

SCOUT

Anno XXII - n. 4 - 10 febbraio 1996
Settimanale - Spedizione in abbonamento postale / 50% - Taxe Perçue
Tassa Riscossa - Roma (Italia)



Consiglio Generale 1996

SCOUT

sommario

	Convocazione	3
	Ordine del Giorno	5
PUNTO 1	Relazione del Comitato Centrale	6
PUNTO 2	Presentazione delle candidature	12
PUNTO 3	Organizzazione e finanza	12
PUNTO 4	Linee per il Progetto Nazionale	13
PUNTO 5	Riforma delle strutture	19
PUNTO 6	Regolamento metodologico	58
PUNTO 7	Formazione Capi	95
PUNTO 8	Modifiche al Regolamento	125
PUNTO 9	Elezioni	126

SCOUT

Piazza Pasquale Paoli 18
00186 ROMA
Telefono 06/44242486
Fax 06/44242580

Direttore: Stefano Pirovano
Grafica: Luigi Marchitelli

In copertina: "Orientarsi per
non smarrire la strada della felicità"



Consiglio Generale 1996

CONVOCAZIONE

Ai Consiglieri Generali

Cari amici,
vi invitiamo a partecipare alla sessione 1996 del Consiglio Generale che terremo sul terreno di campo di Bracciano da giovedì 25 a domenica 28 aprile 1996.

"E poi si gioca!" potrebbe essere lo slogan che fa da sfondo ai nostri lavori di quest'anno. Come potete vedere dall'ordine del giorno infatti, la più parte dell'impegno di quei quattro giorni è orientata a definire o ridefinire le regole del gioco dello scoutismo in Agesci: nuovi articoli di Statuto derivanti dalla riforma delle strutture, un nuovo regolamento metodologico, verifica di modalità condivise per fare formazione capi, ecc... impegno che deriva dalla concomitanza di azioni sviluppate nei precedenti Consigli Generali.

Sono certamente necessità ineludibili, volendo continuare ad essere una associazione che cerca di darsi uno stile educativo comunitario e via via arricchito dalle esperienze di tutti. Ma nessuno si nasconde quanto poco appassionanti siano i dibattiti tesi a definire in formule scritte chiare e precise il "come" fare educazione. È uno sforzo necessario, lo ripetiamo, purché prelude o rinforzi un cammino verso orizzonti educativi adeguati e non conduca solo a ulteriori discussioni sulle regole.

La nostra ambizione al termine del nostro mandato di Capo Guida e Capo Scout è

dunque proprio quella di aiutare l'Associazione a chiarire le sue regole del gioco non certo una volta per tutte, perché ripensarle fa sempre bene, ma per concederci, almeno nel futuro più prossimo, prevalentemente il gusto di giocare e giocare bene l'avventura dello scoutismo in Agesci.

Qualcosa di questo gioco, seppur nel ruolo di quadri che tutti ricopriamo a Bracciano, avverrà comunque già in questo Consiglio Generale. La discussione sulla relazione del Comitato Centrale e la stesura del nuovo progetto nazionale saranno due momenti appassionanti non più sul "come" fare educazione, bensì sul "perché, per che cosa" fare educazione. Sarà richiesta ad ognuno intelligenza, lungimiranza, consapevolezza dei propri limiti, volontà e coraggio di superarli, generosità: insomma le virtù di buoni Capi quali ci sforziamo di essere.

Siamo certi che ognuno di noi sarà così in grado di apprezzare la interrelazione vitale fra le buone regole e il buon gioco, cogliendo la limitatezza di situazioni paradossali, ma non impossibili, quali l'avere ottime regole per giochi scialbi o regole impraticabili per giochi potenzialmente appassionanti; e da queste situazioni sapremo prendere le distanze.

Ci sono insomma tutti i presupposti perché possa essere un Consiglio Generale appagante.

Certo saranno quattro giorni impegnativi ed è indispensabile che ci si arrivi preparati. Molto spesso ai Consigli Generali si trascura di capire come si è arrivati alla necessità di prendere delle decisioni o si dimentica che si è lì soprattutto per prenderle quelle decisioni, preferendo tornare a ridiscutere radicalmente i contenuti sui quali si è chiamati a pronunciarsi.

Vi raccomandiamo allora di essere preparati e ci permettiamo di darvi qualche indicazione in merito.

- Nelle pagine che seguono, per ogni punto all'ordine del giorno, abbiamo richiamato le mozioni dei Consigli Generali precedenti. C'è sempre in ogni Comunità Capi una persona appassionata di ricerca documentale e c'è sempre un vecchio Capo che ha gli atti dei passati Consigli Generali: cercate dunque di procurarvi quei testi, leggetevi e ricostruitevi la storia pregressa, per evitare di ripercorrere esitazioni, rinvii o errori già fatti.
- Per ogni punto in discussione abbiamo predisposto dei lavori preparatori, attrezzando già anche le relative Commissioni; i Responsabili Regionali ne sono al corrente e contiamo su ogni Consigliere perché si possa arrivare a Bracciano con qualche difficoltà già superata.

ORNELLA FULVIO
FRANCO LA FERLA

● Coinvolgete i Capi. Il Consiglio Generale è un incontro di quadri associativi, anche se la più parte dei Consiglieri lo è solo temporaneamente, giusto per i giorni di Bracciano e per quelli della sua preparazione. Dato che il successo del Consiglio Generale è strettamente legato alla nostra capacità di far

restare i ragazzi al centro delle nostre attenzioni, si è molto aiutati dall'essere riusciti a coinvolgere precedentemente nelle nostre riflessioni tutti i Capi (che sono appunto capi dell'Associazione e non solo della loro Unità). Non è un'impresa facile, inutile negarlo. Ma ognuno di noi, che in maggiore o

minor modo ha responsabilità in questa difficoltà, ha anche gli strumenti giusti per cercare di superarla. Cerchiamo dunque!

Saremo ad aspettarvi sul prato di Bracciano con la curiosità, la trepidazione e la volontà di fare di sempre.

Venite puntuali, perché "poi si gioca!".

La Capo Guida
ORNELLA FULVIO

Il Capo Scout
FRANCO LA FERLA



■ ORDINE DEL GIORNO

1. Relazione del Comitato Centrale

2. Presentazione delle candidature per l'elezione di

- Capo Guida e Capo Scout
- due membri al collegio del Comitato Centrale
- un membro del Comitato Permanente Forniture
- un membro della Commissione Economica

3. Organizzazione e Finanza

3.1 Relazione economica del Comitato Centrale

- conto consuntivo 1995
- variazioni al conto preventivo 1996
- conto preventivo 1997

3.2 Relazione della Commissione Economica

3.3 Relazione del Comitato Permanente Forniture

3.4 Relazione a bilancio dell'Ente Mario di Carpegna

4. Progetto Nazionale

Approvazione del Progetto Nazionale

5. Riforma delle strutture

5.1 Modifiche statutarie e di Regolamento conseguenti alla verifica della riforma delle strutture

5.2 Modifica statutaria relativa alla legge sul volontariato

5.3 Modifiche di Regolamento relative ai settori

6. Regolamento metodologico

6.1 Modifiche alla parte inter-branche del Regolamento metodologico

6.2 Approvazione della parte relativa alle branche

7. Formazione Capi

7.1 Verifica dell'iter di formazione capi

7.2 Modello unitario dei Campi di Formazione Associativa

7.3 Campi nazionali interbranca: conclusione della sperimentazione

7.4 Aree organizzative territoriali

7.5 Capi all'inizio del servizio educativo in associazione:

tirocinio, capi giovani, adulti di provenienza extra-associativa

8. Modifiche al Regolamento

Modifiche al Regolamento del Marchio Scout e del Comitato Permanente Forniture

9. Elezioni

Relazione del Comitato Centrale

Una lettera aperta a tutti i capi

Carissimi,

nel preparare la relazione del Comitato Centrale al prossimo Consiglio Generale, abbiamo coltivato il desiderio di poter raggiungere, uno per uno, ciascuno dei 31 mila 506 capi dell'Agesci e di parlare con lui o con lei della nostra vita scout, delle sfide che abbiamo dinanzi, come uomini e donne, come cittadini, come educatori, come cristiani.

Purtroppo, è solo un sogno poter parlare a ciascuno, ma possiamo almeno scrivere una lettera a tutti.

Con questa lettera, vorremmo invitarvi, innanzitutto, ad aprire l'agenda del 1997 e a riservare la data del 2-9 agosto alla seconda Route delle Comunità Capi.

Vorremmo farne l'occasione per misurare, come associazione, la nostra maturità, per ragionare insieme su un tema difficile, ma anche affascinante: quale associazione, per quale educazione di ragazzi e ragazze, alle soglie del 2000?

Di qui ad allora, vorremmo impegnarci a fare "del nostro meglio" per rispondere a quattro domande:

1. Perché continuiamo a credere che educare sia indispensabile per costruire un futuro migliore?
2. Come orientare la bussola in un oceano di complessità?
3. Che cosa non possiamo ignorare e che cosa non possiamo accettare in un presente sempre più incerto?
4. Quali piste imboccare, in concreto, nel prossimo futuro?

1. Educare significa «svegliare l'aurora»

Essere pessimisti è più saggio: si dimenticano le delusioni e non si viene ridicolizzati davanti a tutti. Perciò presso le persone sagge l'ottimismo è bandito. L'essenza dell'ottimismo non è guardare al di là della situazione presente, ma è una forza vitale, la forza di sperare quando gli altri si rassegnano, la forza di tener alta la testa quando sembra che tutto fallisca, la forza di sopportare gli insuccessi, una forza che non lascia mai il futuro agli avversari, ma lo rivendica per sé. Esiste certamente anche un ottimismo stupido, vile, che deve essere bandito. Ma nessuno deve disprezzare l'ottimismo inteso come volontà di futuro, anche quando dovesse condurre cento volte all'errore; perché esso è la salute della vita, che non deve essere compromessa da chi è malato. Ci sono uomini che ritengono poco serio, e cristiani che ritengono poco pio, sperare in un futuro terreno migliore e prepararsi ad esso. Essi credono che il senso dei presenti accadimenti sia il caos, il disordine, la catastrofe, e si sottraggono nella rassegnazione o in una pia fuga dal mondo alla responsabilità per la continuazione della vita, per la ricostruzione, per le generazioni future. Può darsi che domani spunti l'alba dell'ultimo giorno: allora, non prima, noi interromperemo volentieri il lavoro per un futuro migliore.

(D. Bonhoeffer, Resistenza e resa, ed. Paoline pag. 72)

La nostra fiducia nell'impegno educativo nasca dalla fiducia con cui guardiamo al futuro.

Il nostro non è superficiale ottimismo. L'umanità, il nostro paese, i giovani, si trovano a vivere situazioni spesso drammatiche.

Tuttavia, noi non saremo mai "profeti di sventura", abbandonati ad un catastrofismo altrettanto semplicistico.

Ce lo impedisce il far parte di un'umanità che ha saputo compiere molti passi nella direzione della vita e del progresso.

Ce lo impedisce la nostra fede nella salvezza che Gesù ci ha portato, facendosi uno di noi, offrendo la propria vita per noi e aprendoci il passaggio verso una vita

nuova ed eterna con la sua risurrezione.

Perciò abbiamo fiducia nell'uomo e nel suo futuro, per le risorse che Dio ha messo nel cuore di ogni uomo, di ogni ragazzo, e perché sappiamo che la storia, al di là dei segni umani, cammina seguendo un progetto più grande guidato dal Signore.

Abbiamo fiducia nel futuro dei bambini e dei ragazzi, per la loro voglia di crescere, per il loro amore alla vita, per la loro capacità di essere creativi e di volere bene.

Abbiamo fiducia nel futuro dei popoli, con la loro cultura e le loro risorse umane, nonostante si tenti, da molte parti, di mantenerli in situazioni di umiliante dipendenza.

Abbiamo fiducia nella pace, che nonostante tutto rimane la parola vincente, resa più forte dalle vittime di una violenza sempre più assurda.

Testimoniare la nostra speranza, dando conto delle ragioni di essa: questo è per noi vivere l'esperienza della "frontiera", luogo metaforico che ci richiama al dovere e al gusto di amare e di esplorare il nostro tempo.

Vivere la dimensione della frontiera non significa organizzare esperienze "avanzate" o eccitanti: altre agenzie saprebbero fare di meglio, in questo

campo, e soprattutto noi ci ridurremmo ad una tra le tante occasioni di "divertimento" o di "svago".

Il nostro compito è un altro. Noi siamo chiamati a preparare "esploratori", uomini e donne di frontiera, capaci di non smarrirsi, ma possibilmente di guidare se stessi e di aiutare gli altri.

Questo è per noi educare. Questo significa, come capi, come adulti, aiutare i più giovani nel loro cammino di crescita. E, attraverso di loro, aiutare la speranza, "svegliare l'aurora".

canoa", significa aiutare a capire come muoversi in mezzo all'abbondanza materiale, evitando di perdere tempo, di consumare mille esperienze restando vuoti.

Orientarsi e scegliere senza perdersi nel "grande supermercato". Orientarsi per non smarrire la strada della felicità. Saper scegliere giorno dopo giorno per contribuire a realizzare il progetto di Dio affidato alle nostre mani, alla nostra libertà.

Per orientarci abbiamo la Legge. La legge scout e, a monte, la legge del Vangelo, riassunta nel Discorso della Montagna.

Giorno dopo giorno è la nostra coscienza che compie le scelte concrete che ci permettono di camminare nella storia senza smarrire l'orientamento.

Nell'intimità della coscienza, avviene l'incontro tra la libertà dell'uomo e il progetto di Dio.

La coscienza è chiamata a scegliere quale via, quale progetto seguire e, soprattutto, quali passi compiere concretamente per attuare il progetto.

Sono scelte spesso ardue, difficili, che ciascuno deve compiere sotto la propria responsabilità.

Non siamo però abbandonati a noi stessi, abbiamo alcuni dati da tenere presenti, se siamo capaci di ascoltarli, se siamo educati a coglierli.

Anzitutto la parola di Dio, così come ci è stata consegnata dalle Scritture. Con la Parola risuona in noi anche la Voce dello Spirito, sia nel silenzio del cuore che si mette in ascolto, sia nella fede della comunità cristiana.

Nella comunità cristiana (ma anche fuori di essa) lo Spirito non manca di suscitare in ogni tempo uomini e donne come autentici testimoni e profeti; ed ha inoltre dato ai pastori un compito ed una grazia particolari, perché ci aiutino ad ascoltare il messaggio autentico della Parola di Dio, senza travisarla.

Rimane però intatta la responsabilità che ciascuno ha di scegliere, di decidere, mettendo a frutto anche la propria esperienza e la competenza che ciascuno deve acquisire.

Essere liberi, agire seguendo la coscienza, vuol dire anche restare capaci di autocritica, riconoscendo i propri errori e senza smettere mai di ascoltare e di confrontarsi.

2. La coscienza, per orientarsi nel «grande supermercato»

La libertà è il bene fondamentale dell'umanità. Libertà di pensiero e di religione, libertà di discutere con la gente che ha altre idee e religioni, libertà di assumere responsabilità, libertà di esprimere responsabilità. Libertà di lottare contro la mancanza di libertà e di dare ad altri popoli la loro libertà. Libertà di liberare gli altri e noi stessi dalla povertà e dall'oppressione. Libertà di coltivare la speranza e di cercare una vita migliore e la felicità. La libertà si basa sui principi di tolleranza e di solidarietà.

(da *La carta di Flevoland*, scritta dai partecipanti al 18° Jamboree mondiale - Olanda, agosto 1995)

La libertà è la misura della dignità e della grandezza dell'uomo. Vivere la libertà che individui e popoli ricercano, è una grande sfida per la crescita spirituale dell'uomo e per la vitalità morale delle nazioni. La questione fondamentale, che tutti oggi dobbiamo affrontare, è quella dell'uso responsabile della libertà, sia nella sua dimensione personale che in quella sociale. Occorre dunque che la nostra riflessione si porti sulla questione della struttura morale della libertà, che è l'architettura interiore della cultura della libertà.

La libertà non è semplicemente assenza di tirannia o di oppressione, né è licenza di fare tutto ciò che si vuole. La libertà possiede una "logica" interna che la qualifica e la nobilita: essa è ordinata alla verità e si realizza nella ricerca e nell'attuazione della verità. Staccata dalla verità della persona umana, essa scade, nella vita individuale, in licenza e, nella vita politica, nell'arbitrio dei più forti e in arroganza del potere. Perciò, lungi dall'essere una limitazione o una minaccia alla libertà, il riferimento alla verità sull'uomo - verità universalmente conoscibile attraverso la legge morale inscritta nel cuore di ciascuno - è, in realtà, la garanzia del futuro della libertà.

(Giovanni Paolo II, *Discorso alle Nazioni Unite*, New York 5.10.1995)

Smarrirsi è facile, nel nostro tempo, il tempo della libertà.

La libertà è il dono più alto che l'uomo ha ricevuto da Dio. "La vera libertà è nell'uomo segno altissimo dell'immagine divina" (Concilio Vaticano II, *Gaudium et spes*, n.11).

Ma la libertà non è solo un dono, è anche un compito, una responsabilità.

E nel nostro tempo non è facile apprezzare il senso vero della libertà.

Noi viviamo infatti come in un "grande supermercato", in cui ci si aggira frastornati dall'eccesso di offerta - di cose, di parole, di immagini - spesso privi di strumenti critici.

In questo contesto, educare significa aiutare ad imparare a "guidare la propria

3. Non è tempo di tacere

Un altro pellegrinaggio, non meno rischioso: ma fatto da tutti gli uomini della terra. Con un percorso che parte dall'estrema periferia del nostro vissuto, lacerata da mille occupazioni, povero di significati ultimi, assorbito dall'esteriorità faccendiera, portato all'autoaffermazione del proprio io. E va al cuore della nostra interiorità, dove si annodano le cose essenziali della vita: l'amore, la convivialità con la gente, la gioia, il dolore, la morte. È qui, in questo covo difficilmente raggiungibile, in questo santuario dai battenti quasi sempre chiusi (ma all'interno del quale potremmo riallacciare simpatie con i volti, con tutti i volti della diversità) che si trova il nido della pace.

(Don Tonino Bello, *Vegliare nella notte*,
Riflessioni sull'impegno cristiano nel servizio sociale e nella politica)

Viviamo un tempo nel quale la giusta distinzione tra fede e politica non può trasformarsi in indifferenza, silenzio, o anche distaccata neutralità, tranquilla equidistanza. "È questo un tempo in cui occorre aiutare a discernere la qualità morale insita nelle scelte politiche, ma anche nel modo di fare e nella concezione dell'agire politico che esse implicano" (C. M. Martini).

Non possiamo subire una cultura ed un'etica preconfezionate che negano il primato dell'uomo, di ogni donna e di ogni uomo, che subordinano le ragioni della solidarietà a quelle dell'efficienza e della competitività, che oppongono la logica della conflittualità e della relazione amico/nemico a quella della tolleranza, della comprensione delle diversità, della cultura del rispetto.

Non le possiamo subire perché ci privano della possibilità di respirare a "pieni polmoni" l'aria della libertà e della gioia, l'aria dell'amore vero. L'uomo e la donna sono stati pensati e creati per crescere nell'esperienza della vita, per sperimentare la gioia del donarsi totalmente. Sono stati creati perché fossero sempre a scuola di amore.

Per questo diciamo no ad ogni compromesso con tutto ciò che ci rende schiavi, dipendenti da cose o persone, poiché il cristiano è "servo di Dio e di nessun altro".

Per questo diciamo no ad ogni cultura che cerchi di contrabbandare l'egoismo come amore, negli affetti, nel corpo, nella sessualità.

Per questo diciamo no ad una politica che accetti come ineluttabile il crescente

divario tra un nord sempre più ricco ed un sud del mondo sempre più calpestato e reso povero.

Noi crediamo nella cultura del dono, della padronanza di sé per potersi donare maggiormente, della felicità cercata nel far felici gli altri, della libertà assaporata nell'inseguire mete più impegnative.

Ci fidiamo del progetto del Dio creatore, della sua legge che Lui ci ha dato per farci varcare le frontiere dell'amore vero, limpido, senza riserve, come è l'amore di Dio per noi.

Unire gli sforzi è ciò che serve!

Occorre alzare lo sguardo e ritrovare l'orizzonte europeo e mondiale, B.-P. ha sognato che migliaia di giovani di culture, religioni e tradizioni differenti vivessero l'esperienza della fratellanza scout. Vide con tristezza avanzare anche tra i suoi giovani gli orrori della guerra.

Anche noi continuiamo ad essere testimoni di un mondo in cui la pace è garantita dagli eserciti, ma fatica a farsi strada nel cuore degli uomini.

