa, per realizzare specifici progetti previsti dal programma o svolgere determinati servizi all'interno della Comunità.

Art. 27

Il programma delle attività della Comunità R/S deve tener conto, nelle sue linee fondamentali, del progetto educativo elaborato per tutto il Gruppo dalla Comunità Capi e delle indicazioni della Carta di Clan.

Nel Clan (o Fuoco) questo programma deve avere un respiro pluriennale, per utilizzare tutti gli elementi del Metodo ed offrire così molteplici occasioni di crescita.

Il Noviziato e il Clan (o Fuoco) prevedono specifiche attività in comune (momenti forti dell'attività di Clan (o Fuoco), come ad esempio la presentazione della

Carta di Clan, la Partenza di un rover o di una scolta, la firma dell'impegno), per garantire unità e continuità di proposta educativa e metodologica e per consentire al Clan (o Fuoco) di proporsi al Noviziato come comunità educante, i cui gesti sono più significativi e credibili di ogni proposta verbale.

Nella formulazione del programma, i novizi, le scolte e i rover sono chiamati ad una partecipazione via via maggiore, in quanto anche questo è un momento importante della vita di Comunità.

Lo sforzo di giungere a decisioni comuni vedrà quindi l'impegno di ognuno nella progettazione, la paziente ricerca dell'unanimità o almeno l'accettazione fraterna della volontà della maggioranza e l'attenzione rispettosa alle esigenze della minoranza. Si attua in questo modo un importante momento di educazione alla partecipazione, quale parte di una più ampia educazione alla politica.

Art. 28

Lo stile della Comunità R/S. In un clima che si sforza di essere fraterno e attraverso una metodologia che si sforza di rispettare i tempi di crescita dei singoli, le scolte e i rover si impegnano ad attuare e verificare, con l'aiuto degli altri, un cammino di crescita che, pur essendo personale, cerca di essere adeguato al passo di tutta la Comunità, attento in particolare a chi fa più fatica.

Perché questo avvenga è necessario che la Comunità dedichi del tempo alla propria crescita, in modo che si crei un clima sereno, semplice e fraterno dove tutti possano esprimersi ed avere voce nelle decisioni, dove ognuno sappia di poter contare sugli altri in qualsiasi momento, dove vi sia desiderio di ricerca, disponibilità al cambiamento, volontà di impegnarsi.

Le posizioni diverse all'interno della Comunità non dovranno costituire motivo di divisione, bensì di arricchimento reciproco e chiarimento della possibilità di scelte diverse. Queste scelte dovranno però essere costantemente verificate con quelle di fondo dell'Associazione, in particolare per quanto riguarda: l'attenzione alla persona, la valorizzazione della fiducia e del dialogo, il rifiuto esplicito della violenza.

È durante l'incontro di questa Comunità che si attua l'esperienza ecclesiale dell'annuncio, della catechesi e della liturgia; la preparazione dei programmi e la verifica della loro realizzazione; la comunione

di esperienze e problemi; l'ascolto e la corruzione fraterna; l'approfondimento, nel "capitolo", di temi particolarmente importanti; la strada e tutte le altre attività suggerite dal metodo della branca.

Art. 29

Partecipazione associativa e presenza nel territorio. Le singole Comunità R/S utilizzano i servizi associativi e vi collaborano; partecipano alle attività organizzate dalle Zone, dalle Regioni, dal livello nazionale per conoscere altre esperienze e far conoscere le proprie, facendo così progredire l'applicazione del metodo della branca.

Per qualificare la presenza della Comunità R/S nel territorio, le Comunità Capi e le Zone operano per facilitare il contatto della Comunità R/S stessa con enti locali, gruppi ecclesiali, associazioni giovanili, e altri organismi simili.

Art. 30

Le Zone, tenendo conto delle situazioni ambientali e del livello di formazione dei Capi, possono promuovere la costituzione di Comunità R/S intergruppo o cittadine, quando ciò sia utile per una migliore applicazione del metodo della branca; in tal caso sarà cura delle Comunità Capi garantire la continuità educativa tra i rispettivi gruppi di appartenenza.

I CAPI NELLA COMUNITA' R/S

Art. 31

Poiché il Noviziato e il Clan (o Fuoco) sono due momenti di un'unica proposta, i Capi e gli Assistenti Ecclesiastici del Noviziato e del Clan (o Fuoco) formano un'unica équipe, perché le attività, spesso separate, siano però in armonia con le finalità della Comunità R/S.

Art. 32

I Capi e gli Assistenti Ecclesiastici fanno integralmente parte della Comunità R/S, vivendone i vari momenti e problemi, pur nella diversità dei ruoli rispetto a quelli dei novizi, delle scolte e dei rover, con i quali essi hanno un rapporto personale di fiducia, di attenzione, di confronto, di disponibilità e di amicizia.

In considerazione della necessità dei giovani di vedere i valori testimoniati concretamente nelle scelte personali degli

adulti, va posta particolare attenzione da parte dei Capi alla coerenza dei propri comportamenti. Va inoltre attentamente ricercata un equilibrio fra il ruolo dell'adulto e l'autonomia dei Rover e delle scolte, per favorire la loro responsabilizzazione.

Art. 33

I Capi della Comunità R/S, in quanto membri della Comunità Capi, assicurano l'applicazione del Progetto Educativo del Gruppo all'interno della Comunità R/S.

La Comunità Capi si fa garante, verso l'ambiente esterno e verso il Gruppo scout, della qualità e continuità del servizio svolto dalla Comunità R/S.

I Capi della Comunità R/S hanno cura che la Comunità Capi rispetti i tempi di crescita delle scolte, dei rovers e della Comunità R/S nella richiesta e nello svolgimento di servizi all'interno o all'esterno del Gruppo.

ALCUNI STRUMENTI METODOLOGICI

Art. 34

La *Carta di Clan* è strumento per la progressione della persona e della Comunità. È scritta e periodicamente rinnovata dal Clan (o Fuoco), che rende così esplicito, secondo le proprie caratteristiche e tradizioni, un modo suo di sentire e vivere le proposte della branca. Il Clan (o Fuoco) vi fissa le proprie riflessioni, nonché i valori che i rover e le scolte si impegnano a testimoniare; stabilisce particolari ritmi della propria vita; trova in essa un riferimento costante alle proprie esperienze.

La Carta di Clan è uno dei punti di riferimento per la verifica della propria posizione nei momenti di "Punto della Strada".

Art. 35

Il *Capitolo* è uno dei processi di conoscenza che permette di arrivare a giudizi di valore sui quali fondare le scelte di vita personali e della Comunità. È il tentativo della sintesi su di un argomento preceduto da un momento di analisi o "inchiesta". Nell'inchiesta, che parte da una ipotesi da verificare, le informazioni vengono raccolte in modo diretto, fissate criticamente e ordinate in modo da poterle utilizzare. Il capitolo si conclude con un momento di comunicazione all'esterno e con un impegno di servizio.

Si distingue dalla semplice riunione a tema per lo specifico ruolo che deve essere assunto da ognuno nell'approfondire il tema scelto prima della discussione comune e per l'esigenza di concludersi con una esplicita valutazione e concreta decisione di impegno personale e comunitario.

A causa della complessità di questo tipo di lavoro, la Comunità sceglie con attenzione un numero limitato di argomenti di fondo da trattare sotto forma di "capitolo" durante l'anno. È opportuno che gli argomenti prescelti coprano, nell'arco della permanenza dei ragazzi/e nel Clan (o Fuoco), i diversi "filoni", strumenti di conoscenza di particolari aspetti della realtà e di concreto impegno in essa, orientati alla concretizzazione della scelta di solidarietà:

- rapporto uomo-donna
- politica e internazionalismo
- emarginazione
- informazione e comunicazione
- natura e ambiente
- lavoro e scuola.

Il capitolo, come momento che aiuta a ricondurre a globalità un argomento o un problema, è preziosa occasione di crescita nella formazione politica dei rover e delle scolte.

Pur essendo attività più tipicamente rivolta ai ragazzi/e appartenenti al Clan (o Fuoco), è utile che anche i novizi/e siano coinvolti nelle parti più significative (come per esempio le conclusioni) dei capitoli fatti in Clan (o Fuoco).

Art. 36

La *Veglia* è un modo col quale la Comunità incontra altre persone e comunica ad esse le proprie riflessioni. Essa utilizza le più diverse tecniche espressive, non solo per arricchire i concetti da esporre ma anche perché ogni membro della Comunità possa trovare il modo che più gli è congeniale per comunicare con gli altri.

Art. 37

La *Route* è il modo caratteristico del Roverismo - Scoltismo di vivere la Strada. Nella sua forma classica, presuppone più giorni di cammino, il pernottamento in posti sempre diversi e lontani fra loro, una alimentazione e un bagaglio essenziali e leggeri, un percorso interessante e un tema di fondo che leghi i momenti dei vari giorni; viene organizzata con cura, accettandone poi gli imprevisti.

Vanno considerati con cura anche gli

aspetti di "stile" della Route, come l'abitudine a cucinare personalmente (o a piccoli gruppi) il proprio cibo utilizzando al meglio le risorse disponibili; l'autonomia per gruppetti nel pernottamento in tenda; un'attrezzatura efficiente che consenta di affrontare le difficoltà, ecc.

Esistono inoltre altre possibili forme di Campi (di servizio, Campi di preghiera, incontri con comunità, ecc.) che, in particolari momenti, rispondono meglio alle esigenze della Comunità.

Art. 38

L'*hike* è un momento di avventura vissuto dai rover e dalle scolte che da soli partono per una breve Route. Esso è un'occasione per apprezzare il dono di un tempo per riflettere con sé stessi e pregare individualmente, dominare le proprie paure, sentire il bisogno e scoprire la gioia dell'incontro con l'altro sulla strada. Viene vissuto in uno stile di severa essenzialità.

Il *Deserto* è un'esperienza individuale di preghiera ed ascesi, uno spazio di ascolto e meditazione. È un momento che può essere proposto all'interno di altre attività di Comunità, di gruppo, o durante l'*hyke*. Sia l'*hyke* che il deserto sono pre-

ziosi momenti di vita interiore, che possono divenire ideali occasioni per riflettere sul proprio "Punto della Strada", per poi offrirne il risultato al confronto con i Capi o con la Comunità.

Le esperienze di deserto, route, *hyke* sono occasioni significative di maturazione spirituale in continuità con il cammino quotidiano di preghiera e di revisione di vita.

Particolari esigenze della Comunità, delle persone o delle situazioni possono consigliare che tali esperienze vengano effettuate a coppie o piccoli gruppi, purché ne rimangano inalterati i significati.

Art. 39

Il *Challenge* (la sfida) è un incontro incentrato soprattutto su attività fisiche e tecniche, dove predomina il senso dell'avventura e del gioco. In esso si impara ad affrontare difficoltà impreviste, ad essere pronti a non scoraggiarsi, a prepararsi al servizio.

Per tali caratteristiche, risulta uno strumento particolarmente adatto al noviziato.

