

# SCOUT

Anno XXI - n. 3 - 4 febbraio 1995  
Settimanale - Spedizione in abbonamento postale / 50% - Taxe Perçue  
Tassa Riscossa - Roma (Italia)



**Consiglio Generale 1995**

# SCOUT

	Convocazione	3
	Ordine del Giorno	5
PUNTO 1	Relazione del Comitato Centrale	6
PUNTO 2	Presentazione delle candidature	10
PUNTO 3	Organizzazione e finanza	10
PUNTO 4	Verifica della riforma delle strutture	11
PUNTO 5	Verifica del Progetto Nazionale	22
PUNTO 6	Settore Stampa Periodica	25
PUNTO 7	Formazione Capi	27
PUNTO 8	Patto Associativo	31
PUNTO 9	Modifiche allo Statuto	35
PUNTO 10	Modifiche al Regolamento AGESCI	36
PUNTO 11	Modifiche al Regolamento del Consiglio Generale	43
PUNTO 12	Elezioni	44
AGESCOUT		46

**SCOUT**  
 Piazza Pasquale Paoli 18  
 00186 ROMA  
 Telefono 06/6872841

**Direttore:** Stefano Pirovano  
**Grafica:** Luigi Marchitelli

**In copertina:** "Quali frontiere?"  
 Il più antico disegno di uno Scout fatto da B.-P.



# Consiglio Generale 1995

## CONVOCAZIONE

*Ai Consiglieri Generali*

Cari amici,

vi invitiamo a partecipare alla sessione 1995 del Consiglio Generale che terremo sul terreno di campo di Bracciano da Sabato 22 a Martedì 25 aprile 1995.

Sì, avete letto bene: si tratta di un Consiglio di 4 giorni. Dopo le discussioni al Consiglio Generale dell'anno scorso, se spostarlo verso l'autunno o farlo in due sessioni, siamo arrivati a questa soluzione, come nel 1990, quando si approvò la modifica delle strutture. Potremo così lavorare tre giorni pieni (e speriamo nessuna notte) su un ordine del giorno che è particolarmente corposo; e il giorno in più rispetto al solito ci dovrebbe consentire di mantenere un ritmo un po' più blando, anche per godere un po' di più dell'amicizia che ci lega.

Perché tutto ciò possa avvenire, serve arrivare preparati e serve quindi che ognuno di noi faccia il suo dovere nei confronti di tutti i Capi dell'Associazione, ai quali sono rivolte le pagine che seguono.

Ci siamo più volte detti che il Consiglio Generale deve coinvolgere il più possibile i Capi e non solo i Quadri; e che questo può avvenire se i documenti preparatori diventano un po' più "digeribili" e se i vari livelli della struttura associativa (Regioni, Consiglieri Generali, Zone, Branche, Settori, Comunità Capi) dedicano

una maggiore attenzione ad appassionare alle vicende associative chi abitualmente è solo concentrato sull'avventura educativa dei suoi ragazzi e ragazze.

I documenti preparatori ci sembrano un po' più digeribili del solito: il Comitato Centrale, in particolare, ha preferito scrivere poco, proiettandosi sulle nuove frontiere che si aprono e rimandando ad altra sede un resoconto dettagliato su quanto fatto nell'anno passato; e gli altri testi sono stati scritti con la parola d'ordine, da noi più volte richiamata, di essere leggibili da qualunque Capo di buona volontà.

È chiaro che ne servirà ancora parecchia di buona volontà e soprattutto parecchio impegno da tutti quelli che, a diversi livelli, curano la formazione permanente dei nostri Capi. Voi Consiglieri Generali siete fra quelli e dunque vi preghiamo di fare del vostro meglio.

Basta del resto scorrere l'ordine del giorno per capire immediatamente quanto ci sia bisogno di questo vostro meglio.

### **Verifica della riforma delle strutture**

Nel 1990 con molto coraggio e forse un po' di incoscienza (insomma con vero spirito scout...), avevamo deciso di modificare buona parte della struttura della nostra Associazione perché fosse di miglior supporto ai

Capi nel loro fare educazione e, in definitiva, perché i ragazzi potessero giocare meglio l'avventura dello scautismo.

Oggi dobbiamo verificare se quelle indicazioni erano le migliori possibili o se possono essere perfezionate. La più parte dei Capi di oggi non c'era nel 1990 e pochi sanno di come fosse prima di quella data. Tutti però sono certamente in grado di dire come funzionano queste strutture in via di sperimentazione e tutti debbono quindi essere invogliati a ragionarci su perché è dell'Associazione di tutti che si tratta.

### **Verifica del Progetto Nazionale**

Anche il grande passo avanti riassumibile con lo slogan "educare per progetti" è strettamente connesso alla riforma delle strutture. Nel verificare queste ultime si cercherà anche di trovare quale sia la migliore integrazione fra i progetti che sono ipotizzabili ai diversi livelli, mentre nel verificare il Progetto Nazionale si cercherà di capire quanto sia stata significativa in questi tre anni l'enfasi data a livello nazionale sull' "Educare all'unità attraverso la valorizzazione delle diversità"; e se significatività non c'è stata, dove è stato l'intoppo (era nei contenuti? e allora quali dovranno essere quelli del prossimo progetto?; o era nella procedura per renderlo davvero

ORNELLA FULVIO  
FRANCO LA FERLA

“nazionale”? e allora quali correttivi possono essere messi in atto?).

Insomma, c'è da pensare, sia per i navigati dell'attuale Progetto Nazionale, sia per gli ignari.

## **Settore stampa periodica**

Il Consiglio Generale 1993 aveva individuato il Settore Stampa Periodica come uno degli strumenti privilegiati per la realizzazione del cosiddetto “circuitto informativo” a livello nazionale.

Nelle pagine che seguono troverete un “piano operativo di comunicazione/informazione” predisposto dal Comitato Centrale perché la stampa svolga le sue tre funzioni fondamentali: informazione, formazione, animazione del dibattito associativo come stimolo alla partecipazione.

Ne raccomandiamo la lettura attenta, ricordando che la comunicazione/informazione è una variabile strategica in una Associazione di volontari come noi siamo; che alla stampa associativa viene dedicata una buona parte del bilancio e diventa

quindi ancor più essenziale che essa raggiunga il suo scopo; che anche la stampa va vista in modo integrato con i due precedenti punti all'ordine del giorno.

Questo continuo richiamo da un punto agli altri dell'ordine del giorno costituisce una ulteriore avvertenza sia per la lettura dei documenti preparatori che per il lavoro nelle Regioni e durante il prossimo Consiglio Generale.

## **Visione sistematica, coraggio e leggerezza**

Non è più possibile da nessuna parte, e dunque neppure in AGESCI, continuare ad affrontare i problemi a compartimenti stagni, approfondendoli singolarmente con compiutezza e rigore fino al più piccolo dettaglio: occorre sforzarsi di vedere i rapporti che legano strettamente ogni argomento agli altri.

Quando le questioni sono tante, e in AGESCI lo sono, la complessità che deriva da questa visione sistematica può sembrare il punto debole, mentre costituisce invece il vero punto di forza. Costretti ad esplorare una

miriade di rapporti, intanto ci si accorge che questi esistono e che non vanno ignorati ricorrendo all'artificio dei compartimenti stagni (i “diversi” punti all'ordine del giorno); poi, dovendo gestire tutto questo sistema, ci si incanala naturalmente verso una sua semplificazione, individuando le vere priorità, i veri punti chiave. Si va cioè all'essenziale, esattamente come quando si prepara lo zaino per una route: uno zaino che deve essere leggero e che si deve avere il coraggio di alleggerire.

Per lo zaino dell'Associazione, oltre che coraggio, ci vuole più intelligenza del normale. Ognuno di noi dovrà quindi esercitarsi con particolare cura a casa, vedendo che cosa può essere trascurato in un punto dell'ordine del giorno perché è in qualche modo recuperabile in un altro al quale è strettamente collegato.

I risultati sono poi davvero buoni e, ritornati da Bracciano, potremo ragionevolmente essere tranquilli di aver reso l'Associazione ancora migliore di quella già bella e appassionante che ci hanno regalato coloro che ci hanno preceduti.

*La Capo Guida*  
ORNELLA FULVIO

*Il Capo Scout*  
FRANCO LA FERLA

# ■ ORDINE DEL GIORNO

*I numeri riportati dopo i vari sottopunti dell'o.d.g. si riferiscono alle mozioni dei Consigli Generali precedenti*

1. **Relazione del Comitato Centrale**
2. **Presentazione delle candidature per l'elezione**
  - della Presidente del Comitato Centrale
  - di 3 membri del Comitato Permanente Forniture
  - di 3 membri della Commissione Economica
3. **Organizzazione e Finanza**
  - 3.1 Relazione economica del Comitato Centrale
    - conto consuntivo 1994
    - variazioni al conto preventivo 1995
    - conto preventivo 1996
  - 3.2 Relazione della Commissione Economica
  - 3.3 Relazione del Comitato Permanente Forniture
  - 3.4 Relazione a bilancio dell'Ente Mario di Carpegna
4. **Verifica della riforma delle strutture**
  - Verifica della sperimentazione (CG 90)
  - Consiglio Generale: nuova definizione di compiti, materie di competenza e modalità di lavoro (33/93)
  - Consiglio Nazionale: individuazione di competenze, modalità e tempi di lavoro (33/93)
  - Assemblee Regionali Delegate: termine sperimentazione e verifica (da CG90)
  - Settori: riflessione sul loro ruolo e struttura (13/93)
  - Integrazione fra progetti (risultati del dibattito nei documenti preparatori del CG 94) (2/94)
  - Predisposizione del lavoro di verifica e indicazioni per le modifiche statutarie del CG 96 (32/94)
5. **Verifica del Progetto Nazionale**
  - Verifica del primo progetto triennale (10/92 - 20/94)
  - Indicazioni per il CG 96 (19/94)
6. **Settore Stampa Periodica**

Piano operativo di comunicazione/informazione (3/93)
7. **Formazione Capi**
  - 7.1 Riflessione sulla Wood-Badge (20/91 e 17/93)
  - 7.2 Formazione quadri: definizione di funzioni e compiti (22/93 ridimensionata)
8. **Patto Associativo**

Relazione sulla preparazione dell'evento per le Comunità Capi (28/94)
9. **Modifiche allo Statuto**

Modalità di deliberazione al Consiglio Generale
10. **Modifiche al Regolamento Agesci**
  1. Diarchia nelle unità
  2. Formazione degli adulti di provenienza extrassociativa
  3. Distintivi
11. **Modifiche al Regolamento del Consiglio Generale**

Insiediamento degli organi consiliari
12. **Elezioni**

# Relazione del Comitato Centrale

## Frontiere: limite e scoperta

“I pionieri e i cacciatori del Nord America, i colonizzatori del Sud America, i cacciatori dell’Africa Centrale, gli esploratori ed i missionari in Asia e in tutte le altre regioni selvagge del globo; i mandriani e gli abitanti delle foreste dell’Australia, la polizia del Canada Nord-Occidentale e del Sud Africa; tutti questi sono esploratori del tempo di pace, veri uomini in ogni senso della parola ed abilissimi in ogni genere di lavoro scout. (...) Essi sacrificano ogni cosa, le loro comodità personali ed i propri desideri, pur di compiere il loro lavoro. E questo fanno semplicemente perché è loro dovere. La vita di un uomo di frontiera è una magnifica vita (...)”

Con queste parole in apertura del suo libro “Scoutismo per ragazzi”, B.-P. presentò l’uomo di frontiera come esempio di vita affascinante per proporre le tecniche dello scouting come strumenti educativi. Sappiamo che fu una scelta di successo! Ancora oggi la “frontiera” come luogo metaforico in cui misuriamo il nostro limite e guardiamo in avanti continua ad esercitare il suo fascino!

È lo scoutismo che oggi viviamo “scuola di vita di uomini e donne di frontiera”? Abbiamo provato ad interrogarci, per ritrovare nella provocazione di B.-P., lo strumento per rileggere il nostro più recente passato associativo e cogliere un nuovo stimolo per il futuro.

### Che cosa esprime la frontiera?

C’è un modo di pensare alla frontiera

in senso fisico: le frontiere sono linee che dividono, che definiscono un confine.

Alcune sono cadute in nome di equilibri più avanzati (il muro di Berlino), altre sono risorte in nome di antichi diritti (si pensi alla tragedia della ex-Jugoslavia). Ancora: le frontiere separano etnie diverse o sono invocate per separarle (il dramma della Bosnia!), altre dividono dolorosamente una stessa etnia (si pensi alla Palestina o alla Corea).

C’è poi un modo più metaforico, simbolico, di pensare alle frontiere: sono quelle che passano appena fuori dai muri di casa nostra o addirittura sulla nostra pelle, (come non pensare alla nostra vita e alla sua continua ricerca di senso che è superare continuamente appartenenze frammentarie per guardare oltre!). Sono frontiere cioè che separano, dividono le generazioni declinandosi in linguaggi, riferimenti di valori talmente diversi da risultare insuperabili.

In entrambi i riferimenti (fisico e metaforico) le frontiere come confine, linee che dividono, evocano diversi comportamenti possibili. Si può far finta che non esistano: la tentazione minimalista e superficiale di considerarle un risultato solo contingente è stata da sempre il rischio di chi non vuol affrontare la realtà. Sapere che ci sono, che evidenziano invece delle differenze, è accettare che le differenze sono una fatica, ma anche una straordinaria ricchezza. Avere il gusto di affrontarle, di abatterle, è avere il gusto di esplorare la diversità, senza negarla, né pretendere di colonizzarla.

La frontiera non è dunque solo confine da abbattere, da superare, ma un’area che invita ad entrare, uno spazio aperto

e disponibile per una nuova scoperta! Ed è proprio questa interpretazione che ci permette di cogliere lo straordinario valore simbolico della frontiera. Ci sembra che si adatti perfettamente al nostro caso, perché tradizionalmente lo scout sa:

- trovare la strada giusta in un terreno sconosciuto;
- interpretare labili tracce per capire chi è e quali intenzioni ha chi è passato prima di lui;
- farsi capire anche se la lingua gli è sconosciuta;
- sentirsi a proprio agio anche senza le piccole comodità della vita abituale, industriandosi comunque con le proprie mani a risolvere i problemi che via via si presentano;
- scoprire e godere delle diversità di un paese straniero;
- apprezzare in definitiva l’avventura del nuovo, godere il gioco della vita.

### Perché ci può essere utile la frontiera?

Viviamo in un momento di grande incertezza! Le grandi trasformazioni del nostro tempo si rivelano incursioni violente nella nostra vita quotidiana. Le appartenenze sono frammentarie e multiple (spesso anche contraddittorie!) e la tentazione di identificarsi o ricercare metafore educative rassicuranti è sempre più forte. Eppure sono proprio le frontiere, le esperienze del limite, la precarietà della nostra sicurezza che hanno la straordinaria forza di rivelarci al meglio quello che siamo! Come non pensare alla frontiera dei dodici ragazzi scout di Sarajevo che accolti qui in Italia hanno

vissuto la magia del montare la tenda, restituendoci quel gusto dello scouting che forse credevamo di aver perso!

Ebbene proprio pensare alla frontiera, oggi, può aiutarci a ritrovare un maggiore slancio per guardare al futuro:

- **perché obbliga al coraggio e alla disponibilità.**

Come non pensare alla nostra vita associativa, all'eccessiva attenzione alle procedure, ai regolamenti intesi con rigidità, senza la semplicità dell'interpretazione di valore della legge scout.

- **Perché rende più affascinante e divertente ciò che facciamo.**

Se non troviamo più il gusto nel servizio di capo o di quadro, non sono certo motivazioni esterne al nostro cuore (il dover essere) a rifondare il nostro cammino. Perché in fondo continuiamo ad apprezzare il piacere dell'avventura e ad essere aperti ai sentieri di scoperta, di sperimentazione.

- Perché ci impone un buon grado di flessibilità.

Oltre frontiera, si possono intravedere solo segnali di fumo. E' difficile predefinire l'unica strada possibile. Quella giusta la si trova camminando e forse più soluzioni possono essere percorribili.

- **Perché non si può prevedere tutto... oltre lo sguardo.**

Mancano punti di riferimento precisi, ma siamo costretti a cercarli dentro di noi. Progettiamo la nostra avventura quotidiana con la consapevolezza che progettualità e struttura devono essere trame a maglie larghe con ricami che suscitino sempre il gusto del bello, che diano respiro alla nostra fatica.

- **Perché ci costringe ad essere in cammino.**

Non si può essere sulla frontiera e stare fermi! Il camminare facendo è occasione per riappropriarci del senso di ciò che si dice e si fa... È il gusto della strada, lo si scopre facendola!

## Quali frontiere sul cammino del Regno?

**P**ercorrere sentieri, piste, strade, significa essere continuamente richiamati alla nostra vocazione, scout e cristiana allo stesso tempo, essere in

cammino, non però vagando senza meta ma guardando avanti: per mantenerci fedeli a questa vocazione occorre aver chiaro qual è il vero orizzonte entro cui ci stiamo muovendo: è l'orizzonte indicatoci da Gesù, l'orizzonte del Regno di Dio.

Si tratta di un orizzonte vicino e lontano: infatti il "Regno è vicino" e ci chiede ogni giorno di cambiare mentalità (Mt. 4,17), ma si tratta però sempre di un Regno "che non è di questo mondo" (Gv. 18,36). Il Regno di Dio è in mezzo a voi, ci ricorda Gesù (Lc. 17,21), ma Lui stesso ci invita a pregare ogni giorno perché "venga il tuo Regno" (Lc. 11,2). Camminare guardando verso l'orizzonte del Regno vuol dire seguire i passi del Signore, che ci precede, e ci apre le frontiere più invalicabili: dev'essere questo che intuiva uno dei due condannati a morte insieme a Gesù, quando gli disse: "Ricordati di me Signore, quando entrerai nel tuo Regno" (Lc. 23,42): probabilmente aveva visto in Gesù colui che poteva aprirgli frontiere a lui proibite e inaccessibili.

Gesù ha varcato poche volte la frontiera del suo paese, uscendone eccezionalmente e per brevi cammini, verso la Fenicia o nella Transgiordania.

Colpisce questo suo rimanere entro i confini di una piccola provincia del grande Impero, che era fiero proprio per le sue grandi vie consolari, che avevano in qualche modo unificato il mondo allora conosciuto. Similmente raccomanda ai discepoli, la prima volta che li invia in missione: "non andate dove abitano i pagani o i samaritani" (Mt. 10,5); verrà successivamente il tempo di andare verso tutte le nazioni (Mt. 28,15).

Per essere capaci di superare le frontiere delle nazioni occorre prima aver imparato a varcare alcune frontiere molto più vicine a noi stessi, o dentro noi stessi.

Nella parabola del padre che aveva due figli (Lc. 15), il figlio più giovane fa l'esperienza di uscire di casa e andare verso un paese lontano, ma la vera nuova frontiera sarà quella che varcherà il giorno in cui riscopre la strada della casa di suo padre, e vi entra insieme con lui, che a sua volta era uscito, aveva varcato la soglia della sua grande casa, e gli era corso incontro. Davanti a quella stessa soglia di casa di blocca invece il figlio

maggiore, e quella diventa per lui l'ultima frontiera, che non riesce a superare.