L'emergenza che ci ha visti impegnati nei territori della ex Jugoslavia ed Albania con una presenza forte di solidarietà per i bambini, giovani e adulti, ci ha posto drammaticamente di fronte a quanto la follia della guerra sia anche oggi in grado di produrre.

Superiamo l'emergenza perché le idee forza che sono scaturite dall'esperienza vissuta (pace come solidarietà, come condivisione educativa, come attenzione politica) alimentino una proposta educativa di pace come ricostruzione, di rispetto e di convivialità delle differenze e delle relazioni.

4. Due piste ci attendono...

La legge del Branco e del Cerchio, che è la Legge del vostro gruppo, vi allena e vi educa a pensare agli altri, come a voi stessi. Vi spinge ad esprimervi con gioia e lealtà, a seguire l'esempio di Cristo, mettendo ordine nella vostra vita, con costanza e attenzione, vigilando su voi stessi per migliorarvi ed essere pronti ad aiutare gli altri. Questa è la vostra strada. Questa è la missione che il Papa rinnova ai bambini di oggi, che saranno i giovani del terzo millennio.

Essere "nuovi" nel cuore e nella mente, testimoni ed apostoli della nuova evangelizzazione: ecco la sfida per ciascuno di voi. In questo modo anche voi, fin d'ora, diventate non solo efficaci costruttori di pace, ma realizzatori di una solidarietà e di un amore fraterno che si ispirano al Vangelo. Uniti a Gesù che ha sconfitto il male, potete vincere ogni scoraggiamento e ogni paura.

(Giovanni Paolo II ai Lupetti e alle Coccinelle dell'AGESCI, Roma, 24 giugno 1995)

Al di là della diversità delle posizioni, sentiamo largamente condivisa tra la gente l'esigenza di un rasserenamento e di un allentamento delle tensioni: da Palermo vorremmo far giungere ai responsabili della politica e delle istituzioni, ma anche più in generale delle forze che più contano in questo Paese, un rispettoso ma pressante invito ad affrontare i problemi reali della nazione e a non lacerare inutilmente il tessuto di valori, di norme e di comportamenti che tiene insieme l'Italia. Servono a questo scopo la lealtà e il rispetto reciproci, la capacità di tener conto anche delle ragioni dell'altro.

Un atteggiamento di questo genere, unito a un serio impegno di cultura e progettualità politica, potrebbe consentire di portare a positivo compimento i cambiamenti istituzionali avviati in questi anni. I cattolici italiani non possono mancare di dare a un'opera del genere il loro sincero contributo.

(Card. Camillo Ruini, Presidente della CEI,
Intervento conclusivo del Convegno ecclesiale di Palermo, novembre 1995)

Due sono, in particolare, le piste su cui dobbiamo camminare nel prossimo futuro.

C'è innanzitutto la pista di una più ravvicinata attenzione alla complessa problematica dell'impegno sociale e

politico: un'attenzione che non può prescindere da un'attenta e paziente lettura dei segni dei tempi.

Essere "esploratori", in questo ambito significa dotarsi della bussola e delle carte nautiche necessarie ad orientarsi in una fase storica contraddistinta da grandi complessità. Non è facile capire la politica, ma è indispensabile provare a farlo, insieme.

In particolare, la politica italiana è oggi confusa perché si trova nel pieno di una delicata fase di passaggio: tutto sta cambiando nella politica, cambiano continuamente i protagonisti, i partiti, gli schieramenti, le regole, si parla persino di modificare la Costituzione.

Lo sforzo, da molte parti, è quello di dar vita ad un nuovo sistema politico, basato sulla competizione tra schieramenti larghi, più che sull'appartenenza a partiti politici.

Educare alla politica significa aiutare il formarsi di cittadini consapevoli e impegnati, disponibili a favorire il compimento del progetto democratico del nostro paese, capaci di coglierne le implicazioni sociali, culturali ed ecclesiali.

In particolare, il nuovo sistema politico che va maturando pone due grandi questioni alla coscienza e alla presenza cristiana. Una è quella della convivenza, del dialogo, della collaborazione tra credenti che militano in schieramenti diversi, imparando a distinguere tra le questioni ove resta necessario un impegno unitario dei credenti e quelle ove è legittimo ed anzi auspicabile il pluralismo.

L'altra questione riguarda la necessità di una diffusa presenza di cristiani che si pongano l'obiettivo di una paziente opera di alimentazione morale della convivenza civile: la democrazia non sta in piedi se nella società non cresce la presenza di persone dalla robusta coscienza morale (moralità pubblica, oltre che privata), dalla competente consapevolezza dei problemi della società, dalla serena disponibilità a mettersi al servizio degli altri e, con la stessa serenità, di farsi da parte quando non si è più necessari.

Come cristiani, e come associazione ecclesiale, ecco la seconda pista, vogliamo partecipare in modo attivo e responsabile al cammino della Chiesa pellegrina verso il terzo millennio.

Per noi questo pellegrinaggio (o meglio questa "route") ha il senso di farci riscoprire e vivere lo spirito autentico del

giubileo, come esperienza di liberazione e riscatto per gli uomini e per tutto il creato.

"Dichiarerete santo il cinquantesimo anno - dice il Signore (Lev. 25-10) - e proclamerete la liberazione del paese per tutti i suoi abitanti". "Lo Spirito del Signore è sopra di me... mi ha mandato per annunziare ai poveri un lieto messaggio... per rimettere in libertà gli oppressi e predicare un 'anno di grazia' (giubileo) del Signore" (Lc 4,18-19).

In questo cammino verso l'anno 2000 vivremo alcuni momenti importanti, sia come associazione, sia come Chiesa.

In particolare, ci attendono i due momenti del 1997: la Route delle Comunità Capi e la Giornata Mondiale della Gioventù che coinvolgerà specialmente la branca R/S.

A noi in particolare, come associazione, anzi, proprio ai nostri fratellini più piccoli, che faranno gli esploratori nel 2000, il Papa ha dato una consegna importante nell'incontro del 24 giugno scorso in piazza San Pietro.

Vorremmo arrivare all'appuntamento del 2000 completando in qualche modo il cammino iniziato con i Convegni Giona, all'inizio del presente decennio, con l'obiettivo di fare di ciascuno dei nostri gruppi vera parte viva delle rispettive realtà locali e di tutti voi capi educatori, dei testimoni catechisti, in grado di aiutare i fratelli più giovani nel cammino della fede.

Viviamo questo cammino con l'entusiasmo di chi *"... mette la vela grande dell'albero di maestra, e uscito dai porti in cui vegeta, salpa verso la stella più lontana senza badare alla notte che l'avvolge"* (E. Mounier) e la consapevolezza di *"... accogliere ogni giorno come fosse l'ultimo, e di vivere però nella fede e nella responsabilità come se ci fosse ancora un grande futuro davanti a noi"* (D. Bonhoeffer).

“... Ricordiamoci che stiamo formando i nostri più giovani cittadini in un modo nuovo, eppur urgentemente necessario per la pace nel mondo. La pace non può essere assicurata interamente da interessi commerciali, alleanze militari, disarmo generale o trattati bilaterali, se lo spirito di pace non è presente nella volontà e nell'animo dei popoli. È una questione di educazione”.

(B.-P. Tacuino - Ed. Nuova Fiordaliso)

Allegato

L'esperienza dei progetti Volo d'Aquila e Gabbiano Azzurro: prospettive di impegno nella ex-Iugoslavia e in Albania

Premessa

Riperkorrendo il cammino dell'esperienza Gabbiano Azzurro e Volo d'Aquila riconosciamo un unico percorso, accomunato da tante somiglianze seppur collocato in territori diversi, l'uno segnato dalla guerra e dalla violenza, l'altro dalla pace e dalla ricostruzione.

Paesi logorati dal degrado, dalla povertà, dalla precarietà... ma attirati dal desiderio e dalla speranza del cambiamento, dalla stabilità democratica, dal rispetto della libertà di pensiero e di culto, dal riscatto della dignità umana.

Una frontiera... che ci interroga, che ci accoglie, che ripone in noi fiducia per l'aiuto e la solidarietà che possiamo offrire...

Una frontiera che nel vissuto di questi ultimi cinque anni è stata come una "calamita" perché l'averla conosciuta ha fortificato il nostro impegno e la nostra presenza, ha rafforzato i legami di amicizia, ha motivato ed orientato la nostra scelta di servire per promuovere il bene, la giustizia, la pace; ha consentito di coniugare in esperienza concreta il valore della solidarietà.

Le verifiche e la valutazione dei progetti condivisi in questi anni rappresentano la necessità di continuare ad essere presenti in tali realtà, rispondendo ai bisogni dei giovani e del territorio con le nostre capacità e specificità, ben consci che il nostro servizio è una nota che solo se armonizzata con altre può comporre l'armonia e la felicità per quelle popolazioni.

La fase di emergenza è conclusa e in essa si sono sperimentati grandi valori. Ora l'esigenza di continuità impone di delineare un percorso associativo di sviluppo che, traducendo gli orientamenti espressi nel Progetto Nazionale trovi adeguate risposte nel programma nazionale.

In questa fase di rielaborazione del progetto nazionale, ci sembra importante che la "voce" di questi popoli trovi spazio nella traccia di sviluppo per i

prossimi tre anni nel percorso educativo e formativo, perché questi interventi siano una parte del vissuto associativo, con pari dignità nei confronti degli altri eventi.

Occorre, allora, definire gli obiettivi da raggiungere con riferimento:

- alle motivazioni che sostengono il nostro aiuto a popolazioni vicine;
- al significato educativo che l'aiuto, il servizio, la conoscenza e la condivisione hanno per i ragazzi;
- allo sperimentare un servizio e alla nostra capacità di concretizzare l'educazione al servizio;
- ai "confini" del nostro impegno politico, ispirato alla scelta educativa;
- alla significatività della presenza scout in questi contesti di "margine";
- alla testimonianza nel nostro territorio dell'esperienza di solidarietà condivisa in Albania ed ex Jugoslavia.

Piste compresenti nelle due esperienze

1. La cooperazione

La presenza dell'Agesci in questi territori ha costituito un riferimento per i giovani che si sono a noi avvicinati, fino a dividerne i campi e le attività.

La gioventù locale, che ha vissuto con noi le esperienze, ci ha riconosciuto quali riferimenti positivi per far nascere e sviluppare la collaborazione e un protagonismo dei giovani e delle giovani nel loro territorio.

La nostra presenza si è, di fatto, tradotta in "semina" di scoutismo.

Riteniamo, pertanto, di poter agevolare l'esperienza educativa, primariamente nei confronti di quei giovani desiderosi di condividere il gioco scout.

Per poter aprirci a questo nuovo impegno, nel futuro vicino, individuiamo le seguenti attenzioni:

- a) non si tratta di esportare *sic et simpliciter* il nostro modello associativo, ovvero la nostra proposta, quanto di favorire che i giovani albanesi o erzegovini o altro elaborino, attraverso la nostra testimonianza ed il nostro

sostegno, modelli autonomi di esperienze di scoutismo che mettono in sintonia la proposta del fondatore con il contesto valoriale, storico, culturale e pluriconfessionale. Proposte di scoutismo che siano esempi di aggregazione giovanile, di autoeducazione delle generazioni giovanili, come strumento di presenza ed impegno nella società dei loro Paesi;

- b) impegnarsi ad aiutare lo scoutismo ed il guidismo in altri Paesi significa per noi consolidare il valore della solidarietà e della fratellanza mondiale espresse dal Movimento delle Guide e degli Scout. Questa tensione trova fondamento nella nostra appartenenza alle Organizzazioni Mondiali, nel convenire con le linee di sviluppo dello scoutismo in tali Paesi, con un'azione comune ed integrata a WOSM e WAGGGS ed eventualmente congiunta di due o tre associazioni europee.

In questa avventura, l'Agesci fungerebbe da *trait d'union* fra i giovani locali e le Organizzazioni Mondiali pertanto, si ritiene che la maturità di esperienza ormai acquisita in questi paesi, nonché la conoscenza delle realtà locali, impongono di formulare progetti di cooperazione da proporre al WOSM e alla WAGGGS quali proposte di sviluppo dello scoutismo e del guidismo promosse dall'Agesci.

2. Il percorso educativo ed il bisogno formativo

Abbiamo Azzurro e Volo d'Aquila si avvalgono di molti protagonisti. Vogliamo rivolgere un'attenzione particolare ai nostri ragazzi che parteciperanno con il loro impegno ed il loro servizio a questi Progetti di intervento.

Li individuiamo come i primari protagonisti, evidentemente non per sminuire i giovani locali o le realtà in cui operiamo, ma per non perdere di vista la responsabilità educativa che abbiamo nei loro confronti.

Questo ci impegna a continuare nella proposta di itinerari di avvicinamento all'esperienza: dal momento della scelta di partecipazione (perché le motivazioni non siano esclusivamente emotive o

suscitate con insistenza dai capi o poco adeguate al livello di maturazione della comunità), alla fase di preparazione all'evento, a quella dell'esperienza fino alla successiva, conseguente, della verifica del vissuto, del consolidamento di impegni, nel nostro territorio verso le situazioni marginali, che vedono protagonisti gli albanesi o i bosniaci.

L'itinerario di proposta educativa dovrà sicuramente sviluppare le tematiche già approfondite negli anni trascorsi (l'incontro con il diverso, la competenza dell'azione, il dialogo interreligioso e l'ecumenismo, l'educazione alla dimensione internazionale, il sostegno alla speranza, la dignità della persona ed i diritti dell'infanzia, il protagonismo dei giovani, l'educazione alla pace...) aprendosi alle sollecitazioni che gli stessi ragazzi esprimono, contestualizzando il messaggio nel cammino che l'Associazione sta percorrendo, enunciato nel Progetto Nazionale e con richiamo alla Route Nazionale delle Co.Ca.

Finora è stata coinvolta la branca R/S e principalmente i clan: bisogna insieme riflettere se tale esperienza è un'opportunità educativa anche per i Noviziati (dalla verifica emerge una certa difficoltà, è il caso di proporre itinerari differenziati?) e se può avere ricaduta e coinvolgimento nelle altre branche e, comunque, con quale modalità e, soprattutto in che termini.

Ci sarà bisogno di attrezzare i capi ad accompagnare i ragazzi, prima, durante e dopo.

3. L'intervento nel territorio

Nello stile che ci ha contraddistinto in questi anni di presenza, continueremo le opere già iniziate, senza disperderci e moltiplicare gli interventi specifici. Sappiamo che i bisogni sono tanti e che le domande di aiuto si moltiplicano con l'aumentare delle relazioni, tuttavia riconosciamo i limiti della nostra competenza, delle nostre risorse e ci sforzeremo primariamente di fare del nostro meglio per portare a compimento quanto già iniziato, con perseveranza, coraggio e pazienza (perché il desiderio che le cose cambino è grande).

Non esportiamo convinzioni, progetti o cantieri, ma solo servizi facendoci

anche consigliare da chi più di noi è capace a cogliere la globalità della situazione locale e internazionale e che condivide con noi i valori della solidarietà.

Pur nella diversità dei singoli interventi, il nostro servizio sarà caratterizzato da ciò che sappiamo fare: l'animazione dei giovani e dei bambini.

Verso i giovani ci è richiesto di fare formazione, partendo da alcune precise indicazioni espresse da loro stessi:

- la ricerca di identità;
- il desiderio di conoscenza e di scambio verso i diversi modelli culturali;
- l'impegno alla costruzione di una identità nazionale aperta alla speranza verso il futuro, basata sui valori di libertà, partecipazione e democrazia.

Ai bambini ci rivolgeremo offrendo occasioni di animazione, utilizzando la manualità, il gioco, la vita all'aperto, l'espressione...

Non è da sottovalutare la possibilità di sperimentare campi simili alle "colonie" (termine improprio rispetto alla nostra tradizione culturale e all'immagine che abbiamo di tale modello!), forse sarà meglio parlare di vacanze di branco o di campo estivo (ma non deve certo trattarsi di esperienze scout). Tutto ciò dovrà attualizzarsi in dialogo con il Governo e la Chiesa locale.

Ci sembra importante non trascurare gli interventi tecnici e "cantieristici", laddove è possibile per le nostre capacità.

Sinteticamente gli interventi nel territorio devono concretizzarsi in:

- laboratori
- campi di animazione per bambini
- campi di lavoro
- campi di formazione per animatori e giovani.

Infine la nostra presenza deve essere sempre accompagnata da relazioni con le autorità locali, sia civili che religiose, nel tentativo di cogliere l'evoluzione delle dinamiche sociali e di coadiuvare lo sviluppo del Paese.

La continuità dei rapporti dovrà essere garantita sempre dalla medesima persona che fungerà da referente associativo e, quindi, da interlocutore costante.

4. I compagni di strada

Non siamo soli in questo intervento. La dimensione gestionale organizzativa oppure finanziaria non deve assorbire energie troppo grandi rispetto alla nostra identità di associazione che educa i propri ragazzi attraverso il metodo scout.

Dobbiamo valorizzare:

- l'Organizzazione non governativa internazionale dello scoutismo, anche per il sostegno finanziario ed organizzativo dell'operazione. A tale proposito, sarà opportuno definire i ruoli e gli ambiti di collaborazione ed intervento;
- il rapporto privilegiato con la Caritas Italiana e la Caritas dei paesi ospitanti per identificare i luoghi ed i servizi a noi più congeniali e, al contempo, più urgenti nelle realtà di intervento.

5. Coordinamento nazionale e rapporti con le regioni

In questi anni si sono sempre più distinte le sfere di competenza tra livello nazionale e regionale in base alle capacità operative e alle responsabilità. La capacità regionale di muovere le forze, seguire gli interventi, gestire nel concreto le idee e le relazioni dell'azione è di molto superiore a quella nazionale.

D'altra parte è necessario un livello che coordini le azioni perché siano fedeli al progetto e siano tra loro collegate. La gestione è regionale ma la partecipazione è nazionale, cioè aperta a capi e ragazzi di tutta l'Agesci.

Ma anche i rapporti istituzionali con le Autorità, l'Organizzazione non governativa, la Caritas, il movimento dello scoutismo e del guidismo, hanno bisogno di un disegno unico che solo il raccordo nazionale può garantire.

Allo stesso tempo se è vero che la ricaduta educativa è un risultato che solo il capo unità e la comunità capi possono garantire e rendere possibile, è anche vero che le linee di un itinerario educativo devono essere tracciate dal livello centrale ed essere offerte a tutti i capi e a tutti i ragazzi.

Dal gruppo al "nazionale", passando

per le regioni, occorre costruire, con più chiarezza ancora un modello capace di ben interagire tra questi soggetti, senza costruire ostacoli ma al contrario potenziando le energie che meglio sono disponibili ad ogni livello.

Il coordinamento nazionale sarà affidato ad un gruppo di progetto, i cui componenti sono scelti dagli Incaricati Nazionali alle Branche e ai Settori coinvolti nell'iniziativa, sentito il Comitato Centrale, che affida ad un suo membro la referenza per l'Operazione.

Questo gruppo avrà funzione gestionale del progetto e si avvarrà costantemente degli interlocutori nazionali secondo le competenze inerenti all'incarico che ricoprono, e gestirà economicamente l'operazione, secondo le indicazioni e previsioni di spesa appositamente stanziare.

6. Il finanziamento

Un progetto di intervento così organico e complesso, perché sia associativo, deve, come tutte le "manifestazioni sociali" (voce capitolare di bilancio) avere un sostegno economico attraverso un capitolo di bilancio che garantisca le spese del coordinamento nazionale, al di fuori di quanto è stanziato per le branche o i settori, nonché una trasparenza su quanto riceviamo dall'esterno, anche per individuare l'effettivo impiego delle nostre risorse economiche.



● **PUNTO 2**

Presentazione delle candidature per l'elezione

- della Capo Guida e del Capo Scout
- di due membri al collegio del Comitato Centrale
- di un membro del Comitato Permanente Forniture
- di un membro 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 1995
 - variazioni al conto preventivo 1996
 - conto preventivo 1997
- 3.2 Relazione della Commissione Economica
(In distribuzione fra i documenti in cartellina al Consiglio Generale)
- 3.3 Relazione del Comitato Permanente Forniture
(In stampa nel numero di Scout contenente il resoconto dell'attività dell'anno)
- 3.4 Relazione a bilancio dell'Ente Mario di Carpegna
(In distribuzione fra i documenti in cartellina al Consiglio Generale)

● PUNTO 4

Linee per il Progetto Nazionale

Approvazione del Progetto Nazionale (mozioni 7-9/92; 12/93; 19-20/94; 6/95)

DOCUMENTO DEL CONSIGLIO NAZIONALE

Il documento che segue è il contributo del Consiglio Nazionale, approvato il 17 dicembre 1995, per consentire al Consiglio Generale 1996 di elaborare ed approvare il nuovo Progetto Nazionale.