Art. 40

Al *lavoro manuale* viene dedicata parte degli incontri della Comunità, in quanto

questa attività profondamente umana da un modo in più alle persone per esprimere se stesse, educa alla semplicità e all'essenzialità, costituisce una forma di risparmio e di possibile autofinanziamento.

La Comunità incoraggia quindi le scolte ed i rover ad apprendere e sviluppare abilità specifiche, partecipando anche ad attività come i Campi di lavoro e di specializzazione.

Art. 41

La *festa* ed il *canto* sono importanti strumenti espressivi che costituiscono uno degli strumenti principali della metodologia scout e quindi non possono mancare nella Comunità R/S.

Il *gioco* è un elemento fondamentale per la coesione e la costruzione della Comunità, anche per la branca R/S; occorre dargli uno spazio quotidiano, nello scandire i ritmi della Comunità R/S.

Tali attività, con le loro caratteristiche di spontaneità, gratuità, espressione del singolo e della Comunità, alimentano il piacere di stare insieme, migliorano la partecipazione dei singoli rovers e scolte alla vita della Comunità, educando all'ottimismo, alla speranza, alla gioia di vivere.

● **PUNTO 9**

Riforma delle Strutture associative

- **Relazione annuale della commissione** (10/91) (*documenti compresi nella relazione della commissione preposta alla verifica della riforma delle strutture associative, in pubblicazione nel numero di "Scout" contenente la relazione economica*)

- **Ruolo dei Consigli e delle branche** (32/93) (*documenti compresi nella relazione della commissione preposta alla verifica della riforma delle strutture associative, in pubblicazione nel numero di "Scout" contenente la relazione economica*).

Legge-quadro sul volontariato

Un po' di storia ...

Dal 1989 l'Agesci partecipa al Coordinamento delle Associazioni per arrivare ad una legge quadro sull'Associazionismo: viene presentato un disegno di legge.

Nel 1991 il Parlamento discute ed approva la Legge quadro sul Volontariato (L. 266/91), quella sulla Cooperazione Sociale (L. 381/91) ma non quella sull'Associazionismo.

oggi ...

- Sulla legge quadro sul volontariato si avvia un dibattito in Consiglio Nazionale che si può sintetizzare nei seguenti punti:

- 1) è importante definire la nostra appartenenza ai mondi del volontariato e dell'associazionismo a partire dalla nostra identità, dai nostri valori di riferimento e non dalla definizione data dall'art. 2 della legge 266 "attività di volontariato" (la legge definisce i rapporti tra le istituzioni e le organizzazioni di volontariato).
- 2) in relazione alla nostra collocazione all'interno del volontariato e dell'associazionismo sicuramente ci sentiamo "vicini" al mondo del volontariato come valori di riferimento, mentre siamo forse "vicini" ad una parte dell'associazionismo, quello definito "sociale", come struttura e modalità di lavoro; siamo "molto lontani" dal resto dell'associazionismo costituito per esempio dai gruppi di categoria o ricreativi.
- 3) ci vogliamo caratterizzare, in questo momento, come un'associazione di volontariato educativo; in tal senso bisogna lavorare perché le istituzioni, ma ancor di più il volontariato italiano, riconoscano questa nostra collocazione in base al servizio educativo che i capi svolgono, ma anche per gli interventi di protezione civile realizzati e per le attività di educazione ambientale.
- 4) è utile definire i rapporti che un'Associazione di volontariato educativo come l'Agesci intende avere con i soggetti del volontariato e dell'associazionismo e con le istituzioni.
- 5) le leggi che interessano l'Agesci (dalla Comunità Capi al Comitato Centrale) sono molte: dalla legge sui minori alla legge sulla trasparenza degli atti amministrativi, dalla legge sulla Protezione Civile a quella sul volontariato: è necessario conoscerle ed "utilizzarle" maggiormente;
- 6) è importante garantire un coordinamento tra i diversi livelli associativi per realizzare quanto sopra descritto: per questo alcune regioni stanno richiedendo l'iscrizione agli albi regionali delle associazioni di volontariato previsti dalla legge, le altre attendono l'esito di queste domande per procedere poi anch'esse alla richiesta di iscrizione.
- 7) la legge 266/91, ma anche altre, ipotizzano diverse forme di finanziamento per le organizzazioni di volontariato e le asso-

ciazioni: come associazione educativa dobbiamo affrontare questo aspetto dandoci delle "regole" di comportamento comuni, valutando l'opportunità delle diverse forme di finanziamento possibili.

Per il Consiglio Nazionale è importante garantire che le "attività costitutive" (ad esempio: campi estivi, campi scuola, ecc.) dell'associazione siano autofinanziate e che eventuali finanziamenti si richiedano per la realizzazione di progetti specifici: in base a queste considerazioni nasce la bozza di codice di autoregolamentazione di seguito riportata.

- 8) il Consiglio Nazionale approva un programma di lavoro per approfondire queste tematiche che prevede:
 - la costituzione di una commissione del Consiglio Nazionale che coordini la richiesta di iscrizione agli albi regionali da parte delle diverse regioni;
 - la verifica dei "requisiti" previsti dalla legge per la nostra associazione: in questo senso ci sono stati incontri con i funzionari del Ministero degli Affari Sociali e con un componente dell'Osservatorio Nazionale del Volontariato;
 - la realizzazione di un seminario nazionale per capire i rapporti esistenti tra l'associazione e le altre realtà del terzo settore (realizzato a Roma il 9/10/93);
 - il dibattito associativo su questi temi, per arrivare a una sintesi conclusiva al Consiglio Generale;
 - la verifica degli adempimenti amministrativi e delle opportunità offerte dalla legge 266/91;
 - una bozza di codice di autoregolamentazione da portare all'attenzione del Consiglio Generale;
 - la collaborazione con le altre associazioni per arrivare alla legge quadro sull'Associazionismo;
 - l'informazione dei diversi livelli associativi degli obblighi previsti dalle leggi, individuando le risorse da dedicare per garantire il corretto adempimento di questi.

Il documento che vi proponiamo a seguire è stato approvato dal Consiglio Nazionale dell'ottobre 1993; è stato inviato il 10/01/94 a Consiglieri e Capi Gruppo perché potessero discuterlo in Co.Ca., Zona e Regione, in modo da portare al dibattito e alla delibera del Consiglio Generale riflessioni frutto di un ampio confronto.

Crediamo che questo documento vada letto in continuità con il Documento del Consiglio Generale 1988, ma siamo anche consci che non tocca tutti gli ambiti dell'impegno politico e civile della nostra Associazione: ci saranno altre occasioni per sviluppare questi ulteriori aspetti.

I cambiamenti avvenuti in questi ultimi anni nel panorama mondiale e nel nostro paese in particolare (da tangentopoli alla nuova legge elettorale, dalla legge sul volontariato a quella sulla trasparenza degli atti amministrativi), ci sembra siano delle no-

vità che "impongono" una nuova definizione della collocazione dell'Associazione nel contesto civile e politico della nostra società.

È una riflessione che partendo dalla nostra identità vuole arrivare a "definire" i nostri rapporti con la realtà del volontariato, dell'associazionismo e della cooperazione sociale ed internazionale, oltre che con gli enti pubblici.

Il lavoro si è sviluppato a partire dalla L. 266/90 (legge quadro sul volontariato): il Consiglio Nazionale ha istituito una commissione che ha elaborato la traccia di questo documento (traccia emersa dal lavoro del seminario nazionale "Agesci tra associazionismo, volontariato e territorio" del 9 ottobre 1993), ed una bozza di "codice di autoregolamentazione" che trovate a seguire, per permettere un controllo democratico fra i diversi livelli associativi per garantire - riguardo le attività che prevedono forme di finanziamento o convenzioni con enti pubblici - trasparenza, valutazione di opportunità e regolarità amministrativa nella realizzazione dei progetti finanziati.

Rispetto al codice di autoregolamentazione la bozza che vi proponiamo è stata discussa al Consiglio Nazionale di giugno e ne sono stati approvati i punti 1 e 2 della premessa e l'art. 1,

mentre la discussione sui rimanenti punti è stata rinviata per mancanza di tempo. Come potrete vedere questo è un codice che non vale solo per la legge 266/90 ma in generale tende a regolare tutti i rapporti fra associazione, enti pubblici e tutte le realtà presenti nel territorio alla luce della legislazione.

L'approvazione di un "codice di autoregolamentazione" è competenza del Consiglio Generale, mentre il Consiglio Nazionale può approvare una bozza di codice da sottoporre al Consiglio Generale e può definire modalità di comportamento comuni in attesa delle decisioni del Consiglio Generale.

Pubblichiamo la bozza presentata al Consiglio Nazionale per raccogliere a questo Consiglio Generale le eventuali integrazioni, le critiche nonché per verificare il livello di consenso su questa proposta; alcuni problemi sono formulati come "domande aperte" perché necessitano di un ampio confronto e di "fantasia" per proporre soluzioni in linea con il nostro stile, per questo motivo è importante al Consiglio Generale '94 verificare il consenso non tanto sulle regole "pratiche" quanto sulle scelte di fondo.

Il Consiglio Nazionale

"L'impegno dell'AGESCI nel volontariato, nell'Associazionismo e nel territorio"

PREMESSA

L'associazione da più anni ha avviato una riflessione ampia, seppure faticosa, di tutto il vasto tema dell'impegno politico e della sua presenza sul territorio locale e nazionale. Il documento sulla politica approvato dal Consiglio Generale '88, l'approvazione del Progetto Nazionale e l'avvio di una rinnovata riflessione sul Patto Associativo sono stati passaggi significativi di questo percorso appena iniziato.

Il documento si propone di offrire un contributo di riflessione sulla nostra identità associativa e sulla nostra collocazione nell'attuale contesto civile e politico del nostro paese. Un contributo offerto ai singoli capi e alle comunità capi, che si propone in particolare di definire:

il nostro specifico, il nostro ruolo di associazione di volontari e di soggetto collettivo nell'ambito del terzo settore. Per TERZO SETTORE si intende l'insieme delle realtà delle COOPERATIVE DI SOLIDARIETÀ SOCIALE, del VOLONTARIATO e dell'ASSOCIAZIONISMO, il rapporto con la politica e le istituzioni, le principali aree di intervento.

UNA ASSOCIAZIONE EDUCATIVA

Molti autori descrivono i prossimi decenni come il tempo dell'educazione e della formazione permanente. La velocità del

mutamento e l'articolazione della nostra realtà sociale politica - economica si è fatta assai complessa, tanto da richiedere ai futuri cittadini il possesso di tutte le competenze, di tutta "l'arte dell'esploratore e del buon navigatore", avvezzo all'uso degli strumenti di orientamento, capace di scoprire il nuovo, assieme ai pericoli che via via insorgono durante il cammino.