Carica di simbolismo è anche la pagina del Vangelo di Giovanni (18,28) che ci racconta del processo a Gesù. Il Sinedrio fa condurre Gesù al palazzo di Ponzio Pilato, ma "essi non vollero entrare nel Pretorio per non contaminarsi e poter mangiare la cena pasquale". Gesù invece entra, perché si è lasciato prendere e "contaminare", fino in fondo. Ponzio Pilato poi esce ed entra varie volte, ma non riesce a varcare nessuna frontiera, ed anche lui si bloccherà di fronte alla domanda "Che cos'è la verità?" Mentre lui rimane chiuso entro l'orizzonte dei propri calcoli politici e personali, Gesù si proclama Re di questo "strano" Regno che "non è di questo mondo", il mondo di Pilato e del Sinedrio.

Le frontiere del Regno saranno varcate invece più agevolmente dai poveri, dai poveri in spirito, dai pubblicani e dalle prostitute, che spesso per primi ne rimangono conquistati.

Essere uomini e donne incamminati verso frontiere veramente nuove significa perciò aver presente l'ampio orizzonte del Regno di Dio, e soprattutto rendersi conto che questa linea passa nel profondo di noi stessi e ci propone una sfida formidabile: entrare nel mistero di Gesù, esplorare in profondità la Sua parola, ricalcare le sue orme con fiducia. Questo ci rende capaci di vedere nella giusta luce quanto succede vicino a noi e lontano da noi, lieti del nostro oggi e aperti con speranza al futuro, fedeli al mondo e all'uomo che vi abita, sempre più consapevoli che la vocazione nostra di credenti, e quella della Comunità Cristiana nel suo insieme, sono un'unica chiamata a servire l'uomo e la donna perché si realizzino con quella pienezza che il progetto di Dio Creatore aveva pensato fin dall'inizio.

## Quali frontiere dell'educare oggi?

**N**on è difficile ritrovarsi nella metafora delle frontiere quando pensiamo al nostro servizio di educatori. Ci rivolgiamo a bambini, adolescenti e giovani con cui condividiamo il presente, carico di tutte le incertezze che ben

conosciamo. Non vivremo il loro futuro ma per quello abbiamo l'ambizione di fare del nostro meglio perchè possano affrontarlo nel modo più adeguato.

Ci sono tre aspetti del nostro presente che ci sembra interpellino in modo pressante il nostro servizio educativo:

1. la "frammentarietà" del nostro vivere, le numerose appartenenze di attività, di riferimenti culturali e di valori. Quante volte vorremmo avere mete sicure, percorsi ben definiti ed invece dobbiamo convivere con le incertezze delle frontiere! Ed in questo contesto quale straordinaria importanza riveste il rapporto con un adulto che senti vicino (anche solo per l'età!) e con cui condividi il cammino! C'è un estremo bisogno di riferimenti di adulti che senza desiderio di onnipotenza (quanto è grande il rischio del nostro ruolo!) vivano la disponibilità di rapporti umanamente intensi che sappiano comunicare nei gesti un gratuito "I care", "mi interessi tu per quello che sei...", attenti a quei bisogni "primari" (la capacità di voler bene, il senso di appartenenza, l'accettazione di sé, il proprio ruolo nel gruppo) su cui si scommette la crescita di una persona. Certo tutto questo è parte della nostra quotidianità del servizio di capi, ma attenzione a non dare ad altre priorità le nostre energie!
2. La manipolazione del consenso e quindi l'eterodirezione è un rischio contro cui attrezzarsi in modo adeguato. Non c'è bisogno di illustrare il nostro quotidiano stordito dal moltiplicarsi infinito delle cose che ci vengono presentate come tutte ugualmente importanti, che fa prevalere l'esecuzione meccanica, il fare quello che "si fa", senza porsi eccessivi problemi sui "perché" lo si fa ed "a che scopo". Come non sentire ancora oggi attuali, le parole che il famoso teologo protestante Dietrich Bonhoeffer dedicava cinquant'anni fa alla "stupidità" degli uomini, pagine contenute nel libro *Resistenza e Resa*. "Osservando meglio si nota che qualsiasi ostentazione esteriore di potenza [...] provoca l'istupidimento di una gran parte degli uomini. Sembra anzi si tratti di una legge socio-psicologica.

*La potenza dell'uno richiede la stupidità degli altri. Il processo secondo cui ciò avviene non è tanto quello dell'atrofia o della perdita improvvisa di determinate facoltà umane - ad esempio quelle intellettuali - ma piuttosto quello per cui, sotto la schiacciante impressione prodotta dall'ostentazione di potenza, l'uomo viene derubato dalla sua indipendenza interiore e rinuncia così, più o meno consapevolmente, ad assumere un atteggiamento personale davanti alle situazioni che gli presentano..."* Come non ritrovare descritto il nostro tempo se adeguatamente identifichiamo in un potere più subdolo (i mezzi di comunicazione?) tutto ciò che contribuisce a condizionare le nostre scelte! Ed ecco dunque le frontiere di chi desidera educare alla libertà, quella autentica, che è assunzione di atteggiamento personale, critico di fronte alle questioni del presente, protagonisti della propria esistenza (ricordare l'"imparare a guidare la propria canoa"?) e non esecutori passivi. Dove ovviamente la soggettività ed il protagonismo non sono riferimenti assoluti, ma solo condizioni necessarie per accogliere consapevolmente il dono che ci proviene, come credenti, dalla Rivelazione.

3. La difficoltà ad identificare valori che orientino il nostro cammino. Non c'è bisogno di interpellare le scienze sociologiche per convenire che la crisi del nostro tempo, del nostro paese, della nostra convivenza non è solo crisi di istituzioni, di rappresentanza, ma soprattutto di valori condivisi. L'uomo, i più poveri, la vita e la sua qualità, la pace, non sono solo frontiere, ma indicatori che ci aiutano ad andare "oltre", "cartelli indicatori" da tenere d'occhio nel cammino per non perdere di vista la direzione di marcia. Non si educano persone alla libertà se non attraverso l'esperienza concreta di valori vissuti in una prospettiva che dia senso alle proprie scelte. Ed è in questa storia che viviamo che siamo chiamati a non perdere la convinzione, la forza, il coraggio di continuare a testimoniare questa grandissima passione per l'uomo. E la prospettiva che dà senso alle nostre parziali appartenenze, è la scelta di un Dio che solo

per amore, ha condiviso i nostri stessi limiti.

## Quali frontiere per la nostra Associazione?

“**I**nventare la strada, tentare nuovi percorsi, nuovi passaggi, per accorciare le distanze, per evitare difficoltà insormontabili...: inventare per essere più liberi e dare alla propria esperienza un contenuto più vasto.

*Fare strada impegna a usare la fantasia, a rischiare, a trovare in se stessi risorse e capacità forse impensate”.*

(G. Basadonna "Spiritualità della strada").

Ci piace pensare all'esperienza di questi ultimi anni in questo modo: un cammino in cui si è rischiato e si è inventato; un cammino non sempre lineare, a volte faticoso e anche impegnativo.

Verificheremo insieme se siamo stati capaci di arrivare alla meta che ci eravamo prefissati, se abbiamo seguito il percorso che avevamo tracciato sulla carta.

Ci piace pensare che anche in questi anni in cui abbiamo sperimentato un modo "diverso" di essere associazione, un modo diverso di lavorare; abbiamo in qualche modo varcato una frontiera, siamo andati al di là del consolidato, dell'acquisito, riuscendo a scoprire un modo diverso di essere insieme, di lavorare insieme.

Forse ci è più difficile cogliere questo aspetto se abbiamo pensato e vissuto la riforma delle strutture come un adeguamento formale a nuove regole senza che questo abbia provocato in noi un vero cambiamento, se non abbiamo saputo, insomma, superare la nostra frontiera interiore rigida, fissa che separa e allontana.

Da quando, nel 1983, l'associazione ha iniziato a riflettere sulla sua struttura, sulla sua organizzazione, non è mai stato per un esercizio fine a se stesso, ma lo ha sempre finalizzato ad un migliore servizio educativo per i ragazzi e le ragazze che abbiamo scelto di far crescere attraverso il nostro metodo e quindi è stato sempre fortemente collegato al tema dell'identità associativa.

“Le strutture per l'educazione”: migliorare le strutture per migliorare la qualità della proposta che si vuol fare per ren-



derla più efficace, più incisiva; per adeguarla sempre più ai bisogni, ai valori cui aspirano i nostri ragazzi "qui e ora" restando fedeli alla nostra scelta di essere volontari e garantendo comunque l'efficacia della nostra azione e la fedeltà al metodo scout. Migliorare le strutture anche per rendere più gioioso il "mestiere" di Capo.

Riteniamo che scegliere di lavorare secondo una mentalità progettuale, approntando per la prima volta un progetto nazionale sia stato un grande sforzo per superare una settorialità di proposte certamente molteplici e valide, ma che rischiavano di disorientare e di essere percepite come poco incisive perché non inserite in un "continuum"; in una globalità simile a quella della persona umana.

C'è di più. Un'associazione numerosa, costruita su una solidità di adesione deve ritrovarsi - se vuole rimanere associazione e non federazione di gruppi - su contenuti, scelte fondamentali e strategiche superando sia la frontiera degli slogan, delle parole ad effetto non interiorizzate, sia la frontiera territoriale (molto più fisica e percepibile) del rimanere legati e chiusi nella propria zona, nel proprio gruppo, nella propria unità.

Infine la scelta come tema di questo progetto "educare all'unità attraverso la valorizzazione delle diversità" ci ha posto di fronte al superamento del più difficile dei confini: la frontiera che esiste fra me e l'altro, fra la mia e la sua diversità per arrivare a quell'unità di cui naturalmente sentiamo l'esigenza; oltrepassare il confine che ci impedisce di essere in sintonia e di fare comunione con l'altro.

L'ambizione del tema andava ben oltre il rispetto, la tolleranza per le differenze, ma ambiva ad arrivare a conoscere l'altro non per assimilarlo a sé quanto per comprenderlo, con la disponibilità ad imparare qualcosa da lui e a cambiare qualcosa di noi.

Nel fare questo abbiamo sottolineato la necessità di andare oltre se stessi, di non rimanere "aggrappati" a se stessi se vogliamo in questo andare oltre far posto e aprirci agli altri.

Possiamo dire che tutti gli obiettivi del Progetto ci avevano fatto intravedere spazi e terre nuove e perciò anche diverse da quelle finora conosciute o percor-

se; ci hanno sollecitato a muoverci per conoscere e intervenire in realtà che più ci interpellano con esigenze differenti che ci costringono anche ad intervenire inventando con grande sforzo di fantasia e creatività per costruirci la strada là dove ora non esiste.

In questi ultimi anni ci siamo impegnati a varcare, rispetto al progetto, confini e frontiere internazionali (Albania, ex-Jugoslavia, Angola...), ma ancora molto rimane da fare per le frontiere interne a noi stessi: ci sono da percorrere sentieri tortuosi e altrettanto impegnativi che ci portano a consolidare la nostra identità associativa, per arrivare a rispondere, nel nostro paese, a quei bisogni dei capi e dei ragazzi che quotidianamente vivono in situazioni di emarginazione e di difficoltà che noi stessi definimmo quattro anni fa "di confine".

Abbiamo appena iniziato consapevoli che "...non si arriva se non per ripartire".

Ed è con questo spirito che vogliamo affrontare il prossimo evento per le Comunità Capi che ci aspetta: una sfida per capire meglio quale sia il patrimonio che è andato via via consolidandosi in questi anni.

Sarà un'occasione in cui ci metteremo tutti in cammino non in senso metaforico ma reale, passo dopo passo superando pigrizie o immobilismi per riapprofondire le scelte che ci legano per rilanciarle ed eventualmente integrarle.

Potrebbe essere il momento per recuperare quell'aspetto di flessibilità, in questi anni dimenticato, che era all'origine del Patto Associativo per viverlo sempre più come idea condivisa e vissuta ma anche modificabile perché capace di adattarsi alle esigenze nuove, alle sfide sempre diverse che il mondo di oggi ci propone.

*Il Comitato Centrale*

## CANTA IL SOGNO DEL MONDO

**(D.M. Turollo)**

Ama  
saluta la gente  
dona perdona  
Ama ancora e saluta  
(nessuno saluta nel condominio).  
Dai la mano  
aiuta  
comprendi  
dimentica  
e ricorda solo il bene.  
E del bene degli altri  
goditi e fai godere.  
Goditi del nulla che hai  
del poco che basta  
giorno dopo giorno:  
e pure quel poco  
- se necessario -  
dividilo con chi non ha.  
E vai via leggero  
dietro il vento  
e il sole  
e canta.  
Vai di paese in paese  
e saluta  
saluta tutti:  
il nero, l'olivastro  
e perfino il bianco.  
Canta il sogno del mondo:  
che tutti i paesi  
si contendano  
d'averti generato.

## ● **PUNTO 2**

# **Presentazione delle candidature per l'elezione**

- della Presidente del Comitato Centrale
- di 3 membri del Comitato Permanente Forniture
- di 3 membri della Commissione economica

## ● **PUNTO 3**

# **Organizzazione e Finanza**

- 3.1 Relazione economica del Comitato Centrale  
(In distribuzione ai Consiglieri Generali dopo il Consiglio Nazionale di febbraio)
- conto consuntivo 1994
  - variazioni al conto preventivo 1995
  - conto preventivo 1996
- 3.2 Relazione della Commissione Economica  
(In distribuzione fra i documenti in cartellina al Consiglio Generale)
- 3.3 Relazione del Comitato Permanente Forniture  
(In distribuzione nella seconda parte dei documenti del Consiglio Generale)
- 3.4 Relazione a bilancio dell'Ente Mario di Carpegna  
(In distribuzione fra i documenti in cartellina al Consiglio Generale)

## ● PUNTO 4

# Verifica della Riforma delle Strutture

- Verifica della sperimentazione (CG 90)
- Consiglio Generale: nuova definizione di compiti, materie di competenza e modalità di lavoro (33/93)
- Consiglio Nazionale: individuazione di competenze, modalità e tempi di lavoro (33/93)
- Assemblee Regionali Delegate: termine sperimentazione e verifica (da CG90)
- Settori: riflessione sul loro ruolo e struttura (13/93)
- Integrazione fra progetti (risultati dibattito nei documenti preparatori del CG 94) (2/94)
- Predisposizione del lavoro di verifica e indicazioni per le modifiche statutarie del CG 96 (32/94)

## DOCUMENTO DEL CONSIGLIO NAZIONALE

### Storia

Il CONSIGLIO GENERALE 90<sup>1</sup> ha approvato il documento di analisi della situazione organizzativa e operativa dell'associazione e di proposta di cambiamento nell'articolazione e nel funzionamento delle strutture. Accanto al documento sono state anche approvate le modifiche di Statuto necessarie per rendere operativa, a livello sperimentale, la riforma. I cambiamenti allora attuati devono quindi, dopo 5 anni, essere sottoposti a verifica e ridefiniti,

Il CONSIGLIO GENERALE del 94<sup>2</sup> ha in seguito deciso che il lavoro di verifica andasse fatto coinvolgendo la più ampia discussione possibile per portare le considerazioni e le idee di indirizzo emerse al CONSIGLIO GENERALE 95, e infine per procedere alla definizione degli articoli dello Statuto nel CONSIGLIO GENERALE 96.

### Le idee della riforma

Sintesi delle idee principali e fondanti della riforma

#### La centralità della "struttura" comunità capi

● L'associazione è composta da capi e ragazzi e trova solo nella comunità capi il luogo in cui si vive a pieno la responsabilità educativa, perché solo lì si realizza il progetto educativo, trasformando gli obiettivi in azioni, le idee in attività scout.

Il funzionamento strutturale, tutta l'organizzazione dell'associazione, deve allora essere rivolto alla valorizzazione dell'intervento educativo, a prestare un migliore servizio ai capi delle comunità capi perché siano in grado di offrire una proposta migliore ai ragazzi

<sup>1</sup> Documenti preparatori e Atti dei C.G. 88, 90, 91

<sup>2</sup> C.G. 94 moz. n. 32

<sup>3</sup> cfr. DOSSIER RIFORMA in P.E. n.9 sett. 93

### **La progettualità degli interventi a tutti i livelli**

● Così come avviene nella comunità capi, anche negli altri livelli dell'associazione, la realizzazione degli interventi deve avvenire secondo un agire progettuale. Non sarà più un progetto *strettamente* educativo, che rimane possibile solo alle comunità capi, ma saranno "progetti", che hanno obiettivi e programmi coerenti, capaci di realizzare i compiti sia che siano istituzionalmente legati alla struttura di quel livello (la zona, la regione, il nazionale) sia che vengano dal vivere in un particolare contesto territoriale, ecclesiale e sociale.

### **L'importanza della partecipazione alle scelte**

● Le decisioni che vengono prese dall'associazione, così come la sua stessa vita, devono essere determinate dalla partecipazione dei capi e dalla costruzione di idee comuni. Il movimento delle idee da privilegiare è quello che nasce nelle comunità capi e che viene trasmesso agli organismi dell'associazione. Creare partecipazione alle scelte è una delle condizioni essenziali della costruzione e condivisione dell'identità associativa.

### **Il sistema di integrazione dei compiti e la collegialità delle decisioni**

● La nostra associazione è molto cresciuta nel numero degli iscritti e nella varietà dei bisogni, e per poter rimanere efficace, vivace e al tempo stesso veramente vicina ai capi e ai ragazzi, deve costruire un equilibrio tra il carattere di volontariato del servizio, con ciò che comporta in termini di limiti di tempi e di possibilità, e l'aumento della complessità dei servizi da offrire.

Vengono istituite figure nuove che hanno il compito di coordinare e di rendere più evidente l'organicità della proposta educativa (Inc. al Metodo e agli Interventi educativi), viene ampliato il numero dei settori e degli interventi che hanno responsabili di nomina e quindi l'individuazione flessibile di incarichi che si basano su mandati dei comitati. Viene introdotto il concetto di collegialità nell'operato di alcuni organismi, soprattutto dei comitati.

### **La valutazione sull'applicazione della riforma**

**L**a prima considerazione da fare è che la riforma e i cambiamenti introdotti hanno riguardato soprattutto i quadri, eletti o nominati, e non ha influito, direttamente e massicciamente, su tutti i capi.

È stato anche chiaro fin dall'inizio della sperimentazione, che le idee su cui si basava la riforma erano le idee su cui fondava anche l'identità associativa, (centralità del rapporto educativo, volontariato dei capi e dei quadri, partecipazione alle scelte, ecc..) affinché l'associazione, il suo modo di lavorare e di comunicare e il funzionamento delle strutture fossero funzionali ai capi, e si riversassero in un migliore servizio ai ragazzi.

È importante ora capire se il lavoro di questi primi anni ha portato a miglioramenti, o ha permesso di far meglio fronte all'aumento dei problemi, e se gli obiettivi sono stati raggiunti, almeno in parte.

Per capire questo si è ritenuto importante raccogliere l'opinione di tutti i capi.

Il lavoro di valutazione è iniziato quindi con le relazioni e i monitoraggi della commissione appositamente istituita dal Consiglio Generale del 90 e del 91 e poi con un impegno più diffuso e coinvolgente da parte dei vari organismi associativi nel corso di quest'anno.

Le zone e le regioni hanno interrogato i capi sui nodi problematici della realizzazione della riforma, attraverso una traccia comune (elaborata dalla commissione del C.N.), poi applicata con diverse modalità di coinvolgimento che hanno spaziato da incontri di consiglio di zona, a questionari a larga diffusione, da assemblee regionali a convegni capi regionali. I consigli regionali hanno espresso infine una sintesi che

è confluita, insieme a quelle delle altre regioni, in Consiglio Nazionale per costruire gli elementi del documento che segue.