Il Progetto Nazionale dovrà individuare alcuni obiettivi specifici rappresentanti le sfide che l'Agesci intende affrontare nei prossimi anni. Tali obiettivi permetteranno sia di rendere concreto e visibile il cammino educativo nella realtà complessa descritta in queste "linee per il progetto nazionale", sia di individuare le modalità di verifica della realizzazione del Progetto Nazionale stesso.

1.1 Introduzione

Lungo i progetti che orientano la nostra Associazione corre un filo di idee e di azioni. È con questa certezza che ci muoviamo verso nuove mete, arricchendoci di sensibilità e di idee più vivaci e contemporanee.

Non riteniamo superato il passato e non rinneghiamo la validità delle cose fatte e imparate. Il tempo breve dei nostri progetti ci limita ma del resto esprime il grado di aderenza del nostro agire alla realtà.

Più ricchi di una cultura comune, che considera la diversità come valore e fondamento del nostro vivere insieme, vogliamo continuare a costruire il futuro con le nuove scelte a cui l'oggi ci chiama.

Sappiamo di non avere in mano questo futuro, ma lo intravediamo accattivante, perché carico di mistero e denso di prospettiva di avventura e di libertà.

L'attenzione alla memoria e all'attesa arricchisce di senso il nostro progettare e di consapevolezza il nostro educare.

1.2 Educare uomini e donne di frontiera

Nel tempo della realtà complessa non vogliamo smarrire la centralità della persona concreta che ci sta davanti e la sua domanda essenziale di vita, di vita eterna.

Per questo continuiamo a porre al centro della nostra attenzione i ragazzi del nostro tempo e proporre loro un itinerario di crescita come donne e uomini capaci di non smarrirsi nei territori di frontiera ma di guidare se stessi e aiutare gli altri.

La frontiera che proponiamo loro non è il luogo dove consumare esperienze avanzate e stimolanti, ma è lo spazio interiore, dove si impara a guardare la realtà con occhi disincantati, a organizzare le cose nell'apertura all'altro e nella relazione solidale.

Nuove linee di confine si vanno tracciando, dopo la caduta dei muri, le più frequenti e intense migrazioni di popoli, i nuovi equilibri economici che si vanno preparando, le scoperte che superano le barriere fisiche e cambiano il nostro modo di spostarci, di lavorare, di comunicare.

Queste trasformazioni della nostra civiltà ci danno la sensazione di attraversare territori sovrabbondanti di stimoli, di possibilità e di beni, ma privi di confortanti punti di riferimento.

Per questo riteniamo decisivo il ricorso alla ricchezza della parola di Dio vissuta nella Chiesa che diventa risorsa interiore per attraversare con successo il deserto di questo nostro nuovo esodo.

La sfida educativa per noi è, allora, quella di preparare uomini e donne capaci di attraversare questo deserto senza smarrirsi perché possiedono una bussola interiore che punta sulla determinazione nel raggiungere la meta, sui grandi valori, su un equipaggiamento leggerissimo, sulla capacità di resistenza.

È per questo che a quasi cent'anni dalla nascita dello scautismo, continuiamo a preoccuparci delle persone, esplorando con rinnovato vigore la ricchezza della relazione educativa.

Di fronte alla sovrabbondanza di parole, vogliamo riempire di concretezza le parole che pronunciamo impegnandoci ad esservi fedeli e aprendole ai significati profondi presenti nelle situazioni e nelle persone.

“Il regno dei cieli si può paragonare a un uomo che ha seminato del buon seme...”

Il regno dei cieli si può paragonare ad un granellino di senapa, che un uomo prende e semina nel suo campo. È il più piccolo di tutti i semi ...

Il regno dei cieli si può paragonare al lievito ...

Il regno dei cieli è simile a un tesoro nascosto nel campo ...

Il regno dei cieli è simile a un mercante che va in cerca di perle preziose; trova una perla di grande valore, va, vende tutti i suoi averi e la compra ...

Il regno dei cieli è simile ad una rete gettata nel mare, che raccoglie ogni genere di pesci ...

Per questo ogni scriba divenuto discepolo del regno dei cieli è simile a un padrone di casa che estrae dal suo tesoro cose nuove e cose antiche.”

da Matteo 18

“Il regno di Dio

è presente e futuro, umile e nascosto; non sconvolge ma valorizza la realtà quotidiana;

sviluppa la sua efficacia silenziosamente,

come un piccolo seme

o un pugno di lievito;

esige da noi il coraggio della fede

e una paziente cooperazione.”

Catechismo degli adulti, n. 126

2.1 I ragazzi

La situazione

L'attuale situazione, talvolta anche critica, delle grandi agenzie educative, famiglia, scuola, chiesa, ripropone in termini nuovi la domanda di educazione. Accompagnare i giovani sulla strada della vita, con i dolori e le gioie, gli impegni e gli imprevisti che la costituiscono, non è agevole soprattutto quando la risposta degli adulti si esprime in modo contraddittorio. Questi rischiano di prolungare la dipendenza e di rinviare l'assunzione di autonomia e responsabilità personali o, talvolta, di negare le attese e la dignità stessa dei ragazzi offrendo soddisfazione ai soli bisogni materiali o con forme di violenza e di abbandono.

I ragazzi esprimono una varietà ed una diversità che noi adulti con fatica leggiamo come potenzialità e che non sempre riusciamo a valorizzare. La avvertiamo come segno di frammentarietà e di disorientamento che rende più difficile la promozione di una identità precisa e di appartenenze solide.

Il rapporto con i dati concreti, con le persone e le situazioni, sembra nei giovani incerto e legato ad esperienze virtuali piuttosto che orientato ad una effettiva condivisione.

La valorizzazione della originalità di cui i giovani sono por-

tatori esige una maturazione della consapevolezza nel rapporto con le cose e con gli altri per arrivare poi a cogliere se stessi.

Dalla presa di coscienza che progressivamente si chiarisce nasce l'esperienza di sé (interiorità, identità) e la ricerca di una autenticità che è il desiderio di rispondere alla chiamata di Dio.

In questo processo i giovani acquistano solidità e responsabilità e contribuiscono al cambiamento, a lasciare il mondo un po' migliore di come l'hanno trovato.

La relazione educativa

Il rapporto dei capi con i ragazzi si integra con gli altri fondamentali rapporti educativi per rispondere alla esigenza di crescita dei ragazzi stessi, aiutandoli nella costruzione di un progetto di vita personale che sia risposta alla vocazione che ciascuno ha ricevuto e che consenta loro di esprimere un contributo alla vita della chiesa e della società. In particolare la relazione educativa:

- valorizza la varietà, la diversità e la fantasia di cui i giovani sono portatori;
- orienta il loro soggettivismo verso la disponibilità al confronto, alla ricerca di quello che è vero, di quello che è il proprio meglio;
- propone il rapporto con l'altro come condivisione, ma

Il futuro del mondo e della chiesa appartiene alle giovani generazioni che, nate in questo secolo, saranno mature nel prossimo, il primo del nuovo millennio.

Cristo attende i giovani, come attendeva il giovane che gli pose la domanda: «Che cosa devo fare di buono per ottenere la vita eterna?» (Mt 19,16).

I giovani in ogni situazione, in ogni regione della terra non cessano di porre domande a Cristo: lo incontrano e lo cercano per interrogarlo ulteriormente. Se sapranno seguire il cammino che Egli indica, avranno la gioia di recare il proprio contributo alla sua presenza nel prossimo secolo e in quelli successivi, sino al compimento dei tempi.

«Cristo è lo stesso ieri, oggi e sempre».

Tertio millennio adveniente, n 58

Nonostante il diffuso disagio, a volte manifesto, altre volte soffocato, i giovani esprimono oggi le attese dell'umanità e portano in sé gli ideali che si fanno strada nella storia: il rispetto della libertà e dell'unicità della persona, la sete di autenticità, un nuovo concetto e stile di reciprocità nei rapporti tra uomo e donna, il riconoscimento dei valori della pace e della solidarietà, la passione per un mondo unito e più giusto, l'apertura al dialogo con tutti, l'amore per la natura...

Evangelizzazione e testimonianza della carità, n. 44

anche per conoscere ed accogliere meglio se stessi;

- recupera il rapporto adulto-ragazzo come una relazione educativa che pone la libertà come condizione e valore, la possibilità di mettere al centro la persona e non l'attività o le idee, il cammino del singolo più che la realizzazione del programma prestabilito;
- cura la corrispondenza tra fatti e atteggiamenti e parole, il portare fino in fondo gli impegni assunti, i lavori iniziati, coltivando così coerenza, responsabilità e fedeltà;
- promuove il coinvolgimento nelle decisioni della comunità di appartenenza (non solo scout) e la partecipazione alla vita dell'associazione all'interno del Movimento Mondiale delle Guide e degli Scout.

La relazione educativa implica quindi la pratica dell'avventura anche come proposta di scelte alte e coraggiose, la capacità di far memoria e di maturare dall'esperienza competenze adeguate, il coraggio della profezia nell'apertura fiduciosa al futuro.

Anche la nostra azione educativa rischia di essere una delle tante attività che facciamo, quasi un ostacolo in più ad una precisa ed ordinata assunzione di impegni e responsabilità.

Solidità e competenza

Per l'adulto la disponibilità al confronto con gli altri e l'interdipendenza tra pensiero e azione restano momenti di crescita personale indispensabili.

La solidità personale trova riscontro:

- in una visione positiva di sé e degli altri;
- nella precisazione di alcuni punti di riferimento per la propria vita;
- nella coerenza continuamente ricercata nelle proprie scelte fondamentali;
- nell'impegno per il cambiamento delle situazioni e degli altri

*"Abbiamo parole per vendere
parole per comprare
parole per far parole
ma ci servono parole per pensare.*

*Abbiamo parole per uccidere
parole per dormire*

*parole per far solletico
ma ci servono parole per amare.*

*Abbiamo le macchine
per scrivere le parole
dittafoni magnetofoni microfoni
telefoni.*

*Abbiamo parole per far rumore,
parole per parlare
non ne abbiamo più."*

G. Rodari

Dati censimenti AGESCI 1995 (con variazioni percentuali rispetto al 1994)

	totale	uomini	donne
soci	192.570 (+ 0.3 %)	108.255 (-0,3%)	85.315 (+ 1.3 %)
capi	31.506 (+ 3.4 %)	19.198 (+ 2.5 %)	12.308 (+ 4.8 %)
AE (già in capi)	2.344 (- 1.9%)		
ragazzi	161.064 (- 0.1 %)	89.057 (- 0.9 %)	72.007 (+ 0.7 %)
l/c	57.445 (+ 1.7 %)	32.416 (+ 0.6 %)	25.029 (+ 3.2 %)
e/g	68.318 (- 1.1 %)	37.455 (- 1.9%)	30.863 (- 0.1 %)
r/s	35.301 (- 1.4 %)	19.186 (- 1.7 %)	16.115 (- 1.1 %)

2.2 I capi

La situazione

L'adulto impegnato oggi nel servizio educativo trova difficile rispondere alle necessità da cui si sente interpellato e ad esprimere disponibilità e competenze adeguate. Vive con un certo grado di incertezza sia chi ha già chiare le scelte e le responsabilità sia chi, più giovane, va definendo l'orientamento della propria vita.

La mobilità del terreno da percorrere e il continuo divenire degli orizzonti diventa una chiamata a camminare con umiltà e decisione sulla strada che il Signore ci prepara.

Nella sovrabbondanza di opportunità e di mezzi prendiamo coscienza con difficoltà del perno che sostiene la nostra vita, dell'ordine che la guida, dei confini nei quali si realizza concretamente.

La fatica a vivere l'ordine e l'unità interiori è legata alla fatica di far sintesi, di leggere la realtà complessa, di farsi carico delle responsabilità alle quali siamo chiamati.

a partire dalla propria conversione personale nella continua ricerca di uno stile di vita evangelico.

La competenza educativa implica nel capo:

- un atteggiamento progettuale radicato nelle scelte del Patto associativo;
- uno spiccato atteggiamento di ascolto delle esigenze e delle proposte dei ragazzi;
- una abilità manuale ed una concretezza nell'agire secondo le idee ed i progetti costruiti;
- un coinvolgimento attivo nel contesto sociale ed ecclesiale.

L'arte del capo implica l'acquisizione degli elementi necessari per comprendere la complessità attuale per acquisire la coscienza dei propri limiti e la fiducia nelle risorse disponibili.

La chiamata a vivere il nostro servizio educativo in comunità, l'esercizio della corresponsabilità, la condivisione dei progetti ci aiutano a uscire dalla solitudine e a sentirci parte di un popolo, di una storia, di una salvezza che alla fine scopriamo essere un dono che ci coinvolge.

La fede in Cristo è un "dono da vivere in comunità e da irradiare all'esterno sia con la testimonianza di vita che con la parola .. prima sul proprio territorio e poi altrove come partecipazione alla missione universale"

Ogni credente è chiamato ad essere missionario.

Tutta la Chiesa è per sua natura missionaria.

Catechismo degli adulti, n. 564

Questo popolo messianico ha per capo Cristo "dato a morte per i nostri peccati, e risuscitato per la nostra giustificazione" (Rom. 4,34) ..

Ha per condizione la dignità e libertà dei figli di Dio, nel cuore dei quali dimora lo Spirito Santo, come in un tempio.

Ha per legge il nuovo precetto di amare come lo stesso Cristo ci ha amati (cfr. Gv 13,34),

Ha per fine il regno di Dio, incominciato in terra dallo stesso Dio, e che deve essere ulteriormente dilatato, finché alla fine dei secoli sia da lui portato a compimento.

Lumen Gentium, n. 9

2.3 L'Associazione

La situazione

L'Associazione che, sulla scorta della lunga tradizione del movimento scout, educa i ragazzi partendo dalle loro esigenze vive anch'essa una sorta di schizofrenia tra le idee ed i valori condivisi e il modo di attuarli rispetto:

- all'esercizio della cittadinanza in una società pluralista e multiculturale;
- ad una appartenenza ecclesiale radicata nell'impegno evangelico e in esperienze di comunione;
- al servizio educativo attraverso lo scautismo ben vissuto come stile e ben compreso come metodologia.

Educare uomini e donne di frontiera ci impone anzitutto di vivere con coraggio le nostre scelte, di essere fedeli e a giocare prima come persone e poi come educatori, in una avventura che ci porti verso scelte di campo per viverle con l'attenzione della scelta che veglia.

Mantenere alta la qualità della proposta educativa richiede il confronto, la consapevolezza che la diversità di esperienze, se non è vissuta come posizione personalistica o come contrapposizione, è una ottima occasione di verifica e di arricchimento. La ricchezza del metodo scout infatti non può essere ridotta a tecnicismo, né svilita a uno dei modi di organizzare il tempo libero dei ragazzi.

In particolare oggi esprimiamo difficoltà ad armonizzare:

- la realtà associativa con i suoi valori di riferimento: la diffusione e la diversificazione di situazioni rischiano di compro-

mettere la qualità della proposta educativa e di rendere poco significativa la presenza nel territorio;

- la realtà locale con la globalità dell'associazione: l'appartenenza associativa implica la consapevolezza di essere parte attiva di una fraternità che nasce dalla adesione alla Legge Scout e dalla Promessa, di una associazione che si dà regole e modalità di funzionamento condivise;
- i capi e i quadri: la diversità di ruoli è sentita, e talvolta è vissuta, non come modalità diversa di servire i ragazzi ma come contrapposizione di sensibilità, di attenzione e di forme di controllo o di potere.

La comunità capi, responsabile della presenza e dell'azione educativa nel territorio, è chiamata a partecipare alla vita associativa per non perdere i contatti con una realtà più vasta e per arricchirsi con quanto un'associazione nazionale, anche per i suoi legami con il Movimento scout mondiale, può offrire. La democrazia associativa inizia da una volontà di partecipazione e di proporre in modo incisivo e costruttivo da parte di molti.

Orientamenti

L'Associazione nella sua dimensione nazionale intende recuperare esperienze di democrazia sostanziale e valorizzare il contributo di esperienze educative qualificate. Tuttavia non si pone come cassa di risonanza di singole esperienze ma come luogo di comunicazione e di elaborazione per maturare scelte di campo e impegni condivisi. Offre quindi spazio alla creatività e alla sperimentazione educativa per garantire continuità e rinnovata incisività al patrimonio metodologico fin qui acquisito.

Allo scopo di preparare la venuta del suo regno nel mondo, Dio ha riunito e ha educato pazientemente, con un cammino di secoli, un popolo, che potesse accoglierlo e manifestarlo a tutte le genti: il popolo di Israele.

L'incontro con Dio rimane comunque carico di novità e di sorpresa.

Catechismo degli adulti, n. 119

Route Comunità capi 1997

Nella dimensione dei contenuti, le chiamate sulle quali confrontarci sono:

1. le questioni relative alla partecipazione sociale e civile;
2. le acquisizioni e le riflessioni aperte relative all'appartenenza ecclesiale;
3. i temi della solidarietà e dell'apertura alla diversità;
4. il valore pedagogico dell'autoeducazione e delle coeducazione;
5. la dimensione della fraternità internazionale dello scautismo;
6. le problematiche ambientali.

Consiglio Generale 95

La circolazione e l'elaborazione della ricchezza dell'esperienza metodologica e delle domande educative raccolte nel mondo dei ragazzi e dei giovani dovrà trovare nelle strutture associative una specie di "rete" che faciliti il passaggio delle informazioni e il confronto, che rilanci interpretazioni ed orientamenti facilitando l'evoluzione della cultura associativa con particolare riferimento alla formazione dell'identità personale, alla coeducazione, all'esistenza di un contesto multiculturale e multireligioso, alla presenza dei ragazzi e dei capi come laici nella chiesa e cittadini nella società.

La centralità dei ragazzi caratterizza la sensibilità e l'azione dell'associazione in tutte le sue componenti: la specificità delle tre Branche salvaguarda e sviluppa il patrimonio delle esperienze metodologiche ma garantisce anche l'ascolto dei ragazzi e il loro protagonismo nella vita associativa.

L'Associazione sente l'urgenza non di esprimere prese di posizione ideologiche, ma di radicare i propri ideali, di suscitare l'adesione ai valori propri dello scautismo cattolico e di preparare all'esercizio responsabile della cittadinanza e dell'appartenenza ecclesiale.

L'esperienza delle nuove strutture ha messo in luce lo stile della collegialità nei Comitati, per una sintesi rispettosa sia della autonomia e dell'iniziativa delle persone sia dell'esercizio della corresponsabilità.

La disponibilità di luoghi significativi, per la storia o per le persone di cui sono testimonianza, consente di dare concretezza alla proposta dei valori su cui l'associazione si sta impegnando e stimola l'assunzione di scelte personali sia dei capi che dei ragazzi.

Sarà cura dell'Associazione analizzare dati e problemi con gli strumenti scientifici adeguati per una migliore conoscenza della situazione. Questo non ci fa dimenticare che le doti principali dell'educatore restano, assieme alla chiarezza della proposta, la pazienza e l'umiltà di chi si pone di fronte al mistero che è ogni persona, chiamata per nome a scoprire e realizzare la propria vocazione.

La solidità personale e la competenza metodologica dei capi, concluso l'iter per la formazione iniziale, saranno curate con la promozione e il coordinamento di occasioni di formazione permanente.

La Route nazionale delle Comunità Capi 1997 si presenta come occasione eccezionale per la condivisione di cammini e l'individuazione di prospettive di tutta l'Associazione.

3. Conclusione

Vogliamo fare della nostra Associazione il luogo in cui i giovani imparano a cercare i motivi per cui valga la pena di vivere, per cui dare la propria vita.

È per questo che vogliamo educare al gusto delle cose grandi ed elevate.

Per gli anni a venire educare vorrà dire aiutare a cogliere le poche cose importanti, tra le tante merci offerte in abbondanza, facendo maturare un'autonoma capacità di orientamento.

Siamo convinti che centrare la vita sull'essenziale dia una solidità e una libertà formidabili.

Nell'esperienza quotidiana del grande disordine presente, queste idee orienteranno la nostra azione e ci aiuteranno a realizzare finalità condivise.

Rivolti al futuro ci sentiamo parte di un Progetto più grande che ci chiama a rispondere con libertà, per costruire, con creatività e originalità, comunità partecipi di un popolo che cammina, ricco di speranza, verso nuovi cieli e nuove terre.

4. La Verifica

La verifica della realizzazione del Progetto Nazionale, la riflessione sulla sua attualità e l'esigenza di apportare i cambiamenti necessari saranno funzioni esercitate costantemente da quanti hanno la responsabilità a livello nazionale: Consiglio generale, Consiglio nazionale e Comitato centrale con gli Incaricati nazionali.