L'Associazione conferma il proprio carisma educativo, offrendo ai giovani di questo tempo un progetto educativo che crediamo ancora profondamente attuale, capace cioè di rispondere ai bisogni più profondi. In particolare, il desiderio di essere per davvero protagonisti della propria vita assieme agli altri e di rispondere alle grandi domande di senso, spesso lasciate sospese nel vuoto: chi sono, perché sono nato, qual'è il mio progetto, perché il dolore e la morte. Non da ultimo, il diritto dovere di essere protagonisti della storia della più vasta comunità civile e politica: della propria città, della propria nazione assieme a tutte le altre. Un progetto educativo che poggiandosi sul ricchissimo patrimonio della pedagogia scout, si rinnova nel tempo per essere sempre più incarnato dentro questa storia. Tra la sua peculiarità ricordiamo la proposta, sì di grandi valori, ma scoperti nel fare esperienze concrete, e in particolare, per quanto attiene l'educazione alla cittadinanza attiva, esperienze di solidarietà

orientate a far maturare una simpatia per il proprio territorio nello stile della gratuità, riconoscendo in esso un forte contenuto simbolico e profetico a fronte di una realtà socio politica che ha mercificato tutto. Esperienze che intendono favorire e far maturare capacità progettuali, un modo cioè di pensare la propria vita e il proprio impegno di cittadini. Esperienze che rendono evidente il valore della democrazia già dentro l'attività educativa dei gruppi, proponendola non solo come una "buona modalità di lavoro", ma come valore sostanziale della persona, secondo la migliore tradizione del personalismo comunitario di Maritain e Mounier. Esperienze, infine, che vogliono orientare i giovani all'impegno volontario, ad un modo nuovo di pensare e pensarsi cittadini. L'associazione, dunque, colloca al centro delle proprie preoccupazioni e dei propri interessi i bambini, i ragazzi e i giovani, riconoscendo all'impegno educativo una forte valenza politica e cioè la capacità di incidere nei tempi lunghi sui comportamenti personali e collettivi, fino a giungere alla trasformazione delle istituzioni che ci governano.

UNA ASSOCIAZIONE DI VOLONTARI

Ciò nonostante non possiamo non porre l'attenzione anche all'esperienza di volon-

tariato vissuta dagli adulti in servizio educativo. L'unica che possa dichiararsi tale e che non va confusa con i servizi svolti dai ragazzi: queste sono proposte di impegno limitate nel tempo, atte a stimolare la maturazione di scelte di vita improntate sui valori di responsabilità e di solidarietà.

L'esperienza di volontariato, nella sua espressione più matura, è l'esperienza di adulti che assolti i propri doveri di stato scelgono di impegnare una parte del proprio tempo libero in gesti di solidarietà. Le nostre comunità capi sono dunque comunità di volontari che hanno scelto di rispondere ai bisogni presenti sul territorio operando con l'educazione. Un impegno che porta in se una proposta culturale e politica, e che abilita le comunità a farsi protagoniste delle vicende di un territorio, a partire anzitutto dall'offerta di una lettura della realtà sociale in chiave educativa, non alternativa ma complementare alle altre.

Una lettura che trae le proprie radici dal lavoro svolto gomito a gomito con i giovani; dall'attenzione ai vissuti quotidiani dalle novità piccole e nascoste, ma produttrici di cambiamento autentico, che attraversano il territorio. Da tutto ciò emerge con evidenza la funzione di "servizio sociale" che le nostre comunità svolgono.

Una funzione che trova legittimazione nella capacità di "convocare" i giovani, gli adulti e le famiglie in progetti di solidarietà; nella capacità di "innovazione", di produrre cioè cambiamenti negli stili e nei comportamenti delle persone; ed infine nella capacità di "sperimentare" nuove esperienze di partecipazione sociale.

Lo scoutismo si configura come un bene, una risorsa preziosa per la comunità civile; una offerta rivolta senza nessuna preclusione di sorta a tutti i ragazzi, nella libertà e nel rispetto della vocazione di ciascuno. Un servizio alle famiglie sempre più penalizzate dalle politiche sociali sinora varate dal Parlamento, risorsa e tramite privilegiato della nostra presenza sul territorio.

L'ASSOCIAZIONE NEL TERZO SETTORE

Questa esperienza di impegno sul territorio ci fa vicini alle altre realtà di volontariato, di associazionismo e di cooperazione sociale e internazionale: realtà con le quali condividiamo valori e finalità comuni, ciascuna con la propria identità, ma

unite in tutto ciò che aiuta e fa crescere la vita e la solidarietà fra la gente. Crediamo dunque, vadano ricercate, la dove possibile, forme di collaborazione più intense che, superando i particolarismi, trovino sui problemi concreti delle persone il campo esigente del dialogo e della operatività concreta, nella prospettiva del bene comune. Un confronto che chiede da una parte la consapevolezza della nostra identità, della nostra storia, della nostra vocazione, e dall'altra la capacità di adottare linguaggi più comprensibili agli altri, meno "segnati" dall'esperienza scout.

Dalla grande tradizione scout possiamo attingere la nostra abitudine a ragionare per progetti: ad attivare, senza grandi mezzi, forme organizzative efficaci; a lavorare in equipe.

I nostri rapporti con il terzo settore sono già realtà e si esprimono in vario modo: nell'apporto di tanti capi dell'associazione alla nascita di esperienze di terzo settore: nella collaborazione alla realizzazione di progetti specifici sul territorio o per contributi di riflessione su problemi concreti; nell'individuare quelle esperienze che possano costituire luoghi di servizio per i nostri giovani.

L'ASSOCIAZIONE, LE ISTITUZIONI, LA POLITICA

Questo impegno non può dimenticare il rapporto con le istituzioni.

Un rapporto che non cerca tanto la legittimazione del proprio ruolo - che invece deriva dal nostro stare in mezzo alla gente, nell'offrire servizi e nel saper costruire reti di relazioni e progetti di intervento sociale in piena autonomia e indipendenza - ma che vuole contribuire, con le istituzioni, alla costruzione della città e di una migliore qualità della vita, e alla definizione delle politiche sociali che intervengono sulle famiglie, sull'infanzia e sui giovani.

Si delinea così un ruolo politico collettivo sul quale occorrerà sempre più riflettere: non solo l'impegno personale dei capi ma sempre più è richiesta una presenza comunitaria nelle vicende politiche delle nostre realtà locali.

Una consapevolezza che esige una maggior capacità a ragionare sulla nostra esperienza educativa e da lì trarre insegnamento per fare cultura e proposte politiche coerenti.

Ci pare questa la sequenza che meglio descrive un itinerario per le nostre comunità: attenzione alla lettura dei bisogni del

territorio; la loro proclamazione; la richiesta di soluzioni; e infine il contributo alla elaborazione di risposte innovative.

LE LEGGI E IL TERZO SETTORE

In questi anni il Parlamento ha prodotto una serie di leggi sulla persona - ma non solo - che ridisegnano il rapporto tra singoli cittadini e soggetti sociali con le istituzioni.

Vogliamo ricordare che la legge sui minori, sull'handicap, sulle tossicodipendenze, sui procedimenti amministrativi, sul volontariato, sulla cooperazione sociale, la riforma degli enti locali, la legge sulla protezione civile.

Un quadro legislativo assai innovativo che va colto come una opportunità positiva per l'associazione, nell'esercizio della propria responsabilità sociale e politica. Non da ultimo, vanno pure colte la possibilità di utilizzare servizi che le istituzioni dovranno offrire al volontariato, come pure i finanziamenti previsti dalle stesse leggi.

È questo un aspetto delicato, su cui occorrerà esercitare la nostra vigilanza. Crediamo, tuttavia, che la richiesta di eventuali contributi non dovranno mai essere utilizzati al sostegno delle attività istituzionali dell'associazione (che continuerà a sorreggersi sul contributo dei propri soci), ma piuttosto alla realizzazione di progetti specifici, particolarmente significativi per quel territorio.

Sarà altresì opportuno introdurre modalità di controllo democratico fra i diversi livelli che garantiscano trasparenza, valutazione di opportunità, regolarità amministrativa e l'effettiva realizzazione dei progetti finanziati.

ALCUNI IMPEGNI

- 1) Contribuire al completamento delle leggi del terzo settore con una legge che preveda e riconosca l'associazionismo sociale e l'attività educativa che esso propone.
- 2) Intervenire, per quanto possibile, nella definizione degli statuti e dei regolamenti comunali come, previsto dalla legge 142.
- 3) Adeguamento eventuale della struttura organizzativa dell'associazione, che permetta una maggiore operatività nel rapporto con le istituzioni, oltre che una presenza più efficace sul territorio.

IL CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE

Perché un codice di autoregolamentazione

L'Associazione ritiene importante darsi delle regole ed uno stile comuni relativamente ai rapporti che può intrattenere con gli enti pubblici o con altre realtà operanti nel territorio, alla luce della legislazione (cfr. L. 266 - 142 - 241) e in considerazione del fatto che la nostra è un'Associazione "pienamente" rappresentata nel territorio dai gruppi.

Il rapporto con gli enti pubblici può prevedere un confronto ed un coinvolgimento in particolar modo rispetto alle politiche sociali territoriali e all'organizzazione di iniziative rivolte al mondo giovanile, ma può riguardare ambiti di tipo economico, attraverso convenzioni, contributi, finanziamenti o altro.

È importante scegliere delle modalità comuni che prevedano per quali iniziative richiedere eventuali finanziamenti, e una forma di controllo/condivisione tra diversi livelli, anche in riferimento agli obblighi da adempiere e alle responsabilità patrimoniali e civili previste per i diversi livelli.

Lo stile associativo

1) La progettualità

Da tempo l'Associazione ha fatto la scelta di lavorare per progetti e programmi a tutti i livelli; coerentemente con questa scelta crediamo che anche la richiesta di contributi debba avere alla base, un progetto.

I progetti saranno di tipo educativo per i gruppi e via via sempre più di tipo organizzativo e/o formativo dalla zona al centrale.

2) L'autonomia da contributi pubblici o privati

Il sempre maggior coinvolgimento richiesto all'Associazione dal punto di vista sociale e politico non deve portarci a costruire un sistema di relazioni o di contributi tale da far dipendere da esso alcune attività associative fondamentali quali:

- l'educazione (per i gruppi)
- la formazione (dalle zone al nazionale)
- l'organizzazione (le strutture)

piuttosto questi contributi devono essere dei supporti che permettono di migliorare la qualità dell'attività o ridurre il costo per gli associati, mai determinarne la fattibilità.

Queste considerazioni non valgono per attività "esterne" e innovative, legate a progetti specifici, quale ad esempio uno scambio giovanile.

3) Finanziamenti

È necessario definire se sono opportune alcune indicazioni relativamente alle diverse forme di finanziamento, considerando che quelle pubbliche saranno probabilmente limitate, mentre una grande opportunità è data dalle donazioni fiscalmente detraibili.

Un esempio: l'Agesci lancia una "campagna" per invitare le famiglie dei propri associati a fare una donazione, fiscalmente detraibile, di Lit. 30.000: le entrate associative raddoppiano rispetto quelle attuali.

Il problema è definire se queste "iniziative di raccolta" di queste donazioni possono essere fatte da tutti i livelli associativi o solo da alcuni ed in questo caso da quali?

Un altro esempio: la quota campo diventa la donazione "fiscalmente detraibile", questa scelta è eticamente corretta?