## Lo schema del documento

Il dibattito raccolto dalle regioni e nel Consiglio Nazionale è stato molto ampio e variegato ed è difficilmente riconducibile a una tesi unica da proporre al Consiglio Generale 95. Nel documento allora si è segnalata dapprima la tesi emersa come più condivisa e successivamente le interpretazioni che da quella si discostano.

Lo schema del documento individua nel concetto di *progettualità* uno dei nodi principali da sciogliere e poi procede su altri due aspetti altrettanto importanti: il *processo decisionale* e l'*organizzazione delle competenze*, e infine tratta delle problematiche legate ai *ruoli* e alle *figure*.

La raccolta e la sintesi sono state facilmente realizzabili per le parti più concettuali, o per quelle su cui c'è stata più omogeneità di esperienza, mentre sono risultate meno agevoli per gli argomenti riguardanti le strutture organizzative, in cui le proposte e le posizioni si frammentano, nella varietà delle esperienze fatte e dei problemi rilevati.

Alcune problematiche, quali la composizione dei comitati, l'istituzione o meno di figure nuove, sembrano dipendere non solo dalle impostazioni teoriche più generali quanto dalla possibilità di dare serenità e spazio alla prova e alla correzione degli errori. Sono aspetti ancora oggi "nuovi" e dirimpenti, su cui c'è incertezza nel decidere se siano di fatto impraticabili per la nostra associazione o se abbiano bisogno ancora di essere messi alla prova per una maggiore acquisizione di esperienza e di capacità di giudizio che ne può derivare.

Sembra in ogni caso farsi strada l'idea condivisa che non tutti i livelli, e non tutte le strutture dello stesso livello, perché diverse per numeri, territorialità, vastità, energie, debbano ricalcare un modello organizzativo rigido e uguale per tutti.

Lo schema del documento allora è riassumibile in:

1. **concetto di progettualità e verifica del sistema di integrazione tra progetti**
2. **sistema decisionale**
3. **competenze dei livelli**
  - 3.1 **branche e Inc. al Metodo e agli Interventi educativi**
  - 3.2 **la verticalità**
  - 3.3 **la collegialità dei comitati**
  - 3.4 **la diarchia.**

## Le considerazioni del Consiglio Nazionale

In Consiglio Nazionale è emerso che una valutazione generale e definitiva rimane ancora problematica, perché il tempo per capire cosa chiedeva la riforma, il realizzarlo e comprenderne aspetti positivi e negativi è risultato ancora, soprattutto per alcuni aspetti, insufficiente.

● Ci sono ambiti e strumentazioni, che già erano presenti nella nostra associazione (anche se in modi diversi) e che hanno avuto maggiore omogeneità di applicazione; questi hanno ottenuto un giudizio più organico e soddisfacente circa le loro funzioni. Su questi è possibile oggi ipotizzare dei miglioramenti funzionali e condivisi (sono soprattutto le strutture e le occasioni di partecipazione alle decisioni, le assemblee, i convegni, i consigli).

● Ci sono idee di fondo che sono diventate ormai consapevolezza diffusa, ma che ancora hanno bisogno di riflessione, strumentazione e sperimentazione per trovare

modi efficaci e semplici che li sappiano realizzare. Queste sono: la circolazione delle idee (tale che sia possibile una responsabilità e un presenza protagonista di tutti i capi alla assunzioni di scelte per l'associazione), la mentalità progettuale, la collegialità nella responsabilità di gestione dei mandati e dei compiti, la volontà di dare una testimonianza associativa unitaria e significativa pur mantenendo vive e vivaci le differenze di sensibilità, di competenze, di appartenenze territoriali. C'è da osservare che intorno a queste idee, pur generalmente condivise, ci sono alcune posizioni discordanti che le ritengono radicalmente e concettualmente da rivedere.

## 1. La progettualità

### PREMESSE

**il progetto educativo solo a livello di gruppo**

**è ancora difficile far circolare le idee**

**ogni livello "legge" la realtà associativa**

**minor rigidità al sistema dei progetti e alla loro integrazione**

### VARIE PROPOSTE DI SOLUZIONE:

**1. No ai progetti, ma erogazione di servizi in zona, regione e nazione, (esiste solo il progetto educativo)**

Lavorare con mentalità progettuale è essenziale per il nostro stile di educatori e di associazione e questo va dunque garantito in ogni ambito associativo, sia nell'intervento straordinario che in quello ordinario (cioè legato ai compiti istituzionali).

Va precisato però, con più forza e con più consapevolezza che in passato, che il vero e unico progetto che ha rilevanza diretta in educazione è solo quello di gruppo, cioè il Progetto Educativo.

Gli altri ambiti e livelli associativi hanno infatti il compito di mettere il gruppo nelle condizioni di meglio realizzare il proprio progetto educativo.

È ancora carente la capacità (l'uso efficace di strumenti idonei) di realizzare il passaggio delle idee, la circolazione di contenuti, bisogni e ricchezze. Soprattutto è necessario agevolare la circolazione delle informazioni dalla comunità capi agli altri ambiti e livelli associativi. Su questo fronte c'è ancora una significativa carenza di strumenti idonei e di volontà realizzativa.

Altro elemento importante della dimensione progettuale è che ad ogni livello venga attuata una lettura della realtà associativa, tenendo però in conto di come la specificità e la precisione della sua definizione decresca man mano che si passa dalla zona al livello nazionale e facendo attenzione a non omogeneizzare e livellare le diverse specificità territoriali e di idee.

Su queste premesse c'è un accordo generale.

Una maggiore articolazione di opinioni appare quando si pone il problema di "come strutturare" la dimensione progettuale, quando cioè si parla di cosa significa fare un progetto a livelli di struttura diversi dalla comunità capi.

Finora la riforma aveva proposto per tutti i livelli una eguale importanza dei vari elementi del progetto: obiettivi, modi e tempi. Questo ha ingenerato pesantezza nella struttura, confusione sulle competenze specifiche ed un carico di proposte che si assommano le une alle altre e pesano sulle spalle dei capi.

Ora si fa strada l'idea che la mentalità progettuale si debba esprimere solo a livello di gruppo (Progetto Educativo) in un progetto ampio, completo e organico nell'ideazione e nella realizzazione, e che la si debba invece riproporre corretta e semplificata agli altri livelli.

Per comodità, di seguito nel documento, chiameremo *Progetto Educativo* quello del gruppo e "progetto" quello proposto dagli altri livelli (zona, regione, nazione) se non altrimenti specificato.

Nel cercare i modi più idonei per realizzare la differenziazione tra Progetto Educativo e i vari "progetti" di livello è emersa una certa varietà di proposte su cui occorre operare una scelta.

- Una prima impostazione vede tutti i "progetti" delle strutture (dalla zona al nazionale) come interventi al servizio dei capi, quindi con lo scopo di declinare le competenze istituzionali e di permettere un maggiore e più efficace trapasso delle istanze formative e del dibattito associativo. Chiede quindi anche di dare a questa programmazione di servizi un nome diverso da quello di "progetto" per non richiamare legami con l'idea di un progetto organico e completo che la parola evoca e che spetta solo al livello del gruppo.

- Una seconda impostazione articola e differenzia i livelli in base alla capacità di collegamento con i progetti educativi e alla concreta possibilità, pur con limiti di organicità, di elaborare progetti; questa vede:
  - a) il livello di zona come luogo capace di una efficace integrazione con i Progetti Educativi delle comunità capi. Questa capacità rende possibile alla zona operare su un ampio spettro di interventi (perché raccordabili e co-gestibili dalle comunità capi) e su una elaborazione di obiettivi specifici (perché costruibile come sintesi degli obiettivi delle stesse comunità capi);
  - b) il livello regionale come luogo a cui si demanda una programmazione intelligente di raccordo tra le idee del dibattito associativo (nazionale) e un lavoro di sostegno ai progetti delle zone, mettendo in pratica soprattutto le proprie competenze formative e individuando quali risposte dare alle caratteristiche specifiche del proprio territorio. La regione assume "progettualità" limitatamente alla gestione di un ruolo di cerniera, nel garantire formazione e nella capacità di collocarsi nel territorio;
  - c) il livello nazionale come luogo a cui compete la funzione di individuare le idee forti e unitarie dell'associazione. Prevede solo pochi obiettivi (uno o due), ma forti e capaci di creare appartenenza; vi unisce l'elaborazione delle linee di aggiornamento del metodo, di formazione istituzionale e di formazione quadri. È una dimensione di progettualità che rimane priva di un risultato e un coinvolgimento direttamente educativo, così come di una ricaduta di impegno massiccio sui progetti delle comunità capi. Si ferma a un intervento di proposta e raccolta, di confronto ed elaborazione, di diffusione attraverso le regioni, che vuol però anche rendere unitario il cammino dell'associazione proponendo temi e sollecitazioni comuni a tutti.
- Una terza ipotesi individua due luoghi privilegiati, seppur diversi di progettazione: il gruppo e il nazionale. Il gruppo elabora il Progetto Educativo, così completo come è già stato spiegato. Il livello nazionale elabora un progetto che individua un obiettivo importante e capace di produrre appartenenza e sviluppo per tutta l'associazione e su questo richiama tutti i livelli a confrontarsi, anche le comunità capi. A fianco di questo obiettivo sta l'ordinaria amministrazione e la gestione programmatica delle linee di sviluppo associativo così come deriva da competenze istituzionali e da mandati del consiglio generale. A zona e regione il compito di ricordare con "progettualità" la diffusione delle idee del progetto nazionale con i compiti istituzionali del livello e le istanze che derivano dalle caratteristiche sociali, culturali e storiche del luogo.

La riflessione sui "progetti" non può prescindere da una valutazione sui tempi. Finora la stessa e rigida scadenza dei tre anni per tutti i livelli non è stata funzionale, soprattutto a livello nazionale dove la complessità del servizio e della realizzazione è maggiore. È quindi opportuno un allungamento dei tempi del "progetto" a 4 o 5 anni.

## 2. Il sistema decisionale

È il sistema attraverso cui si costruiscono le scelte, cioè la raccolta dei bisogni e delle linee di tendenze, la precisazione della volontà di intervento, la definizione dei modi e dei tempi di realizzazione dei programmi.

È legato al sistema dei progetti perché l'individuazione degli obiettivi e l'articolazione in programmi, nonché la verifica, dipendono direttamente dall'idea di progetto che si vuole realizzare a ogni livello e che individua almeno tre ipotesi di collegamento (integrazione tra progetti) tra livello e livello:

- il sistema progettuale, così come inteso finora, completo e ripetuto ai vari livelli,
- l'abolizione del sistema lasciando il progetto alla sola dimensione di gruppo,

**2. Rimangono il progetto di gruppo e il progetto di zona e poi le programmazioni a gli altri livelli**

**3. Progetto educativo in gruppo e proposta di un obiettivo generale a livello nazionale**

**i tempi dei progetti più lunghi a livello nazionale**

**PREMESSE**

**la circolazione delle idee è alla base del sistema progettuale**

● la semplificazione del sistema secondo una differenziazione di organicità dipendente dai livelli:

1. progetto in comunità capi e in zona, programmazione in regione, sintesi e lancio delle linee associative in nazione;
2. progetto educativo in comunità capi, progetto nazionale e successivamente programmazione in zona e in regione.

**l'importanza di partecipare alla costruzione delle idee e delle decisioni**

Un eventuale passaggio dal primo modello, con il concetto di integrazione come sistema rigido che si ripete a tutti i livelli, a un altro modello, con un sistema più diversificato, non diminuisce però l'importanza della partecipazione dei capi alla formazione delle idee e delle scelte associative.

Cambia la funzione degli eventi. Per esempio il convegno capi regionale, in cui il collegamento diretto tra l'elaborazione dei capi a convegno e l'articolazione del progetto vero e proprio richiede chiarezza sulla dimensione e sull'articolazione del progetto.

**il sistema decisionale non presenta grossi problemi**

Non incide invece sul valore di un momento di ampio e approfondito confronto tra tutti i capi sulla realtà associativa. Per cui, pur esistendo oggi perplessità sul sistema di integrazione dei progetti, non ci sono invece problemi particolari sulla realizzazione dei momenti assembleari, di convegno e di consiglio, se non riguardanti le ipotesi di miglioramento, relative ad uno sviluppo ulteriore delle potenzialità.

Infatti per gli altri aspetti, quelli meno legati al "progetto", il sistema decisionale sembra essere il più collaudato tra gli elementi della riforma e questo rende più semplice il confronto tra le varie esperienze.

**semplificare e razionalizzare il concetto di democrazia**

Una sottolineatura va fatta sul modo con cui si esprime la democrazia in associazione. È un argomento che ha ancora bisogno di essere meglio razionalizzato, in quanto è emerso dalla esperienza che ci sono questioni che interessano direttamente e fortemente tutti i capi e che necessitano di conseguenza di un coinvolgimento ampio e di un dibattito che chiami tutti i capi a esprimersi e a contribuire a scelte e decisioni che siano la sintesi del loro volere. Sono queste le grandi scelte di indirizzo dell'associazione, l'aggiornamento e l'elaborazione metodologica, ecc. Ma ci sono anche decisioni che riguardano invece aspetti di natura organizzativa, tecnica e specialistica che si possono delegare alla decisione dei quadri riuniti in consiglio.

### *Convegni*

**positiva l'esperienza dei convegni**

Viene giudicata positivamente l'esperienza dei convegni come luoghi di elaborazione e di sintesi delle idee e della volontà associativa, anche se va ancora e meglio scandagliato il processo di formazione delle idee, per rendere ancora più protagonisti i capi. Le regioni hanno già vissuto più esperienze che hanno permesso di meglio impostare quelle successive. Bisogna però fare attenzione a non riproporre la stessa riflessione in più ambiti perché questo viene vissuto come ripetitività e non come ampliamento.

La decisione che deve essere presa nei riguardi del sistema di integrazione dei progetti influirà poi sulle differenti modalità di coinvolgimento dei capi nella sua costruzione, nella sua realizzazione e nella sua verifica.

### *Assemblee*

**correttivi ai criteri di rappresentanza dei delegati e loro maggiore valorizzazione**

È da mantenere l'attuale differenza tra assemblee e convegno capi, sia nelle competenze che nei componenti, sia a livello di zona che di regione, ma vengono individuate modalità diverse:

● a livello regionale la composizione delle assemblee, così come anche la possibilità di adottare la formula per delegati, oggi è funzionale agli scopi di democrazia e di partecipazione alle scelte. Le assemblee per delegati, da adottare per scelta delle singole regioni, necessitano però di correttivi per meglio valorizzare i delegati,



sia da parte della zona che della regione e va garantita la rappresentanza delle comunità capi;

● a livello di zona, pur volendo mantenere la differenza tra l'assemblea e il convegno, soprattutto in relazione alle competenze, si rivela invece opportuno allargare la partecipazione alle assemblee ad un più vasto numero di capi per rendere questo un momento di possibile, ampia e diretta partecipazione alle scelte per tutti i capi della zona.

Le due ipotesi sono:

- vi partecipano tutti gli adulti in servizio
- si aggiungono all'attuale composizione i capi unità non ancora in regola con l'iter.

### *Consiglio (nazionale, regionale, di zona)*

La sua funzione principale sta nella corresponsabilità della decisione sui programmi, sul controllo di quanto realizzato, nel confronto tra le varie realtà che compongono il livello.

Si è riusciti con i consigli ad ampliare l'ambito di assunzione di responsabilità, operative e politiche, allargandolo al contributo delle varie realtà che lo compongono. I consigli sono diventati più importanti e incisivi nella vita di zona, di regione e nazione. Questo permette sia di distribuire meglio e con più efficacia i compiti di realizzazione dei programmi che di costruire e coordinare una volontà di intervento che non vuole delegare tutta la responsabilità all'organo esecutivo e che riconosce altre figure protagoniste.

Il sistema dei consigli permette orizzontalità nella responsabilità dell'intervento e verticalità nella trasmissione di informazioni, idee e volontà.

Il giudizio sulle sue potenzialità e sullo sviluppo che si è riusciti a costruire nel suo funzionamento, ha confermato la positività già emersa dal documento della Commissione Strutture al Consiglio Generale 94.

Va però segnalato che forse il consiglio ha assunto più importanza e potenzialità di quanto non fosse previsto: questo impone una attenzione a meglio definire i suoi compiti affinché il lavoro dei consigli non sconfini in competenze che spettano alle assemblee.

Sono stati individuati dei miglioramenti da apportare:

- orientare meglio il lavoro. Questo è possibile se viene meglio chiarita e definita l'ampiezza di intervento richiesta dal "progetto" di quel livello, con la conseguenza di una più mirata individuazione dei destinatari dell'intervento e del lavoro di programmazione da svolgere;
- lo spazio destinato all'elaborazione pedagogica, al contributo delle branche e del settore al metodo è giudicato scarso, non ancora sufficiente in rapporto alla centralità educativa che si afferma di voler garantire.

### **3. Le competenze e i ruoli ai diversi livelli**

Già il documento della Commissione Giotto e le modifiche apportate allo statuto definivano ambiti di responsabilità diversa per i singoli livelli, attribuendo a questi competenze e compiti diversi.

Eppure oggi si vive il disagio di una sensazione di ripetizione e di sovrapposizione degli interventi. Probabilmente le competenze diverse di ogni livello si sono scontrate con una struttura organizzativa che si è ripetuta come uguale e che di fatto ha messo in secondo piano le differenze e in evidenza le ripetizioni e le sovrapposizioni.

Probabilmente poi il senso di complessità e di difficoltà a orientarsi dipende

**ampliare la partecipazione dei capi alle assemblee di zona**

**È aumentata l'importanza e l'incidenza dei consigli sulla vita di zona, regione e nazione**

#### **MIGLIORAMENTI**

**chiarire il "progetto" e i referenti**

**più spazio ai problemi educativi**

#### **PREMESSE**

**il disagio della ripetizione**

**differenziare  
i "progetti"  
facilita il differenziare  
le competenze**

anche da un contesto culturale a cui non siamo estranei, né soggettivamente né come associazione.

Però ci può essere d'aiuto la decisione riguardante il sistema dell'integrazione dei progetti, infatti se viene adottato un sistema meno rigido e ripetitivo, diventa più semplice pensare interventi e contributi diversi: si definiscono i referenti, si chiariscono i servizi e le funzioni dei momenti di aggregazione, confronto, elaborazione ecc.

Nella discussione sulle competenze e quindi sui modi di intervento è emerso in ogni caso il bisogno di meglio rafforzare il concetto di diversità.

**la differenza tra organismi  
di livello diverso**

- Esiste una diversità tra livelli che, già affermata dall'attuale statuto, va ora resa più esplicita nelle organizzazioni di lavoro della struttura stessa, soprattutto nelle composizioni dei comitati e nella flessibilità delle nomine.

**la differenza tra organismi  
dello stesso livello**

- Esiste una diversità che invece dipende dalle dimensioni dell'ambito territoriale (una zona piccola è diversa da una zona grande, l'organizzazione di una regione grande è dannosa e impossibile per una regione piccola) e questo pone ulteriori problemi di diversificazione.

**individuare  
i ruoli  
fondamentali**

Sembra inevitabile il dover trovare soluzioni che diano flessibilità nella conduzione delle strutture di zona e di regione mantenendo però il rispetto delle specifiche competenze. Significa definire allora con più rigore il collegamento tra le competenze fondamentali del livello e le figure, i ruoli, indispensabili alla loro attuazione.