In particolare il Comitato Centrale proporrà annualmente le proprie riflessioni sulla realizzazione del Progetto Nazionale nell'ambito della relazione al Consiglio Generale che ha il compito di verificarne l'attuazione.

La Commissione "Arianna" costituisce un "osservatorio permanente" per una lettura costante comparata dei Progetti Regionali e di Zona per riferire annualmente elementi di riflessione al Comitato Centrale.

Il Consiglio Generale, nell'ultimo anno di attuazione del Progetto Nazionale, provvederà alla verifica finale e alla preparazione di quello successivo.

Il Consiglio Nazionale elaborerà un programma (o piano) pluriennale di attuazione del Progetto Nazionale, precisandone

La rivelazione cristiana parla di un compimento che l'uomo è chiamato a realizzare nel corso di un'unica esistenza sulla terra. Questo compimento del proprio destino l'uomo lo raggiunge nel dono sincero di sé, un dono che è reso possibile soltanto nell'incontro con Dio.

È in Dio, pertanto, che l'uomo trova la piena realizzazione di sé: questa è la verità rivelata da Cristo. L'uomo compie se stesso in Dio, che gli è venuto incontro mediante l'eterno suo Figlio. Grazie alla venuta di Dio sulla terra, il tempo umano, iniziato nella creazione, ha raggiunto la sua pienezza. «La pienezza del tempo», infatti, è soltanto l'eternità. anzi Colui che è eterno, cioè Dio.

Entrare nella «pienezza del tempo» significa dunque raggiungere il termine del tempo ed uscire dai suoi confini, per trovare il compimento nell'eternità di Dio.

Tertio millennio adveniente, n. 9

Ecco un nuovo aspetto della grazia e della dignità battesimale: i fedeli laici partecipano, per parte loro, al triplice ufficio - sacerdotale, profetico e regale - di Gesù Cristo. Il Concilio Vaticano II ci ha ricordato il mistero di questa potestà e il fatto che la missione di Cristo - sacerdote, re e profeta - continua nella Chiesa. Tutti, tutto il popolo di Dio è partecipe di questa triplice missione.

Christifideles laici, n. 14

la durata e gli indicatori concreti per la verifica (es.: l'andamento numerico degli associati, la partecipazione agli eventi, la presenza dei temi del Progetto Nazionale sulla stampa, gli aspetti organizzativi, ...).

Il Comitato Centrale relazionerà annualmente al Consiglio Nazionale degli indirizzi elaborati, della evoluzione dei problemi, delle attività svolte nell'attuazione del Programma Nazionale.

In particolare i Responsabili Centrali al Metodo e agli inter-

venti educativi, i Responsabili centrali alla Formazione Capi e gli Incaricati Nazionali alle Branche, offriranno dati e considerazioni utili per la verifica del programma annuale e per la elaborazione di quello per l'anno successivo ricavandoli dalle relazioni:

- dei Campi di Formazione Associativa,
- degli eventi nazionali per quadri o per capi,
- degli incontri con gli Incaricati Regionali al Metodo e agli interventi educativi, alla Formazione Capi e alle Branche.

"... mentre tutte queste cose a una a una ammiravo, e ora mi intrattenevo in pensieri terreni, ora sollevavo l'anima, sull'esempio del corpo, a meditazioni più alte, mi venne in mente di consultare le Confessioni di Agostino, dono della tua amicizia: libro che, in memoria dell'autore e del donatore, porto sempre con me e sempre ho tra mano: libretto di piccola mole, ma pieno di dolcezza: L'apro per leggere quel che mi capitava; e cosa mi poteva capitare, che non fosse pieno di parole di devozione? Mi venne sott'occhio il decimo libro. Mio fratello aspettando dalla mia bocca una parola di Agostino, era tutto orecchi. Chiamo testimone ... e lui che era presente, le prime parole che vidi furono: «E gli uomini se ve vanno ad ammirare gli alti monti e i grandi flutti del mare e i larghi letti dei fiumi e l'immensità dell'oceano e il corso delle stelle; e trascurano se stessi». Stupii, lo confesso; e detto a mio fratello, il quale desiderava ascoltare ancora, che non mi disturbasse, chiusi il libro, adirato contro me stesso per quella mia ammirazione delle cose terrene, quando da un pezzo avrei dovuto imparare anche de filosofi pagani che niente è degno di ammirazione fuorché l'anima, per la quale nulla è troppo grande".

F. Petrarca, da "Ascesa al monte Ventoso"



● PUNTO 5

Riforma delle strutture

5.1 Modifiche statutarie e di regolamento conseguenti alla verifica della riforma delle strutture

PROPOSTA DEL COMITATO CENTRALE

(Atti CG 90 p.23-29; Mozioni 13-32-33-34/93; 32/94; 3-4-4bis/95; C. Nazionale giugno 1995)

Prefazione

■ n adempimento delle mozioni del Consiglio Generale 1990 e del Consiglio Generale 1995 il Comitato Centrale presenta la seguente proposta di modifica complessiva dello Statuto.

Per comprendere ed apprezzare le modifiche proposte è necessario fare riferimento sia allo Statuto approvato in via sperimentale nel 1990, sia allo Statuto in vigore precedentemente.

Non è possibile esporre qui in modo dettagliato le motivazioni di ogni modifica proposta, per cui ci limitiamo a qualche osservazione e vi chiediamo uno sforzo di comprensione e di ricerca.

- Le scelte di fondo cui si ispira il testo proposto sono ancora quelle contenute nel documento "Riforma delle strutture associative" approvato dal Consiglio Generale del 1988, che vi invitiamo a "ripescare".
- Le modifiche rispetto al testo del 90 derivano dai documenti presentati nel corso di questi anni al Consiglio Generale da parte della Commissione Strutture, dal Seminario sull'integrazione fra progetti del gennaio 92, dal confronto che si è sviluppato in diversi tempi nell'ambito del Consiglio Nazionale ed infine dal documento approvato dal Consiglio Generale dello scorso anno.
- La gran parte delle modifiche al testo del 90 ha lo scopo di riformulare le stesse disposizioni in termini più chiari ed inequivocabili, di riordinarle, di completare alcune lacune o di eliminare qualche incongruenza. In questa prospettiva, per esempio, si propone una struttura dello Statuto leggermente diversa, evidenziando la specificità del Gruppo (luogo esclusivo della progettazione educativa) rispetto alle strutture associative ("al servizio dell'educazione").

Abbiamo cercato poi di meglio evidenziare le diverse competenze dei vari livelli associativi, e quindi le diverse specificità dei rispettivi progetti. Con le stesse finalità correttive si propongono alcuni spostamenti dal Regolamento Organizzazione allo Statuto: Commissione Economica, Settori, Comitato Permanente Forniture,...

- Ci sono invece alcune modifiche più sostanziali (per es. la durata dei progetti, il ruolo nei Consigli degli Incaricati nominati), che derivano quasi esclusivamente dal documento approvato dal Consiglio Generale del 1995, al quale rimandiamo.
- Si discostano nettamente dalle indicazioni (vedi punto 2.7) del Consiglio Generale 1995 le disposizioni di cui agli artt. 36 lett. b) e c) e 49 lett. b) e c): ci sembra importante individuare senza ambiguità nel Comitato ("organo esecutivo") il soggetto responsabile dell'attuazione del programma, assegnando invece al Consiglio (che, anche per le dimensioni, non può essere un secondo organo esecutivo) funzioni preminenti di indirizzo, di programmazione e di verifica.

E proprio in tema di verifica c'è un'altra proposta che non trova agganci nella mozione del Consiglio Generale 1995: proponiamo di attribuire il compito di verifica del Progetto Nazionale anziché al Consiglio Generale al Consiglio Nazionale, ciò che a parer nostro da un lato facilita la verifica di un progetto con le caratteristiche di cui all'art. 46, dall'altro sottolinea ulteriormente le caratteristiche di luogo di sintesi del Consiglio Nazionale, lasciando comunque al Consiglio Generale la lettura della realtà giovanile e dello stato dell'Associazione.

Sono evidenziate in corsivo le modifiche dello Statuto 1994 rispetto al testo 1989.

ARTICOLATO SULLE STRUTTURE

PRINCIPI

L'Associazione

L'Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani (AGESCI), costituitasi in Roma nel 1974 dall'unificazione dell'AGI e dell'ASCI, è una Associazione giovanile educativa che si propone di contribuire alla formazione dei ragazzi e delle ragazze secondo i principi ed il Metodo dello Scouting ideato da Baden-Powell, adattato ai ragazzi nella realtà sociale italiana di oggi.

L'AGESCI non ha alcun fine di lucro.

Art. 1. - L'Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani (AGESCI), costituitasi in Roma nel 1974 dall'unificazione dell'AGI e dell'ASCI, è una Associazione giovanile educativa che si propone di contribuire alla formazione dei ragazzi e delle ragazze secondo i principi ed il Metodo dello Scouting ideato da Baden-Powell, adattato ai ragazzi nella realtà sociale italiana di oggi.

Art. 7. - L'AGESCI non ha alcun fine di lucro.

L'Associazione: ambiti di impegno
L'Associazione, come iniziativa educativa liberamente promossa da credenti, vive nella comunione ecclesiale - la scelta cristiana.

Nell'azione educativa, l'Associazione realizza il suo impegno politico, al di fuori di ogni legame o influenza di partito, e tiene conto dell'operato degli altri ambienti educativi.

L'AGESCI opera nel campo della Protezione Civile, con stile e forme coerenti con le proprie finalità e tradizioni educative e di servizio.

Gli associati

Membri dell'Associazione, che liberamente ne accettano i principi ed il Metodo, sono ragazzi e ragazze, che in essa vivono, proporzionalmente alle diverse età, una esperienza di crescita personale e di fede - e gli adulti in servizio educativo - che a tale esperienza partecipano, pur nella diversità

Art. 1. - L'Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani (AGESCI), costituitasi in Roma nel 1974 dall'unificazione dell'AGI e dell'ASCI, è una Associazione giovanile educativa che si propone di contribuire alla formazione dei ragazzi e delle ragazze secondo i principi ed il Metodo dello Scouting ideato da Baden-Powell, adattato ai ragazzi nella realtà sociale italiana di oggi.

Art. 2 c.3 - L'Associazione non ha alcun fine di lucro.

Art. 2. - L'Associazione, come iniziativa educativa liberamente promossa da credenti, vive nella comunione ecclesiale - la scelta cristiana.

Nell'azione educativa, l'Associazione realizza il suo impegno politico, al di fuori di ogni legame o influenza di partito, e tiene conto dell'operato degli altri ambienti educativi.

Art. 3. - Membri dell'Associazione, che liberamente ne accettano i principi ed il Metodo, sono ragazzi e ragazze, che in essa vivono, proporzionalmente alle diverse età, una esperienza di crescita personale e di fede; e gli adulti in servizio educativo, che a tale esperienza partecipano, pur nella diversità dei ruoli,

dei ruoli, attuando la loro presenza nei modi propri dello Scouting e realizzando, in quanto membri della Chiesa, la loro vocazione cristiana.

Promessa - Legge - Patto Associativo
Gli impegni proposti dallo Scouting sono espressi nella Promessa e nella Legge, così formulate:

Promessa Scout

"Con l'aiuto di Dio prometto sul mio onore di fare del mio meglio:

- per compiere il mio dovere verso Dio e verso il mio Paese;
 - per aiutare gli altri in ogni circostanza;
 - per osservare la Legge scout".
- La promessa immette nella fraternità mondiale delle Guide e degli Scouts.

Legge Scout

"La Guida e lo Scout:

1. pongono il loro onore nel meritare fiducia;
2. sono leali;
3. si rendono utili e aiutano gli altri;
4. sono amici di tutti e fratelli di ogni altra Guida e Scout;
5. sono cortesi;
6. amano e rispettano la natura;
7. sanno obbedire;
8. sorridono e cantano anche nelle difficoltà;
9. sono laboriosi ed economici;
10. sono puri di pensieri, parole e azioni".

I membri più giovani dell'Associazione (Coccinelle e Lupetti) hanno una Promessa e una Legge speciali, che esprimono i valori dello Scouting in una forma adeguata alla loro età.

attuando la loro presenza nei modi propri dello Scouting e realizzando, in quanto membri della Chiesa, la loro vocazione cristiana.

Art. 4. - Gli impegni proposti dallo Scouting sono espressi nella Promessa e nella Legge, così formulate:

Promessa Scout

"Con l'aiuto di Dio prometto sul mio onore di fare del mio meglio:

- per compiere il mio dovere verso Dio e verso il mio Paese;
 - per aiutare gli altri in ogni circostanza;
 - per osservare la Legge scout".
- La promessa immette nella fraternità mondiale delle Guide e degli Scouts.

Legge Scout

"La Guida e lo Scout:

1. pongono il loro onore nel meritare fiducia;
2. sono leali;
3. si rendono utili e aiutano gli altri;
4. sono amici di tutti e fratelli di ogni altra Guida e Scout;
5. sono cortesi;
6. amano e rispettano la natura;
7. sanno obbedire;
8. sorridono e cantano anche nelle difficoltà;
9. sono laboriosi ed economici;
10. sono puri di pensieri, parole e azioni".

I membri più giovani dell'Associazione (Coccinelle e Lupetti) hanno una Promessa e una Legge speciali, che esprimono i valori dello Scouting in una forma adeguata alla loro età.

attuando la loro presenza nei modi propri dello Scouting e realizzando, in quanto membri della Chiesa, la loro vocazione cristiana.

Art. 4. - Gli impegni proposti dallo Scouting sono espressi nella Promessa e nella Legge, così formulate:

Promessa Scout

"Con l'aiuto di Dio prometto sul mio onore di fare del mio meglio:

- per compiere il mio dovere verso Dio e verso il mio Paese;
 - per aiutare gli altri in ogni circostanza;
 - per osservare la Legge scout".
- La promessa immette nella fraternità mondiale delle Guide e degli Scouts.

Legge Scout

"La Guida e lo Scout:

1. pongono il loro onore nel meritare fiducia;
2. sono leali;
3. si rendono utili e aiutano gli altri;
4. sono amici di tutti e fratelli di ogni altra Guida e Scout;
5. sono cortesi;
6. amano e rispettano la natura;
7. sanno obbedire;
8. sorridono e cantano anche nelle difficoltà;
9. sono laboriosi ed economici;
10. sono puri di pensieri, parole e azioni".

I membri più giovani dell'Associazione (Coccinelle e Lupetti) hanno una Promessa e una Legge speciali, che esprimono i valori dello Scouting in una forma adeguata alla loro età.

c. 3

Il Patto Associativo è il documento nel quale si riconoscono coloro che hanno scelto di svolgere un servizio educativo nell'Associazione.

c. 4

La Promessa immette nella fraternità mondiale degli Scouts e delle Guide. Il Patto Associativo è il documento nel quale si riconoscono coloro che hanno scelto di svolgere nell'Associazione un servizio educativo.

La Promessa immette nella fraternità mondiale degli Scouts e delle Guide. Il Patto Associativo è il documento nel quale si riconoscono coloro che hanno scelto di svolgere nell'Associazione un servizio educativo.

Art. 5

c. 1

Rapporti con altre associazioni scout
L'AGESCI partecipa, in quanto membro della Federazione Italiana dello Scouting (F.I.S.), all'Associazione Mondiale delle Guide ed Esploratrici (WAGGGS) ed all'Organizzazione Mondiale del Movimento Scout (WOSM) e ne osserva le norme statutarie e regolamentari.

Art. 5. - L'AGESCI partecipa, in quanto membro della Federazione Italiana dello Scouting (F.I.S.), all'Associazione Mondiale delle Guide ed Esploratrici (WAGGGS) ed all'Organizzazione Mondiale del Movimento Scout (WOSM) e ne osserva le norme statutarie e regolamentari.

c. 2

L'AGESCI cura ad ogni livello la formazione alla comprensione internazionale e alla pace, e promuove intensi scambi di esperienze educative con le Associazioni estere e gli Organismi internazionali scout.

L'AGESCI cura ad ogni livello la formazione alla comprensione internazionale e alla pace, e promuove intensi scambi di esperienze educative con le Associazioni estere e gli Organismi internazionali scout.

c. 3

L'AGESCI collabora con il Movimento Adulti Scouts Cattolici Italiani (M.A.S.C.I.).

Collabora con il Movimento Adulti Scouts Cattolici Italiani (M.A.S.C.I.).

Art. 6**Arcbi di età e Branche**

Tre sono i momenti educativi dell'Associazione - nell'arco di età dai 7-8 anni ai 19-21 - e ad essi corrispondono le Branche: Coccinelle e Lupetti, Guide ed Esploratori, Scolte e Rover.

Art. 6. - Tre sono i momenti educativi dell'Associazione - nell'arco di età dai 7-8 anni ai 19-21 - e ad essi corrispondono le Branche: Coccinelle e Lupetti, Guide ed Esploratori, Scolte e Rover.

Art. 7**Adulti in servizio educativo**

Gli adulti in servizio educativo sono i capi, gli Assistenti Ecclesiastici e coloro che - impegnati nel servizio in Unità - stanno completando l'iter formativo. Il loro servizio è gratuito.

Art. 7. - Gli adulti in servizio educativo sono i Capi, gli Assistenti Ecclesiastici e coloro che - impegnati nel servizio - hanno superato il momento di appartenenza alla *Branca* Scolte-Rover. Il loro servizio è gratuito.

Art. 8
c 1

Capi
L'Associazione riconosce i capi sulla base:

- dell'adesione al Patto Associativo;
- del compimento dell'iter specifico di formazione;
- dell'appartenenza ad una Comunità Capi o ad una struttura associativa;
- dello svolgimento di un servizio a qualsiasi livello associativo.

c 2

Sono considerati capi a disposizione coloro che temporaneamente non svolgono un servizio in Associazione.

Art. 10. - L'Associazione riconosce i Capi sulla base:

- dell'adesione al Patto Associativo;
- del compimento dell'iter specifico di formazione;
- dell'appartenenza ad una Comunità Capi o ad una struttura associativa;
- dello svolgimento di un servizio a qualsiasi livello associativo.

Sono considerati Capi a disposizione coloro che temporaneamente non svolgono un servizio in Associazione.

Art. 8. - L'Associazione riconosce i Capi sulla base:

- dell'adesione al Patto Associativo;
- del compimento dell'iter specifico di formazione;
- dell'appartenenza ad una Comunità Capi o ad una struttura associativa;
- dello svolgimento di un servizio a qualsiasi livello associativo.

Sono considerati Capi a disposizione coloro che temporaneamente non svolgono un servizio in Associazione.

Art. 9
c 1

Assistenti Ecclesiastici
Gli Assistenti Ecclesiastici sono sacerdoti corresponsabili del progetto educativo scout all'interno delle Unità, delle Comunità Capi e degli altri livelli associativi.

c 2

Essi vi esercitano il mandato sacerdotale che viene loro affidato dal Vescovo e insieme con gli altri capi educatori annunciano e testimoniano la proposta cristiana.

Art. 11. - Gli Assistenti Ecclesiastici sono sacerdoti corresponsabili del progetto educativo scout all'interno delle Unità, delle Comunità Capi e degli altri livelli associativi.

Essi vi esercitano il mandato sacerdotale che viene loro affidato dal Vescovo e insieme con gli altri Capi educatori annunciano e testimoniano la proposta cristiana.

Art. 9. - Gli Assistenti Ecclesiastici sono sacerdoti corresponsabili del progetto educativo scout all'interno delle Unità, delle Comunità Capi e degli altri livelli associativi.

Essi vi esercitano il mandato sacerdotale che viene loro affidato dal Vescovo e insieme con gli altri Capi educatori annunciano e testimoniano la proposta cristiana.

Art. 10
c 1

Sospensione dal servizio educativo
Gli adulti possono essere sospesi dal servizio educativo nell'Associazione per mancanza grave nei confronti degli impegni assunti in base al presente Statuto.

c 2

Il provvedimento compete al Comitato Centrale su proposta delle strutture associative, sentito l'interrato.

Art. 10. - Gli adulti possono essere sospesi dal servizio educativo nell'Associazione per mancanza grave nei confronti degli impegni assunti in base al presente Statuto.

Il provvedimento compete al Comitato Centrale su proposta delle strutture associative, sentito l'interrato.

IL GRUPPO

Art. 11
c 1

Gruppo: definizione

Il Gruppo è l'organismo educativo fondamentale per l'attuazione del Metodo. Esso si basa su una Comunità Capi che, per assicurare l'attuazione dell'intero ciclo formativo scout, tende a costituire una o più Unità di ciascuna delle Branche.