4) I rapporti con gli enti pubblici

Si ritiene che ci sia un sempre maggior "coinvolgimento associativo" a seconda del tipo di rapporto instaurato con l'ente pubblico: dal contributo, all'erogazione di alcuni servizi, al finanziamento di un progetto, alla convenzione - che richiede alcuni requisiti da soddisfare quali continuità nel tempo, disponibilità economica, adempimenti amministrativi ecc..

In base alla complessità del rapporto, si rende necessario un controllo anche "qualitativo" dell'intervento realizzato, da parte di un livello associativo superiore.

I progetti non direttamente collegati all'attività educativa sono da considerare iniziative che l'Associazione svolge per sperimentare nuovi interventi nel territorio; se questi interventi nel territorio; se questi dovessero assumere caratteristiche di continuità dovrà essere incentivata la costituzione di altri soggetti diversi dall'Agesci (per esempio una cooperativa o un'altra associazione), con l'obiettivo di gestire queste iniziative sociali.

5) Condivisione, controllo e responsabilità

Questo operare nel territorio, in un rapporto con l'Ente pubblico o con altre associazioni, richiede competenze nuove per i soggetti associativi coinvolti.

Se l'associazione ritiene di aver sviluppato un sistema formativo e motivaziona-

le tale da poter "delegare" alle Comunità Capi la responsabilità di affidare ad alcuni adulti la responsabilità educativa delle unità, altrettanto non si può sostenere per questi nuovi ambiti di impegno. Anche da questa constatazione nasce la necessità di creare un sistema di controllo/condivisione che permetta all'"Associazione" (non al "nazionale") di garantire uno stile unitario e una trasparenza che si ritengono fondamentali.

È importante pertanto costruire un sistema di controllo tra livelli, ma anche di condivisione dei progetti e quindi di responsabilità, che sia più impegnativo dell'"accordo tra gentiluomini" che per tutti gli altri ambiti della vita associativa è sicuramente il più diffuso, ma che è insufficiente per l'ambito che stiamo analizzando ora.

Dobbiamo cioè definire che valore dare ad un codice di autoregolamentazione, partendo dal presupposto che un codice vincolante deve prevedere delle "sanzioni" per chi non lo rispetta.

Si tratta anche di capire come, di fronte ad una moltitudine di soggetti iscritti negli albi regionali (dai gruppi alle zone alla regione), si vadano a configurare le responsabilità di tipo civile (es. oggi in caso di infortunio di un ragazzo, possono essere coinvolti i capi unità, il capo gruppo e i presidenti: questo vale anche per la L. 266 o è prevista una responsabilità di livello?).

È importante garantire, in funzione del ricambio dei quadri, a chi subentra in un certo incarico associativo, una certa serenità nella situazione che eredita; in questo senso forse potrebbe essere opportuno fare una distinzione tra "progetti" che si potrebbero caratterizzare per la durata ben definita (es. 3 anni) e "imprese" che hanno una data certa di inizio ma non altrettanto per la conclusione: un es. può essere l'acquisto di una sede regionale.

A differenza di un'attività che può concludersi anche con una realizzazione parziale, le "imprese" che prevedono la firma di contratti, o altre forme di impegno, devono essere realizzate anche in assenza di contributi e questo è un aspetto da analizzare in modo approfondito.

Può essere utile definire la durata del progetto in base alla "durata" dei responsabili del livello associativo coinvolto.

6) Nuove competenze

L'eventuale iscrizione dei diversi livelli associativi ai registri regionali, ha una conseguenza immediata sulle competenze di

tipo tecnico amministrativo che non sono oggi patrimonio diffuso per la nostra Associazione. È indispensabile quindi:

- prevedere momenti di formazioni specifiche per i capi gruppo (se questo livello associativo utilizza la Legge) e per i quadri zionali e regionali. Pensiamo alla difficoltà che ancora oggi abbiamo nel garantire che tutte le regioni, ma ancor più le zone, presentino dei bilanci preventivi e consuntivi nei tempi previsti e con modalità corrette sia sul piano fiscale che contabile.
- Ripensare le organizzazioni delle strutture regionali e centrali anche in termini di consulenze e supporto.
- Educare i capi a tenere una corretta (in tutti i sensi) documentazione delle spese sostenute ecc.

Questo significa dedicare delle risorse per la formazione, per la sensibilizzazione e per la competenza.

È un campo di lavoro comunque da sviluppare, indipendentemente dall'adesione o meno alla Legge 266, sul quale impegnarci, collegandolo alla revisione dell'iter di Formazione Capi e alla Formazione Quadri. Lo scopo è quello di garantire una corretta gestione a partire dal bilancio delle singole attività, passando ai bilanci di gruppo per arrivare alle strutture.

Il codice

1) gli obiettivi associativi in funzione delle leggi 266/91 142/90 - 241/90 sono:

- A) partecipare alla definizione delle politiche sociali e giovanili nel territorio ("utilizzando" leggi già citate), in un corretto rapporto con le istituzioni;
- B) costruire collegamenti e luoghi di confronto/incontro con altre realtà del volontariato e dell'associazionismo;
- C) sostenere progetti specifici di tipo educativo e/o di promozione di interventi nel territorio;
- D) sostenere iniziative di sviluppo della qualità degli interventi educativi, formativi ed organizzativi dell'Associazione.

2) Ogni livello associativo che intende iscriversi all'albo regionale deve presentare copia della documentazione per ottenere un assenso preventivo dal livello superiore.

3) Le regioni Agesci che devono tenere

un "registro" aggiornato dei gruppi e delle zone iscritte al registro.

4) La richiesta dei contributi o di donazioni deve essere fatta a fronte di un progetto che indichi l'uso del finanziamento.

Il progetto non deve riferirsi alle attività "ordinarie" dell'Associazione, ma può garantirne un più alto livello qualitativo.

5) Il progetto deve indicare dettagliatamente i tempi, le risorse necessarie, umane ed economiche; per queste ultime deve essere presentato un bilancio preventivo che indichi le entrate, con le relative modalità di reperimento e specifici le uscite.

Nel caso in cui le donazioni vengano "offerte" è necessario costruire un progetto per l'utilizzo delle stesse.

6) Il livello superiore deve esprimere un parere sul progetto che è vincolante per il richiedente.

Il parere sul progetto deve essere espresso dal consiglio di zona per i gruppi, dal consiglio regionale per le zone e dal Comitato Centrale per le regioni, dal Consiglio Nazionale per il Comitato Centrale.

Il parere negativo deve essere motivato.

I progetti per il successivo anno solare, con i bilanci preventivi, devono essere presentati ai livelli superiori entro ottobre dell'anno in corso, al fine di permettere ai consigli di deliberare sui progetti insieme ai piani economici di loro competenza.

7) Ogni livello associativo deve trasmettere il bilancio preventivo entro ottobre, il consuntivo verrà trasmesso al livello superiore entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il bilancio consuntivo deve comprendere tutte le entrate e spese sostenute (non solo quelle relative al finanziamento o ad alcune attività).

8) Le convenzioni che normalmente prevedono tempi, servizi da "fornire" e condizioni economiche particolari, devono essere sottoscritte dalle zone nel caso in cui coinvolgano più gruppi o dalla regione nel caso prevedano più zone; in generale devono essere sottoscritte dal livello associativo che più si avvicina all'ente territoriale in-

teressato, salvo il caso del singolo gruppo che opera nel territorio comunale (in questo caso rimane vincolante il parere della zona).

9) I finanziamenti devono riguardare ambiti educativi, formativi e organizzativi; la verifica di questo spetta al livello associativo superiore.

10) I contributi non devono eliminare l'autofinanziamento o altre attività che hanno una forte valenza educativa.

11) Ogni livello associativo deve dotarsi della "struttura" minima e garantire alcuni adempimenti amministrativi, fiscali e assicurativi che saranno deliberati in sede di Consiglio Nazionale (o Generale).

12) Fa parte integrante del codice il documento elaborato da consulenti dell'Agesci in materia fiscale, assicurativa e amministrativa (possono essere dei volontari associativi) relativo agli adempimenti fiscali, amministrativi e assicurativi fissati dalla Legge e dai successivi decreti, tenendo conto delle caratteristiche della nostra associazione.

13) Il livello associativo superiore riceverà copia della documentazione relativa al progetto realizzato, per una verifica relativa alla realizzazione del progetto e al rispetto degli obblighi di legge e associativi. In caso di accertata irregolarità il livello associativo superiore è tenuto a

14) Per le donazioni e le erogazioni fiscalmente detraibili l'Agesci elaborerà e fornirà tutti i livelli associativi autorizzati a ricevere questo tipo di finanziamenti un modulo, da compilare in duplice copia, con i dati identificativi del "donatore", del livello associativo che riceve il contributo e della persona che per conto delle associazioni attesta l'avvenuta donazione. Deve rimanere anche attestazione del versamento effettuato (copia assegno, bollettino di ccp, ecc.).

15) L'Agesci non costituirà cooperative, o altre associazioni con altri soggetti, per ottenere convenzioni strumentalmente gestite per i propri fini asso-

ciativi ma opererà in linea con quanto previsto dal codice.

- 16) È vietato utilizzare i contributi per retribuire capi, quadri o altri volontari che collaborano con l'Agesci.
- 17) L'Agesci istituirà un proprio osservatorio che riferirà periodicamente al Consiglio Nazionale sull'applicazione della Legge.
- 18) L'Agesci si riserva di rivedere in ogni momento la scelta di utilizzare la legge attraverso una delibera del Consiglio Nazionale (o del Consiglio Generale); la decisione sarà vincolante per tutta l'associazione.
- 19) Tempi di "attuazione" della legge: Si prevede l'iscrizione delle regioni al registro regionale a partire dal 1993 (con un ordine definito dal Consiglio Nazionale), delle zone dal 1994 e dei gruppi dal 1995.

20) Nel caso in cui un livello associativo non rispetti il presente codice o compia delle irregolarità, il livello superiore può non autorizzare il censimento del gruppo o dei componenti del comitato di zona regionale, a seconda del livello che è coinvolto.

Considerazioni finali

- Il codice tenta di "prevedere" tutte le situazioni possibili, non è scritto con un linguaggio "tecnico", alcune cose non sono condivise da tutti i membri della commissione.
- Il gruppo di lavoro deve modificare, cambiare, integrare, cancellare i vari punti.
- Alcune affermazioni sono "provocazioni" per arrivare a fare delle scelte chiare e coscienti del tipo di meccanismo che vogliamo creare.

Scelte di fondo, cioè cose da decidere:

- È necessario un codice indipendente dalla legge 266,
- il controllo tra livelli è forte perché anche nell'ipotesi che eventuali irregolarità commesse da un livello non abbiano ricadute civili o penali o economiche sugli altri livelli e/o persone (aspetto da verificare), rimane una forte ricaduta sull'immagine associativa.
- Non è un codice "al positivo", ma definisce controlli, obblighi e sanzioni, e per questo si colloca al di fuori della nostra tradizione e del nostro stile; è da decidere se questa scelta è la più opportuna e la più efficace.
- Indipendentemente dalla scelta se entrare o no nella L. 266 crediamo che alcuni problemi siano comunque da affrontare, vedi bilanci, adempimenti vari, ecc.
- emerge la necessità di una struttura di appoggio per l'Agesci, che dipende dal Centrale, ma che offra un servizio di consulenza per tutti i livelli associativi relativamente agli aspetti fiscali, assicurativi e amministrativi.