**altri ruoli nascono  
dai bisogni locali  
e territoriali**

Si introduce anche l'idea che le figure che vanno ad aggiungersi ai ruoli definiti come fondamentali per quel particolare livello, debbano nascere da bisogni di quello stesso livello; non vanno quindi ricercati coordinamenti da istituzionalizzare o da cercare con regolarità con altri livelli, ma va solo garantita l'integrazione -orizzontalmente e trasversalmente- all'interno del programma e delle volontà o dei bisogni concreti e anche straordinari che vengono rilevati dalla specifica caratteristica territoriale, culturale, storica.

**PROPOSTE**

***Le proposte***

*La zona*

**compiti e ruoli  
della zona**

Ha come compiti prioritari gestire il rapporto con il territorio e la Chiesa locale, curare la vita delle comunità capi e lo sviluppo.

Diventano necessarie due figure : l'incaricato alla formazione capi (per la formazione permanente, la formazione degli adulti extrassociazivi, la formazione nel ruolo dei capi gruppo,...) e l'incaricato allo sviluppo.

Un'altra figura che acquista spessore e importanza per la vicinanza alle comunità capi, quindi per una cura degli argomenti e dei problemi più direttamente educativi, è il "referente di branca" che assume il compito di conoscere la realtà dei capi, dare coordinamento alle iniziative proposte, essere strumento per una capillare diffusione dei contenuti del "progetto" di zona, e essere un elemento della verifica di quanto i messaggi ed i contenuti siano realmente divenuti esperienza e patrimonio comune.

Il referente di branca sulla scorta di questi compiti, diventa un membro del consiglio di zona e garantisce un collegamento con le branche regionali.

*La regione*

**compiti e ruoli  
della regione**

Assume caratteristiche e funzioni legate alla formazione dei capi, soprattutto riguardo alla formazione metodologica

Il ruolo delle branche diventa allora importante come trasmissione dei contenuti, come passaggio delle informazioni, come luogo in cui possono convergere sia le letture sulla realtà e dei bisogni dei capi fatte nelle zone che le elaborazioni di meto-

do, di sperimentazione e di aggiornamento coordinate dal livello nazionale.

Questa centralità delle branche fa assumere importanza alla figura dell'incaricato al metodo oppure al contrario, per alcuni, la nega completamente.

Ma fare chiarezza sulla dimensione progettuale del livello regionale permetterà anche di capire se accanto all'impegno istituzionale delle branche se ne affianca uno progettuale (vedi nodo sulla progettualità) oppure uno di programmazione (secondo criteri definiti come prioritari in quel periodo) e quindi capire meglio la dimensione del ruolo di incaricato al metodo e la funzione di garantire un collegamento unitario tra il lavoro svolto dalle singole branche e la volontà e le occasioni programmate nel "progetto".

Il ruolo dell'Inc. al Metodo e agli Interventi educativi deve essere legato al proprio livello (di progettazione o programmazione) e non ha alcuna funzionalità nel rapporto verticale con gli altri livelli.

Soprattutto sulla figura degli Inc. al Metodo e agli Interventi educativi e sull'incidenza e sulla presenza delle branche, ci sono varie proposte operative per quello che riguarda la regione.

- Per molti l'Inc. al Metodo e agli Interventi educativi regionale è una figura importante, nuova e come tale ancora da rendere efficace, capace di portare qualità e semplificazione nel carico del lavoro e che quindi deve ancora essere messa alla prova con maggiore impegno. Lo sviluppo della nostra associazione andrà verso un aumento della complessità dei servizi e un aumento degli iscritti, dunque le figure di raccordo saranno sempre più necessarie.
- Per altri è un ruolo che ha reso difficile il lavoro e la comunicazione soprattutto perché è una figura di relazione che ha bisogno di essere assunta da persone capaci di costruire relazioni e non sempre si è stati in grado di avere quadri all'altezza, tanto che il ruolo è stato giocato spesso come controllo e garanzia anziché come coordinamento e facilitazione degli interventi e della circolazione delle idee. Inoltre si pensa che l'Inc. al Metodo e agli Interventi educativi abbia introdotto un modo collegiale di lavoro tra le branche che ora può essere garantito senza intermediari dagli stessi incaricati alle branche e in riferimento al comune "progetto".
- Nelle regioni piccole talvolta la presenza degli Inc. al Metodo e agli Interventi educativi si è rivelata come una struttura in più, perché la facilità di comunicazione data da un carico relativo di impegni e dalla vicinanza fisica delle persone veniva resa più complessa dall'aumento dei passaggi che la figura dell'Inc. al Metodo e agli Interventi educativi comportava.

### *Il livello nazionale*

Le competenze sono legate alla rappresentanza dell'unità associativa, dell'unità della proposta formativa, dell'unità della proposta metodologica. È luogo di sintesi, ma per essere sintesi deve essere anche luogo di raccolta, elaborazione e proposta.

Devono essere presenti le figure legate alla formazione capi, al metodo e all'organizzazione, si devono assolvere compiti legati alla rappresentanza, la comunicazione, la dimensione internazionale.

La funzione delle branche è legata alla responsabilità e all'importanza di essere il luogo di elaborazione e di proposta, aggiornamento e definizione del metodo scout in AGESCI.

L'istituzione della figura del responsabile agli interventi educativi ha una valenza parallela a quella regionale, ma ancora più impegnativa e forte, data dalla complessità dei numeri, dei programmi, della dimensione culturale e operativa dell'associazione.

Anche sull'opportunità di avere questa figura a livello nazionale vengono avanzate delle perplessità, ma senz'altro molto minori che non per il livello regionale.

**divergenze sulla figura dell'Inc.Reg. al Metodo e agli Interventi educativi**

**sperimentare ancora perché diventerà sempre più importante imparare a coordinare**

**è passata la mentalità il ruolo può essere espletato in altro modo, bolire la figura**

**in piccole realtà si è rivelata una struttura in più**

**compiti e ruoli nazionali**

### **3.1 Branche e Inc. al Metodo e agli Interventi educativi**

**Difficoltà nell'applicare la figura di Inc.Naz. al Metodo e agli Interventi educativi**

I problemi di elezione o nomina, di presenza o meno della figura dell'incaricato al metodo e a quale livello, risentono senz'altro dei problemi sopra esposti e dell'impostazione che si vuole dare.

**potenzialità e complessità**

Ci sono proposte per procedere ad elezione dell'incarico di branca fin dalla zona abolendo completamente, e a tutti i livelli, le presenze degli Inc. al Metodo e agli Interventi educativi.

Ci sono proposte che vedono l'Inc. al Metodo e agli Interventi educativi come una figura ricca di potenzialità positive a livello regionale e a livello nazionale, soprattutto come segno di una volontà e di una capacità di collegamento tra le metodologie che è sostanziale e che ha bisogno anche di strumenti organizzativi per essere realizzata.

Ci sono proposte che mantengono la figura dell'Inc. al Metodo e agli Interventi educativi solo al livello più complesso, quello nazionale.

**valorizzare le branche**

Un altro filone di riflessione e valutazione ha riguardato la qualità della partecipazione e la volontà di valorizzare la presenza degli incaricati alle branche nei momenti e negli ambiti di coordinamento associativo (nei consigli, nelle assemblee, nei comitati). Questo ha portato a interrogarsi sull'opportunità di dare il voto agli incaricati di branca come segno della qualità della loro presenza.

La proposta ha trovato alcuni scettici e altri favorevoli. Per alcuni è una funzione anomala quella di un incarico di nomina che ha diritto di voto, per altri la cosa può essere sostenibile.

**prima di definire questi aspetti vanno sciolti i nodi della progettualità**

È comunque importante e prioritario prima di procedere alla definizione dei ruoli e delle presenze nei comitati, chiarire le impostazioni di principio e di realizzazione che si vogliono dare alla nostra struttura organizzativa chiarendo i nodi legati alla progettualità, al sistema decisionale e di costruzione delle idee e alla specificazione delle competenze secondo i livelli.

### **3.2 La verticalità**

**la dimensione di verticalità in alcune figure**

A questi aspetti problematici si aggiunge infine quello legato alla verticalità, cioè a un collegamento sistematico tra un livello e l'altro e che suppone, ai vari livelli, figure corrispondenti.

Finora la verticalità è visibile soprattutto nell'ambito della formazione capi dove la netta distinzione tra i compiti formativi dei vari livelli rende più facile sia distinguere le competenze e gli interventi di ciascuno (e quindi evidenziare lo specifico contributo alle sintesi) sia riassettare le competenze di livello. La verticalità è anche attuata dal sistema dei consigli e questo garantisce che le decisioni e le responsabilità di ogni livello siano condivise e comunicate.

**la verticalità nelle branche**

Sul versante metodologico è invece diverso: non esistono ambiti di intervento specifici già riconosciuti e normalizzati ai vari livelli e così la verticalità è giocata solo sul passaggio di informazioni, direttive, proposte, risposte e adesioni. È una verticalità che interessa le branche, ma non le figure di coordinamento (Inc. al Metodo e agli Interventi educativi) il cui servizio si esprime solo a un livello, orizzontalmente e trasversalmente. Per loro la verticalità (vedi incontri tra regionali e centrali) riguarda solo momenti di confronto e di riflessione e non la funzione più specifica del ruolo.

Avere una organizzazione orizzontale per la condivisione e la gestione e una organizzazione verticale per le comunicazioni, può in qualche modo rendere più difficile la vita associativa, ma presenta anche caratteri di evidente ricchezza e potenzialità.

**conflitto positivo dell'incontro di più canali di comunicazione**

Probabilmente dobbiamo imparare a far incontrare i flussi di comunicazione che interessano il metodo e quelli che interessano la gestione. Infatti se è vero che l'osservazione avviene in gruppo e in zona e l'elaborazione avviene a livello nazionale,

entrambi i livelli necessitano di canali attraverso cui far circolare le idee. E se è vero che i consigli sono il luogo della responsabilità condivisa di un livello è giusto che in essi entri anche la comunicazione riguardante il metodo.

Tutto ciò non è facile, crea contrasti, perché gestione e riflessione metodologica sono due dimensioni diverse. Ma sono anche due dimensioni necessarie e che vanno mantenute attive per la vita dell'associazione.

Nel contempo questo ci permette di avere una comunicazione più libera e diffusa che rende più possibile per i capi partecipare alla formazione delle idee e alla costruzione delle decisioni.

Bisogna ora meglio decidere se è per noi utile avere funzioni che si esprimono orizzontalmente e altre che si esprimono verticalmente, decidere quali, con quali collegamenti e su quali funzioni, accettando che ci possa essere un elemento di diversità anche in questo, per essere più capaci di assolvere i compiti che derivano dai bisogni.

### 3.3 La collegialità

È uno stile a cui non si vuole rinunciare. Lavorare insieme condividendo la responsabilità della decisione e della verifica è un concetto che è entrato nella nostra volontà, ma che ancora non è pienamente funzionante, né è possibile renderlo tale con imposizioni strutturali.

L'elezione al collegio rappresenta per alcuni una soluzione che è considerata ottimale perché ha permesso spostamenti interni dei ruoli e la possibilità di affrontare momenti di crisi. Ma per molti altri è preferibile la trasparenza di una elezione al ruolo, perché permette di valorizzare le competenze personali e di esprimere la volontà di impegnarsi in un dato settore, piuttosto che elezioni al collegio spesso solo formali.

Rimane il problema di mantenere uno stile di lavoro condiviso, che rimane, in ogni caso, un obiettivo che si ritiene di voler e dover raggiungere.

Le proposte operative spaziano dall'elezione al ruolo di tutti i componenti a una elezione al ruolo della sola presidenza che poi, con un comitato di nominati, può di fatto garantire la collegialità nella responsabilità dell'esecutivo.

### 3.4 La diarchia

Nel contesto della preoccupazione di rendere possibile la realizzazione dei comitati si è posto anche il problema della diarchia. La diarchia è una condizione di valore e di testimonianza nella conduzione delle unità (miste), là dove si gioca il rapporto educativo, ma diventa poco più che simbolica a livello di strutture.

Di fronte alla difficoltà di reperire la doppia figura per ogni incarico si può prendere in esame tutta una gamma di ipotesi:

diarchia sempre e comunque, a tutti i ruoli possibili, con l'intenzionalità di costituirli e mantenerli;

diarchia per Capo Scout e Capo Guida (e per i Presidenti del comitato centrale, per i responsabili dei comitati regionali e zonali, per i capi gruppo) e un comitato che racchiuda un pari numero di figure maschili e femminili, con una sola persona per ruolo;

diarchia per Capo Scout e Capo Guida e un pari numero di figure maschili e femminili all'interno del comitato, con una sola persona per ruolo (inclusi la presidenza del comitato centrale, i responsabili dei comitati regionali e zonali e i capi gruppo, magari ipotizzando una rotazione nelle presenze);

diarchia non obbligatoria, da realizzare solo quando è possibile.

**la collegialità  
è uno stile  
da garantire**

**elezione al ruolo  
o al collegio?**

**Rendere possibile  
la costituzione  
dei comitati**

**mantenere  
o no la diarchia  
e come**

# Verifica del Progetto Nazionale

- Verifica del primo progetto triennale (CG 10/92 - 20/94)
- Indicazioni per il CG 96 (19/94)

*Il testo del Progetto Nazionale "Educare all'unità attraverso la valorizzazione delle diversità" è pubblicato sugli Atti del Consiglio Generale 1992 pag. 33.*

*Le modalità di verifica del progetto sono pubblicate negli Atti del Consiglio Generale 1994 pag. 33.*

## DOCUMENTO DEL COMITATO CENTRALE

### Una verifica sofferta

La verifica del Progetto Nazionale si è presentata sin dall'inizio problematica: infatti non è stato approvato inizialmente il testo proposto al CG 92 (cfr. "Agescout", 1/92, pp. 15-16 e Mozione 7/92 in "Scout PE", 26/92, p. 32) e l'anno seguente non è stata approvata il documento della Commissione preparatoria al CG 93 "Piano e modalità di verifica" (cfr. "Scout PE", 10/1994, pp. 53-57 e Mozione 12/93 in "Scout PE", 28/93, p. 27), mentre è stato approvato dal Consiglio Generale l'anno successivo, con leggere modifiche, il testo della Commissione preparatoria "La verifica del Progetto Nazionale: modalità" (cfr. "Scout PE", 8/94, pp. 35-38 e "Scout PE", 25/94, pp. 33-36).

### Dal Progetto ai Programmi: prime valutazioni sulle procedure

Nel frattempo tuttavia l'attuazione del progetto Nazionale prendeva avvio, si affinavano gli strumenti operativi, dando concretezza agli obiettivi, precisando gli strumenti e gli eventi da valorizzare, mettendo a prova le strutture associative, già in situazione di sperimentazione.

Il primo risultato è stato l'adozione dello strumento per passare dal Progetto triennale ai Programmi annuali: il **Piano operativo triennale** approvato dal Consiglio Nazionale nel settembre 1992. E' il tentativo di ripensare quella che si potrebbe chiamare "l'ordinaria amministrazione" del Comitato Centrale nel suo insieme (Presidenti, Responsabili Centrali al Metodo e agli Interventi Educativi e alla Formazione Capi) e del Consiglio Nazionale, delle Branche e dei Settori, al livello nazionale, in riferimento agli obiettivi strategici (quelli scritti in minuscolo). L'attuazione degli obiettivi e i tempi previsti hanno richiesto di arricchire la programmazione con iniziative specifiche, provocando un eccesso di impegni soprattutto nei primi 2 anni.

Il primo **Programma Nazionale 1992-93** è stato curato dal Comitato Centrale e presentato ed approvato dal Consiglio Nazionale nel febbraio 1993 ad anno scout già ben avviato, mentre il **Programma Nazionale 1993-94** è stato approvato dal Consiglio Nazionale nell'ottobre 1993 e il **Programma Nazionale 1994-95** è stato approvato nel settembre 1994. I tempi di elaborazione ed approvazione in tre anni sono notevolmente migliorati e si sono sperimentati modelli di elaborazione e di presentazione grafica diversi, che potranno costituire un punto di riferimento per scelte successive.

Il Quaderno di lavoro sul Progetto Nazionale ha permesso una diffusione del Progetto Nazionale e del Piano operativo triennale a metà cammino di realizzazione unitamente al Programma Nazionale 1993-94: è stata una soluzione forse poco utile per chi non fosse quadro nazionale o regionale, difficilmente comprensibile per i capi. Si è sentita l'esigenza di trovare uno strumento agile, destinato ai quadri, per mantenere il coinvolgimento, aggiornare e informare.

Le difficoltà riscontrate nel pensare e poi nell'utilizzare questi strumenti di programmazione sono state espresse in modo esplicito dal Comitato Centrale nella Relazione al CG 93 e mentre, nella Relazione al CG 94, l'attenzione del Comitato Centrale al Progetto Nazionale è svolta come riflessione in riferimento a contenuti ed obiettivi e alla presenza dell'associazione nel Paese. Il carico di adempimenti e scadenze ha lasciato poco spazio alla riflessione su quanto si andava facendo e alle valutazioni previste dalla Mozione 7/92 di approvazione del Progetto Nazionale.

Gli aspetti problematici dell'esperienza in atto si possono riassumere brevemente nei seguenti punti:

- **Collegialità del Comitato Centrale:** la riforma delle strutture in sperimentazione

e le modalità della programmazione richiedevano una disponibilità ed una competenza alla condivisione e alla corresponsabilità che non erano proprie del modo di lavorare del Comitato. La ricerca dei modi per fare programmazione e lo sviluppo dei contenuti del Progetto Nazionale hanno maturato atteggiamenti e modalità di azione più coerenti, ma certamente da coltivare con maggior attenzione.

• **Coordinamento Branche e Settori:** la difficoltà è stata riscontrata sia sul versante del coordinamento delle attività nazionali e dei rapporti Branche-Settori, sia della collaborazione e raccordo tra livello nazionale e livello regionale, sia del riferimento reale e non solo formale agli obiettivi del Progetto Nazionale nella programmazione annuale.

• **Riformulazione degli obiettivi ed aggiustamento degli strumenti e dei mezzi:** la verifica annuale dell'attuazione del programma e l'aggiornamento del Piano operativo triennale e quindi la stesura del Programma annuale richiedono una gradualità e una consequenzialità difficili da costruire assieme, tempi di verifica e di confronto difficilmente sostenibili al punto che alcune occasioni di condivisione o di approvazione sono state di fatto solo formali. In questo senso, ad esempio, alcuni momenti di condivisione del Comitato Centrale con gli Incaricati Nazionali di un singolo Settore o incontri del Comitato Centrale con gli Incaricati Nazionali di Branche e Settori per un confronto su contenuti o problemi associativi sono stati molto più costruttivi e funzionali ad una progettualità partecipata.

• **Ordinaria amministrazione e programmazione per obiettivi:** non è ancora risolta la questione in parte per problemi di linguaggio (si usano gli stessi termini pensando di fatto a cose diverse), in parte perché forse la progettualità non è ancora ben radicata nella nostra mentalità e quindi non cogliamo come le attività istituzionali, o quelle su cui un Settore si è creato una sua tradizione ed autonomia, siano orientate da contenuti valoriali ed intenzionalità che non sono proprie del Settore, ma da condividere con altri soggetti associativi tramite il Progetto e il Programma.

• **Circuito informativo e riforma delle strutture:** uno stile comunicativo e di rapporti non si acquisisce con una mozione del Consiglio Generale e le cose si imparano facendo; il cambiamento, pur voluto, ha bisogno di tempi discreti per adeguare mezzi e tempi e formare le persone. Il modo di comunicare quanto programmato si è rivelato molto carente data anche la naturale difficoltà a comprendere una programmazione in atto da parte di chi non partecipa alla stesura. Il coinvolgimento diretto dei quadri associativi e dei capi è poi differenziato per cui non tutto riguarda direttamente tutti: l'individuazione dei destinatari e l'identificazione del mezzo comunicativo adeguato resta un problema aperto.