Art. 12
c 1

Unità

Le Unità scout sono costituite da ragazzi e/o ragazze con i loro capi, Assistenti Ecclesiastici e collaboratori e si distinguono in:

- Branco di Lupetti e Cerchio di Coccinelle;
- Reparto di Esploratori e Reparto di Guide;
- Comunità di Rover e Comunità di Scolte;
- Unità miste ai tre livelli.

Art. 13
c 1

Comunità Capi

Gli adulti in servizio educativo presenti nel Gruppo formano la Comunità Capi, che ha per scopo:

- l'elaborazione e la gestione del Progetto Educativo;
- l'approfondimento dei problemi educativi;
- la formazione permanente dei capi in quanto educatori;
- l'inserimento e la presenza dell'Associazione nell'ambiente locale.

c 2

La Comunità Capi, nelle forme che ritiene più opportune:

- esprime tra i capi della Comunità Capi un capo e/o una capo gruppo;

ORGANI PERIFERICI**Il Gruppo**

Art. 13. - Il Gruppo è l'organismo educativo fondamentale per l'attuazione del Metodo. Esso si basa su una Comunità Capi che, per assicurare l'attuazione dell'intero ciclo formativo scout, tende a costituire una o più Unità di ciascuna delle Branche.

Art. 14. - Le Unità scout sono costituite da ragazzi e/o ragazze con i loro Capi, Assistenti Ecclesiastici e collaboratori e si distinguono in:

- Branco di Lupetti e Cerchio di Coccinelle;
- Reparto di Esploratori e Reparto di Guide;
- Comunità di Rover e Comunità di Scolte;
- Unità miste ai tre livelli.

Art. 15. - Gli adulti in servizio associativo presenti nel Gruppo formano la Comunità Capi che ha per scopo:

- l'approfondimento dei problemi educativi;
- la formazione permanente dei Capi in quanto educatori;
- l'analisi e l'inserimento nell'ambiente locale per adottare una conseguente linea educativa;
- l'elaborazione e la gestione del Progetto Educativo, al fine di assicurare l'omogeneità e la continuità nell'applicazione del Metodo.

La Comunità Capi nelle forme che ritiene più opportune:

- esprime tra i Capi della Comunità Capi un Capo e/o una Capo

ORGANI PERIFERICI**Il Gruppo**

Art. 11. - Il Gruppo è l'organismo educativo fondamentale per l'attuazione del Metodo. Esso si basa su una Comunità Capi che, per assicurare l'attuazione dell'intero ciclo formativo scout, tende a costituire una o più Unità di ciascuna delle Branche.

Art. 12. - Le Unità scout sono costituite da ragazzi e/o ragazze con i loro Capi, Assistenti Ecclesiastici e collaboratori e si distinguono in:

- Branco di Lupetti e Cerchio di Coccinelle;
- Reparto di Esploratori e Reparto di Guide;
- Comunità di Rover e Comunità di Scolte;
- Unità miste ai tre livelli.

Art. 13. - Gli adulti in servizio associativo presenti nel Gruppo formano la Comunità Capi che ha per scopo:

- l'approfondimento dei problemi educativi;
- la formazione permanente dei Capi in quanto educatori;
- l'analisi e l'inserimento nell'ambiente locale per adottare una conseguente linea educativa;
- la gestione del Progetto Educativo, al fine di assicurare l'omogeneità e la continuità nell'applicazione del Metodo.

La Comunità Capi nelle forme che ritiene più opportune:

- esprime tra i Capi della Comunità Capi un Capo e/o una Capo

po (ambedue se si tratta di un Gruppo misto);
 b) affida gli incarichi di servizio nelle Unità;
 c) propone alla competente autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente ecclesiastico e degli assistenti ecclesiastici di Unità;
 d) cura i rapporti con gli ambienti educativi nei quali vivono i ragazzi e le ragazze (famiglia, scuola, parrocchia ecc.).

Gruppo (ambedue se si tratta di un Gruppo misto);
 b) affida gli incarichi di servizio nelle Unità;
 c) propone alla competente autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente ecclesiastico e degli assistenti ecclesiastici di Unità;
 d) cura i rapporti con gli ambienti educativi nei quali vivono i ragazzi e le ragazze (famiglia, scuola, parrocchia ecc.).

Gruppo (ambedue se si tratta di un Gruppo misto);
 ● affida gli incarichi di servizio nelle Unità;
 ● propone alla competente autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente ecclesiastico e degli assistenti ecclesiastici di Unità;
 ● cura i rapporti con gli ambienti educativi nei quali vivono i ragazzi e le ragazze (famiglia, scuola, parrocchia ecc.).

c 3

La capo gruppo ed il capo gruppo - d'intesa con l'assistente ecclesiastico di Gruppo ed avvalendosi dell'aiuto della Comunità Capi - curano in particolare:
 a) l'attuazione degli scopi e l'animazione della Comunità Capi;
 b) i rapporti con gli altri Gruppi e l'Associazione, in particolare nell'ambito della Zona;
 c) i rapporti con associazioni, enti ed organismi civili ed ecclesiali presenti nel territorio in cui agisce il Gruppo;
 d) la gestione organizzativa ed amministrativa del Gruppo.

Il Capo Gruppo e la Capo Gruppo - d'intesa con l'Assistente ecclesiastico di Gruppo e avvalendosi dell'aiuto della Comunità Capi - curano in particolare:
 ● l'attuazione degli scopi e l'animazione della Comunità Capi;
 ● i rapporti con gli altri Gruppi e l'Associazione, in particolare nell'ambito della Zona;
 ● i rapporti con associazioni, enti ed organismi civili ed ecclesiali presenti nel territorio in cui agisce il Gruppo;
 ● la gestione organizzativa ed amministrativa del Gruppo.

c 4

La capo gruppo ed il capo gruppo, congiuntamente, hanno la rappresentanza legale del Gruppo.

Il Capo Gruppo e la Capo Gruppo hanno la rappresentanza legale del Gruppo.

Art. 14

c 1

1.1 - La progettualità resta un aspetto essenziale per lo stile scout; tuttavia, l'elaborazione di un progetto educativo, in senso proprio, spetta esclusivamente al gruppo; la differenziazione dei progetti ai vari livelli deve essere anche evidenziata dalla modalità di individuazione e costruzione degli obiettivi.

Progetto Educativo del Gruppo
 Il Progetto Educativo del Gruppo, ispirandosi ai principi dello scautismo ed al Patto Associativo, individua le aree di impegno prioritario per il Gruppo a fronte delle esigenze educative emergenti dall'analisi dell'ambiente in cui il Gruppo opera e indica i conseguenti obiettivi e percorsi educativi.

Il Capo Gruppo e la Capo Gruppo, congiuntamente, hanno la rappresentanza legale del Gruppo.

c 2 Ha la funzione di aiutare i capi a realizzare una proposta educativa più incisiva: orienta l'azione educativa dei capi, assicura l'unitarietà e la continuità della proposta nelle diverse Unità, permette l'iscrizione nella realtà locale della proposta dell'Associazione.

c 3 A tal fine il Progetto Educativo è periodicamente verificato e rinnovato dalla Comunità Capi.

LE STRUTTURE ASSOCIATIVE

3.5.1 - Resta ferma l'attenzione da parte di ogni livello associativo a perseguire

la diarchia per ogni ruolo

3.5.2 - La diarchia è indro-rogabile per i ruoli di Capo Guida, Capo Scout, Presidenti e Responsabili; per gli altri ruoli deve essere sempre garantito un equilibrio numerico dei due sessi all'interno dei collegi.

Diarchia

Ogni ruolo, elettivo o di nomina, è affidato congiuntamente ad una donna e ad un uomo, salvo diversa espressa previsione statutaria.

c 2

In ogni caso, va comunque garantito un equilibrio numerico dei due sessi all'interno degli organi collegiali.

Art. 16

c 1

3.6 Collegialità
La collegialità è uno stile a cui non si vuole rinunciare. Si auspica l'elezione al collegio perché ha permesso spostamenti interni dei ruoli e la possibilità di affrontare momenti di crisi.

Collegialità

I Comitati, ad ogni livello, sono organi collegiali: tutti i componenti il collegio hanno pari dignità e ciascuno è responsabile dell'adempimento dei compiti assegnati al comitato dallo statuto e delle decisioni del collegio stesso. I Presidenti del Comitato Centrale, i Responsabili Regionali ed i Responsabili di Zona sono eletti al ruolo ed i loro compiti sono descritti nello statuto, gli altri membri dei comitati sono eletti al collegio ed assumono diversi incarichi in base a delibera del collegio stesso, fatto salvo quanto stabilito nel presente Statuto e sul Regolamento.

Art. 17
c 1**Durata degli incarichi**

Gli incarichi, sia elettivi che di nomina, hanno di regola durata triennale, salvo diverse espressioni indicazioni o rinnovo dell'elezione o della nomina.

c 2

Gli incarichi di Capo Guida e Capo Scout, di capo gruppo, di membro eletto di Comitati e Commissioni, di Incaricato nominato, nonché di Consigliere Generale non possono essere ricoperti per un periodo superiore ai sei anni consecutivi; la durata è riferita alla permanenza nel medesimo organismo.

c 3

La nomina quale membro di Pattuglia ha durata limitata alla permanenza in carica del soggetto che ha provveduto alla nomina.

Art. 40. - Gli incarichi di Capo Guida e Capo Scout, di membro del Comitato Centrale, di componente la Commissione Economica, di delegato al consiglio Generale, di membro dei Comitati Regionali e di Zona, di Capo Gruppo, non possono essere ricoperti per un periodo superiore ai sei anni consecutivi.

Art. 50. c. 1 - Gli incarichi di Capo Scout, Capo Guida e di Capo Gruppo non possono essere ricoperti per un periodo superiore ai sei anni consecutivi.

c. 2 - Un pari limite di tempo viene posto per gli incarichi di Consigliere Generale membro eletto di Comitati e Commissioni, di Incaricato nominato e di membro di Pattuglie; la durata è riferita alla permanenza nel medesimo organismo.

LIVELLO DI ZONA**Art. 18**
c 1**Zona: definizione**

La Zona scout è la struttura di coordinamento dei Gruppi esistenti ed operanti in un ambito territoriale contiguo.

c 2

La definizione territoriale delle Zone è stabilita dal Consiglio Regionale.

3.1 - Compiti dei livelli

Fermi restando i compiti attualmente stabiliti dallo Statuto, a questi si aggiungono:

- per la Zona, la cura della formazione ricorrente dei Capi, in quanto la Zona è il luogo naturale di incontro e confronto degli stessi.

La Zona

Art. 16. - La Zona scout è la struttura di coordinamento dei Gruppi esistenti ed operanti in un ambito territoriale contiguo.

La definizione delle Zone è stabilita dal Consiglio Regionale.

La Zona

Art. 14. - La Zona scout è la struttura di coordinamento dei Gruppi esistenti ed operanti in un ambito territoriale contiguo.

La definizione delle Zone è stabilita dal Consiglio Regionale.

Art. 19
c 1**Zona: compiti**

Compito primario del livello di Zona è promuovere la formazione e la crescita delle Comunità Capi; a tal fine, in particolare, la Zona stimola e aiuta le Comunità Capi a realizzare il Progetto Educativo, a confrontare e verificare la loro azione educativa, a realizzare l'aggiornamento e la formazione degli adulti in servizio educativo.

Art. 15. - Compito primario della Zona è quello di promuovere la formazione e la crescita delle Comunità Capi;

a tal fine, in particolare, le stimola a confrontare e verificare la loro azione educativa, nonché a realizzare l'aggiornamento e la formazione degli adulti.

c2

Sono inoltre compiti del livello di Zona:

- a) promuovere ed aiutare la costituzione di nuovi Gruppi scout, predisponendo un apposito progetto di sviluppo;
- b) curare, per il proprio livello, i rapporti con gli organismi civili ed ecclesiali, con le altre associazioni educative, con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione;
- c) promuovere, qualora previsti dal programma, attività ed incontri tra Unità, ferma restando la responsabilità educativa delle singole Comunità Capi.
- d) contribuire alla formazione dei capi realizzando incontri per l'approfondimento di aspetti metodologici e attività per il tirocinio degli adulti in servizio educativo.

Art. 20

c 1

Zona: organi

La Zona, per realizzare i suoi compiti, si struttura in:

- a) un Convegno Capi di Zona;
- b) una Assemblée di Zona;
- c) un Consiglio di Zona;
- d) un Comitato di Zona.

Art. 21

c 1

Convegno Capi di Zona

Il Convegno Capi di Zona è convocato al fine di:

- a) leggere a livello della zona lo stato dell'Associazione e la realtà giovanile;
- b) individuare ed analizzare le esigenze dei Capi della Zona;
- c) elaborare e deliberare in ordine al Progetto di Zona, nonché verificare quello giunto a scadenza.

Inoltre:

- a) promuove la costituzione di nuovi Gruppi scout *predisponendo un apposito progetto "sviluppo"*;
- b) cura per il proprio livello i rapporti con gli organismi civili ed ecclesiali, con le altre associazioni educative, con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione;
- c) *qualora previsti dal programma, promuove attività e incontri tra Unità, ferma restando la responsabilità educativa delle singole Comunità Capi.*

Inoltre:

- promuove la costituzione di nuovi Gruppi scout;
- cura a livello di Zona i rapporti con gli organismi civili ed ecclesiali, con le altre associazioni educative, con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione.

Se necessario, promuove attività ed incontri tra Unità, Capi e Branche.

Art. 18. - La Zona, per realizzare i

suoi compiti, si struttura in:

- a) un Convegno Capi di Zona;
- b) una Assemblée di Zona;
- c) un Consiglio di Zona;
- d) un Comitato di Zona.

Art. 16. - La Zona, per realizzare i suoi compiti, si struttura in una Assemblée di Zona ed un Comitato di Zona.

Art. 19. - Ogni tre anni i Responsabili

di Zona convocano il Convegno Capi di Zona.

2.1 - A livello di zona e di regione il sistema decisionale si articola secondo il seguente schema:

Convegno: ha lo scopo di condurre la lettura del mondo giovanile e dello stato dell'associazione, secondo un metodo analitico; si tiene ad intervalli lunghi; la relativa ricaduta educazionale si realizza sul medio termine.

c.2

2.2 - A livello di zona il sistema decisionale si articola in:

- Convegno: elabora linee di indirizzo;

Ne fanno parte tutti gli adulti in servizio educativo censiti nella Zona.

Ne fanno parte:

- a) con diritto di voto gli adulti in servizio educativo censiti nella Zona;
- b) con solo diritto di parola i Capi a disposizione.

Il Convegno Capi di Zona è convocato al fine di:

- a) leggere lo stato dell'Associazione;
- b) elaborare e deliberare in ordine al progetto triennale di Zona, nonché verificare quello giunto a scadenza.

c.3

2.3 - Partecipano al Convegno ed all'Assemblea tutti i capi, gli A.E. e, con solo diritto di voto ed elettorato attivo, gli adulti in servizio educativo.

Il Convegno Capi è convocato dai Responsabili di Zona con frequenza adeguata alla durata stabilita per il Progetto di Zona.

Art. 22

c.1

1.1 - La progettualità resta un aspetto essenziale per lo stile scout; tuttavia, l'elaborazione di un progetto educativo, in senso proprio, spetta esclusivamente al gruppo; la differenziazione dei progetti ai vari livelli deve essere anche evidenziata dalla modalità di individuazione e costruzione degli obiettivi.

Progetto di Zona

Nell'ambito dei compiti assegnati al livello di Zona, il Progetto di Zona prevede obiettivi specifici in raccordo anche con i Progetti Educativi delle Comunità Capi della Zona.

1.2 - In base alla capacità di collegamento con i progetti educativi e alla concreta possibilità (pur con i limiti di organicità) di elaborare progetti, i progetti si differenziano come segue:

- 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 raccordi e cogestibili dalle comunità capi) e su una elaborazione di obiettivi specifici (perché costruibile come sintesi degli obiettivi delle stesse comunità capi).

c 2

1.3 - Ogni livello adotta per il progetto l'arco temporale di riferimento ritenuto più idoneo, comunque entro un intervallo da stabilire.

Art. 23

c 1

2.1 - A livello di zona e di regione il sistema decisionale si articola secondo il seguente schema:

- **Assemblea:** ha lo scopo di formulare mandati per la gestione associativa secondo un metodo sintetico e decisionale; si tiene ad intervalli brevi, la relativa ricaduta educativa si realizza sul breve termine;

2.2 - A livello di zona il sistema decisionale si articola in:

- **Assemblea:** approva il programma e lo verifica in itinere.

2.3 - Partecipano al Convegno ed all'Assemblea tutti i capi, gli A.E. e, con solo diritto di voto ed elettorato attivo, gli adulti in servizio educativo.

La durata del Progetto di Zona è stabilita dal Convegno Capi in un tempo compreso fra i due e i quattro anni.

Assemblea di Zona

L'Assemblea di zona è convocata dai Responsabili di Zona almeno una volta l'anno per:

- a) approvare il programma di Zona e verificare l'attuazione;
- b) stabilire la composizione del Comitato di Zona;
- c) eleggere per un triennio tra i capi censiti nella Zona i Responsabili di Zona e gli altri membri del Comitato di Zona;
- d) discutere le linee del Progetto Regionale e/o Nazionale;
- e) deliberare in merito ai conti consuntivo e preventivo.

Art. 20. - I Capi e gli Assistenti Ecclesiastici censiti nella Zona costituiscono l'assemblea di Zona.

Ne fanno inoltre parte:

- a) con diritto di voto ed elettorato attivo, gli adulti che hanno frequentato il Campo Nazionale di Branca ed ai quali la Comunità Capi ha affidato il servizio di Capo Unità, come previsto dall'iter di Formazione Capi;
- b) con solo diritto di essere eletti i Capi a disposizione.

L'Assemblea è convocata almeno una volta l'anno per:

- a) *verificare l'andamento del progetto di Zona;*
- b) *esprimere indirizzi attraverso mozioni relativamente all'attuazione del programma di Zona;*
- c) *eleggere per un triennio tra i Capi censiti nella Zona i Responsabili di Zona - al ruolo - e gli altri membri del Comitato di Zona - al collegio;*
- d) *discutere le linee del progetto regionale e/o nazionale;*
- e) *deliberare in merito ai conti consuntivo e preventivo.*

Art. 17. - I Capi e gli Assistenti Ecclesiastici censiti nella Zona costituiscono l'assemblea di Zona.

Ne fanno inoltre parte:

- con solo diritto di voto ed elettorato attivo, gli adulti che hanno frequentato il Campo Nazionale di Branca ed ai quali la Comunità Capi ha affidato il servizio di Capo Unità, come previsto dall'iter di Formazione Capi;
- con solo diritto di essere eletti i Capi a disposizione.

L'Assemblea si riunisce su convocazione congiunta del Responsabile e della Responsabile di Zona almeno due volte l'anno in sessione ordinaria al fine di:

- a) formulare, verificare e deliberare in merito al programma annuale di Zona predisposto per la realizzazione degli scopi specifici della stessa;
- b) deliberare in merito ai conti consuntivo e preventivo presentati dal Comitato di Zona su schema uniforme a quello del Comitato Centrale;
- c) eleggere tra i Capi censiti nella Zona i membri del Comitato di Zona ai vari incarichi per un triennio.

c 2

Ne fanno parte tutti i capi e gli Assistenti Ecclesiastici censiti nella Zona e, con diritto di voto e solo elettorato attivo, gli adulti censiti nella Zona che non hanno ancora completato l'iter formativo.

c 3

In caso di impossibilità di convocazione a cura dei Responsabili locali, l'Assemblea di Zona è indetta congiuntamente dai Responsabili Regionali.

Art. 41. c. 1 - In caso di impossibilità di convocazione a cura dei Responsabili locali, l'Assemblea di Zona sarà indetta congiuntamente dai Responsabili Regionali e l'Assemblea Regionale sarà indetta congiuntamente dai Presidenti del Comitato Centrale.

Art. 24

Consiglio di Zona
Il Consiglio di Zona è convocato dai Responsabili di Zona almeno tre volte l'anno per:

Art. 21 - Il Consiglio di Zona è composto da:

- i componenti il Comitato di Zona;
- i Capi Gruppo e gli Assistenti Ecclesiastici di Gruppo.

È convocato dai Responsabili di Zona almeno tre volte l'anno per:

- a) istituire i lavori del Convegno Capi di Zona;
- b) elaborare, verificare e deliberare in merito alla traduzione del progetto in programmi annuali;
- c) sottoporre all'Assemblea di Zona i conti consuntivo e preventivo predisposti dal Comitato di Zona;
- d) garantire la circolazione delle informazioni tra le Comunità Capi;
- e) mantenere il collegamento tra Comunità Capi, Zona e Regione.