● PUNTO 11

Modifiche allo Statuto

1. ARTICOLO 15

Testo attuale

Art. 15. - Gli adulti in servizio associativo presenti nel Gruppo formano la Comunità Capi che ha per scopo:

- a) l'approfondimento dei problemi educativi;
- b) la formazione permanente dei Capi in quanto educatori;
- c) l'analisi e l'inserimento nell'ambiente locale per adottare una conseguente linea educativa;
- d) l'elaborazione e la gestione del Progetto Educativo, al fine di assicurare l'omogeneità e la continuità nell'applicazione del Metodo.

La Comunità Capi nelle forme che ritiene più opportune:

- a) esprime tra i Capi della Comunità Capi un Capo e/o una Capo Gruppo (ambidue se si tratta di un Gruppo misto);
- b) affida gli incarichi di servizio nelle Unità;
- c) propone alla competente autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico e degli Assistenti Ecclesiastici di unità;
- d) cura i rapporti con gli ambiti educativi nei quali vivono i ragazzi e le ragazze (famiglia, scuola, parrocchia, ecc.).

Il Capo Gruppo e la Capo Gruppo - d'intesa con l'Assistente Ecclesiastico di Gruppo e avvalendosi dell'aiuto della Comunità Capi - curano in particolare:

- a) l'attuazione degli scopi e l'animazione della Comunità Capi;
- b) i rapporti con gli altri Gruppi e l'Associazione, in particolare nell'ambito della Zona;
- c) la gestione organizzativa ed amministrativa del Gruppo.

Il Capo Gruppo e la Capo Gruppo, congiuntamente, hanno la rappresentanza legale del Gruppo.

Testo Proposto

Art. 15. - Gli adulti in servizio associativo presenti nel Gruppo formano la Comunità Capi che ha per scopi:

- a) l'approfondimento dei problemi educativi;
- b) la formazione permanente dei Capi in quanto educatori;
- c) l'analisi e l'inserimento nell'ambiente locale per adottare una conseguente linea educativa;
- d) l'elaborazione e la gestione del Progetto Educativo, al fine di assicurare l'omogeneità e la continuità nell'applicazione del Metodo.

La Comunità Capi nelle forme che ritiene più opportune:

- a) esprime tra i Capi della Comunità Capi un Capo e/o una Capo Gruppo (ambidue se si tratta di un Gruppo misto);
- b) affida gli incarichi di servizio nelle Unità;
- c) propone alla competente autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico e degli Assistenti Ecclesiastici di unità;
- d) cura i rapporti con gli ambiti educativi nei quali vivono i ragazzi e le ragazze (famiglia, scuola, parrocchia, ecc.).

Il Capo Gruppo e la Capo Gruppo - d'intesa con l'Assistente Ecclesiastico di Gruppo e avvalendosi dell'aiuto della Comunità Capi - curano in particolare:

- a) l'attuazione degli scopi e l'animazione della Comunità Capi;
- b) i rapporti con gli altri Gruppi e l'Associazione, in particolare nell'ambito della Zona;
- c) la gestione organizzativa ed amministrativa del Gruppo.

Il Capo Gruppo e la Capo Gruppo, congiuntamente, hanno la rappresentanza legale del Gruppo.

Il Capo Gruppo e la Capo Gruppo si configurano come coloro che, all'interno

della Comunità Capi, sono riconosciuti autorevoli perché hanno saputo fare sintesi concrete tra la proposta educativa scout e la loro vita. Proprio per l'originalità del loro ruolo il Capo Gruppo e la loro Capo Gruppo devono essere Capi brevettati.

Motivazione

Si ritiene indispensabile esprimere con chiarezza ed immediatezza quanto deliberato negli ultimi Consigli Generali. Infatti il dibattito sul ruolo e sulla figura del/la Capo Gruppo, in particolare come primo quadro dell'Associazione, è agli atti dei relativi Consigli Generali e quindi patrimonio non di tutti [Atti Consiglio Generale '88 mozioni pag. 20], [Atti Consiglio Generale '91 mozione 21 pag. 27 con allegato documento], [Atti Consiglio Generale '93 mozione 20 pag. 33 ed allegati].

Proponente:
CATERINA POLI

2. ARTICOLO 20

Testo attuale

Art. 20. - I Capi gli Assistenti Ecclesiastici censiti nella Zona costituiscono l'assemblea di Zona.

Ne fanno inoltre parte:

- a) con diritto di voto ed elettorato attivo, gli adulti che hanno frequentato il Campo Nazionale di Branca ed ai quali la Comunità Capi ha affidato il servizio di Capo Unità, come previsto dall'iter di Formazione Capi;
- b) con solo diritto di essere eletti i capi a disposizione.

L'Assemblea è convocata almeno una volta l'anno per:

- a) verificare l'andamento del progetto di Zona;
- b) esprimere indirizzi attraverso mozioni relativamente all'attuazione del programma di Zona;
- c) eleggere per un triennio tra i Capi censiti nella Zona i Responsabili di Zona - al ruolo - e gli altri membri del Comitato di Zona - al collegio;
- d) discutere le linee del Progetto Regionale e/o Nazionale;
- e) deliberare in merito ai conti consuntivo e preventivo.

Testo Proposto

Art. 20. - I Capi gli Assistenti Ecclesiastici censiti nella Zona costituiscono l'assemblea di Zona. Ne fanno inoltre parte:

- a) con diritto di voto e solo elettorato attivo, gli adulti autorizzati dal Comitato di Zona alla conduzione di un'Unità, come previsto dal Regolamento;
- b) con solo diritto di essere eletti i capi a disposizione.

L'Assemblea è convocata almeno una volta l'anno per:

- a) verificare l'andamento del progetto di Zona;
- b) esprimere indirizzi attraverso mozioni relativamente all'attuazione del programma di Zona;
- c) eleggere per un triennio tra i Capi censiti nella Zona i Responsabili di Zona - al ruolo - e gli altri membri del Comitato di Zona - al collegio;
- d) discutere le linee del Progetto Regionale e/o Nazionale;
- e) deliberare in merito ai conti consuntivo e preventivo.

Motivazione

Favorire la democrazia nelle Zone attraverso la partecipazione più ampia dei Capi impegnati nel servizio educativo, promuovendo l'esercizio politico della partecipazione come momento effettivo e concreto.

Dare rilievo a chi ha la responsabilità educativa diretta nei confronti dei ragazzi.

*Proponenti:
I Consiglieri generali della Lombardia*

3. ARTICOLO 42

Testo attuale

Art. 42. - In Consiglio Nazionale è composto:

- a) dai membri del Comitato Centrale;
- b) dai Responsabili, dalle Responsabili, e dagli Assistenti Ecclesiastici Regionali.

Al Consiglio Nazionale, convocato almeno tre volte l'anno, sono affidati i seguenti compiti:

- a) sviluppare le linee del progetto nazionale triennale approvato dal Consiglio Generale;
- b) sulla base delle linee del progetto nazionale triennale formulare, verificare, deliberare in merito al programma nazionale;
- c) istruire i lavori della sessione del Consiglio Generale che elabora il progetto nazionale triennale;
- d) sottoporre al Consiglio Generale i conti consuntivo e preventivo predisposti dal Comitato Centrale;
- e) proporre al Capo Scout ed alla Capo Guida temi da inserire all'ordine del giorno dei lavori del Consiglio Generale;
- f) garantire il rapporto tra le Regioni e tra le Regioni ed il Comitato Centrale;
- g) deliberare su argomenti demandatigli dal Consiglio Generale.

Alle riunioni del Consiglio Nazionale partecipano con solo diritto di parola la Capo Guida ed il Capo Scout, gli Incaricati nominati dal Comitato Centrale e gli Assistenti Ecclesiastici Centrali alle Branche.

Testo Proposto

Art. 42. - In Consiglio Nazionale è composto:

- a) dai membri del Comitato Centrale;
- b) dai Responsabili, dalle Responsabili, e dagli Assistenti Ecclesiastici Regionali.

Al Consiglio Nazionale, convocato almeno tre volte l'anno, sono affidati i seguenti compiti:

- a) sviluppare le linee del progetto nazionale triennale approvato dal Consiglio Generale;
- b) sulla base delle linee del progetto nazionale triennale formulare, verificare, deliberare in merito al programma nazionale;
- c) formulare, in base al programma nazionale, un'ipotesi di conto preventivo da proporre al Comitato Centrale;
- d) istruire i lavori della sessione del Consiglio Generale che elabora il progetto nazionale triennale;
- e) proporre al Capo Scout ed alla Capo Guida temi da inserire all'ordine del giorno dei lavori del Consiglio Generale;
- f) garantire il rapporto tra le Regioni e tra le Regioni ed il Comitato Centrale;
- g) deliberare su argomenti demandatigli dal Consiglio Generale.

Alle riunioni del Consiglio Nazionale partecipano con solo diritto di parola la Capo Guida ed il Capo Scout, gli Incaricati nominati dal Comitato Centrale e gli Assistenti Ecclesiastici Centrali alle Branche.

Motivazione

La attuale formulazione si presta a fraintendimenti circa le competenze e il potere del Consiglio Nazionale in ordine al bilancio associativo; si è rivelata inoltre in questi anni una disposizione fittizia o comunque poco significativa, limitandosi di fatto ad un passaggio in Consiglio Nazionale della stessa proposta di conti portata poi dal Comitato Centrale in Consiglio Generale.

Con il nuovo testo si vuole da un lato confermare, in modo più esplicito, che l'unico organo associativo che ha il potere di intervento decisionale sul bilancio è il Consiglio Generale (cfr. art. 39, comma 2 lett. b), dall'altro riconoscere il ruolo che deve svolgere nella predisposizione del bilancio l'organo che delibera in merito al programma nazionale, specificandolo (e perciò stesso esaltandolo) rispetto al conto preventivo.

*Proponente:
Il Comitato Centrale*

4. ARTICOLO 55

Testo Attuale

Art. 55. - In deroga al presente Statuto, la Comunità Capi può, in casi eccezionali, affidare l'incarico di Capo Unità ad adulti che, pur non avendo ancora completato l'iter di Formazione ma avendo partecipato al Corso regionale di Branca, aderiscono al Patto Associativo e appartengono alla Comunità Capi.

Essi partecipano con diritto di voto ed elettorato attivo alle assemblee di Zona e di Regione.

Questo diritto decade dopo tre anni dalla data del Corso di Branca.

Le disposizioni del presente articolo sono in vigore fino al 31 dicembre 1993.