Nel corso dei tre anni in positivo si sono potuti rilevare i seguenti punti:

• **Collegialità e corresponsabilità:** è maturata, anche se resta carente in alcuni casi, o comunque da perfezionare, la disponibilità a condividere senza sentirsi esautorati o controllati. Ci sono problemi legati alla personalità di chi ricopre il ruolo, altri alla complessità dei rapporti e delle competenze richieste dai ruoli.

• **Intenzionalità educativa:** è cresciuta la sensibilità; forse si tratta ora di puntare maggiormente sulla competenza nell'esercitarla.

• **Progetto Nazionale e Progetti Regionali:** ci sono consistenti e validi riferimenti e collegamenti espliciti ed impliciti.

• **Dalle procedure alla dimensione formativa, educativa, metodologica:** nella ricerca dei modi e dei mezzi per programmare assieme c'è stato un progressivo spostamento dell'attenzione e delle tensioni da fatti procedurali e fatti sostanziali e di contenuto. Questo fa sperare che le fasi successive possano qualificare meglio la riflessione ed il livello di condivisione. La verifica della riforma delle strutture potrà contribuire alla ricerca di alcune soluzioni rispetto ad alcuni ruoli e alle modalità di partecipazione ai Comitati ed ai Consigli.

• **"Dinamica" della logica progettuale**

e **"precisione" dei programmi:** si sta comprendendo che avere un progetto e redigere un programma non significa costruire una scatola chiusa in cui non c'è spazio per novità ed imprevisti. Il contesto del "progetto" permette di inserire cose nuove, ma fornisce delle priorità da rispettare, una continuità da garantire, richiede una qualità degli interventi e una condivisione delle scelte. Non è sempre facile accettare tutto ciò e operare in questa modalità.

## Verifica del primo Progetto Nazionale

■ In attuazione di quanto è previsto dalla Mozione 20/94 la verifica in Consiglio Generale potrà essere preparata nel modo seguente:

### 1. Il Comitato Centrale, i Responsabili Centrali e gli Incaricati Nazionali

- a) A partire dagli obiettivi specifici del Progetto Nazionale (quelli scritti in caratteri minuscoli) i responsabili centrali e nazionali riprendano in esame il Piano operativo triennale e i tre Programmi annuali, considerando le attività e gli strumenti ipotizzati e le realizzazioni, valutandone la qualità e il tipo di coinvolgimento attuato, secondo gli indicatori valutativi precisati nella Mozione sopra citata.
- b) Valutare quali dei formati adottati in questi tre anni per la stesura dei Programmi annuali si sono rivelati più adatti a supportare la fase di messa in comune dei programmi delle singole branche e settori o ambiti associativi e poi la presentazione sintetica sia in riferimento agli obiettivi del Progetto Nazionale, sia per una comprensione del quadro degli impegni e delle attività.

### 2. Il Consiglio Nazionale

- a) Come organo che ha istituzionalmente il compito di "sviluppare le linee del progetto nazionale" e "formulare, verificare, deliberare in merito al programma nazionale" (Statuto, art. 42) il Consiglio Nazionale valuti le procedure realizzate anche in riferimento alle modalità di lavoro che il Consiglio

Nazionale stesso si era dato, con il Regolamento, nel settembre del 1992.

b) Il Consiglio Nazionale procederà ad analizzare le riflessioni, i documenti, le iniziative eventualmente prodotti o in attuazione (Laboratori, Commissioni, ...), riferiti ad obiettivi specifici del Progetto Nazionale o a Mozioni integrative (cfr. Mozioni 8-9-10/92).

c) Valutare la funzionalità degli strumenti comunicativi fin qui adottati nella fase di redazione del Programma Nazionale annuale e poi per la sua presentazione ai quadri nazionali e regionali.

### **3. I Consigli Regionali e di Zona**

a) Segnalare se hanno avuto luogo collegamenti, divergenze, integrazioni tra obiettivi strategici del programma nazionale (quelli scritti in caratteri maiuscoli) ed i Progetti Regionali e di Zona.

b) Valutare se sono state attuate in Regione o in Zona attività che hanno

ripreso, sviluppato, precisato aspetti, argomenti, iniziative previsti dal Progetto Nazionale o dai Programmi Nazionali annuali.

### **4. I Capi e le Assemblee di Zona e Regione**

1) Esprimere considerazioni sulle seguenti questioni:

- se le Comunità capi hanno colto gli aspetti prevalenti del Progetto nazionale, prestato maggior attenzione alla tematica centrale, se hanno coltivato momenti e strumenti formativi (progetto del capo, tirocinio, sperimentazioni,...);
- se le Comunità capi hanno coltivato relazioni extra associative conformi alle istanze di apertura e collaborazione previste dal Progetto Nazionale;
- se i capi hanno tradotto in azione educativa gli obiettivi strategici del Progetto nazionale (quelli scritti in caratteri maiuscoli);

- se gli obiettivi ed i problemi rispetto ai quali i capi hanno consapevolezza di doversi formare trovano corrispondenza negli obiettivi strategici del Programma nazionale.

2) Esprimere valutazioni su come il Progetto nazionale triennale e i Programmi annuali sono stati comunicati all'associazione nel suo insieme e suggerire strumenti più adatti.

<sup>1</sup> (cfr. "Scout PE", 10/93, pp. 24-31)

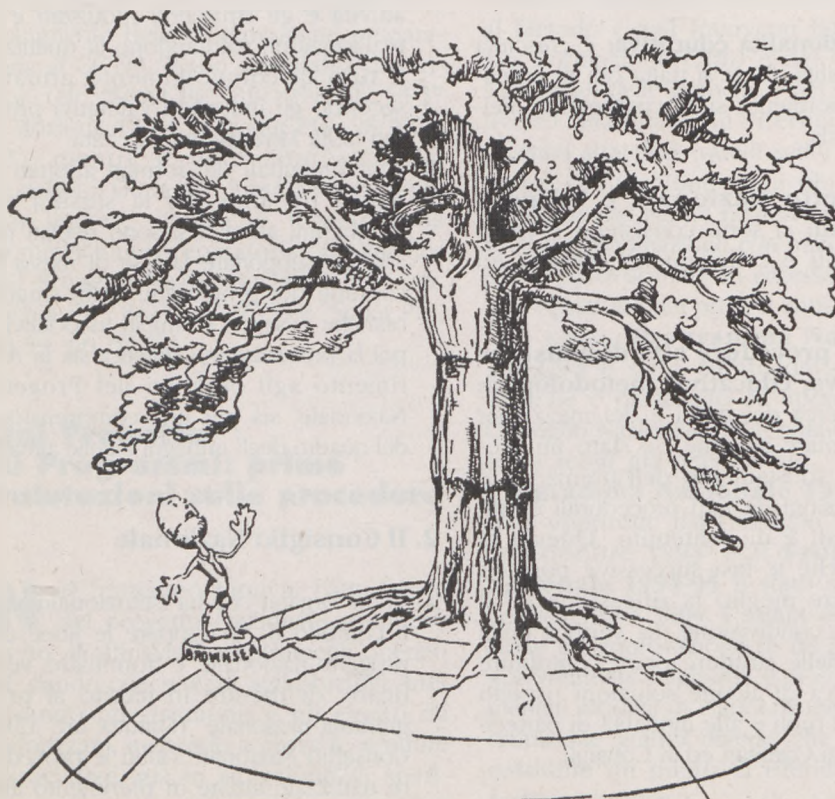
<sup>2</sup> (cfr. "Scout PE", 10/93, pp. 32-51)

<sup>3</sup> (cfr. "Scout PE", 1/94, pp. 37-59)

<sup>4</sup> ("Scout PE", 1/94)

<sup>5</sup> (cfr. "Scout PE", 10/93, pp. 10-11 e 20)

<sup>6</sup> (cfr. "Scout PE", 8/94, pp. 7-10; un riscontro più evidente del riferimento al Progetto Nazionale è presente anche nelle relazioni delle Branche e Settori, cfr. pp. 27 ss)





# Settore Stampa Periodica

Piano operativo di comunicazione/informazione (3/93)

## DOCUMENTO DEL COMITATO CENTRALE

### 1. Premesse

Il Comitato Centrale è impegnato a rispondere alla mozione sulla stampa approvata al Consiglio Generale del 93 (v. "Atti del Consiglio Generale 93", Scout n. 28 del 24 luglio 93, pag. 18).

La riflessione proposta tiene conto di quanto fin qui prodotto ed elaborato negli anni precedenti sia dal Consiglio Generale che dal Comitato Centrale e dal settore stesso.

Non si tratta certamente di costruire ex novo, ma - grazie all'impegno ed alla dedizione delle persone che si sono succedute ad occuparsi di stampa dal momento della nascita dell'AGESCI - di mettere a punto e adeguare al mutare dei tempi gli indirizzi del settore.

Senza voler risalire troppo indietro nel tempo, già in due occasioni - nel 1987 e nel 1989 - il Consiglio Generale si è occupato di stampa in maniera organica e si è pronunciato su contenuti e metodi. In quelle due occasioni il responsabile della stampa aveva prodotto le relazioni su ruoli e compiti della stampa. A quei due interventi si rimanda per l'approfondimento di carattere "storico" e di contenuti.

Ecco brevemente una presentazione delle tesi sostenute nelle relazioni di quegli anni, approvate dal Consiglio Generale.

Due i filoni approfonditi nel 1987:

1. la stampa come servizio in grado di produrre *formazione, informazione e animazione del dibattito associativo*;
2. gli *strumenti* di tale servizio

A distanza di otto anni si può affermare che rispetto agli obiettivi fissati, la stampa associativa ha prodotto uno sfor-

zo maggiore per raggiungere quello della formazione mentre ci sembrano non ancora completamente raggiunti gli altri due. Probabilmente questo limite è legato anche alla difficoltà intrinseca del fare informazione in modo non banale; è necessario acquisire competenza e questo richiede tempi lunghi nella formazione di coloro che compongono le redazioni. È un aspetto sul quale si è molto insistito in questi anni, ma rispetto al quale c'è ancora molto da fare. Questa "difficoltà" ad informare ha portato a privilegiare il lato più direttamente educativo, perché più congeniale e vicino alle nostre attività.

La relazione dell'89 focalizza meglio le relazioni della stampa in un'associazione educativa come l'AGESCI; ricordiamo la funzione di supporto e stimolo alla crescita personale dei capi e dell'associazione stessa.

In esso si sottolinea il ruolo della stampa che contribuisce a rendere più consapevole ogni capo del significato della sua esperienza come educatore scout e più capace di intervenire nel dibattito associativo.

Si ribadisce inoltre che il settore è al servizio dell'associazione tutta non avendo contenuti propri da comunicare, ma ponendosi al servizio dell'associazione in tutte le sue articolazioni.

Infine già da allora si pone la questione molto rilevante sulla stampa dei ragazzi; ci si interroga sulla opportunità di stampare riviste per ogni fascia di età vista la difficoltà che tale scelta comporta per le età cui ci si rivolge e la concorrenza agguerrita di altre riviste più accattivanti, anche se meno ricche di contenuti.

Da quanto detto fino a questo punto appare chiaro che l'argomento è stato

sufficientemente istruito: basta recuperare la memoria associativa di quanto è stato detto e realizzato in questi anni, individuando quali siano i problemi ancora aperti e ipotizzare delle soluzioni.

In maniera schematica riteniamo che i nodi da sciogliere con maggiore urgenza siano:

1. il miglioramento delle funzioni di informazione e di promozione del dibattito da parte della stampa per capi;
2. la necessità di una maggiore visibilità dell'AGESCI per quanto riguarda i rapporti con l'esterno. Riteniamo che quello della presenza dell'AGESCI sul fronte dei mezzi di comunicazione di massa sia anzitutto da intendere come un servizio che possiamo rendere alla società civile; infatti la nostra specifica competenza nell'ambito della formazione di bambini, adolescenti, giovani può entrare a pieno titolo nel dibattito civile che, piaccia o no, passa attraverso l'uso dei *mass media*. È evidente che quanto elencato riguarda soprattutto le riviste per capi e il funzionamento di un ufficio stampa centrale che a tutt'oggi ancora non è attivato;
3. il chiarimento sull'autonomia del Settore Stampa. A questo proposito riteniamo che avere riviste più autonome non voglia dire avere riviste di "opposizione", quanto invece riviste capaci di dar voce a tutte le istanze presenti nell'associazione. L'autonomia del settore sta nell'avere redazioni che si assumano la responsabilità operativa e al tempo stesso garantiscano lo sviluppo di argomenti di interesse associativo. Per fare que-

sto è necessario curare un coordinamento (tra riviste e C.C.) soprattutto in fase progettuale e di verifica, che individui gli argomenti e gli stili più efficaci e rispondenti alla realtà associativa. Lasciando poi ampia responsabilità di realizzazione e autonomia di decisione alle singole redazioni.

## 2. Le soluzioni adottate

**N**ell'ottobre scorso si è tenuto un seminario di riflessione e di studio organizzato dal Comitato Centrale e dall'Incaricato Nazionale Stampa al quale erano stati invitati i capi redattori e gli Incaricati Nazionali alle Branche e ai Settori, alla presenza anche di esperti esterni. Dal lavoro di queste giornate sono emerse alcune decisioni sia sul versante interno associativo che su quello esterno.

Si è vista la necessità di:

### 2.1 Coordinamento e progettualità del settore

Un maggior coordinamento fra le riviste nonché una possibilità di incontro/confronto fra i redattori delle stesse e i responsabili dei settori, delle branche e il Comitato Centrale per cogliere insieme, a valle del Consiglio Generale, i temi qualificanti in merito ai quali l'associazione tutta deve esprimersi, informarsi e quindi di formarsi. Si pensa pertanto ad un momento di incontro di progettazione comune con la più ampia possibilità di confronto per fare in modo che anche attraverso la stampa si rinsaldi e si rafforzi la nostra identità associativa. Momento che sarà necessariamente di progettazione e prima ancora di verifica.

### 2.2 Costituzione dell'ufficio stampa e pubbliche relazioni

Questo, affidato ad un collaboratore professionista, retribuito, già introdotto nel mondo dei giornali e degli uffici stampa delle istituzioni di nostro riferimento, supportato da una segreteria, ha i seguenti compiti:

#### a) raccolta di informazioni e sollecitazioni:

- esame e selezione della rassegna

stampa sull'AGESCI prodotta dall'Eco della Stampa;

- raccolta quotidiana delle notizie riguardanti il mondo ecclesiale del volontariato e dell'impegno sociale (attraverso l'abbonamento alla rete sociale dell'agenzia ASCA);
- raccolta e selezione di articoli di interesse per gli associati dalle riviste che già giungono alla segreteria centrale;
- selezione degli inviti a partecipazioni, prese di posizione, interviste, programmi televisivi, convegni, ecc.

#### b) produzione di notizie e informazioni per l'associazione e sull'associazione:

- redazione di Agescout, indirizzato ai capi, ma anche all'esterno, contenente: le notizie più importanti dal mondo ecclesiale e del volontariato, le notizie interne utili per gli associati, le prese di posizione della Presidenza e del Comitato Centrale sulle sollecitazioni esterne;
- comunicati stampa su argomenti specifici, risposte a chi chiede interventi e presi di posizione;
- sostegno promozionale alle iniziative dell'associazione;
- passaggio di informazioni utili alle redazioni della testata "Scout".

È inteso che il collaboratore dell'ufficio stampa agisce in collegamento con l'Incaricato Nazionale Stampa, in sintonia con la segreteria del Comitato Centrale, sotto la responsabilità politica dei Presidenti.

*Agescout* deve essere rivitalizzato: così può diventare (o ritornare ad essere) lo strumento privilegiato per la *trasmissione rapida delle informazioni*.

## 3. Problemi aperti e possibili soluzioni

### 3.1 Le riviste per capi

**N**ell'ambito delle riviste per i capi una funzione di approfondimento per la crescita culturale dei capi viene assolta da RS Servire.

Proposta Educativa ha il compito di soddisfare le esigenze dei capi, anche giovani e/o tirocinanti e di essere strumento idoneo a consentire la dinamica

del circuito informativo del pensiero associativo, luogo dove si confrontano le informazioni, dove si discutono le prese di posizione. Un dibattere non fine a se stesso ma finalizzato a decidere, a contribuire a formare la volontà associativa. Animare il dibattito non vuol dire "dare la linea" (che peraltro è chiaramente espressa dal Consiglio Generale), ma favorire e stimolare il confronto perché sia una rivista non solo "dei capi", ma anche "per i capi".

Proposta Educativa deve essere attenta anche a informare, a volte in contrapposizione all'informazione della stampa quotidiana e della televisione, su avvenimenti importanti (ad esempio su quanto avviene nella Chiesa o nel mondo del volontariato).

### 3.2 Riviste per ragazzi

Vogliamo infine segnalare che il Comitato Centrale intende impegnarsi per il futuro a studiare se è necessario proporre di modificare il target a cui si rivolge ogni rivista (Giochiamo è utile ai lupetti dell'ultimo anno? allo stesso modo Avventura è letto dalle guide di 16 anni?).

### 3.3 Rete informativa comune

Inoltre un altro importante ambito di impegno, per il quale ci sono già stati rivolti inviti a collaborare, riguarda la possibilità che il mondo del volontariato e dell'associazionismo cattolico trovi le energie e gli strumenti per dotarsi di una rete informativa comune, perché se si è poveri in comunicazione si è poveri in azione, o come scrive Vittorio Sammarco direttore di "Segnosette", "a nessuno possiamo attribuire la nostra scarsa incisività nel costume della società contemporanea se ci siamo fidati del nostro potente timbro di voce, pur avendo visto che quello strano tipo affianco usava il megafono. Anzi, l'amplificatore con casse da mille Watt".

<sup>1</sup> (cfr. "Documenti" e "Atti" del Consiglio Generale 1987 sui supplementi di Proposta Educativa, Agescout suppl. al n. 2 del 13.2.89 e "Atti" del Consiglio Generale 1989 sul supplemento di Proposta Educativa).

# Formazione Capi

## 7.1 Riflessione sulla Wood-Badge (20/91 e 17/93)

### DOCUMENTO DEL COMITATO CENTRALE

#### Premesse

Il Bureau mondiale del WOSM<sup>1</sup> ha più volte richiamato, anche se solo verbalmente, la nostra associazione perché vi si assegnano troppe Wood-Badge<sup>2</sup> rispetto alla media delle altre associazioni.

L'automatismo che lega attualmente la Nomina a Capo AGESCI alla Wood-Badge fa sì che l'incremento già registrato nell'assegnazione dell'insegna Wood-Badge sia destinato ad aumentare ulteriormente.

Si è affrontata la questione negli ultimi anni nel corso di vari consigli generali:

- 91 - Il Consiglio Generale, nella mozione n. 20, dava un parere favorevole alla separazione della Wood-Badge dalla nomina a capo dell'AGESCI, mantenendo la Wood-Badge come riconoscimento in campo educativo;
- 93 - Il Consiglio Generale invita la formazione capi nazionale a continuare la riflessione per arrivare ad una definizione nel Consiglio Generale 95.

Nel 93 a Bangkok, nel corso della Conferenza Mondiale il WOSM ha ridefinito le proprie linee nella politica di formazione degli adulti.