2.1 - A livello di zona e di regione il sistema decisionale si articola secondo il seguente schema:

- Consiglio: rappresenta il crocevia in quanto punto di convergenza delle attività del livello superiore ed inferiore. Lo stile all'interno del Consiglio è di corresponsabilità nell'elaborazione.

2.2 - A livello di zona il sistema decisionale si articola in:

- Consiglio: predispone il programma e istituisce il lavoro del convegno.

c 2

Ne fanno parte:

- a) i componenti il Comitato di Zona;
- b) i capi gruppo e gli Assistenti Ecclesiastici dei gruppi censiti nella Zona;
- c) gli eventuali Incaricati nominati dal Comitato di Zona.

Art. 25**Comitato di Zona: compiti**

Sono compiti del Comitato di Zona:

- attuare il programma di Zona, riferendone al Consiglio e all'Assemblea di Zona;
- proporre alla competente Autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico di Zona;
- predisporre i conti consuntivo e preventivo su schema uniforme a quello del Comitato Centrale;
- autorizzare il censimento di Gruppi e di Unità e la formazione di nuovi Gruppi e Unità.

Art. 25. - Sono compiti del Comitato di Zona:

- attuare il programma di Zona, riferendone al Consiglio e all'Assemblea di Zona;
- proporre alla competente Autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico di Zona;
- predisporre i conti consuntivo e preventivo su schema uniforme a quello del Comitato Centrale.

(Vedi anche artt. 9 e 10 del R.O.)

3.2 - Ruoli nella Zona

Ogni zona decide circa l'istituzione di ruoli elettivi e di nomina.

Art. 26

c 1

Comitato di Zona: composizione

Il Comitato di Zona, organo esecutivo collegiale, è composto da:

- un Responsabile ed una Responsabile;
- un Assistente Ecclesiastico;
- eventualmente - secondo quanto stabilito dall'Assemblea - da due a cinque capi, con adeguata rappresentanza di entrambi i sessi, che assumeranno incarichi specifici in base al progetto di Zona.

Art. 22. - Il Comitato di Zona - organo esecutivo collegiale - è composto da:

- un Responsabile ed una Responsabile;
- un Assistente Ecclesiastico;
- da due a cinque Capi, con adeguata rappresentanza di entrambi i sessi, che assumeranno incarichi specifici in base al progetto di Zona.

Art. 18. - Il Comitato di Zona - organo esecutivo collegiale - è composto da:

- un Responsabile ed una Responsabile;
- un Assistente Ecclesiastico;
- almeno due Capi che assumeranno specifici incarichi in relazione agli obiettivi indicati nell'art. 15.

Art. 27**Comitato di Zona: Incaricati nominati e Pattuglie**

Il Comitato di Zona può avvalersi del supporto di Incaricati, in particolare anche di Branca, e di Pattuglie permanenti o temporanee che nomina sotto la propria responsabilità.

Il Comitato di Zona può avvalersi del supporto di Pattuglie e Incaricati che nominerà sotto la sua responsabilità.

Art. 28

c 1

Responsabili di Zona

Sono compiti dei Responsabili di Zona:

- convocare il Convegno Capi e l'Assemblea di Zona;
- convocare e presiedere il Consiglio ed il Comitato di Zona;

Art. 24. - Sono compiti dei Responsabili di Zona:

- la convocazione del Convegno Capi e dell'Assemblea di Zona;
- la convocazione e la presidenza del Consiglio e del Comitato di Zona;

c) curare, in sintonia con gli altri membri del Comitato, i rapporti a livello di Zona con gli organismi civili ed ecclesiali, con le altre associazioni educative, con la stampa e gli altri mezzi di comunicazione.

La Responsabile ed il Responsabile di Zona, congiuntamente, hanno la rappresentanza legale della Zona.

c 2

c) la cura, in sintonia con gli altri membri del Comitato, dei rapporti con gli organismi civili ed ecclesiali, con le altre associazioni educative, con la stampa e gli altri mezzi di comunicazione.

Il Responsabile e la Responsabile di Zona, congiuntamente, hanno la rappresentanza legale della Zona.

Art. 18 c. 3 - Il Responsabile e la Responsabile di Zona, congiuntamente, hanno la rappresentanza legale della Zona.

LIVELLO REGIONALE

Art. 29

c 1

Regione: definizione

La Regione è la struttura di coordinamento tra le Zone esistenti nel territorio della Regione amministrativa.

c 2

Eventuali eccezioni in accordo con le Regioni interessate saranno stabilite con deliberazioni dei rispettivi Consigli Regionali, approvate dal Comitato Centrale.

LA REGIONE

Art. 25. - La Regione scout coincide di norma con il territorio della Regione amministrativa.

Eventuali eccezioni saranno stabilite in accordo tra le Regioni interessate, con deliberazioni dei Consigli Regionali approvate dal Comitato Centrale.

LA REGIONE

Art. 19. - La Regione scout coincide di norma con il territorio della Regione amministrativa.

Eventuali eccezioni saranno stabilite in accordo tra le Regioni interessate, con deliberazioni dei Consigli Regionali approvate dal Comitato Centrale.

3.1 - Compiti dei livelli

Fermi restando i compiti attualmente stabiliti dallo Statuto, a questi si aggiungono:

- per la Regione, l'elaborazione delle esperienze metodologiche delle Zone;

Art. 30

c 1

Regione: compiti

Sono compiti del livello regionale:

- realizzare il collegamento tra le Zone, identificando gli eventuali obiettivi comuni tra i Progetti di Zona promuovendo attività a loro sostegno, proponendo occasioni e strumenti di scambio e di circolazione delle esperienze;
- valorizzare e diffondere le esperienze metodologiche esistenti in Regione e realizzare incontri per studiare e verificare specifici aspetti metodologici;

Art. 26. - Sono compiti della Regione:

- realizzare l'animazione delle Zone e il collegamento tra esse, *identificando gli eventuali obiettivi comuni tra i progetti di Zona e promuovendo attività a loro supporto, nonché momenti e modalità di scambio e di circolazione delle esperienze;*
- assicurare - in collaborazione con la Formazione Capi Nazionale - i momenti dell'iter di Formazione Capi di competenza, rilasciando i relativi attestati di partecipazione; *predispone ed attuare un programma di attività di aggiornamento e di formazione metodologica degli adulti in servizio educativo;*

Art. 20. - Sono compiti della Regione:

- realizzare l'animazione delle Zone e il collegamento tra esse,

- assicurare - in collaborazione con la Formazione Capi Nazionale - i momenti dell'iter di Formazione Capi di competenza, rilasciando i relativi attestati di partecipazione; stimolare, con opportune iniziative, l'aggiornamento e la formazione permanente degli adulti in servizio educativo;

c) assicurare - in collaborazione con la Formazione Capi Nazionale - i momenti dell'iter di Formazione di competenza regionale, rilasciando i relativi attestati di partecipazione, e realizzare attività di aggiornamento e di formazione metodologica per gli adulti in servizio educativo;

d) far conoscere a livello nazionale le esperienze della Regione, concorrere alla formulazione della politica associativa e curarne la diffusione e l'attuazione nell'ambito della Regione;

e) curare l'informazione tra i capi della Regione, anche a mezzo di propria stampa;

f) curare a livello regionale i rapporti con gli organismi civili ed ecclesiali, con le altre associazioni educative, con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione;

g) promuovere, qualora previsti dal programma regionale, attività ed incontri per ragazzi.

c) far conoscere a livello nazionale le esperienze della Regione, concorrere alla formulazione della politica associativa e curarne la diffusione e l'attuazione nell'ambito della Regione;

d) promuovere l'informazione tra i Capi della Regione, anche a mezzo di propria stampa, e promuovere incontri per studiare e verificare specifici aspetti metodologici;

e) curare i rapporti con il Comitato Centrale;

f) curare a livello regionale i rapporti con gli organismi civili ed ecclesiali, con le altre associazioni educative, con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione;

g) *qualora previsti, nel progetto e nel programma regionali, promuovere attività e incontri per ragazzi.*

c) far conoscere a livello nazionale le esperienze della Regione, concorrere alla formulazione della politica associativa e curarne la diffusione e l'attuazione nell'ambito della Regione;

d) promuovere l'informazione tra i Capi della Regione, anche a mezzo di propria stampa, e promuovere incontri per studiare e verificare specifici aspetti metodologici;

e) curare i rapporti con il Comitato Centrale;

f) curare a livello regionale i rapporti con gli organismi civili ed ecclesiali, con le altre associazioni educative, con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione.

Art. 31

Regione: organi

La Regione, per realizzare i suoi compiti, si struttura in:

- a) un Convegno Capi Regionale;
- b) una Assemblée Regionale;
- c) un Consiglio Regionale;
- d) un Comitato Regionale.

Art. 27. - La Regione, per realizzare

tali suoi compiti, si struttura in:

- a) un Convegno Capi Regionale;
- b) una Assemblée Regionale;
- c) un Consiglio Regionale;
- d) un Comitato Regionale.

Art. 21. - La Regione, per realizzare

tali suoi compiti, si struttura in:

- una Assemblée Regionale;
- un Consiglio Regionale;
- un Comitato Regionale.

Art. 32

Convegno Capi Regionale

Il Convegno Capi Regionale è convocato al fine di:

- a) leggere a livello della regione lo stato dell'Associazione e la realtà giovanile; per la lettura delle esigenze dei capi può assumere direttamente quanto già analizzato dalle Zone;

Art. 28. - Ogni tre anni i Responsabili

regionali convocano il Convegno Capi Regionale.

2.1 - A livello di zona e di regione il sistema decisionale si articola secondo il seguente schema:

- Convegno: ha lo scopo di condurre la lettura del mondo giovanile e dello stato dell'associazione,

secondo un metodo analitico; si tiene ad intervalli lunghi; la relativa ricaduta educazionale si realizza sul medio termine;

2.4 - A livello di regione il sistema decisionale si articola in:

- Convegno: elabora linee di indirizzo;
- 2.6 - La lettura dei bisogni dei capi a livello regionale può avvenire durante il convegno e/o utilizzando la lettura operata dalle zone.

c 2

Ne fanno parte tutti gli adulti in servizio educativo censiti nella regione ma con solo diritto di parola i capi a disposizione.

Ne fanno parte:

- a) con solo diritto di voto gli adulti in servizio educativo censiti nella Regione;
- b) con solo diritto di parola i Capi a disposizione.

c 3

Il Convegno Capi Regionale è convocato dai Responsabili Regionali con frequenza adeguata alla durata stabilita per il Progetto Regionale.

Il Convegno Capi Regionale è convocato al fine di:

- a) leggere lo stato dell'Associazione;
- b) elaborare e deliberare in ordine al progetto regionale triennale, nonché verificare quello giunto a scadenza.

Art 33

c 1

1.1 - La progettualità resta un aspetto essenziale per lo stile scout; tuttavia, l'elaborazione di un progetto educativo, in senso proprio, spetta esclusivamente al gruppo; la differenziazione dei progetti ai vari livelli deve essere anche evidenziata dalla modalità di individuazione e costruzione degli obiettivi.

Progetto Regionale

Nell'ambito dei compiti assegnati al livello Regionale, il Progetto Regionale prevede obiettivi:

- di sostegno ai Progetti delle Zone;
- di servizio alla formazione dei capi;
- di raccordo fra le idee espresse dal Progetto Nazionale e le caratteristiche della realtà regionale.

1.2 - In base alla capacità di collegamento con i progetti educativi e alla concretezza possibilità (pur con i limiti di organicità) di elaborare progetti, i progetti si differenziano come segue:

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 ri-sposte dare alle caratteristiche specifiche del proprio territorio.

1.3 - Ogni livello adotta per il progetto l'arco temporale di riferimento ritenuto più idoneo, comunque entro un intervallo da stabilire.

2.1 - A livello di zona e di regione il sistema decisionale si articola secondo il seguente schema:

- **Assemblea:** ha lo scopo di formulare mandati per la gestione associativa secondo un metodo sintetico e decisionale; si tiene ad intervalli brevi, la relativa ricaduta educativa si realizza sul breve termine;

La durata del Progetto Regionale è stabilita dal Convengo Capi in un tempo compreso fra i tre e i cinque anni.

Art. 34

c 1

Assemblea Regionale

L'Assemblea Regionale è convocata dai Responsabili Regionali almeno una volta l'anno per:

- a) approvare il programma Regionale e verificarne l'attuazione;
- b) stabilire la composizione del Comitato Regionale;
- c) eleggere per un triennio, fra i capi censiti nella Regione, i Responsabili Regionali e gli altri membri del Comitato Regionale;
- d) eleggere per un triennio i Consiglieri Generali, da scegliersi tra i capi censiti nella Regione, salva-

Art. 29 c. 3 - Essa si riunisce, almeno una volta l'anno, al fine di:

- a) verificare l'andamento del progetto regionale triennale;
- b) esprimere indirizzi, attraverso mozioni, relativamente all'attuazione del programma regionale;
- c) discutere le linee del progetto nazionale, proporre argomenti ed esprimere un parere sull'ordine del giorno del Consiglio Generale;
- d) deliberare in merito ai conti consuntivo e preventivo;
- e) eleggere per un triennio tra i Capi censiti nella Regione i Responsabili

Art. 22 c. 3 - Essa si riunisce - su convocazione congiunta del Responsabile e della Responsabile Regionale - almeno due volte l'anno in sessione ordinaria al fine di:

- a) formulare, verificare e deliberare in merito al programma annuale regionale proposto dal Consiglio Regionale per la realizzazione degli scopi specifici della Regione;
- b) deliberare in merito ai conti consuntivo e preventivo presentati dal Consiglio Regionale su schema uniforme a quello del Comitato Centrale;

2.4 - A livello di regione il sistema decisionale si articola in:

- Assemblea: approva il programma e lo verifica in itinere.

guardando un minimo del 30% al sesso minoritario;

- e) discutere le linee del Progetto Nazionale;
- f) proporre argomenti ed esprimere un parere sull'ordine del giorno del Consiglio Generale;
- g) deliberare in merito ai conti consuntivo e preventivo.

Regionali - al ruolo - e gli altri membri del Comitato Regionale - al collegio;

- f) *eleggere per un triennio i Consiglieri Generali da scegliersi tra i Capi censiti nella Regione, salvaguardando un minimo del 30% al sesso minoritario.*

c) eleggere ai vari incarichi per un triennio i membri del Comitato Regionale;

- d) proporre argomenti ed esprimere un parere sull'ordine del giorno del Consiglio Generale;
- e) eleggere per un triennio i Delegati al Consiglio Generale da scegliersi tra i Capi censiti nella Regione, salvaguardando un minimo del 30 per cento al sesso minoritario.

c 2

Partecipano all'Assemblea Regionale: a) tutti i capi in servizio e gli Assistenti Ecclesiastici censiti nella Regione;

b) con diritto di voto ed solo elettorato attivo gli adulti censiti nella Regione che hanno frequentato il Campo di Formazione Associativa ed ai quali la Comunità Capi ha affidato il servizio di Capo Unità, come previsto dal Regolamento di Formazione Capi;

- c) con solo diritto di essere eletti i capi a disposizione censiti nella Regione.

Art. 29 c. 1 - I Capi e gli Assistenti Ecclesiastici censiti nella Regione costituiscono l'Assemblea Regionale.

Art. 29 c. 2 - Ne fanno inoltre parte:

- a) con diritto di voto ed elettorato attivo gli adulti che hanno frequentato il Campo Nazionale di Branca ed ai quali la Comunità Capi ha affidato il servizio di Capo Unità, come previsto dall'iter di Formazione Capi;
- b) con solo diritto di essere eletti i Capi a disposizione.

Art. 22 c. 1 - I Capi e gli Assistenti Ecclesiastici censiti nella Regione costituiscono l'Assemblea Regionale.

Art. 22 c. 2 - Ne fanno inoltre parte:

- con solo diritto di voto ed elettorato attivo gli adulti che hanno frequentato il Campo Nazionale di Branca ed ai quali la Comunità Capi ha affidato il servizio di Capo Unità, come previsto dall'iter di Formazione Capi;
- con solo diritto di essere eletti i Capi a disposizione.

2.5 - Nelle Regioni con un elevato numero di capi è possibile adottare il sistema delle assemblee delegate.

Le Regioni con un elevato numero di capi possono adottare la forma dell'assemblea delegata, secondo le modalità stabilite dal Consiglio Generale.

Art. 29 c. 4 - I suddetti compiti - in base e con le modalità stabilite dal Consiglio Generale - possono essere svolti da una Assemblea Regionale delegata.

c 4

In caso di impossibilità di convocazione a cura del Responsabile Regionali, l'Assemblea Regionale è indetta congiuntamente dai Presidenti del Comitato Centrale.

Art. 41 c. 1 - In caso di impossibilità di convocazione a cura dei Responsabili locali, l'Assemblea di Zona sarà indetta congiuntamente dai Responsabili Regionali e l'Assemblea Regionale sarà indetta congiuntamente dai Presidenti del Comitato Centrale.

2.1 - A livello di zona e di regione il sistema decisionale si articola secondo il seguente schema:

- Consiglio: rappresenta il crocevia in quanto punto di convergenza delle attività del livello punto d'incontro fra il livello superiore ed inferiore. Lo stile all'interno del Consiglio è di corresponsabilità nell'elaborazione.

2.4 - A livello di regione il sistema decisionale si articola in:

- Consiglio: predispone il programma e istruisce il lavoro del convegno;

2.7 - Il Consiglio Regionale ha le seguenti funzioni:

- coordina le attività;
- elabora il programma e delibera l'attuazione delle attività:
- legate al programma
- ordinarie, come da mandato statutario;
- straordinarie.

3.3.2 - Branche

Le Regioni curano il rafforzamento della presenza delle branche nella struttura. Gli Incaricati alle branche sono nominati, partecipano al Consiglio Regionale con diritto di voto.

**Art. 35
c 1**

Consiglio Regionale
Il Consiglio Regionale è convocato dai Responsabili Regionali almeno tre volte l'anno per:

- a) istruire i lavori del Convegno Capi Regionale;
- b) tradurre il Progetto Regionale in programmi annuali ed esprimere un parere sul conto preventivo predisposto dal Comitato Regionale;
- c) curare il collegamento e favorire la circolazione delle informazioni fra le Zone e tra queste ed il livello nazionale;
- d) stabilire i confini tra le Zone della regione.

Art. 30 c. 2 - Al Consiglio Regionale, convocato almeno tre volte l'anno, sono affidati i seguenti compiti:

- a) sviluppare le linee di politica associativa espresse dal Consiglio Generale e dal Convegno Capi Regionale;
- b) elaborare il programma annuale della Regione da sottoporre all'Assemblea Regionale;
- c) predisporre i conti consuntivo e preventivo della Regione da sottoporre all'Assemblea Regionale su schema uniforme a quello del Comitato Centrale;
- d) stabilire i confini delle Zone e curare il collegamento fra le stesse;
- e) proporre alla competente Autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico Regionale;
- f) stabilire i confini delle Zone e curare il collegamento fra le stesse;
- g) garantire la circolazione delle informazioni tra le Comunità Capi.

Art. 30 c. 2 - Ad esso sono affidati i seguenti compiti:

- a) sviluppare le linee di politica associativa espresse dal Consiglio Generale e dall'Assemblea Regionale;
- b) elaborare il programma annuale della Regione da sottoporre all'Assemblea Regionale;
- c) predisporre i conti consuntivo e preventivo della Regione da sottoporre all'Assemblea Regionale su schema uniforme a quello del Comitato Centrale;
- d) stabilire i confini delle Zone e curare il collegamento fra le stesse;
- e) proporre alla competente Autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico Regionale.

c 2

Partecipano al Consiglio Regionale:

- a) i componenti il Comitato Regionale;
- b) i Responsabili e gli Assistenti Ecclesiastici di Zona;
- c) i Consiglieri Generali eletti in Regione;
- d) gli Incaricati Regionali alle Branche;
- e) con solo diritto di parola gli Incaricati nominati alla Stampa ed agli eventuali altri Settori.

Art. 30. c. 1 - Il Consiglio Regionale si compone:

- a) dei membri del Comitato Regionale;
- b) dei Responsabili e delle Responsabili e degli Assistenti Ecclesiastici di Zona;
- c) dei Consiglieri Generali eletti in Regione.

Art. 30. c. 1 - Il Consiglio Regionale si compone:

- dei membri del Comitato Regionale;
- dei Responsabili e delle Responsabili e degli Assistenti Ecclesiastici di Zona;
- dei Delegati Regionali al Consiglio Generale.

Art. 30 c. 3 - Alle riunioni del Consiglio Regionale partecipano, con solo diritto di parola, gli Incaricati nominati alle Branche, alla Stampa e agli altri Settori.