Testo Proposto

NORME SUL DIRITTO DI VOTO ED ELEGGIBILITÀ

In sostituzione dell'attuale Art. 55 valido solo fino al 31/12/93. Il diritto di voto e di eleggibilità viene così stabilito:

- diritto di voto ed elettorato attivo e passivo per i capi brevettati;
- diritto di voto ed elettorato attivo per i capi unità autorizzati dai comitati di zona come da Art. 76 del Regolamento di Formazione Capi, ribadendo che nè la Comunità Capi nè il Noviziato sono da considerarsi unità;
- diritto di voto ed elettorato attivo per gli adulti che hanno frequentato il Campo di Formazione Associativa e ai quali la Comunità Capi, ha affidato il servizio di Capo Unità, ribadendo che nè la Comunità Capi nè il Noviziato sono da considerarsi unità;
- elettorato passivo per i capi a disposizione.

Motivazione

Con la scadenza al 31 dicembre '93 dell'Art. 55, si ritiene indispensabile esprimere con chiarezza, senza ambigue e complicate deduzioni da altri articoli di Statuto e Regolamento, le modalità di eleggibilità e di voto. Si eviterebbero in tal modo interpretazioni differenti ed elezioni non ortodosse.

La precisazione relativa alla Comunità Capi e al Noviziato sono da dedursi dall'attuale Statuto e regolamenti, nonché dalle delibere degli ultimi Consigli Generali.

L'introduzione di un tale articolo consentirebbe inoltre l'eliminazione circa la modalità di voto all'interno dell'Art. 19 e Art. 29 dello Statuto.

Proponente:
CATERINA POLI

5. MOZIONE

Il Consiglio Generale, nella sessione 1994,

sollecitato

dagli obiettivi 5 e 6 del Progetto Nazionale inerenti lo sviluppare capacità di comunicazione e il consolidare l'identità associativa nella relazione con l'esterno,

consapevole

che solo nella chiarezza e nell'armonia dei termini e dei linguaggi è possibile instaurare una relazione comunicativa significativa,

rilevando

che la riforma delle strutture associative ha portato radicali cambiamenti nel ruolo e nelle funzioni dei servizi di Quadro e degli organi dell'Associazione,

stabilisce

1. di modificare le denominazioni degli

organi dell'Associazione e dei servizi di Quadro nel seguente modo:

- Presidente del Comitato Centrale diventa: Presidente del Comitato Nazionale;
 - Responsabile Regionale diventa: Presidente del Comitato Regionale;
 - Responsabile di Zona diventa: Presidente del Comitato di Zona;
 - Responsabile Centrale alla formazione capi o al metodo e interventi educativi o all'organizzazione diventa: Responsabile Nazionale alla formazione capi o al metodo e interventi educativi;
 - Incaricato Regionale alla formazione capi, metodo e interventi educativi, organizzazione diventa: Responsabile Regionale alla formazione capi, metodo e interventi educativi, organizzazione;
 - Incaricato nel Comitato di Zona diventa: Responsabile di Zona;
2. di dare mandato alla Capo Guida e al Capo Scout di modificare ed armonizzare i testi dello Statuto, del Regolamento e del Regolamento del Consiglio Generale secondo quanto indicato al punto 1 della presente mozione.

Motivazione

L'attuale mentalità e struttura organizzativa dell'Agesci, incentrata sull'educare per progetti di pari dignità integrati tra loro, a nostro parere, deve riflettersi anche nei nomi che utilizziamo. Se è vero che la riforma delle strutture ha cambiato il nostro modo di essere Associazione, ponendo al centro la proposta educativa delle Comunità Capi e le strutture al servizio di esse, allora, per onestà e coerenza, non possiamo continuare ad usare nomi pensati per un'Agesci che vedeva Roma - il Centrale - cuore e mente portante dell'Associazione.

Utilizzare il nome di "Presidente" pone in luce il compito di presiedere un collegio.

Avere Consiglio, Comitato, Presidente, Responsabili, Incaricati e Assistente Ecclesiastico nazionale, regionale e di zona rende più agevole comprendere la logica e la distribuzione dell'Associazione nel territorio.

Eliminare la denominazione "Centrale", sostituendola con "Nazionale", costituisce un segnale forte del ribaltamento della piramide associativa operata con la riforma delle strutture che pone in alto, al centro del nostro essere Associazione, i ragazzi e le Comunità Capi.

Proponenti:
SANDRO SANNA, CHIARA PELLICCIOLI,
MARIO CIOCCA

● PUNTO 12

Modifiche al Regolamento

1. MOZIONE

Il Consiglio Generale, nella sessione 1994,

sollecitato

dagli obiettivi 5 e 6 del Progetto Nazionale inerenti lo sviluppare capacità di comunicazione e il consolidare l'identità associativa nella relazione con l'esterno,

consapevole

che solo nella chiarezza e nell'armonia dei termini e dei linguaggi è possibile instaurare una relazione comunicativa significativa,

rilevando

che la riforma delle strutture associative ha portato radicali cambiamenti nel ruolo e nelle funzioni dei servizi di Quadro e degli organi dell'Associazioni,

stabilisce

1. di modificare le denominazioni degli organi dell'Associazione e dei servizi di

Quadro nel seguente modo:

- Presidente del Comitato Centrale diventa: Presidente del Comitato Nazionale;
 - Responsabile Regionale diventa: Presidente del Comitato Regionale;
 - Responsabile di Zona diventa: Presidente del Comitato di Zona;
 - Responsabile Centrale alla formazione capi o al metodo e interventi educativi o all'organizzazione diventa: Responsabile Nazionale alla formazione capi o al metodo e interventi educativi;
 - Incaricato Regionale alla formazione capi, metodo e interventi educativi, organizzazione diventa: Responsabile Regionale alla formazione capi, metodo e interventi educativi, organizzazione;
 - Incaricato nel Comitato di Zona diventa: Responsabile di Zona;
2. di dare mandato alla Capo Guida e al Capo Scout di modificare e di armonizzare i testi dello Statuto, del Regolamento e del Regolamento del Consiglio Generale secondo quanto indicato al punto 1 della presente mozione.

MOTIVAZIONE

L'attuale mentalità e struttura organizzativa dell'Agesci, incentrata sull'educare per progetti di pari dignità integrati tra loro, a nostro parere, deve riflettersi anche nei nomi che utilizziamo. Se è vero che la riforma delle strutture ha cambiato il nostro modo di essere Associazione, ponendo al centro la proposta educativa delle Comunità Capi e le strutture al servizio di esse, allora, per onestà e coerenza, non possiamo continuare ad usare nomi pensati per un'Agesci che vedeva Roma - il Centrale - cuore e mente portante dell'Associazione.

Utilizzare il nome di "Presidente" pone in luce il compito di presiedere un collegio. Avere Consiglio, Comitato, Presidente, Responsabili, Incaricati e Assistente Ecclesiastico nazionale, regionale e di zona rende più agevole comprendere la logica e la distribuzione dell'Associazione nel territorio.

Eliminare la denominazione "Centrale", sostituendola con "Nazionale", costituisce un segnale forte del ribaltamento della piramide associativa operata con la riforma delle strutture che pone in alto, al centro del nostro essere Associazione, i ragazzi e le Comunità Capi.

Proponenti

SANDRO SANNA, CHIARA PELLICCIOLI,

MARIO CIOCCA

● PUNTO 13

Varie

CONSIGLIO GENERALE: MODALITÀ DI DELIBERAZIONE

Premessa

Al Consiglio Generale straordinario 1993 si sono ripetute alcune incertezze (già emerse in passato) relative all'interpretazione dell'art. 41 dello Statuto, in particolare sull'affermazione che il Consiglio Generale "delibera a maggioranza dei presenti".

Le note che seguono vogliono illustrare la nostra interpretazione dell'art. 41 che verrà introdotta a partire dai lavori del Consiglio Generale 1994 compresi.

Alcuni dati

* Al Consiglio Generale partecipano ed hanno diritto di voto 196 persone: 120 Consiglieri Generali proporzionalmente distribuiti fra tutte le Regioni; 60 Responsabili e Assistenti Ecclesiastici Regionali; 9 membri del Comitato Centrale; la Capo Guida e il Capo Scout; 5 Consiglieri nominati da questi ultimi. Chiameremo queste 196 persone gli "AVENTI DIRITTO".

* Il Consiglio Generale può lavorare e deliberare solo se sono presenti (e registrati presso la segreteria del Consiglio Generale) i 2/3 terzi degli aventi diritto (art. 41, Statuto) cioè 131 persone, presenti fisicamente o rappresentate per delega scritta. Chiameremo queste 131 persone il "NUMERO LEGALE" (o quorum costitutivo).

* Le persone fisicamente "PRESENTI" (perché registrate presso la segreteria del Consiglio Generale) in Consiglio Generale, validamente costituito, oscilleranno dunque sempre fra le 131 e le 196 persone.

* Le deliberazioni in assemblea vengono in genere prese a maggioranza dei presenti; solo le modifiche dello Statuto e del Patto Associativo richiedono una maggioranza più elevata: i 2/3 degli aventi diritto (non dei presenti) e quindi almeno 131 voti, qualunque sia il numero dei presenti registrati.

Il problema

Le incertezze del passato derivano dalla confusione fra i termini "presenti" e "votanti", potendo i presenti essere temporaneamente fuori dal tendone, oppure non esprimersi nella votazione (né a favore, né contro, né astenersi).

Nelle considerazioni che seguono partiremo dall'assunto (peraltro discutibile e che discuteremo) secondo il quale i voti astenuti giochino come voti contrari e che i presenti debbano comunque coincidere con i votanti.

Gli astenuti

1. "Non è giusto che gli astenuti vengono contati come voti contrari. Chi si astiene è qualcuno che, pur assistendo e partecipando attivamente al dibattito, al momento del voto si sente equidistante sia dal "sì" che dal "no" e quindi non intende influire né in un senso, né nell'altro".
2. "È giusto che gli astenuti vengono contati come voti contrari. Quando si convocano 196 persone da ogni parte d'Italia per sapere se l'Associazione è a favore di qualche scelta posta ai voti, interessa sapere quanti sono i favorevoli rispetto agli altri, che sono contrari o che decidono di non decidere".

Come si vede sono affermazioni entrambe ragionevoli e dunque la scelta dovrà basarsi su altri elementi.

Noi scegliamo la seconda (gli astenuti contano come voti contrari e quindi si sommano a questi), perché tale scelta è funzionale a quella successiva di considerare i presenti come votanti.

Il cosiddetto "QUORUM DELIBERATIVO" è la maggioranza necessaria per approvare una mozione "Il Consiglio Generale delibera a maggioranza dei presenti. (...) art. 41, Statuto".

La questione cruciale consiste nel decidere se 1) tale quorum deliberativo è calcolato sui presenti (registrati) al Consi-

glio Generale (calcolato dall'apertura del Consiglio Generale, quindi da quando si verifica il quorum costitutivo, e di volta in volta con l'aggiornamento delle presenze registrate) oppure se 2) è calcolato su coloro che si esprimono con il voto (votanti) in ogni deliberazione (calcolato sulla somma dei voti a favore, contrari ed astenuti, dividendo il risultato per due e aggiungendo una unità; la cifra che risulta sarà quella che determinerà, se raggiunta, l'accoglimento della deliberazione; in caso contrario, sarà respinta).