Quelle che seguono sono le riflessioni che la formazione capi nazionale ha elaborato in questi ultimi anni e le varie proposte di soluzione che pare opportuno sottoporre alla decisione del Consiglio Generale 95

#### Il confronto con le altre associazioni scout e le deliberazioni del Bureau Mondiale del WOSM

Attualmente in AGESCI la Nomina a Capo e l'insegna Wood-Badge sono legate tra di loro e alla partecipazione al campo di formazione associativa. Con il completamento dell'iter istituzionale si è cioè nella condizione di richiedere la nomina a capo mentre il riconoscimento internazionale viene attribuito meccanicamente e di conseguenza.

La nostra organizzazione formativa intende l'iter istituzionale come una formazione di base per i capi, cioè come quell'insieme di capacità e di conoscenze che sono indispensabili da apprendere per svolgere il proprio servizio educativo. Questo ha abbassato notevolmente l'età, ma più ancora l'esperienza educativa<sup>3</sup> nei capi che accedono alla nomina così come ne ha altrettanto notevolmente aumentato il numero.

Ne deriva, come conseguenza dell'automatismo che lega la nomina a capo all'insegna internazionale, anche l'aumento delle nomine Wood-Badge.

Nelle altre associazioni mondiali, la Wood-Badge non corrisponde invece alla formazione di base, ma richiede momenti ulteriori e specifici di formazione.

Ci troviamo così ad avere, in AGESCI, una formazione piuttosto corposa e di qualità, standardizzata e obbligatoria per tutti i capi, posta all'inizio del cammino di competenza di un capo e tutto questo è al contempo difficilmente paragonabile

alle formazioni degli adulti, più semplici, meno diffuse e anche più diluite nel tempo, realizzate dalle altre associazioni.

È in questo panorama che si collocano le disposizioni della Conferenza Mondiale del WOSM del 93 a Bangkok che definisce ogni nomina che riguarda gli adulti in associazione come transitoria e quindi tale da essere sottoposta periodicamente a verifica, prima di una eventuale conferma, ma anche come una decisione di competenza esclusiva della singola associazione.

Per quanto riguarda in particolare il problema del Brevetto di Capo la "politica mondiale delle risorse adulte" adottata a Bangkok recita: "Il riconoscimento della qualifica di responsabile adulto<sup>4</sup> è competenza esclusiva di ciascuna associazione scout nazionale. Il certificato di capacità, per una data funzione o responsabilità, sarà rilasciato sulla base di una competenza dimostrata e correntemente utilizzata e sarà corredato di un limite di validità, con data di scadenza. Per le associazioni che desiderano assegnare la Wood-Badge l'insegna sarà rilasciata esclusivamente per la stessa durata del certificato di capacità".

Il WAGGGS<sup>5</sup>, che non aveva finora mai avuto un brevetto internazionale per le capi, né un segno che rendesse visibile il ruolo e la formazione, sta apprestandosi ora a elaborare qualcosa e a decidere in merito.

L'AGESCI si è sempre fin qui adeguata alle disposizioni del WOSM anche per la sua componente femminile, una prossima delibera del WAGGGS potrebbe permettere di considerare però il problema da una angolatura diversa.

## Le decisioni finora prese in associazione possono essere riassunte intorno a due affermazioni<sup>6</sup>:

- la Wood-Badge deve essere attestazione e simbolo del possesso e dell'esercizio delle competenze che un dato servizio richiede, e non deve essere una onorificenza;
- la Wood-Badge deve rimanere legata al riconoscimento della qualificazione nello svolgere un servizio educativo, e quindi essere relativa al servizio di Capo e non deve essere intesa come una attestazione del servizio di quadro o di formatore.

## Alcune riflessioni legate all'esperienza associativa dell'AGESCI e ai principi che regolano la sua formazione capi:

### ● Il valore culturale e non tecnico della formazione.

La formazione capi, così come concepita in AGESCI, sancisce principalmente, oltre alle conoscenze di base, le doti personali e la capacità della persona di adeguarsi intelligentemente ai bisogni dei ragazzi, alle evoluzioni dell'applicazione del metodo, e quindi anche a un mutamento del servizio. Il momento di formazione metodologica seguito da quello di formazione associativa e il tutto sostenuto da un periodo di tirocinio, cioè da una esperienza guidata e aiutata da capi più esperti, non vuole sancire il raggiungimento di una capacità tecnica nel fare un servizio specifico, ma la capacità culturale di affrontare qualsiasi servizio educativo in associazione.

### ● Il fine della formazione (iter istituzionale) è legata all'essere capo educatore.

Non esiste in AGESCI una formazione degli adulti che non sia inizialmente una formazione capi, cioè non esistono itinerari formativi per quadri e formatori paralleli o sostitutivi di quelli proposti per diventare capo, così come avviene in altri paesi. Ancora una volta, in questo, viene ribadito che la scelta fatta è stata quella di privilegiare una formazione di

base che ripone nelle capacità della relazione educativa con il metodo scout la sua forza e la sua ragione di essere. Solo su questa formazione di base e sulla condizione di una significativa esperienza di servizio educativo, si innestano i processi di aggiornamento o di formazione specifica, che però non presentano più un carattere standardizzato e sono rivolti a adulti "già in ruolo", cioè a chi già svolge il servizio di quadro e di formatore.

### ● La formazione permanente.

Dopo la formazione capi di base dell'iter istituzionale, che abbiamo definito standardizzata perché prevede itinerari obbligatori per tutti, si passa, in AGESCI, a una formazione personalizzata, collocata nel pieno della esperienza e dell'assunzione di responsabilità del capi, detta "post iter", perché si colloca dopo i passaggi obbligatori dell'iter formativo istituzionale.

La formazione permanente è per i capi dell'AGESCI un fatto importante e reso possibile dalle numerose occasioni offerte dalle strutture zonali, regionali e nazionali e si esprime soprattutto in una pluralità di itinerari formativi, secondo le esigenze e le possibilità personali e soggettive.

### ● Il progetto del capo.

Il progetto del capo è una delle occasioni e uno degli strumenti che permettono all'adulto educatore di costruirsi la propria formazione permanente, impegna infatti ogni capo a dare intenzionalità e indirizzo personale alla propria formazione, a individuare gli obiettivi e le mete da raggiungere nell'acquisizione di competenze metodologiche, personali, relazionali. È uno strumento che conferisce più forza al concetto di formazione permanente e garantisce la vigilanza e la responsabilità personale nel migliorare la propria formazione.

### ● Il ruolo della comunità capi.

I capi dell'AGESCI non sono soli né nella formazione di base né nel proseguimento dei propri itinerari di formazione permanente, essi sono sempre inseriti, per tutta la durata del loro servizio educativo, in una comunità di adulti che ha il compito, attraverso la gestione corresponsabile e il confronto metodologico, di garantire la formazione dei singoli e al tempo stesso ha il compito di

valutare i servizi svolti e di affidare i mandati di capo.

La scelta personale di svolgere un servizio in AGESCI incontra subito nella comunità capi la prima struttura associativa che garantisce la qualità del servizio e che eroga mandati espliciti, ad ogni programmazione di attività di gruppo, con regolarità. Ci sembra quindi che le garanzie richieste dal WOSM nella temporalità dell'affido di un servizio, del riconoscimento di un mandato, siano per noi ben riconoscibili nella capacità e nel ruolo associativo già ricoperto dalle comunità capi. È anche vero però che le comunità capi devono ancora meglio trovare i modi per compiere le verifiche sull'operato dei capi, e per realizzare appieno le condizioni di apprendimento, esperienza e valutazione di cui ogni processo formativo necessita e di cui ha bisogno quindi anche la formazione permanente.

È importante, allora, considerare, da parte delle altre strutture associative, le modalità migliori per aiutare e sostenere le comunità capi in questa loro funzione formativa e nell'acquisizione della consapevolezza e della responsabilità dei mandati educativi che hanno il potere di assegnare.

La comunità capi ci pare però essere l'unica struttura dell'AGESCI nelle condizioni di poter efficacemente e semplicemente affrontare il problema di assegnare e verificare i mandati dei capi in servizio educativo, così come deliberato dalla Conferenza Mondiale del WOSM.

## Le proposte di soluzione

### 1. Lasciare tutto così come è ora

I richiami finora fatti alla nostra associazione per il troppo elevato numero di attribuzioni di insegne Wood-Badge sono verbali, non ci impegnano. Il WOSM ha dato competenza ad ogni singola associazione di decidere in merito sia ai brevetti nazionali che all'attribuzione della Wood-Badge.

Oggi separare la nomina a capo dell'AGESCI dall'insegna internazionale non ci aiuta a rendere più funzionante e più completo il ripensamento e l'adeguamento complessivo dell'iter di formazione capi fin qui fatto, si fatica cioè a intravederle i vantaggi, mentre è ipotizzabile

che un cambiamento nell'attribuzione creerà un aumento dei problemi e degli aspetti di cui tenere conto anche amministrativamente in una situazione che ancora non ha raggiunto la stabilità dell'offerta dei servizi in proporzione alla domanda che ne fanno i capi. Inoltre un cambiamento creerebbe un senso di disorientamento nei capi.

In AGESCI funziona un iter di formazione che pur essendo "di base" è però piuttosto severo ed esigente, si rivolge a persone spesso più adulte di quanto avvenga altrove, è obbligatorio per la conduzione delle unità (mentre non lo è in altre associazioni scout).

C'è una riflessione ancora in atto nel WAGGGS di cui è importante tenere conto e in considerazione della quale è opportuno non prendere decisioni solo condizionate dall'organizzazione maschile.

## **2. Eliminare la Wood-Badge e lasciare la sola Nomina a Capo AGESCI**

Il WOSM riconosce questa possibilità. Ciò che importa oggi all'associazione è di avere capi preparati, l'attuale percorso formativo composto dall'iter e dalle occasioni di formazione permanente sembra essere tale da garantire la qualità degli educatori dell'AGESCI.

La Nomina a Capo dell'AGESCI diventa l'unico brevetto riconosciuto ai capi dell'associazione, è riconosciuto come la condizione indispensabile per svolgere il servizio di capo unità. Sarà da ideare un segno che renda visibile questo riconoscimento di capo, così come già avveniva in passato<sup>7</sup>.

## **3. Mantenere entrambi i brevetti: Nomina a Capo e Wood-Badge**

Mantenerli, ma differenziarli nel simbolo, nel tempo e nella acquisizione di competenze.

Lasciare cioè la nomina a Capo dell'AGESCI come il segno del conseguimento della formazione di base, così come avviene ora, da richiedere quindi subito dopo aver completato l'iter istituzionale. Sarà opportuno istituire un simbolo visibile (fazzoletto o altro) che la attesti.

Legare invece la Wood-Badge all'acquisizione di una ulteriore maturazione personale e di una più esplicita capacità di servizio, da svilupparsi dopo l'iter base e tali da essere visibili in un impegno di sostegno e di aiuto oltre che ai ragazzi della propria unità ad altri ragazzi e ad altri capi. La visibilità di questa maturazione dovrebbe permettere di lasciare l'onere della richiesta non all'interessato, ma alla struttura che beneficia della sua esperienza (es. Comunità Capi e Zona).

La richiesta dovrebbe avvenire qualche anno dopo il conseguimento della nomina a capo.

Non cambia lo status del capo, non cambiano i diritti, la Wood-Badge assume solo il significato del segno di una capacità educativa già sperimentata e di un impegno fattivo teso allo sviluppo dello scautismo e all'aiutare altri capi a svolgere meglio il proprio servizio. Una capacità che per essere raggiunta ha bisogno di tempo e di esperienza, ma anche di cura nella formazione personale in modo costante e in una relazione di confronto e di corresponsabilità con gli altri capi.

Non devono essere istituiti momenti e occasioni determinati al raggiungimento di questo status, di tappe predefinite, perché darebbero di nuovo un carattere di automatismo al riconoscimento, e sarebbero in contraddizione con l'impostazione personalizzata della formazione permanente, è invece necessaria la volontà di formazione e partecipazione e la concretezza di un servizio educativo

che è già stato ampiamente sperimentato e realizzato e che è ancora in atto.

È cioè il risultato, ma non ancora la soluzione ultima, di un itinerario personale di formazione permanente, che sa sfruttare appieno le proposte formative, nel senso di accoglierle, trasformarle in azioni educative nel proprio servizio e individuarne spunti di ulteriore approfondimento o di più efficace risposta ai bisogni educativi.

È opportuno riconoscere e sottolineare che già nelle comunità capi esiste questa ricchezza costituita da capi che per esperienza, capacità, interessi e competenze su aspetti specifici, diventano un punto di riferimento per altri capi e per l'associazione, e quindi di come questa ipotesi sia sostanzialmente semplice e vicina alla nostra esperienza.

1 WOSM - Organizzazione Mondiale del Movimento Scout, a cui l'AGESCI, tramite la Federazione Italiana dello Scautismo (F.I.S.), è affiliata per la parte maschile.

2 Wood-Badge è il simbolo costituito dal Gilwell, fazzoletto "rosa", nodo e tizzoni, che contraddistingue in modo univoco i capi, a qualsiasi associazione essi appartengano.

3 Il caso di adulti di provenienza extrassociaiva non comporta l'abbassamento di età, ma senz'altro quello dell'esperienza.

4 È riferito a qualunque ruolo, sia esso educativo che di quadro o di formatore.

5 WAGGGS Associazione Mondiale delle Guide e Esploratrici, a cui l'AGESCI appartiene tramite la federazione italiana (F.I.S.) per la parte femminile.

6 Dalle mozioni dei Consigli Generali: 20/91 e 17/93.

7 Fazzoletto verde per il brevetto ASCI e fazzoletto bleu per il brevetto AGI

## 7.2 Formazione quadri: definizione di funzioni e compiti (22/93 ridimensionata)

### DOCUMENTO DEL COMITATO CENTRALE

La mozione n. 22 del Consiglio generale 93 dava mandato di organizzare la continuazione del lavoro sulla definizione dei ruoli e delle funzioni dei quadri.

Il lavoro svolto fino allora dalla formazione capi era stato teso a dare organicità alle proposte di formazione dei quadri e ad individuare i referenti, impegnato nella continuazione di una esperienza di formazione al ruolo e nel ruolo, rivolta soprattutto a due figure fondamentali, allora come oggi: i capi gruppo e i responsabili di zona.

La mozione però richiedeva, oltre che la continuazione di questa esperienza (tra l'altro realizzata e con un gruppo di lavoro deputato a seguirla e a individuare miglioramenti) affidata alla formazione capi nazionale, anche un lavoro di maggior definizione teorica delle figure, coinvolgendo in questo sforzo non solo la formazione capi, ma l'intera associazione, rappresentata da una commissione del Consiglio Generale e dal Consiglio Nazionale.

Questo lavoro non è stato realizzato perché è stato assorbito e in qualche modo anticipato dal lavoro di riflessione sulle strutture. Appariva cioè poco proponibile far procedere in modo parallelo e con diverse organizzazioni del lavoro, la riflessione sulle strutture (che non può prescindere da un esame e da una decisione riguardo alle competenze, ai ruoli e alle funzioni di ogni livello e di ogni organismo) e l'impostazione teorica sulle mansioni delle sue stesse figure.

Riteniamo dunque che solo dopo l'elaborazione e la decisione sugli indirizzi riguardanti le strutture che il C.G. 95 deve prendere, sia possibile la continuazione di questa riflessione su basi più solide e condivise.

Dalla raccolta di opinioni fin qui fatta sulla struttura associativa sembrano in ogni caso emergere ancora con evidenza le problematiche legate ai modi e alle capacità di due figure di quadro: il capo

gruppo (figura ancora di cerniera tra capo e quadro) e il responsabile di zona.

È una centralità che deriva dal voler rendere la comunità capi sempre più e sempre meglio il fulcro dell'associazione e dal considerare la zona quella struttura che più e meglio riesce a essere luogo di piena partecipazione dei capi. Questo però comporta capacità di formazione, di dialogo e di partecipazione e anche l'accentrarsi di compiti (responsabilità gestionali e di controllo, animazione e sviluppo), che richiedono informazioni, supporti e capacità operative.

È allora opportuno che il Consiglio Generale si esprima su questa centralità ed elabori indicazioni e suggerimenti operativi affinché sulla scorta delle decisioni prese in merito alla riforma delle strutture si realizzi una continuazione dei mandati in modo più incisivo e con un itinerario meno complesso di quello ipotizzato dalla mozione 22/93.



# Patto Associativo

*Relazione sulla preparazione dell'evento per le Comunità Capi (28/94)  
Documento della Commissione del CG 1994*

## IL PATTO ASSOCIATIVO DOPO IL CONSIGLIO GENERALE 1994

### 1. Premessa

#### Un po' di storia sulla revisione del Patto Associativo (P.A.)

**P**er meglio capire il contenuto di questo documento, è utile vedere da quanto lontano esso venga.

Nel 1968 nasce l'idea del "P.A. come condivisione di idee", con la convinzione che è proprio tale condivisione che determina chi è dentro e chi è fuori dall'Associazione. In un certo senso si voleva ricalcare il taglio positivo della Legge scout, quando si dice che scout è colui che è leale, piuttosto che indicare un obbligo o un divieto. C'era l'idea che la "comune cultura" costituisse il nucleo unificante dei Capi dell'Associazione, sia che fosse formalizzata in un testo scritto o no.

Il Consiglio Generale (CG) 1974 approva un testo di P.A. che, salvo l'inserimento deciso dal CG 1976 della parola "e il totalitarismo" al terzo impegno della scelta politica, è lo stesso testo tuttora in uso.

In questo testo il P.A. viene definito come "la sintesi delle idee e delle esperienze via via maturate nell'ASCI e nell'AGI ed è il punto di riferimento per ogni successivo arricchimento".

Il CG 1988 riafferma il perdurante valore del P.A. quale documento di sintesi dei principi e del metodo AGESCI nel quale possono riconoscersi coloro che hanno scelto di svolgere nell'Associazione un servizio educativo. Nel rilevare d'altra parte la necessità di verificare l'adeguatezza del testo attuale, il

CG 1988 chiede un itinerario associativo che consenta di giungere ad una eventuale revisione del testo entro il CG 92.

Il CG 1992, probabilmente insoddisfatto dell'itinerario fino a quel momento percorso, delibera comunque di giungere ad una ristesura del P.A., alla luce del cammino associativo degli ultimi anni, secondo un ben precisato iter (chi - fa cosa - quando). In concreto, dopo un accurato coinvolgimento associativo, il CG 93 avrebbe dovuto esprimere delle linee di indirizzo per consentire al CG 94 di approvare il testo definitivo.

Il CG 93 non arriva ad esprimere delle linee di indirizzo e si arriva al CG 94 che delibera sul P.A. con due mozioni in parziale contraddizione.

La mozione 27, volta a recuperare la metodologia e i tempi della mozione del CG 92, ritiene necessaria l'integrazione dell'attuale testo del P.A. e chiede di elaborare una "bozza preliminare" da sottoporre al Consiglio Nazionale e divulgare poi alle Comunità Capi entro il 30 novembre 1994.

Invece la mozione 28 impegna a progettare un evento nazionale per le Comunità Capi entro il 1997, dove valutare "l'autorevolezza del patrimonio acquisito dall'Associazione in ordine alla possibilità di rilanciare ed eventualmente integrare l'attuale Patto Associativo".

Quindi, da un lato la bozza preliminare di integrazione del Patto è da fare e subito; dall'altro l'integrazione del Patto è una eventualità da valutare a valle dell'evento per le Comunità Capi.