Art. 36

Comitato Regionale: compiti

Sono compiti del Comitato Regionale:

- a) curare l'attuazione del programma regionale riferendone al Consiglio ed all'Assemblea Regionali;
- b) coordinare l'attuazione delle attività ordinarie istituzionali, di quelle derivanti dal programma e delle eventuali attività straordinarie;
- c) deliberare in ordine alla realizzazione di eventuali attività straordinarie, sentito - quando possibile - il Consiglio Regionale;
- d) promuovere la comunicazione tra i capi della Regione, anche attraverso la stampa;
- e) organizzare gli eventi dell'iter di Formazione Capi di competenza regionale;
- f) predisporre i conti consuntivo e preventivo, su schema uniforme a quello del Comitato Centrale, e vigilare sull'andamento gestionale ed amministrativo della cooperativa regionale rivendita ufficiale scout;
- g) proporre alla competente Autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico Regionale.

Art. 34 - Sono compiti del Comitato Regionale:

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

3.3.1. - IMIE

Si mantiene - a titolo sperimentale fino la Consiglio Generale 1998 - figura dell'IMIE, che è componente del Comitato.

Art. 37

c 1

Comitato Regionale: composizione

Il Comitato Regionale - organo esecutivo collegiale - è composto da:

- a) un Responsabile e un Responsabile Regionale;
- b) un Assistente Ecclesiastico Regionale;
- c) da tre a sei capi, che assumono gli incarichi della Formazione Capi,

Art. 31. - Il Comitato Regionale - organo esecutivo collegiale - è composto da:

- a) un Responsabile ed una Responsabile Regionale;
- b) un Assistente Ecclesiastico Regionale;
- c) *da due a sei Capi che assumono gli incarichi della Formazione*

Art. 24 c. 1 - Il Comitato Regionale - organo esecutivo collegiale - è composto da:

- un Responsabile ed una Responsabile Regionale;
- un Assistente Ecclesiastico Regionale;
- gli Incaricati di Brancha, Formazione Capi e Settori.

dell'Organizzazione e - in via sperimentale fino al Consiglio Generale 1998 - del Metodo e degli Interventi Educativi.

Capi, del Metodo e degli Interventi Educativi, nonché dell'Organizzazione.

Aumentando il numero dei componenti va garantita la diarchia per i diversi incarichi.

Art. 38

c 1

Comitato Regionale: Incaricati nominati e Pattuglie

Il Comitato Regionale nomina, sotto la propria responsabilità:

- a) un Incaricato ed un Incaricato per ogni branca;
- b) un Incaricato/o alla Stampa;
- c) eventuali Incaricate/1 ai Settori finalizzati a compiti specifici.

Il Comitato Regionale nomina:

- a) un Incaricato ed un Incaricata di Branca;
- b) un Incaricato o una Incaricata alla Stampa;
- c) gli eventuali Incaricati ai Settori finalizzati a compiti specifici.

c 2

Il Comitato Regionale affida agli Incaricati apposti mandati in relazione al programma.

Il Comitato Regionale affida agli Incaricati apposti mandati in relazione al programma.

c 3

Il Comitato Regionale si riunisce in forma allargata agli Incaricati nominati almeno tre volte l'anno per:

- a) verificare ed aggiornare i mandati affidati;
- b) elaborare i programmi da proporre al Consiglio Regionale e verificare periodicamente l'attuazione.

Il Comitato si riunisce almeno tre volte l'anno per verificare e programmare la loro attività e per trarre indicazioni utili ai fini dell'aggiornamento del progetto regionale triennale e del programma annuale.

c 4

I Responsabili e gli Incaricati Regionali possono avvalersi della collaborazione di Pattuglie permanenti o temporanee, che nominano sotto la loro responsabilità.

Art. 39

c 1

Responsabili Regionali

Sono compiti dei Responsabili Regionali:

- a) convocare l'Assemblea ed il Consiglio Capi Regionale;
- b) convocare e presiedere il Consiglio e il Comitato Regionale;

Art. 33. - Sono compiti dei Responsabili Regionali:

- a) convocare l'Assemblea e il Consiglio Capi Regionale;
- b) convocare e presiedere il Consiglio e il Comitato Regionale;

- glio ed il Comitato Regionale;
- c) curare i rapporti con il Comitato Centrale;
- d) curare a livello regionale, in sintonia con gli altri membri del Comitato, i rapporti con gli organismi civili ed ecclesiali, con le altre associazioni educative, con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione.

- c) curare i rapporti con il Comitato Centrale;
- d) curare a livello regionale, in sintonia con gli altri membri del Comitato, i rapporti con gli organismi civili ed ecclesiali, con le altre associazioni educative, con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione.

c 2

La Responsabile ed il Responsabile Regionali, congiuntamente, hanno la rappresentanza legale della Regione.

Il Responsabile e la Responsabile Regionali, congiuntamente, hanno la rappresentanza legale della Regione.

Art. 24 c. 2 - Il Responsabile e la Responsabile Regionale, congiuntamente, hanno la rappresentanza legale della Regione.

LIVELLO NAZIONALE

3.1 - Compiti dei livelli

Fermi restando i compiti attualmente stabiliti dallo Statuto, a questi si aggiungono:

- per il livello nazionale, l'elaborazione, in base al patrimonio di esperienze dell'Associazione, di contributi originali riguardanti il mondo dell'educazione.
- per il livello nazionale, l'elaborare, in base al patrimonio di esperienze dell'Associazione, contributi originali riguardanti il mondo dell'educazione;
- c) promuovere la formazione dei capi e curarne l'unitarietà;
- d) curare lo sviluppo qualitativo e quantitativo dell'Associazione;
- e) promuovere i rapporti tra le Regioni;
- f) curare l'informazione fra tutti i capi e fra le strutture associative;
- g) curare a livello nazionale i rapporti con gli organismi civili ed ecclesiali, con le altre associazioni educative, con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione;
- h) curare i rapporti internazionali del guidismo e dello scautismo;
- i) reperire risorse e strumenti economici e patrimoniali a sostegno degli obiettivi e delle iniziative dell'Associazione.

Livello nazionale: compiti

Sono compiti del livello Nazionale:

- a) custodire il patrimonio metodologico dell'Associazione e curarne l'aggiornamento;
- b) elaborare, in base al patrimonio di esperienze dell'Associazione, contributi originali riguardanti il mondo dell'educazione;
- c) promuovere la formazione dei capi e curarne l'unitarietà;
- d) curare lo sviluppo qualitativo e quantitativo dell'Associazione;
- e) promuovere i rapporti tra le Regioni;
- f) curare l'informazione fra tutti i capi e fra le strutture associative;
- g) curare a livello nazionale i rapporti con gli organismi civili ed ecclesiali, con le altre associazioni educative, con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione;
- h) curare i rapporti internazionali del guidismo e dello scautismo;
- i) reperire risorse e strumenti economici e patrimoniali a sostegno degli obiettivi e delle iniziative dell'Associazione.

Art. 41**Livello nazionale: organi**

Sono organi nazionali dell'Associazione:

- a) la Capo Guida ed il Capo Scout;
- b) il Consiglio Generale;
- c) il Consiglio Nazionale;
- d) il Comitato Centrale;
- e) la Commissione Economica;
- f) il Comitato Permanente Forniture.

Art. 42

c 1

Capo Guida e Capo Scout

La Capo Guida ed il Capo Scout presiedono congiuntamente l'associazione e ne garantiscono e rappresentano l'unità in Italia e all'estero.

c 2

Sono compiti della Capo Guida e del Capo Scout:

- a) promuovere l'attuazione dei principi contenuti nel presente Statuto;
- b) convocare e presiedere il Consiglio Generale;
- c) nominare i capi dell'Associazione;
- d) nominare annualmente cinque Consiglieri Generali;
- e) dirimere, in ultima istanza, le controversie non risolte negli altri livelli associativi.

c 3

La Capo Guida ed il Capo Scout partecipano alle riunioni del Comitato Centrale senza diritto di voto.

c 4

Se per dimissioni o per altra causa la Capo Guida (o il Capo Scout) non può esercitare le sue funzioni, i compiti vengono assunti interamente, fino al successivo Consiglio Generale, da colui (o colei) che permane in carica; se entrambi non possono esercitare le loro funzioni, i compiti vengono assunti congiuntamente e temporaneamente dai Presidenti del Comitato Centrale.

ORGANI CENTRALI

Art. 34 - Sono organi centrali dell'Associazione:

- a) la Capo Guida ed il Capo Scout;
- b) il Consiglio Generale;
- c) il *Consiglio Nazionale*;
- d) il Comitato Centrale.

Art. 35 - La Capo Guida ed il Capo Scout presiedono congiuntamente l'associazione e ne garantiscono e rappresentano l'unità in Italia e all'estero.

Art. 36 - Sono compiti della Capo Guida e del Capo Scout congiuntamente:

- a) promuovere l'attuazione dei principi contenuti nel presente Statuto;
- b) convocare e presiedere il Consiglio Generale;
- c) nominare i Capi dell'Associazione;
- d) nominare annualmente cinque Consiglieri Generali;
- e) dirimere, in ultima istanza, le controversie non risolte in altri livelli associativi.

Art. 35 c. 2 - Essi partecipano alle riunioni del Comitato Centrale senza diritto di voto.

Art. 52 - Se per dimissioni o per altra causa la Capo Guida o il Capo Scout non possono più esercitare le loro funzioni, il compito viene assunto interamente, fino al successivo Consiglio Generale, da colui/colui che permane in carica. Se entrambi non possono esercitare le loro funzioni i compiti vengono assunti temporaneamente dai Presidenti del Comitato Centrale.

Art. 25 - Sono organi centrali dell'Associazione:

- la Capo Guida ed il Capo Scout;
- il Consiglio Generale;
- il Comitato Centrale.

Art. 26 - La Capo Guida ed il Capo Scout presiedono congiuntamente l'associazione e ne garantiscono e rappresentano l'unità in Italia e all'estero.

Art. 27 - Sono compiti della Capo Guida e del Capo Scout congiuntamente:

- a) promuovere l'attuazione dei principi contenuti nel presente Statuto;
- b) convocare e presiedere il Consiglio Generale;
- c) nominare i Capi dell'Associazione;
- d) nominare annualmente cinque Consiglieri Generali;
- e) dirimere, in ultima istanza, le controversie non risolte in altri livelli associativi.

Art. 26 c. 2 - Essi partecipano alle riunioni del Comitato Centrale senza diritto di voto.

Art. 42 - Se per dimissioni o per altra causa la Capo Guida o il Capo Scout non possono più esercitare le loro funzioni, il compito viene assunto interamente, fino al successivo Consiglio Generale, da colui/colui che permane in carica. Se entrambi non possono esercitare le loro funzioni i compiti vengono assunti temporaneamente dai Presidenti del Comitato Centrale.

Art. 43
c 1

Consiglio Generale
Il Consiglio Generale è l'organo legislativo dell'Associazione e ne esprime la volontà a livello nazionale.

Art. 37. - Il Consiglio Generale è l'organo legislativo dell'Associazione e ne esprime la volontà a livello nazionale.

Art. 28. - Il Consiglio Generale è l'organo legislativo dell'Associazione e ne esprime la volontà a livello nazionale.

c2

Può demandare al Consiglio Nazionale deliberazioni su argomenti di non primaria importanza, con esclusione comunque di modifiche statutarie, di elezioni e di delibere relative ai bilanci associativi.

Può demandare al Consiglio Nazionale le deliberazioni su argomenti di non primaria importanza con esclusione comunque di modifiche statutarie o di elezioni.

Art. 44**Consiglio Generale: compiti**

Il Consiglio Generale si riunisce in sessione ordinaria una volta l'anno per:

- a) deliberare su temi di indirizzo politico dell'Associazione;
- b) discutere e deliberare in merito alle elaborazioni pedagogiche del Metodo;
- c) deliberare sulle modifiche allo Statuto ed ai Regolamenti, o al Patto Associativo, inserite all'ordine del giorno;
- d) deliberare in ordine ai conti consuntivo e preventivo del livello nazionale;
- e) eleggere per un triennio la Capo Guida e il Capo Scout;
- f) eleggere per un triennio i Presidenti del Comitato Centrale e gli altri membri dello stesso;
- g) eleggere per un triennio i membri della Commissione Economica e sei membri del Comitato Permanente Forniture;
- h) discutere e deliberare su ogni altro argomento posto all'ordine del giorno.

Art. 39. c. 1 - Il Consiglio Generale si riunisce in sessione ordinaria una volta l'anno per affrontare temi di indirizzo politico dell'Associazione ed elaborazioni pedagogiche del Metodo deliberando in merito.

Art. 39. c. 2 - Inoltre esso ha il compito di:

- a) deliberare sulle modifiche allo Statuto e al Regolamento *inserite all'ordine del giorno*;
- b) deliberare sui conti consuntivo e preventivo degli organi centrali;
- c) eleggere per un triennio la Capo Guida e il Capo Scout;
- d) *eleggere per un triennio i Presidenti - al ruolo - ed i membri del Comitato Centrale - al collegio*;
- e) eleggere per un triennio i membri della Commissione Economica e sei membri del Comitato Permanente Forniture;
- f) discutere e deliberare su ogni altro argomento posto all'ordine del giorno.

Art. 30 c. 1 - Il Consiglio Generale si riunisce su convocazione congiunta della Capo Guida e del Capo Scout, in sessione ordinaria, una volta l'anno al fine di:

- a) verificare lo stato dell'Associazione e deliberarne l'indirizzo politico;
- b) deliberare sugli orientamenti metodologici dell'Associazione;
- c) deliberare sulle modifiche allo Statuto e al Regolamento;
- d) deliberare sui conti consuntivo e preventivo degli organi centrali presentati dal Comitato Centrale;
- e) eleggere per un quadriennio la Capo Guida e il Capo Scout, con possibilità di rinnovo del mandato per un solo biennio;
- f) eleggere per un triennio i membri della Commissione Economica e sei membri del Comitato Permanente Forniture;
- g) discutere e deliberare su ogni altro argomento posto all'ordine del giorno.

1.3 - Ogni livello adotta c 2

per il progetto l'arco temporale di riferimento ritenuto più idoneo, comunemente entro un intervallo da stabilire.

Ogni quattro anni il Consiglio Generale ha il compito di:

- leggere a livello nazionale lo stato dell'Associazione e la realtà giovanile;
- elaborare e deliberare in merito al Progetto Nazionale.

c 3

Il Consiglio Generale è convocato in sessione straordinaria dalla Capo Guida e dal Capo Scout, congiuntamente, ogni volta che lo ritengono necessario. È anche convocato su richiesta del Comitato Centrale o di un terzo del Consiglio Generali.

c 4

Il funzionamento del Consiglio Generale è disciplinato da apposito regolamento.

Art. 45

c 1

Consiglio Generale: composizione

Il Consiglio Generale è composto da:

- i Consiglieri Generali eletti dalle Regioni;
- i Responsabili e gli Assistenti Ecclesiastici Regionali;
- i componenti il Comitato Centrale;
- La Capo Guida ed il Capo Scout;
- cinque Consiglieri Generali nominati dalla Capo Guida e dal Capo Scout.

c 2

Vi partecipano inoltre:

- con diritto di voto, gli Incaricati e gli Assistenti Ecclesiastici Nazionali delle Branche;
- con solo diritto di parola, gli Incaricati Nazionali dei vari Settori;
- con solo diritto di parola sugli argomenti di loro competenza, i componenti la Commissione Economica ed i componenti il Comitato Permanente Forniture.

Art. 39. c. 3 - Ogni tre anni il Consiglio Generale ha il compito di:

- verificare lo stato dell'Associazione;
- elaborare ed approvare il progetto nazionale triennale, nonché verificare quello giunto a scadenza.

Art. 40. - Il Consiglio Generale è convocato in sessione straordinaria dalla Capo Guida e dal Capo Scout, congiuntamente, ogni volta che lo ritengono necessario. È anche convocato su richiesta del Comitato Centrale o di un terzo del Consiglio Generali.

Art. 39 c. 4 - Il suo funzionamento è disciplinato da apposito regolamento.

Art. 38. - Il Consiglio Generale è composto:

- dai Consiglieri Generali eletti dalle Regioni;
- dai Responsabili, dalle Responsabili e dagli Assistenti Ecclesiastici Regionali;
- dai membri del Comitato Centrale;
- dalla Capo Guida e dal Capo Scout;
- dai cinque Consiglieri Generali nominati dalla Capo Guida e dal Capo Scout.

Partecipano con solo diritto di parola gli Incaricati Nazionali e gli Assistenti Ecclesiastici Centrali alle Branche.

Partecipano anche, con solo diritto di parola sugli argomenti di loro competenza:

- gli Incaricati Nazionali alla Stampa, ai Rapporti e all'Animazione Internazionale e agli altri Settori;
- i membri della Commissione Economica;
- i membri del Comitato Permanente Forniture.

Art. 31. - Il Consiglio Generale è convocato in sessione straordinaria dalla Capo Guida e dal Capo Scout, congiuntamente, ogni volta che lo ritengono necessario. È anche convocato su richiesta del Comitato Centrale o di un terzo dei Consiglieri Generali.

Art. 30 c. 2 - Il suo funzionamento è disciplinato da apposito regolamento.

Art. 29. - Il Consiglio Generale è composto:

- dai Delegati Regionali;
- dai Responsabili, dalle Responsabili e dagli Assistenti Ecclesiastici Regionali;
- dai membri del Comitato Centrale;
- dalla Capo Guida e dal Capo Scout;
- dai cinque Consiglieri Generali nominati dalla Capo Guida e dal Capo Scout;

Partecipano anche, con solo diritto di parola: sugli argomenti di loro competenza:

- gli Incaricati Nazionali ai Settori;
 - i membri della Commissione Economica;
 - i membri del Comitato Permanente Forniture;
- partecipano inoltre al Consiglio Generale due delegati della Südtiroler Pfadfinderschaft aventi diritto di parola, non di voto.

Art. 46

1.1 - La progettualità resta un aspetto essenziale per lo stile scout; tuttavia, l'elaborazione di un progetto educativo, in senso proprio, spetta esclusivamente al gruppo; la differenziazione dei progetti ai vari livelli deve essere anche evidenziata dalla modalità di individuazione e costruzione degli obiettivi.

1.2 - In base alla capacità di collegamento con i progetti educativi e alla concreta possibilità (pur con i limiti di organicità) di elaborare progetti, i progetti si differenziano come segue:

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.

3.4.1 - L'individuazione e la realizzazione delle attività riguardanti il metodo procedono secondo le seguenti competenze:

- spetta all'incontro tra gli Incaricati Regionali ed Incaricati Nazionali la elaborazione metodologica e di proposte operative;
- spetta al Consiglio Nazionale la decisione sulle proposte;
- spetta agli Incaricati Nazionali e ai loro collaboratori la gestione delle decisioni prese.

Progetto Nazionale

Il Progetto Nazionale indica le idee di riferimento per l'azione dei capi e per la politica associativa di tutti i livelli e individua gli obiettivi prioritari nell'ambito dei compiti assegnati al livello nazionale.

Art. 47**c 1****Consiglio Nazionale: compiti**

Il Consiglio Nazionale è convocato dai Presidenti del Comitato Centrale almeno tre volte l'anno per:

- a) deliberare in merito ai programmi, sulla base delle indicazioni del Progetto Nazionale e verificarne l'attuazione;
- b) esprimere un parere sul conto preventivo predisposto dal Comitato Centrale;
- c) verificare il Progetto Nazionale giunto a scadenza ed istruire i lavori del Consiglio Generale dedicato all'elaborazione del nuovo Progetto;

Art. 42 c. 2 - Al Consiglio Nazionale, convocato almeno tre volte l'anno, sono affidati i seguenti compiti:

- a) sviluppare le linee del progetto nazionale triennale approvato dal Consiglio Generale;
- b) sulla base delle linee del progetto nazionale triennale formulare, verificare, deliberare in merito al programma nazionale;
- c) concordare col Comitato Centrale, anche in base al programma Nazionale le ipotesi di conto preventivo da sottoporre al Consiglio Generale;
- d) istruire i lavori della sessione del

- d) curare e favorire i rapporti tra le Regioni e tra queste ed il Comitato Centrale;
- e) proporre alla Capo Guida e al Capo Scout temi da inserire all'ordine del giorno dei lavori del Consiglio Generale;
- f) deliberare su argomenti demandatigli dal Consiglio Generale.

c 2

Il suo funzionamento è disciplinato da apposito regolamento.

ART. 48

c 1

Consiglio Nazionale: composizione

- Il Consiglio Nazionale è costituito da:
- a) i componenti il Comitato Centrale;
- b) i Responsabili e gli Assistenti Ecclesiastici Regionali;
- c) gli Incaricati e gli Assistenti Ecclesiastici Nazionali alle branche.

c 2

Vi partecipano inoltre con solo diritto di parola:

- a) la Capo Guida e il Capo Scout;
- b) gli Incaricati dei vari Settori nominati dal Comitato Centrale.