Per decidere, abbiamo provato a fare qualche calcolo per vedere in varie situazioni possibili quali erano i risultati dell'una e dell'altra scelta.

Il ragionamento si basa dunque sui dati numerici delle due tabelle che sono alla fine di queste note. Sono considerazioni poco appassionanti: chi non ama troppo i calcoli potrà saltare subito alle conclusioni di questo paragrafo ("In sintesi").

Le tabelle considerano varie possibilità di presenti, dal minimo di 131 al massimo di 196, e per ogni possibilità di presenti ipotizzano che siano anche tutti votanti oppure che 10, 20, 30, ... siano fuori dal tendone o non votino. Ci limitiamo ai casi di voto a maggioranza semplice (50% + 1).

La tabella 1 chiarisce numericamente le conseguenze di un quorum deliberativo calcolato sui presenti (registrati) e aggiornato di volta in volta, con gli arrivi dei Consiglieri Generali.

La tabella 2 invece considera quelle di un quorum deliberativo calcolato ogni volta sulla base di coloro che alzano fisicamente la paletta (votanti).

Cominciamo dalla tabella 1.

Nel caso di un quorum deliberativo calcolato sui presenti registrati, è chiaro che chi è presente e non vota rende più difficile l'approvazione di una mozione: ad es. il quorum deliberativo su 170 presenti (registrati) è 86; se questo numero di voti a favore è richiesto anche con 10-20-30 persone fuori dal tendone e/o non votanti, vuol dire che la percentuale passa dal 50%

+ 1 “(... maggioranza dei presenti (...))”, art. 41 Statuto al, rispettivamente, 53,7% - 57,3% - 61,4% di quelli effettivamente votanti.

La tabella cerca comunque di mettere in evidenza **quanto** sia più difficile far approvare delle mozioni se frazioni di Consiglieri presenti poi non votano.

Per limitarsi alle eventualità più probabili, restiamo nell'area (evidenziata in *grassetto e corsivo* nella tabella) 170-180-190 presenti, con 10-20-30 non votanti. Come si vede, continuare, per individuare il quorum deliberativo, a fare riferimento ai presenti e **non** ai Consiglieri effettivamente votanti richiede maggioranze che vanno dal 53,3% nel caso migliore (180 votanti su 190 presenti) al 61,4% nel caso peggiore (140 votanti su 170 presenti).

Proseguiamo con la tabella 2.

Nella tabella 2 il quorum deliberativo è calcolato ogni volta sui Consiglieri che effettivamente votano alzando la paletta.

In questo caso le mozioni possono essere approvate con una percentuale di voti che è inferiore a quella del 50% + 1 “(... maggioranza dei presenti (...))” art. 41, Statuto di tutti quelli che avrebbero dovuto essere lì presenti. Ma di quanto è inferiore questa maggioranza richiesta?

Anche qui ci limitiamo all'area (evidenziata in *grassetto e corsivo*) che indica gli stessi casi più probabili già considerati prima (10-20-30 votanti in meno, rispetto a 170-180-190 presenti). Si vede che le percentuali necessarie per far approvare le mozioni vanno dal 47,9% dei presenti nel caso migliore (180 votanti su 190 presenti) al 41,8% nel caso peggiore (140 votanti su 170 presenti).

In sintesi

La domanda a questo punto è: conviene fare sempre riferimento ai presenti (registrati) (quorum deliberativo aggiornato con le registrazioni) oppure ai votanti (quorum deliberativo calcolato, di volta in volta, in ogni votazione)?

Come si vede, dalle percentuali prima evidenziate le due soluzioni sono entrambe

accettabili. Infatti, considerando il caso peggiore (solo 140 votanti su 170 presenti):

- il quorum deliberativo calcolato sui presenti (registrati) impone una maggioranza del 61,4% dei votanti;
- il quorum deliberativo calcolato (in ogni votazione) sui votanti consente una maggioranza con il 41,8% dei presenti.

La democrazia ci sembra accettabile in tutti e due i casi.

Non resta allora che valutare i vantaggi e gli svantaggi delle due soluzioni e poi decidere.

Vantaggi e svantaggi delle due soluzioni

1. Quorum deliberativo calcolato sui presenti (registrati):
 - il quorum è calcolato, a partire da quando si realizza il quorum costitutivo, sull'aggiornamento delle registrazioni dei presenti;
 - si contano solo i voti favorevoli, sveltando le operazioni di voto (perché se questi raggiungono - o non - il quorum deliberativo non occorre fare la verifica dei voti contrari e degli astenuti);
 - passano mozioni con consensi lievemente superiore al 50% e dunque in modo non “risicato”;
 - il rovescio della medaglia è una lieve tendenza conservatrice del Consiglio Generale.
2. Quorum deliberativo calcolato sui votanti:
 - è l'espressione derivante dai votanti (presenti al momento della singola deliberazione), non ostacolata da eventuali fenomeni di assenteismo.

Il nostro parere è che la *prima soluzione* (calcolare il QUORUM DELIBERATIVO - a partire dal verificarsi di quello costitutivo - sui presenti registrati, di volta in volta aggiornati con l'arrivo degli altri Consiglieri) sia complessivamente più vantaggiosa della seconda.

In conclusione:

- si calcolano PRESENTI i Consiglieri Generali registrati presso la segreteria del Consiglio Generale (fisicamente o per delega);
- la metà più uno di questi costituisce il QUORUM DELIBERATIVO che verrà utilizzato in tutte le votazioni del Consiglio Generale in cui basta tale tipo di maggioranza (quindi eccezion fatta per le maggioranze qualificate previste: per la costituzione del Consiglio Generale; per le modifiche allo Statuto e al Patto Associativo).

Comportamenti

Tale soluzione, come più volte ricordato, non è indenne da difetti e dunque occorre mettere in atto dei comportamenti adeguati;

- la Capo Guida e il Capo Scout debbono garantire il rispetto degli orari previsti, in particolare quelli di fine giornata e fine Consiglio Generale, in modo che non ci si trovi nelle condizioni peggiori (a notte fonda o un'ora dopo quella prevista per la conclusione) con “presenti” poi “non votanti”;
- vanno anche previsti, e rispettati, momenti di intervallo per respirare, chiacchiere, bere il frappé, evitando che ciò avvenga in un continuo andirivieni dal tendone;
- i presenti debbono garantire la loro presenza a tutte le votazioni, sapendo bene le difficoltà che la loro assenza provoca.

Non prendiamo in considerazione, perché lontana dallo stile scout, l'eventualità che deliberatamente vaste porzioni di presenti si allontanino per impedire l'approvazione di una mozione.

TABELLA 1: *Quorum deliberativo calcolato sui presenti (registrati)*

| PRESENTI | 131 | 140 | 150 | 160 | 170 | 180 | 190 | 196 |
|---|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| QUORUM DELIBERATIVO sui presenti | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | 99 |
| VOTANTI (fra parentesi, sotto il numero dei votanti ipotizzati, la percentuale di voti a favore richiesta se si lascia invariato il Q.D.) | 131 (50) | 131 (54.2) | 131 (58) | 131 (61.8) | 131 (65.6) | 131 (69.4) | 131 (73.3) | 131 (75.6) |
| | | 135 (52.6) | 140 (54.3) | 140 (57.8) | 140 (61.4) | 140 (65) | 140 (68.6) | 140 (70.7) |
| | | | | 150 (54) | 150 (57.3) | 150 (60.7) | 150 (64) | 150 (66) |
| | | | | | 160 (53.7) | 160 (56.9) | 160 (60) | 160 (61.9) |
| | | | | | | 170 (53.5) | 170 (56.5) | 170 (58.2) |
| | | | | | | | 180 (53.3) | 180 (55) |
| | | | | | | | | 190 (52.1) |

TABELLA 2: *Quorum deliberativo calcolato sui votanti*

| PRESENTI | 131 | 140 | 150 | 160 | 170 | 180 | 190 | 196 |
|---|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| QUORUM DELIBERATIVO sui presenti | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | 99 |
| VOTANTI sui votanti il cui numero è indicato nella tabella 1 (fra parentesi la percentuale a cui passano le mozioni calcolata rispetto ai presenti) | 66 (50) | 66 (47.1) | 66 (44) | 66 (41.2) | 66 (38.8) | 66 (36.7) | 66 (34,7) | 66 (33.7) |
| | | 68 (48.6) | 71 (47.3) | 71 (44.4) | 71 (41.8) | 72 (40) | 72 (37.9) | 72 (36.7) |
| | | | | 76 (47.5) | 76 (44.7) | 76 (42.2) | 76 (40) | 76 (38.8) |
| | | | | | 81 (47.6) | 81 (45) | 81 (42.6) | 81 (41.3) |
| | | | | | | 86 (47.8) | 86 (45.2) | 86 (43.9) |
| | | | | | | | 91 (47.9) | 91 (46.4) |

Roma, 11 gennaio 1994

La Capo Guida
ORNELLA FULVIO

Il Capo Scout
FRANCO LA FERLA

Censimento: dati 1993

| Regione | Gruppi | Unità branca L/C | | | Unità branca G/E | | | Unità branca R/S | | | Totale Unità |
|------------------------|--------------|---------------------|------------|--------------|---------------------|------------|--------------|---------------------|-----------|--------------|-----------------|
| | | M | F | Mix | M | F | Mix | M | F | Mix | |
| | | Comitato Centrale | | | | | | | | | |
| Abruzzo | 38 | 7 | 6 | 32 | 21 | 20 | 19 | 1 | 1 | 36 | 145 |
| Basilicata | 7 | | | 9 | | | 10 | | | 8 | 27 |
| Calabria | 82 | 12 | 6 | 56 | 20 | 18 | 63 | 1 | | 60 | 239 |
| Campania | 89 | 36 | 29 | 52 | 69 | 55 | 27 | 16 | 18 | 68 | 377 |
| Emilia Romagna | 149 | 39 | 34 | 143 | 86 | 81 | 101 | 1 | 1 | 153 | 640 |
| Friuli V. G. | 55 | 4 | 4 | 52 | 10 | 10 | 60 | | | 56 | 196 |
| Lazio | 184 | 9 | 6 | 162 | 19 | 18 | 188 | | 1 | 176 | 584 |
| Liguria | 75 | 9 | 9 | 87 | 35 | 34 | 51 | | | 77 | 302 |
| Lombardia | 200 | 35 | 29 | 183 | 89 | 78 | 140 | | | 198 | 755 |
| Marche | 70 | 19 | 17 | 55 | 44 | 37 | 41 | 2 | 2 | 64 | 283 |
| Molise | 10 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 8 | 1 | 2 | 9 | 37 |
| Piemonte | 109 | 9 | 7 | 110 | 31 | 30 | 89 | 3 | 4 | 105 | 387 |
| Puglia | 117 | 17 | 11 | 60 | 44 | 29 | 71 | 1 | 2 | 94 | 342 |
| Sardegna | 56 | 13 | 11 | 39 | 24 | 23 | 38 | 4 | 4 | 51 | 208 |
| Sicilia | 171 | 86 | 73 | 55 | 127 | 111 | 43 | 35 | 37 | 79 | 670 |
| Toscana | 82 | 5 | 5 | 76 | 48 | 46 | 44 | | 1 | 82 | 307 |
| Trentino A. A. | 20 | | | 24 | 3 | 3 | 21 | | 1 | 20 | 71 |
| Umbria | 25 | 1 | 1 | 24 | 1 | 1 | 27 | | | 25 | 80 |
| Valle d'Aosta | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | | | 3 | 17 |
| Esteri | 1 | | | 1 | | | 1 | | | | 2 |
| Veneto | 223 | 14 | 15 | 199 | 106 | 104 | 158 | 2 | 4 | 227 | 829 |
| Totale generale | 1.767 | 321 | 269 | 1.426 | 782 | 702 | 1.204 | 67 | 78 | 1.591 | 6.498 |
| Totale 1992 | 1.737 | 331 | 276 | 1.382 | 810 | 713 | 1.155 | 151 | 78 | 1.559 | 6.455 |