La Capo Guida e il Capo Scout sotto-

pongono al Consiglio Nazionale questa contrapposizione, non immediatamente colta in sede di CG, ricevendone l'indicazione che la mozione 27 (fare una bozza preliminare) sia sostanzialmente contenuta nella 28 (fare un evento per le Comunità Capi finalizzata eventualmente anche alla integrazione dell'attuale testo del P.A.).

La Capo Guida e il Capo Scout, nel cercare di capire qual è lo "spirito" che anima le due mozioni più che non la "lettera" delle mozioni stesse e arrivare così a ricomporre la volontà associativa per individuare con chiarezza le azioni successive da compiere, affermano:

"Noi riteniamo che la mozione 27 si proponga in via prioritaria di tesaurizzare (raccolgere e far circolare) tutto il lavoro post mozione CG 1992 fatto nelle regioni a proposito del P.A., nella convinzione che si tratta di un Patto ben articolato nelle attuali tre scelte e nella consapevolezza che vi è un'adesione di fondo al Patto stesso, da tutti i Capi sentito come proprio.

A noi sembra che tutto ciò prevalga rispetto all'esigenza (peraltro dichiarata "ancora forte e presente") di procedere alla revisione del Patto.

Ci sembra allora che una rilettura, anche solo in termini di scadenze, della mozione 27 possa portare ad una sua integrazione nella mozione 28.

Lo spirito della mozione 28, infatti, sottolinea l'esigenza di dare una testimonianza visibile della coscienza associativa maturata in questi anni in ordine a varie questioni importanti (partecipazio-

ne sociale e civile, appartenenza ecclesiale, solidarietà e apertura al diverso, autoeducazione e coeducazione, dimensione internazionale, problematiche ambientali).

Tali questioni nodali coincidono molto probabilmente con la più parte delle proposte di integrazione al Patto emerse nei lavori delle regioni.

Dunque il lavoro fatto nelle regioni, e finalizzato all'integrazione del testo del Patto, potrebbe diventare invece il primo passo per la progettazione dell'evento per le Comunità Capi previsto dalla mozione 28."

La Capo Guida e il Capo Scout decidono quindi le successive azioni:

- costituzione in tempi rapidi della Commissione prevista dalla mozione 27 del CG 94 (5 membri scelti fra i Consiglieri Generali referenti regionali per il Patto Associativo);
- raccolta di tutto il materiale prodotto nelle regioni;
- elaborazione da parte della suddetta Commissione di una sintesi critica di tale materiale e sua circolazione fra le regioni;
- inizio dei lavori della Commissione del Consiglio Nazionale che comincia a progettare l'evento per le Comunità Capi (come da mozione 28/1994) e che considererà come documento-base di lavoro la suddetta sintesi critica;
- mantenimento della eventualità di una integrazione del Patto Associativo fra gli obiettivi dell'evento per le Comunità Capi.

### Questo documento

Questo documento è dunque la sintesi critica del materiale prodotto nelle regioni: esso viene fatto circolare nelle regioni stesse e costituisce il documento base per la preparazione del futuro evento per le Comunità Capi.

È stato redatto da Gianni Cinus (Sardegna), Rosario Garozzo (Sicilia), Gigliola Scattolin (Veneto), Ornella Fulvio (Capo Guida) e Franco La Ferla (Capo Scout).

Come tutte le sintesi critiche, pur cercando di rappresentare al meglio quanto è emerso in tutta l'Associazione, contiene inevitabilmente alcune valutazioni soggettive.

## 2. Che cosa è o potrebbe / dovrebbe essere il P.A.

Il titolo un po' contorto di questo paragrafo esprime il fatto che in Associazione esistono concezioni molto diversificate sulla natura e sulla utilizzazione del P.A.

Ciò deriva anche dal fatto che non sono così chiare le differenze che dovrebbero esserci con altri documenti associativi (Statuto, Regolamenti, Progetto Nazionale).

Diventa dunque prioritario, per una sua eventuale riscrittura, essere d'accordo su: che cosa sia specificamente il P.A. (con contenuti e forma che non si possono cioè trovare altrove), a chi sia rivolto, se e come debba essere periodicamente aggiornato.

I pensieri discutibili (cioè che è bene vengano discussi) che seguono, oltre che derivare dal materiale regionale, recuperano alcune riflessioni già presentate all'Associazione in preparazione del CG 92.

### P.A. e altri documenti associativi

Il P.A. definisce i principi pedagogici e i valori specifici che qualificano l'AGESCI e qualificano dunque l'appartenenza di ogni singolo Capo all'Associazione stessa. È insomma una sorta di "carta di identità", attraverso la quale ciascun adulto che intende fare l'educatore può valutare se ci si riconosce e decidere se appartenere all'AGESCI come Capo.

I principi metodologici si trovano invece nella parte interbranca del Regolamento delle Branche, mentre che cosa è e come funziona l'Associazione si trova nello Statuto e nel Regolamento AGESCI (organizzazione, formazione capi).

Si potrebbero dunque eliminare le attuali ripetizioni esistenti; oppure decidere di mantenere un documento ibrido, dal momento che il P.A. deve essere anche rivolto all'esterno (alle famiglie dei ragazzi e a tutti coloro che sono interessati ai problemi dell'educazione) per far loro capire le caratteristiche dell'AGESCI.

Si può quindi giungere ad una mediazione che contenga quei contenuti minimi che un futuro capo o un esterno alla associazione debbono capire, rinviando

ad altri documenti l'approfondimento successivo (degli specifici rimandi a margine potrebbero essere la soluzione).

Le idee forti che più rispondono ai "segni dei tempi" e che legano oggi i Capi dell'AGESCI si trovano anche nel Progetto Nazionale.

Se si arriverà a Progetti Nazionali sintetici e scritti in modo estremamente semplice, questi potrebbero diventare gli aggiornamenti del P.A., che così potrebbe sfidare i... secoli senza bisogno di continui aggiornamenti.

### Le tre scelte

È da più parti condiviso che la sintesi delle idee che ci legano sia ben articolata intorno alle tre scelte: scout, cristiana e politica.

Vengono suggeriti diversi tentativi di "gerarchia" delle tre scelte: ad es., prima si è cristiani, poi cittadini e quindi scout; o viceversa, la nostra specificità è essere scout, ma giochiamo questo gioco per essere cittadini del mondo, fondando tutto sulla scelta ultima di essere cristiani; o altro ancora.

I diversi tentativi portano alla conclusione che più che l'indicazione di una gerarchia, serve sottolineare l'integrazione delle scelte stesse, nel senso che, nel gioco in AGESCI, una scelta (prima o ultima che sia) è carente senza le altre due. Va bene cioè qualunque ordine, purché ogni scelta venga presentata necessariamente legata alle altre due.

Si potrebbe dunque parlare di tre dimensioni (lo scout, il cristiano, il cittadino del mondo) nelle quali incarnare i valori "scelti".

### La firma del P.A.?

Il P.A. fa riferimento alla "comune speranza", ai grandi valori della Legge scout e della Promessa. Come il Lupetto/Coccinella fa la sua Promessa ed accetta lo spirito della Legge, che saranno ripronunciate e ricomprese come Esploratore/Guida e che apriranno ulteriori orizzonti nella firma della Carta di Clan come Rover/Scolta, così colui che inizia un servizio educativo in AGESCI potrebbe firmare questa "Carta di Comunità - Patto Associativo" dove gli viene chiarito ed accetta che cosa lo lega agli altri Capi.



Alcuni vedono in questa ritualizzazione l'inizio di una sorta di cammino di progressione personale in Comunità Capi e, se la formalizzazione di altri passi proseguisse, ci si inoltrerebbe nella costruzione di una sorta di quarta branca da sempre giustamente combattuta.

È da pensare bene. Ad ogni modo, ogni Comunità Capi dovrà trovare i modi più opportuni perché i suoi Capi conoscano e facciano vivere attraverso un periodico confronto i contenuti del P.A.

In particolare, il P.A.: va presentato al rover ed alla scolta che in vista della Partenza si stanno orientando per scegliere l'ambito di servizio; va molto valorizzato nella scelta di un adulto che entra in Comunità Capi; va ben utilizzato per redigere il Progetto del Capo e il Progetto Educativo (ricordando bene che ai Capi si chiede che abbiano fatto le scelte espresse nel P.A., mentre per i ragazzi si costruisce un itinerario di educazione alle scelte).

## Il linguaggio

Il testo attuale è apprezzato da quasi tutti per la semplicità, la concisione, l'andare diretto al cuore delle questioni, presentandosi così come un testo chiaro, univoco e non "addomesticabile" nelle interpretazioni a seconda delle esigenze personali. Molti dubitano che oggi si sia ancora in grado in AGESCI di scrivere in questo modo!

È una bella sfida da accettare: si può cioè tentare di fare meglio, arrivando ad un testo ancora più chiaro e conciso, soprattutto se ci sarà una più chiara diversificazione con gli altri documenti associativi.

## Vantaggi e svantaggi di una riscrittura del P.A.

L'attuale P.A. è la sintesi di idee ed esperienze maturate in AGI ed ASCI, punto di riferimento per ogni successivo arricchimento.

Lasciarlo invariato ha il vantaggio di mantenere memoria storica per i nostri attuali capi su due fatti importanti:

- in un momento di crisi delle tradizioni (fine anni 60, primi anni 70) lo scoutismo ha ritenuto indispensabile mettere per iscritto le idee che legavano i capi educatori;

- l'AGESCI viene dalla tradizione dell'ASCI e dell'AGI ed è stato possibile definire un terreno comune di idee e di esperienze.

Lasciarlo invariato presenta qualche svantaggio:

- si tralascia di chiarire per iscritto, per i nostri stessi capi, le evoluzioni (non del tutto marginali) che quelle idee hanno avuto in questi anni, con il rischio di pensare che si possa definire una volta per sempre il fare educazione attraverso lo scoutismo;
- si presenta all'esterno una sintesi di idee ed esperienze non perfettamente corrispondente alla attuale realtà associativa.

Quindi, qualunque cosa succederà, integrare o lasciare invariato il P.A., presenterà qualche vantaggio e non sarà immune da svantaggi. Sarà insomma una scelta interessante.

## 3. Un nuovo patrimonio associativo

**T**entando un accorpamento di quanto emerso nelle regioni sotto i punti ribaditi dalla mozione 28, presentiamo quelli che sono visti come gli aspetti integrativi, da evidenziare o da rivedere nel Patto Associativo.

Come si vede alcuni sono abbastanza chiari perché frutto di un cammino, altri in realtà rappresentano degli interrogativi e sottendono l'esigenza di una ricerca.

### Partecipazione sociale e civile

- L'azione educativa non può essere neutrale, ma operare delle "scelte di campo" ed è in questo modo che l'educazione diventa un concreto intervento politico.
- Formazione di una cultura non clientelare.
- Mantenere il termine "antifascista" (sia per il fatto che toglierlo in questo momento storico potrebbe dare impressioni di "aperture particolari", sia per l'ampio significato storico e contemporaneo che il termine rappresenta).
- Educazione alla Pace ed alla Nonviolenza come metodo attivo di operare;

- Rifiutare decisamente, nel rispetto delle norme democratiche, quelle forme di violenza false ed occulte che aggirano le libere scelte della persona e mirano alla concentrazione del potere ed alla manipolazione delle coscienze.
- Il Patto Associativo non può regolamentare l'impegno politico del singolo che potrà essere diverso a seconda dei propri talenti e delle esigenze dell'ambiente in cui opera, può sicuramente però essere un riferimento di confronto per fare una scelta.

### Appartenenza ecclesiale

- Ribadire il cammino di fede del Capo ed il ruolo del Capo catechista.
- L'importanza di sentirsi parte della Chiesa e di svolgere un ruolo non marginale e subordinato, ma attivo e partecipato; cioè essere "anima critica" all'interno della Chiesa.
- La cristianità non più intesa come potenza del mondo, ma come risorsa a servizio dell'uomo.
- Evidenziare l'appartenenza del Capo alla più ampia comunità ecclesiale.

### Solidarietà e apertura al diverso

- Educare ad una società multirazziale e multiconfessionale ("mondo globale"), rispetto delle etnie e rifiuto degli estremismi.
- La competenza nel servizio
- Chiarire la nostra posizione nell'accoglienza di persone di fede diversa; manca uno spirito ecumenico.
- Maggiore attenzione alle fasce sociali in difficoltà (quali attività svolgere).

### Dimensione Internazionale

- Educare all'internazionalismo ed alla mondialità, ad essere sempre più cittadini del mondo in una società sempre più multirazziale, contro le ancora presenti spinte razziste.

### Autoeducazione e coeducazione

- Rafforzamento del principio dell'autoeducazione e dell'educazione alla globalità della persona. (formazione del carattere, salute e forza fisica, abilità manuale servizio del prossimo).

- Importanza dell'educare non solo alla vita di gruppo, ma alla dimensione comunitaria.
- Ribadire la coeducazione verificando e tenendo presente il cammino fino a qui svolto e l'evoluzione del rapporto uomo donna.
- Per alcuni la coeducazione dovrebbe estendere il suo significato all'educazione comune di persone diverse sotto vari aspetti, non limitandosi a quello sessuale. Per altri il concetto ora richiamato è "l'educazione"; conviene invece lasciare al termine "coeducazione" il suo significato ristretto all'educare insieme uomini e donne.
- Educare, con una costante progressione personale, all'uomo ed alla donna della partenza capaci di progettare la loro vita e di avere coerenza fra i loro intenti ed le loro azioni.
- Educare alla scelta della famiglia come segno tangibile di piccola Chiesa.

### **Problematiche ambientali**

- Ampliare il tema di vita all'aperto in quanto la natura non può essere solo

utilizzata e sfruttata, ma deve divenire uno strumento per la riconquista di quei valori che pongono l'ambiente nel vivere il quotidiano.

- La salvaguardia del patrimonio ambientale diventa così salvaguardia di quel dono di Dio che è il Creato e ci porta ad una scelta di vita che ha come metro di paragone i ritmi naturali.
- Il rispetto della natura non è limitato a un campo o una route, da vivere solo una settimana, ma è propedeutico al rispetto dell'ambiente che ci circonda nella quotidianità.

### **Associazione**

*(punto non presente nella mozione, ma evidenziato da diversi contributi)*

- Dichiarare specificamente che l'Associazione, nonostante le difficoltà di comunicazione e gestione dovute all'aumento numerico, vede la sua forza nella gratuità del servizio e nell'amore per l'educazione. Aspetti questi che tengono uniti i vari Capi, coscienti che la riuscita dei progetti può attuarsi solo con l'opera e la partecipazione democratica di tutti .

- Il metodo ed i valori educativi si desumono dagli scritti di B.P. tenendo conto dei contributi e delle esperienze pedagogiche del nostro tempo.
- Migliore definizione dell'Assistente ecclesiastico e del suo ruolo.
- Riscoperta dello scouting, dell'essenzialità e del gioco.

A questo punto giungono alla fine i lavori di questa commissione: li presentiamo al Consiglio Nazionale e chiediamo che si faccia tramite per divulgare e trasmettere queste osservazioni a tutti i Capi.

Augurandovi un buon proseguimento dei lavori

GIANNI CINUS  
GIGLIOLA SCATTOLIN  
ROSARIO GAROZZO  
ORNELLA FULVIO  
FRANCO LA FERLA



## ● PUNTO 9

# Modifiche allo Statuto

## Modalità di deliberazione al Consiglio Generale - Statuto art. 41

### Testo attuale

Il Consiglio Generale è validamente costituito con la presenza dei due terzi degli aventi diritto.  
Esso delibera a maggioranza dei presenti.

Per le modifiche allo Statuto ed al Patto Associativo è necessaria la maggioranza dei due terzi degli aventi diritto.

Per l'eventuale scioglimento dell'Associazione e la conseguente destinazione dei beni esso delibera con la maggioranza dei quattro quinti degli aventi diritto.

*Di conseguenza si rende necessaria anche una modifica al*

## Regolamento del Consiglio Generale articolo 13

### Testo attuale

Per l'elezione a Capo Guida e Capo Scout e a membro del Comitato Centrale, è necessario ottenere la metà più uno dei voti.

Pertanto i Segretari prima della votazione comunicheranno alla Assemblea, in base al numero dei presenti e delle deleghe, il quorum necessario.

### Motivazione

*Si è spesso manifestato in passato il dubbio se la maggioranza dei "presenti" andasse calcolata sulla base delle persone registrate alla Segreteria del Consiglio Generale all'inizio dei lavori oppure delle persone effettivamente votanti al momento della deliberazione. La nostra interpretazione dell'art. 41 dello Statuto, coerente con quella dei precedenti Capo Guida e Capo Scout, ha indicato la prima soluzione ed è stata motivata con un documento comparso nei documenti preparatori del Consiglio Generale 1994. Per evitare il sorgere di nuovi dubbi, riteniamo opportuno un chiarimento nello Statuto e nel Regolamento del Consiglio Generale.*

### Testo proposto

Il Consiglio Generale è validamente costituito con la presenza dei due terzi degli aventi diritto.  
Esso delibera a maggioranza dei presenti, **intendendo questi ultimi come i presenti fisicamente o per delega, già registrati presso la segreteria del Consiglio Generale.**

Per le modifiche allo Statuto ed al Patto Associativo è necessaria la maggioranza dei due terzi degli aventi diritto.  
Per l'eventuale scioglimento dell'Associazione e la conseguente destinazione dei beni esso delibera con la maggioranza dei quattro quinti degli aventi diritto.

### Testo proposto

Per l'elezione a Capo Guida e Capo Scout e a membro del Comitato Centrale, è necessario ottenere **un numero di voti corrispondenti alla metà più uno dei presenti.** Pertanto i Segretari prima della votazione comunicheranno alla Assemblea, in base al numero dei presenti, il quorum necessario.

# Modifiche al Regolamento

## Testo attuale

Le Unità possono essere maschili, femminili o miste.

Sono condizioni per l'esistenza di un'Unità:

- un numero di ragazzi minimo e massimo, corrispondente a quello previsto dal metodo di Branca;
- un Capo nominato dall'Associazione, o adulti in servizio educativo che abbiano frequentato il Corso di Formazione Associativa ed a cui la Comunità Capi abbia affidato il servizio di Capo come previsto dall'iter di Formazione Capi;
- un Assistente Ecclesiastico;
- l'assenso e il coinvolgimento dei genitori e quello di eventuali istituzioni educative nel cui ambito si operi;
- la realizzazione di un effettivo collegamento con la più vasta comunità associativa locale (Zona, Regione) ed in particolare con le altre Comunità Capi.

## Testo proposto

Le Unità possono essere maschili, femminili o miste.

Sono condizioni per l'esistenza di un'Unità:

- un numero di ragazzi/e minimo e massimo, corrispondente a quello previsto dal metodo di Branca;
- **un Capo per le Unità maschili e una Capo per le Unità femminili, entrambi nominati dall'associazione, o adulti in servizio educativo che abbiano frequentato il Corso di Formazione Associativa ed a cui la Comunità Capi abbia affidato il servizio di Capo come previsto dall'iter di Formazione Capi;**
- un Assistente Ecclesiastico;
- l'assenso e il coinvolgimento dei genitori e quello di eventuali istituzioni educative nel cui ambito si operi;
- la realizzazione di un effettivo collegamento con la più vasta comunità associativa locale (Zona, Regione) ed in particolare con le altre Comunità Capi.

## Motivazione:

*Le modifiche sarebbero superflue, ma purtroppo a volte la carenza di Capi ci porta a cercare appigli nella lettera e non nello spirito delle norme.*

*Chiarire meglio anche la lettera può rendere un servizio ad una reale parità tra i sessi, al rispetto della crescita e dell'identificazione sessuale dei nostri ragazzi e ragazze, ad una effettiva coeducazione.*

GIUSEPPE SCUDERO

## Art. 10

### Testo attuale

I Comitati di Zona possono:

- autorizzare il censimento di Unità isolate disponendone, con opportune modalità, l'inserimento di Capi in una Comunità Capi della Zona;
- autorizzare Unità condotte da adulti in servizio educativo che si trovino nella situazione prevista dall'art. 76 del Regolamento;
- in casi eccezionali, autorizzare per non più di un anno il censimento di Unità sotto la responsabilità di membri maggiorenni dell'Associazione che svolgono servizio di Capo pur non trovandosi nelle condizioni previste dall'art. 7 e dall'art. 76 del Regolamento.

In tale caso il Comitato di Zona si impegna a seguire la vita dell'Unità con particolare attenzione.

### Testo proposto

I Comitati di Zona possono:

- autorizzare il censimento di Unità isolate disponendone, con opportune modalità, l'inserimento di Capi in una Comunità Capi della Zona;
- autorizzare Unità condotte da adulti in servizio educativo che si trovino nella situazione prevista dall'art. 76 del Regolamento;
- in casi eccezionali, autorizzare per non più di un anno il censimento di Unità sotto la responsabilità di membri maggiorenni dell'Associazione che svolgono servizio di Capo pur non trovandosi nelle condizioni previste dall'art. 7 e dall'art. 76 del Regolamento.

In tale caso il Comitato di Zona si impegna a seguire la vita dell'Unità con particolare attenzione.

***Per l'autorizzazione di Unità miste, anche nei casi previsti dal presente articolo e dall'art. 76 è necessaria la presenza di adulti di entrambi i sessi; per le unità monosessuali è sufficiente la presenza di un adulto dello stesso sesso dei ragazzi/e componenti l'Unità.***

### Motivazione

*Le modifiche sarebbero superflue, ma purtroppo a volte la carenza di Capi ci porta a cercare appigli nella lettera e non nello spirito delle norme.*

*Chiarire meglio anche la lettera può rendere un servizio ad una reale parità tra i sessi, al rispetto della crescita e dell'identificazione sessuale dei nostri ragazzi e ragazze, ad una effettiva coeducazione.*

GIUSEPPE SCUDERO

## 10.2 Formazione degli adulti di provenienza extrassociativa - Art. 68

### Testo attuale

Il Campo di Formazione Metodologica è rivolto ad adulti appartenenti alla Comunità Capi. Se essi non hanno avuto una recente esperienza come R/S, la frequenza al campo per adulti di provenienza extrassociativa è da considerarsi utile orientamento ad una proficua partecipazione al campo di formazione metodologica.

Esso viene effettuato entro pochi mesi dall'ingresso in Comunità Capi per favorire l'acquisizione degli strumenti utili a svolgere un servizio con i ragazzi.

### Testo proposto

Il Campo di Formazione Metodologica è rivolto ad adulti appartenenti alla Comunità Capi. Se essi non hanno avuto una recente esperienza come R/S, la frequenza al campo per adulti di provenienza extrassociativa è da considerarsi **utile orientamento per la partecipazione al Campo di Formazione Metodologica a cui può essere dato carattere di obbligatorietà da apposita decisione dei singoli Consigli Regionali.**

Esso viene effettuato entro pochi mesi dall'ingresso in Comunità Capi per favorire l'acquisizione degli strumenti utili a svolgere un servizio con i ragazzi.

### Motivazione:

*L'aumento della presenza di adulti di provenienza extrassociativa, particolarmente in alcune Regioni, richiede maggiore attenzione alla loro formazione. Il Campo per Adulti di provenienza extrassociativa in tale ottica diventa fondamentale, specie in alcune realtà, e non solo un "optional", in quanto favorisce occasioni approfondimento e di verifica per una presenza al Campo di Formazione Metodologica più maturata e più utile a chi partecipa ed al servizio che dovrà svolgere in Associazione.*

CONSIGLIO REGIONALE DELLA SICILIA



## 10.3 Distintivi

### Regolamento AGESCI - Organizzazione - c) Uniformi e distintivi - Art. 16

#### Motivazione

*Per armonizzare il Regolamento AGESCI a quanto previsto dai Regolamenti di Branca in merito ai distintivi abbiamo riscritto tutta la normativa ed oltre che proporre di inserire ufficialmente nel Regolamento i distintivi metallici (Pin e smaltato per maglione), che pur esistendo da tempo ed essendo regolarmente usati non vi erano menzionati, proponiamo di puntualizzare alcuni aspetti importanti in merito alla registrazione, peraltro già effettuata, alla proprietà ed all'uso dell'emblema AGESCI e degli emblemi Regionali e di Gruppo, anche per eliminare ogni utilizzo non autorizzato ed in contrasto con i fini educativi del "logos - immagine" dell'Associazione. Definire l'emblema dell'Associazione, come il simbolo di appartenenza all'AGESCI, elimina l'equivoco in cui cadono molti, soprattutto all'esterno dell'Associazione, di considerare tale distintivo, consegnato all'atto della Promessa dell'Associato, il primo distintivo della Progressione Personale E/G.*

*Abbiamo incontrato difficoltà nell'armonizzare l'attuale distintivo per berretto dei Lupetti (lupo giallo su fondo verde) che, pure essendo usato, non è assolutamente previsto dall'attuale Regolamento di Branca L/C; infatti quest'ultimo all'art. 50 "La Progressione Personale", stabilisce debba esistere un unico modello di distintivo della "Promessa: testa di lupo o coccinella... da cucire in basso sul petto e sul berretto".*

*Riteniamo tuttavia necessario codificare quello esistente, in attesa che il Consiglio Generale decida l'abolizione di tale distintivo, che tra l'altro nell'ultimo modello realizzato è decisamente brutto, per autorizzare la produzione di due distintivi rotondi simili a quelli attuali (Allegato A2 ed Allegato A3), ma con il diametro ridotto a 3 cm, da applicare sulla fronte dei berretti dei Lupetti e delle Coccinelle.*

*Infine per l'art. 28 proponiamo il trasferimento sulla manica del distintivo di Competenza E/G, come previsto dal Regolamento di Branca, per lasciare il posto, sulla tasca destra, al distintivo internazionale WOSM e WAGGGS che ogni socio deve portare.*

IL COMITATO PERMANENTE FORNITURE



## Emblema dell'Associazione - Art. 16

### Testo attuale

L'emblema dell'Associazione è costituito dal giglio di colore viola sovrapposto al trifoglio di colore giallo oro e scritta AGESCI di colore viola, contornati da una corda con nodo piano colore viola (vedi allegato A1).

### Testo proposto

L'emblema dell'Associazione è costituito dal giglio di colore viola sovrapposto al trifoglio di colore giallo oro e scritta AGESCI di colore viola, contornati da un cerchio di corda, **del diametro di cm.4, con nodo piano posizionato in basso, il tutto posto su fondo del colore del camiciotto dell'uniforme** (vedi allegato A1).

**L'emblema dell'Associazione è di proprietà dell'AGESCI, viene depositato e registrato regolarmente secondo le leggi dello Stato ed internazionali che regolano l'uso dei Marchi, a cura del Comitato Centrale per il tramite dell'Ente Mario di Carpegna.**

**La riproduzione e l'uso dell'emblema con ogni mezzo è consentita solamente alle strutture associative previste dallo Statuto AGESCI.**

**L'emblema dell'Associazione, riprodotto sul distintivo ufficiale, è il simbolo di appartenenza all'AGESCI, il suo uso è riservato esclusivamente ad ogni socio regolarmente censito; il distintivo viene portato sul petto al centro della tasca sinistra dell'uniforme da tutti i soci, esclusi i Lupetti e le Coccinelle che ne adottano uno proprio.**

**Il distintivo metallico, del diametro di cm. 1, può essere portato da tutti i soci sull'abito borghese.**

## Emblema Branca Lupetti - Art. 19

### Testo attuale

Per la Branca Lupetti il distintivo è costituito da una testa di lupo di colore verde su dischetto di colore giallo di cm. 4,5 di diametro, con scritta AGESCI di colore verde (vedi allegato A2).

Esso viene applicato al centro della tasca sinistra del camiciotto.

### Testo proposto

Per la Branca Lupetti il **distintivo di appartenenza all'Associazione è costituito da una testa di lupo e scritta AGESCI di colore verde, contornati da un cerchio di corda di colore giallo del diametro di cm. 4, con nodo piano posizionato in basso, il tutto posto su fondo del colore del camiciotto dell'uniforme** (vedi allegato A2).

Esso viene applicato sul petto al centro della tasca sinistra **dell'uniforme.**

**Il distintivo identico, ma con il diametro di cm. 3, con scritta, testa di lupo e corda di colore giallo il tutto posto su fondo verde, viene applicato sulla fronte del berretto.**



## Emblema Branca Coccinelle - Art. 20

### Testo attuale

Per la Branca Coccinelle il distintivo è costituito da una coccinella con testa e sette punti di colore nero e con dorso rosso, su dischetto di colore azzurro di cm. 4,5 di diametro, con scritta AGESCI di colore rosso. (Vedi allegato A3)

Esso viene applicato al centro della tasca sinistra del camiciotto.

## Emblema Branca E/G, R/S, Capi o A.E. - Art. 21

### Testo attuale

Per la Branca Esploratori-Guide, la Branca Rovers-Scolte e per i Capi il distintivo dell'emblema dell'Associazione su dischetto di colore azzurro di cm. 4,5 di diametro.

Per gli Assistenti Ecclesiastici il distintivo è costituito da una Croce Potenziata con al centro l'emblema dell'Associazione su dischetto azzurro di cm. 4,5 di diametro (vedi allegato A4).

Esso viene applicato al centro della tasca sinistra del camiciotto.

### Testo proposto

Per la Branca Coccinelle *il distintivo di appartenenza all'Associazione è costituito da una coccinella o scritta AGESCI di colore rosso, con la testa e i sette punti del dorso di colore nero, contornati da un cerchio di corda, di colore giallo del diametro di cm. 4, con nodo piano posizionato in basso, il tutto posto su un fondo del colore del camiciotto dell'uniforme* (vedi allegato A3).

Esso viene applicato *sul petto al centro della tasca sinistra dell'uniforme.*

### Testo proposto

Per la Branca Esploratori-Guide, Rovers-Scolte, e per i Capi, il distintivo *di appartenenza all'Associazione è costituito dall'emblema dell'Associazione così come descritto all'Art.16.*

Per gli Assistenti Ecclesiastici il distintivo *di appartenenza all'Associazione è costituito da una Croce Potenziata di colore rosso, con al centro l'emblema dell'Associazione così come è descritto all'art.16, ma del diametro ridotto di cm. 3, (vedi all. A4).*

*Il distintivo in stoffa viene applicato sul petto al centro della tasca sinistra dell'uniforme.*

*Il distintivo in metallo smaltato a colori viene applicato a sinistra sul petto del maglione blu dell'uniforme.*

## Emblema Regionale - Art. 22

### Testo attuale

Il distintivo di Regione è costituito da uno scudetto della dimensione di circa cm. 4 x 4,5 recante l'emblema regionale.

Esso viene applicato sulla parte alta della manica destra.

### Testo proposto

Il distintivo di Regione è costituito da uno scudetto della dimensione di circa cm. 4 x 4,5 recante l'emblema regionale, *il cui disegno è proposto dal Comitato Regionale ed approvato dall'Assemblea Regionale.*

*La proprietà del distintivo di Regione, il suo uso con ogni mezzo, la sua produzione e vendita sono di esclusiva competenza del Comitato Regionale.*

Esso viene applicato sulla parte alta della manica destra.

## Indicazione di Gruppo - Art. 23

### Testo attuale comma 2

L'indicazione di Gruppo è costituita da una striscia di colore verde delle dimensioni di cm 6 x 1,5 sulla quale è ricamato in colore giallo il nome della località e il numero del Gruppo.

Esso viene portato immediatamente sopra il distintivo regionale, al margine superiore della manica destra.

### Testo proposto comma 2

L'indicazione di Gruppo è costituita da una striscia convessa di colore verde **delle dimensioni di cm 8 x 2, sulla quale è scritto, in colore giallo, il nome della località sovrapposto al numero del Gruppo.**

**La proprietà del distintivo indicatore di Gruppo, il suo uso con ogni mezzo, la sua produzione e vendita sono di esclusiva competenza della Comunità Capi del Gruppo.**

Esso viene portato immediatamente sopra il distintivo regionale, al margine superiore della manica destra.

## Distintivi di competenza - Art. 28

### Testo attuale comma 5

I distintivi di Specialità e di Competenza individuali e i distintivi di Specialità di Squadriglia hanno le dimensioni e i soggetti stabiliti dal Comitato Centrale e vanno apposti rispettivamente sulla manica destra della divisa, sulla tasca destra e sul guidone di Squadriglia.

### Testo proposto comma 5

I distintivi di specialità e di Competenza individuali e i distintivi di Specialità di Squadriglia hanno le dimensioni e i soggetti stabiliti dal Comitato Centrale e vanno apposti rispettivamente sulla manica destra **dell'uniforme e sul guidone di Squadriglia.**



# Modifiche al Regolamento del Consiglio Generale

## *Insediamiento degli organi consiliari*

### *Regolamento del C.G., art. 5, ultimo comma*

#### **Testo attuale**

I Presidenti sono assistiti da due Segretari, nonchè da cinque Scrutatori eletti dall'Assemblea su proposta dei Presidenti.

#### **Testo proposto**

I Presidenti sono assistiti da due Segretari, nonchè da cinque Scrutatori ***nominati dai Presidenti stessi e presentati all'Assemblea in apertura dei lavori. Possono essere scelti come Segretari anche Capi non Consiglieri Generali.***

### *Regolamento del C.G., art. 6, primo comma*

#### **Testo attuale**

Per l'esame preliminare di eventuali mozioni il Consiglio Generale nomina all'inizio della sessione e su proposta dei Presidenti, un Comitato delle Mozioni composto da un presidente e due membri.

#### **Testo proposto**

Per l'esame preliminare di eventuali mozioni, ***i Presidenti nominano e presentano all'Assemblea in apertura dei lavori*** un Comitato Mozioni composto da un presidente e due membri.

#### **Motivazione**

*Il Consiglio Generale non può eleggere delle persone con voto palese, ma solo a scrutinio segreto (cfr. art. 15 Regolamento C.G.). Del resto si pone anche il problema di procedere ad una votazione prima che esistano il comitato mozioni che accoglie eventuali proposte alternative, gli scrutatori che conteggiano i voti e i segretari che registrano la deliberazione presa.*

*Inoltre, quasi generalmente vengono approvate le persone proposte dai Presidenti e si può quindi eliminare una procedura che sembra diventata puramente formale.*

*La proposta di nominare dei Segretari anche non Consiglieri Generali permette infine di non distrarre altri due consiglieri dalla partecipazione attiva al lavoro assembleare.*

## ● PUNTO 12

# Elezioni

## ● RIPARTIZIONE REGIONALE DEI CONSIGLIERI

Vi comunichiamo la ripartizione dei seggi al Consiglio Generale 1995, stabilita secondo i criteri espressi dall'art. 37 del Regolamento AGESCI. Nel 1994 le unità censite erano pari a 6.608.

REGIONE	UNITÀ 1995	SEGGI 1995 (%)	SESSO MIN. '95 (%)
Abruzzo	144	3 (2,61)	1 (0,9)
Basilicata	29	1 (0,53)	0
Calabria	240	4 (4,36)	1 (1,2)
Campania	386	7 (7,01)	2 (2,1)
Emilia Romagna	654	12 (11,88)	4 (3,6)
Friuli V.G.	201	4 (3,65)	1 (1,2)
Lazio	589	11 (10,70)	3 (3,3)
Liguria	298	5 (5,41)	2 (1,5)
Lombardia	752	14 (13,66)	4 (4,2)
Marche	289	5 (5,25)	2 (1,5)
Molise	41	1 (0,74)	0
Piemonte	389	7 (7,07)	2 (2,1)
Puglia	363	6 (6,59)	2 (1,8)
Sardegna	214	4 (3,88)	1 (1,2)
Sicilia	689	12 (12,51)	4 (3,6)
Toscana	314	6 (5,70)	2 (1,8)
Trentino A.A.	74	1 (1,34)	0
Umbria	81	1 (1,47)	0
Valle d'Aosta	14	1 (0,25)	0
Veneto	847	15 (15,38)	5 (4,5)
<b>Totali</b>	<b>6.608</b>	<b>120</b>	<b>36</b>



# CALENDARIO CAMPI DI FORMAZIONE ASSOCIATIVA PRIMAVERA 1995

DATA	FASCIA	lupetti/coccinelle	esploratori/guide	rovers/scolte	interbranca
08-15 aprile	settimana santa	GUARRERA MONTAGNI CANGIANO Pralungo	GUARINO CORATZA SANNA A. Noto	JENGO BOI GROSSI Tolfa	GIARRIZZO BIONDI HUBER Melfi
			FINARELLI GABRIELE Abruzzo		BRUNELLA BANZI GRIDELLI Barbiana
			LUPO DI MATTIA Centro		LANTIERI SCANU Bracciano
17-23 aprile	pasquetta	MERLI BORDONI DI GIORGIO Torriana		SAPIGNI MARCHITELLI LONZI Abruzzo	
22-29 aprile	s.giorgio	PORRO PORRO MARIUZZO Alessandria	BRANCA SCALINI GUGLIOTTA Brucoli	da definire	BONINO MEUCCI DAVANZO Bracciano
		LINO DE MARCHI POPULIN Barcis			

## CAMPI BIBBIA

(la partecipazione è aperta anche ad adulti esterni all'Associazione)

### Campi di introduzione - *Leggere la Bibbia oggi: incontro con la Parola di Dio*

(questi campi offrono strumenti e propongono esperienze per una lettura attuale del testo biblico)

data	luogo	biblista	capi campo
05-12 agosto	Bevagna	R. Fabris	M. Branca - L. Perronace
12-19 agosto	Bevagna	G. De Virgilio	A. Gasparo - L. Marzona
19-26 agosto	Bevagna	V. Liberti	A. Galaparo - F.C. Calise
02-09 settembre	Abbasanta	V. Cottini	A. Mascia - M. Santona
26 dic.-01 genn.	Bevagna	N. Grasso	da definire

### Campi di approfondimento - *Interpretare la Bibbia oggi*

(questi campi offrono strumenti e propongono esperienze a partire da un testo o da un tema per una interpretazione e attualizzazione della Parola di Dio. Per la partecipazione a questi campi è richiesta la conoscenza di base della Bibbia)

data	luogo	biblista	capi campo	tema
05-12 agosto	Bevagna	S. Bittasi	F. Chiulli - F. Pizzetti	"Chi è Gesù? La risposta di un evangelista: il Vangelo di Marco"
12-19 agosto	Bevagna	F. Saracino	A. Falcetti - C. Gasparo	"Lo sapevate che è vivo? Paolo e Giovanni incontro al Risorto"

SCOUT - Anno XXI - Numero 3 - 4 febbraio 1995 - 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 Gatti - **Direttore** Stefano Pirovano - Registrato il 27 febbraio 1975 con il numero 15811 presso il Tribunale di Roma - **Stampa** So.Gra.Ro. - via I. Pettinengo, 39 - Roma - Tiratura di questo numero copie 29.850

Finito di stampare nel febbraio 1995



Associato  
all'Unione Stampa  
Periodica Italiana

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