| Regione | Soci | | | | | | Totale Soci | Comunità Capi | | | Totale Capi | Totale |
|-------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|-------------|---------------|--------|-------|-------------|---------|
| | branca L/C | | branca G/E | | branca R/S | | | M | F | A.E. | | |
| | M | F | M | F | M | F | | | | | | |
| Comitato Centrale | | | | | | | 6 | 4 | 3 | 13 | 13 | |
| Abruzzo | 719 | 545 | 890 | 709 | 416 | 379 | 3658 | 317 | 245 | 47 | 609 | 4267 |
| Basilicata | 174 | 125 | 227 | 198 | 112 | 76 | 912 | 70 | 42 | 11 | 123 | 1035 |
| Calabria | 1370 | 825 | 1543 | 1129 | 583 | 411 | 5861 | 648 | 409 | 83 | 1140 | 7001 |
| Campania | 1656 | 987 | 2349 | 1516 | 1106 | 806 | 8420 | 864 | 524 | 102 | 1490 | 9910 |
| Emilia Romagna | 3185 | 2618 | 3521 | 3180 | 2050 | 1782 | 16336 | 1675 | 1210 | 273 | 3158 | 19494 |
| Friuli V. G. | 857 | 691 | 1057 | 955 | 596 | 526 | 4682 | 483 | 347 | 79 | 909 | 5591 |
| Lazio | 3043 | 2133 | 3461 | 2792 | 1727 | 1360 | 14516 | 1412 | 967 | 257 | 2636 | 17152 |
| Liguria | 1731 | 1407 | 1490 | 1410 | 927 | 829 | 7794 | 739 | 459 | 132 | 1330 | 9124 |
| Lombardia | 4073 | 2968 | 3889 | 3352 | 2283 | 1911 | 18476 | 1736 | 1264 | 245 | 3245 | 21721 |
| Marche | 1423 | 1048 | 1644 | 1309 | 740 | 649 | 6813 | 624 | 442 | 103 | 1169 | 7982 |
| Molise | 159 | 117 | 184 | 121 | 111 | 97 | 789 | 90 | 69 | 6 | 165 | 954 |
| Piemonte | 2089 | 1510 | 2193 | 1813 | 1188 | 1029 | 9822 | 934 | 621 | 114 | 1669 | 11491 |
| Puglia | 1581 | 1043 | 2699 | 1790 | 1277 | 1014 | 9404 | 948 | 654 | 141 | 1743 | 11147 |
| Sardegna | 817 | 665 | 1097 | 1069 | 484 | 436 | 4568 | 373 | 363 | 67 | 803 | 5371 |
| Sicilia | 3043 | 1872 | 3890 | 2837 | 1590 | 1148 | 14380 | 1388 | 948 | 186 | 2522 | 16902 |
| Toscana | 1277 | 1016 | 1809 | 1529 | 935 | 914 | 7480 | 804 | 578 | 105 | 1487 | 8967 |
| Trentino A. A. | 363 | 308 | 406 | 345 | 226 | 201 | 1849 | 183 | 143 | 29 | 355 | 2204 |
| Umbria | 420 | 321 | 414 | 339 | 220 | 200 | 1914 | 178 | 144 | 47 | 369 | 2283 |
| Valle d'Aosta | 76 | 36 | 63 | 51 | 26 | 16 | 268 | 20 | 18 | 10 | 48 | 316 |
| Esteri | 15 | 14 | 9 | 10 | 1 | 1 | 50 | 4 | 4 | 1 | 9 | 59 |
| Veneto | 3475 | 2876 | 4892 | 1489 | 2536 | 2234 | 20304 | 1983 | 1461 | 286 | 3730 | 24034 |
| Totale generale | 31.546 | 23.125 | 37.729 | 30.743 | 19.134 | 16.019 | 158.296 | 15.479 | 10.355 | 2.327 | 28.722 | 187.018 |
| Totale 1992 | 30.283 | 22.138 | 37.487 | 30.189 | 19.079 | 15.419 | 154.595 | 14.978 | 10.355 | 2.315 | 27.648 | 182.243 |

| Regione | Unità | | | | | | Soci | | | | Soci | | | |
|-------------------|---------------|-----|-------|-------------|-----|-----|---------|--------|------------|-------|-----------|-------|------------|--------|
| | A. F. Giungla | | | A. F. Bosco | | | Lupetti | | Coccinelle | | Noviziato | | Clan/Fuoco | |
| | M | F | Mix | M | F | Mix | M | F | M | F | M | F | M | F |
| Comitato Centrale | | | | | | | | | | | | | | |
| Abruzzo | 7 | 1 | 32 | | 5 | | 719 | 403 | | 142 | 163 | 143 | 253 | 236 |
| Basilicata | | | 9 | | | | 174 | 125 | | | 42 | 36 | 70 | 40 |
| Calabria | 12 | 1 | 55 | | 5 | 1 | 1360 | 666 | 10 | 159 | 265 | 164 | 318 | 246 |
| Campania | 36 | 20 | 52 | | 9 | | 1656 | 793 | | 194 | 377 | 273 | 729 | 533 |
| Emilia Romagna | 39 | 5 | 143 | | 29 | | 3185 | 1921 | | 697 | 668 | 619 | 1382 | 1163 |
| Friuli V. G. | 4 | | 52 | | 4 | | 857 | 597 | | 94 | 169 | 174 | 427 | 352 |
| Lazio | 9 | 1 | 162 | | 5 | | 3043 | 1997 | | 136 | 553 | 428 | 1174 | 932 |
| Liguria | 9 | 3 | 87 | | 6 | | 1731 | 1259 | | 148 | 296 | 265 | 631 | 564 |
| Lombardia | 35 | 5 | 180 | | 24 | 3 | 4025 | 2327 | 48 | 641 | 752 | 644 | 1531 | 1267 |
| Marche | 19 | 1 | 53 | | 16 | 2 | 1392 | 650 | 31 | 398 | 272 | 236 | 468 | 413 |
| Molise | 5 | 3 | 3 | | 2 | | 159 | 77 | | 40 | 50 | 38 | 61 | 59 |
| Piemonte | 9 | 5 | 110 | | 2 | | 2089 | 1464 | | 46 | 426 | 375 | 762 | 654 |
| Puglia | 17 | 2 | 57 | | 9 | 3 | 1534 | 800 | 47 | 243 | 495 | 345 | 782 | 669 |
| Sardegna | 13 | 7 | 37 | | 4 | 2 | 789 | 561 | 28 | 104 | 173 | 172 | 311 | 264 |
| Sicilia | 83 | 52 | 55 | 3 | 21 | | 2987 | 1371 | 56 | 501 | 651 | 394 | 939 | 754 |
| Toscana | 4 | 3 | 73 | 1 | 2 | 3 | 1223 | 938 | 54 | 78 | 290 | 299 | 637 | 615 |
| Trentino A. A. | | | 24 | | | | 363 | 308 | | | 76 | 65 | 150 | 136 |
| Umbria | 1 | 1 | 24 | | | | 420 | 321 | | | 70 | 66 | 150 | 133 |
| Valle d'Aosta | 1 | 1 | 4 | | | | 76 | 36 | | | 1 | 3 | 25 | 13 |
| Esteri | | | 1 | | | | 15 | 14 | | | | | 1 | 1 |
| Veneto | 14 | 4 | 193 | | 11 | 6 | 3368 | 2487 | 107 | 389 | 840 | 742 | 1696 | 1492 |
| Totale generale | 317 | 115 | 1.406 | 4 | 154 | 20 | 31.165 | 19.115 | 381 | 4.010 | 6.637 | 5.481 | 12.497 | 10.536 |

Integrazione delle somme assicurate in caso di infortunio

Gli associati che lo desiderano possono integrare l'assicurazione-base inclusa nel censimento. Pagando un premio supplementare le somme assicurate vengono aumentate dei valori sottoindicati:

| | INTEGRAZIONE PREVISTA | SUPPLEMENTO PREMIO ANNUO LIRE | FRANCHIGIA INVALIDITÀ PERMANENTE | MODALITÀ PER L'ATTIVAZIONE |
|----------------------|--|-------------------------------|----------------------------------|---|
| PACCHETTO "A" | minorenni/maggiorenni MORTE 0 INV. PERM. 50milioni INDENN. RICOV. OSPEDALE 50.000 lire/giorno | 3.000 | 3% INV.>70%=100% | Comunicazione via fax alla segreteria centrale del numero degli assicurati, del nome del gruppo , dei dati del capogruppo (nome, cognome, indirizzo, telefono) e della ricevuta di versamento corrispondente. |
| PACCHETTO "B" | minorenni MORTE 50 milioni INV. PERM. 100 milioni | 25.000 | 5% | Comunicazione via fax alla segreteria centrale dei nomina-tivi e della ricevuta di versamento corrispondente. |
| | maggiorenni MORTE 100 milioni INV. PERM. 100 milioni | 35.000 | 5% | |
| PACCHETTO "C" | minorenni MORTE 50 milioni INV. PERM. 100 milioni SPESE SANIT. 5 milioni | 45.000 | 5% | Comunicazione via fax alla segreteria centrale dei nomina-tivi e della ricevuta di versamento corrispondente. |
| | maggiorenni MORTE 100 milioni INV. PERM. 100 milioni SPESE SANIT. 5 milioni | 55.000 | 5% | |

SCOUT - Anno XX - Numero 8 - 26 febbraio 1994 - Settimanale - Spedizione in abbonamento postale / 50% - L. 1.000 - Edito da Nuova Fiordaliso S.c. a r.l. per i soci dell'AGESCI - Direzione e pubblicità Piazza Pasquale Paoli, 18 - 00186 Roma - Direttore responsabile Sergio Galli
Direttore Adele Selleri - Registrato il 27 febbraio 1975 con il numero 15811 presso il Tribunale di Roma - Stampa Rotoeffe s.r.l. Via Variante di Cancelleria, 2 - Ariccia - Roma
Tiratura di questo numero copie 28.550
Finito di stampare nel marzo 1994



Associato
all'Unione Stampa
Periodica Italiana

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