- Consiglio Generale che elabora il progetto nazionale triennale;
- e) proporre al Capo Scout ed alla Capo Guida temi da inserire all'ordine del giorno dei lavori del Consiglio Generale;
- f) garantire il rapporto tra le Regioni e tra le Regioni e il Comitato Centrale;
- g) deliberare su argomenti demandatigli dal Consiglio Generale.

Art. 42. c. 1 - Il Consiglio Nazionale è composto:

- a) dai membri del Comitato Centrale;
- b) dai Responsabili, dalle Responsabili e dagli Assistenti Ecclesiastici Regionali.

Alle riunioni del Consiglio Nazionale partecipano con solo diritto di parola la Capo Guida ed il Capo Scout. gli Incaricati nominati dal Comitato Centrale e gli Assistenti Ecclesiastici Centrali alle Branche.

Art. 49

Comitato Centrale: compiti

- Sono compiti del Comitato Centrale:
- a) curare l'attuazione del programma annuale e riferire in merito ad essa al Consiglio Nazionale ed al Consiglio Generale;
- b) coordinare l'attuazione delle attività ordinarie istituzionali, di quelle derivanti dal programma e delle eventuali attività straordinarie;
- c) deliberare in ordine alla realizzazione di eventuali attività straordinarie - quando possibile - il Consiglio Nazionale;

Art. 44. - Al Comitato Centrale quale organo esecutivo nazionale sono affidati i seguenti compiti:

- a) curare l'attuazione del programma annuale e riferire in merito ad essa al Consiglio Nazionale ed al Consiglio Generale;
- b) predisporre, in accordo con il Consiglio Nazionale, documenti per la sessione del Consiglio Generale che elabora il progetto nazionale triennale;
- c) curare, di intesa con il Consiglio Nazionale, lo sviluppo qualitativo

Art. 35. - Al Comitato Centrale sono affidati i seguenti compiti:

- a) sviluppare le linee di politica associativa espresse dal Consiglio Generale;
- b) predisporre la relazione annuale per il Consiglio Generale;
- c) raccogliere le proposte educative avanzate ai vari livelli dell'Associazione, studiarne i contenuti ed elaborarne le proposte per il Consiglio Generale;
- d) curare, d'intesa con i Responsabili e gli Assistenti Ecclesiastici Regionali, lo sviluppo qualitativo e quantitativo dell'Associazione; in particolare:

- d) predisporre documenti per l'elaborazione del Progetto Nazionale;
- e) promuovere l'aggiornamento del Metodo e favorirne la conoscenza;
- f) curare e sostenere lo sviluppo della Formazione Capi a tutti i livelli e organizzare gli eventi dell'iter di formazione dei capi previsti per il livello nazionale;
- g) pubblicare riviste specializzate per ragazzi e per capi;
- h) promuovere, a livello nazionale ed internazionale, incontri per ragazzi e per adulti in servizio educativo;
- i) curare l'organizzazione e l'amministrazione a livello nazionale dell'Associazione e predisporre i conti consuntivo e preventivo, da sottoporre all'approvazione del Consiglio Generale;
- j) curare i rapporti istituzionali nelle sedi internazionali del Guidismo e dello Scouting;
- k) curare annualmente il censimento dei soci dell'Associazione e l'anagrafe dei capi e degli Assistenti Ecclesiastici;
- l) proporre alla Capo Guida ed al Capo Scout la nomina dei capi secondo quanto previsto dal regolamento di Formazione Capi;
- m) proporre alla competente Autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico Generale e degli Assistenti Ecclesiastici Nazionali per la Formazione Capi e per le Branche.

- e quantitativo dell'Associazione, in particolare:
- promuovendo la Formazione Capi a tutti i livelli;
 - coordinando e divulgando il metodo delle Branche;
 - pubblicando riviste specializzate per Capi e di Brancha;
 - promuovendo a livello nazionale ed internazionale gli incontri per adulti in servizio educativo e per ragazzi e ragazze;
- d) curare i rapporti istituzionali nelle sedi internazionali dello Scouting e del Guidismo;
- e) proporre alla competente Autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico Generale e degli Assistenti Ecclesiastici Centrali *per le Branche e la Formazione Capi*;
- f) curare annualmente il censimento dell'Associazione e l'anagrafe dei Capi ed Assistenti Ecclesiastici;
- g) curare l'amministrazione centrale dell'Associazione e *predisporre i conti consuntivo e preventivo*, previo esame della Commissione Economica;
- h) proporre alla Capo Guida ed al Capo Scout la nomina dei Capi secondo le modalità previste dall'iter di Formazione Capi.

- promuovendo la Formazione Capi a tutti i livelli;
 - coordinando e divulgando il metodo delle Branche;
 - pubblicando riviste specializzate per Capi e di Brancha;
 - promuovendo a livello nazionale ed internazionale gli incontri per adulti in servizio educativo e per ragazzi e ragazze;
- e) promuovere i modi ed i mezzi per un costruttivo rapporto con le Regioni;
- f) proporre alla competente Autorità Ecclesiastica la nomina dell'Assistente Ecclesiastico Generale e degli Assistenti Ecclesiastici Centrali;
- g) curare i rapporti istituzionali nelle sedi internazionali dello Scouting e del Guidismo;
- h) curare a livello nazionale i rapporti con le altre associazioni educative, con gli organismi civili ed ecclesiali, con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione;
- i) curare annualmente il censimento dell'Associazione e l'anagrafe dei Capi ed Assistenti Ecclesiastici;
- l) curare l'amministrazione centrale dell'Associazione, sottoponendo i conti consuntivo e preventivo al Consiglio Generale, previo esame della Commissione Economica;
- m) proporre alla Capo Guida ed al Capo Scout la nomina dei Capi secondo le modalità previste dall'iter di Formazione Capi.
- Per meglio realizzare questi compiti il Comitato Centrale si riunisce periodicamente ed almeno due volte l'anno, con i Responsabili, le Responsabili e gli Assistenti Ecclesiastici Regionali. I Presidenti congiuntamente hanno la rappresentanza legale dell'Associazione.

3.4.2 - Si chiede coerenza tra il criterio di scelta degli Incaricati alle branche (nomina o elezione) assunto al livello regionale, con quello da assumere al livello nazionale.

Art. 50
c 1

Comitato Centrale: composizione
Il Comitato Centrale - organo esecutivo collegiale - è composto da nove membri:

- una Presidente ed un Presidente;
- l'Assistente Ecclesiastico Generale;
- un Incaricato ed un Incaricato alla Formazione Capi;
- l'Assistente Ecclesiastico alla Formazione Capi;
- un Incaricato ed un Incaricato al Metodo ed agli Interventi Educativi;
- un Incaricato/o all'Organizzazione.

Art. 43. - Il Comitato Centrale, organo esecutivo collegiale, è composto da nove membri:

- un Presidente ed una Presidente;
- l'Assistente Ecclesiastico Generale;
- un Responsabile ed una Responsabile della Formazione Capi;
- l'Assistente Ecclesiastico della Formazione Capi;
- un Responsabile e una Responsabile del Metodo e degli Interventi Educativi;
- un Responsabile o una Responsabile all'Organizzazione.

Art. 34 - Il Comitato Centrale è composto da quattordici membri laici:

- due Presidenti;
- due Responsabili della Formazione Capi;
- sei Responsabili delle Branche;
- un Tesoriere;
- un Responsabile della Stampa;
- due Responsabili dei Rapporti e dell'Animazione Internazionale.

Art. 51
c 1

Comitato Centrale: Incaricati nominati
Il Comitato Centrale nomina, sotto la propria responsabilità:

- un Incaricato ed un Incaricato per ogni Brancha;
- un Incaricato ed un Incaricato al settore dei Rapporti e Animazione Internazionale;
- un Incaricato e un Incaricato al settore Specializzazioni
- un Incaricato/o al settore della Stampa periodica;
- un Incaricato/o al Comitato Editoriale;
- un Incaricato/o al settore Emergenza e Protezione Civile;
- un Incaricato/o al settore Obiezione di Coscienza - Servizio Civile - Anno di Volontariato Sociale;
- un Incaricato/o al settore Nautico;
- eventuali Incaricate/i ad altri Settori finalizzati a compiti specifici.

Il Comitato Centrale nomina sotto la sua responsabilità:

- un Incaricato ed una Incaricata per Brancha;
- un Incaricato e una Incaricata ai Rapporti e all'Animazione Internazionale;
- un Incaricato o una Incaricata alla Stampa;
- altri eventuali Incaricati a Settori finalizzati a compiti specifici.

c 2

Il Comitato Centrale affida agli Incaricati nominati specifici mandati in relazione al programma.

c 3

Il Comitato Centrale si riunisce almeno tre volte l'anno con gli Incaricati Nazionali alle Branche e ai Settori e con gli Assistenti Ecclesiastici Nazionali di Brancha per:

- verificare ed aggiornare i mandati affidati;
- elaborare i programmi da sottoporre al Consiglio Nazionale e verificare periodicamente l'attuazione.

A tali Incaricati il Comitato Centrale affida specifici mandati in relazione al programma.

Il Comitato Centrale si riunisce almeno tre volte l'anno con gli Incaricati nominati e con gli Assistenti Ecclesiastici di Brancha per verificare la loro attività in ordine al programma e per trarne indicazioni utili ai fini dell'aggiornamento del progetto nazionale triennale e del programma annuale.

Art. 52

c 1

Presidenti del Comitato Centrale

Sono compiti dei Presidenti del Comitato Centrale:

- convocare e presiedere il Consiglio Nazionale e il Comitato Centrale;
- curare, in sintonia con gli altri membri del Comitato Centrale, i rapporti a livello nazionale con gli organismi civili ed ecclesiali, con le altre associazioni educative, con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione;
- rappresentare l'Associazione a tutti gli eventi internazionali del Guidismo e dello Scouting, anche avvalendosi degli Incaricati Nazionali al Settore dei Rapporti e Animazione Internazionale.

c 2

La Presidente ed il Presidente del Comitato Centrale, congiuntamente, hanno la rappresentanza legale dell'Associazione.

Art. 45. - Sono compiti dei Presidenti:

- convocare e presiedere il Consiglio Nazionale e il Comitato Centrale;
- curare in sintonia con gli altri membri del Comitato Centrale a livello nazionale i rapporti con gli organismi civili ed ecclesiali, con le altre associazioni educative, con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione;
- rappresentare l'Associazione a tutti gli eventi internazionali del Guidismo e dello Scouting, anche avvalendosi degli Incaricati Nazionali ai Rapporti e all'Animazione Internazionale.

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

Art. 35 - ultimo comma - I Presidenti, congiuntamente, hanno la rappresentanza legale dell'Associazione.

3.4.1 - L'individuazione e la realizzazione delle attività riguardanti il metodo procedono secondo le seguenti competenze:

- spetta all'incontro tra gli Incaricati Regionali ed Incaricati Nazionali la elaborazione metodologica e di proposte operative;
- spetta al Consiglio Nazionale la decisione sulle proposte;
- spetta agli Incaricati Nazionali e ai loro collaboratori la gestione delle decisioni prese.

Incaricati Nazionali: pattuglie e incontri con Incaricati Regionali

Gli Incaricati Nazionali, per meglio realizzare i compiti loro affidati, si avvalgono della collaborazione di Pattuglie, permanenti o temporanee i cui componenti sono nominati dagli stessi Incaricati Nazionali, sotto la loro responsabilità.

Art. 41 - Regolamento Organizzazione

I Responsabili Centrali alla Formazione Capi e gli Incaricati Nazionali alle Branche possono avvalersi della collaborazione di pattuglie nazionali: gruppi operativi posti sotto la loro responsabilità e costituiti da membri dell'Associazione scelti dai Responsabili Centrali alla formazione capi e dagli Incaricati Nazionali alle Branche, sentite le Regioni. Le Pattuglie Nazionali operano anche in collegamento con i relativi Incaricati Regionali con i quali si incontrano almeno tre volte l'anno.

Le Pattuglie Nazionali devono avere una reale possibilità di assumere impegni concreti e devono avere dimensioni numeriche tali da consentire agilità di lavoro, rapidità di comunicazione e possibilità di frequenti incontri.

Gli Incaricati Nazionali al Metodo ed agli Interventi Educativi, alle Branche, alla Formazione Capi si riuniscono almeno tre volte l'anno con gli omologhi Incaricati Regionali per:

- a) contribuire allo sviluppo del patrio metodo pedagogico e formativo dell'Associazione;
- b) favorire la circolazione delle informazioni;
- c) elaborare proposte operative circa la realizzazione delle attività coinvolgenti i ragazzi e/o gli adulti in servizio educativo, nell'ambito del programma nazionale.

c 2

Art. 54

c 1

Commissione Economica

Funzioni della Commissione Economica sono:

- a) fornire al Consiglio Generale elementi di valutazione circa la

Art. 56 - Regolamento Organizzazione

A livello centrale è costituita una Commissione Economica composta di cinque membri dell'Associazione, eletti dal Consiglio Generale anche al

gestione e la politica economico-finanziaria e amministrativa dell'Associazione, in rapporto agli scopi educativi della stessa;

- b) garantire gli associati e i legali rappresentanti dell'Associazione circa la corretta gestione amministrativa dell'Associazione.
- c) assistere il Comitato Centrale, anche per mezzo della collaborazione con gli uffici amministrativi dell'Associazione, in materia di politica economica e di amministrazione dei beni associativi.

di fuori di esso, fra i Capi provvisti di specifica esperienza e capacità professionale.

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

Le funzioni della Commissione Economica, da esercitare in collaborazione e coordinamento con il Responsabile Centrale all'Organizzazione e con la Segreteria Amministrativa del Comitato Centrale, sono di due ordini:

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

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

....

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

..

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

La Commissione Economica è composta di cinque persone elette dal Consiglio Generale fra i capi provvisti di specifica esperienza e capacità professionali.

c 2

c 3

Durante il loro mandato i componenti la Commissione Economica non possono ricoprire altri incarichi nell'ambito del Comitato Centrale o di Comitati Regionali.

Art. 55

c 1

Comitato Permanente Forniture

Il Comitato Permanente Forniture ha le funzioni di assicurare la coerenza dell'attività delle Rivendite Ufficiali Scout con lo scoutismo e di verificare l'economicità e la validità tecnologica delle forniture.

Art. 57. - Regolamento Organizzazione - Definizione e scopi.

Il Comitato Permanente Forniture è l'organo nazionale di garanzia associativa dell'attività delle Rivendite Ufficiali Scout.

Assicura la coerenza educativa scout di tale attività, oltre che la sua economicità e la validità tecnologica delle forniture, verificando la presenza attiva delle Regioni AGESCI di appartenenza nella gestione delle Rivendite Ufficiali Scout.

c 2

È composto da sei capi eletti dal Consiglio Generale e dall'Incaricato Nazionale all'Organizzazione (o in sua vece da altro Capo di nomina del Comitato Centrale), che lo presiede.

Art. 59. - Composizione del Comitato Permanente Forniture.

Il Comitato Permanente Forniture è composta da:

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

...

AMMINISTRAZIONE E FINANZA

Art. 56

Autonomia e responsabilità di ogni livello

Ciascun livello dell'Associazione (Gruppo, Zona, Regione, livello Nazionale) è responsabile della propria amministrazione e finanziariamente autonomo.

c 1

c 2

Ogni livello amministra le quote associative ed ogni altro introito, redigendo annualmente i conti consuntivo e preventivo.

Art. 57

Quota associativa

I membri dell'Associazione contribuiscono alle necessità della propria Unità e del proprio Gruppo; inoltre versano annualmente per l'andamento dell'Associazione, una quota che è fissata e ripartita dal Consiglio Generale.

Art. 58

Destinazione dei beni in caso di scioglimento di un Gruppo

In caso di scioglimento di un Gruppo i beni esistenti, al netto della passività, verranno depositati presso il Comitato di Zona competente che li terrà a disposizione per l'eventuale restituzione del gruppo stesso.

c 1

c 2

Qualora al termine di tre anni non avvenisse tale ricostituzione, i beni verranno devoluti ai Gruppi locali AGESCI.

Art. 59

Sede dell'Associazione

L'AGESCI ha la sua sede nazionale in Roma

AMMINISTRAZIONE E FINANZA

Art. 46. - Ciascun livello dell'Associazione (Gruppo, Zona, Regione, Centrale) è finanziariamente autonomo e responsabile della propria amministrazione.

Pertanto esso amministra le quote associative ed ogni altro introito, redigendo annualmente i conti consuntivo e preventivo.

Art. 47. - I membri dell'Associazione contribuiscono alle necessità della propria Unità e del proprio Gruppo e versano annualmente, per l'andamento dell'intera Associazione, una quota fissata e ripartita dal Consiglio Generale.

Art. 48. - In caso di scioglimento di un Gruppo i beni esistenti, al netto della passività, verranno depositati presso il Comitato di Zona competente che li terrà a disposizione per l'eventuale ricostituzione del gruppo stesso.

Qualora al termine di tre anni non avvenisse tale ricostituzione, i beni verranno devoluti ai Gruppi locali AGESCI.

Art. 1 c. 2 - L'AGESCI ha la sua sede nazionale in Roma.

AMMINISTRAZIONE E FINANZA

Art. 36. - Ciascun livello dell'Associazione (Gruppo, Zona, Regione, Centrale) è finanziariamente autonomo e responsabile della propria amministrazione.

Pertanto esso amministra le quote associative ed ogni altro introito, redigendo annualmente i conti consuntivo e preventivo.

Art. 37. - I membri dell'Associazione contribuiscono alle necessità della propria Unità e del proprio Gruppo e versano annualmente, per l'andamento dell'intera Associazione, una quota fissata e ripartita dal Consiglio Generale.

Art. 38. - In caso di scioglimento di un Gruppo i beni esistenti, al netto della passività, verranno depositati presso il Comitato di Zona competente che li terrà a disposizione per l'eventuale ricostituzione del gruppo stesso.

Qualora al termine di tre anni non avvenisse tale ricostituzione, i beni verranno devoluti ai Gruppi locali AGESCI.

Art. 60**Emblema e bandiera dell'Associazione**

Emblema dell'Associazione è l'insieme dei due simboli internazionali scout (trifoglio e giglio) come indicato dal Regolamento. L'Associazione adotta come bandiera nazionale unitamente ad una bandiera riprodotte l'emblema dell'Associazione.

Art. 53. - Emblema dell'Associazione è l'insieme dei due simboli internazionali scout (trifoglio e giglio) come indicato dal Regolamento. L'Associazione adotta come bandiera nazionale unitamente a una bandiera riprodotte l'emblema dell'Associazione.

Art. 43. - Emblema dell'Associazione è l'insieme dei due simboli internazionali scout (trifoglio e giglio) come indicato dal Regolamento. L'Associazione adotta come bandiera nazionale unitamente a una bandiera riprodotte l'emblema dell'Associazione.

Art. 61**Regolamenti**

Per il regolare funzionamento della vita associativa, il Consiglio Generale emana delle norme (Regolamenti) che non possono essere in contrasto con questo Statuto.

Art. 44. - Per il regolare funzionamento della vita associativa, il Consiglio Generale emana delle norme (Regolamento) che non possono essere in contrasto con questo Statuto.

Art. 62**Scioglimento dell'Associazione**

L'eventuale scioglimento dell'Associazione e la conseguente destinazione dei beni sono deliberati dal Consiglio Generale con la maggioranza dei quattro quinti degli aventi diritto.

Art. 41. - 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.

Art. 32. - 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.

Art. 63**Modifiche allo Statuto ed al Patto Associativo**

Le modifiche al presente Statuto ed al Patto Associativo sono deliberate dal Consiglio Generale con 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.

In seguito alla proposta del nuovo Statuto vengono a modificarsi alcuni articoli del Regolamento:

MODIFICHE AL REGOLAMENTO ORGANIZZAZIONE

(conseguenti allo spostamento nello Statuto di parte delle disposizioni relative alla Commissione Economica ed al Comitato Permanente Forniture)

TESTO ATTUALE

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

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

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

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

- a) seguire costantemente la gestione amministrativa dell'Associazione, a livello centrale, verificando l'esatta interpretazione degli orientamenti espressi in materia dal Consiglio Generale ed in ordine al rispetto delle decisioni assunte;
- b) assistere il Comitato Centrale, anche per mezzo della collaborazione con gli Uffici Amministrativi dell'Associazione, in materia di politica economica e di amministrazione dei beni associativi;
- c) vigilare sull'andamento gestionale ed amministrativo delle strutture societarie commerciali e non, istituite a livello Centrale;
- d) esaminare le risultanze dei rendiconti regionali;
- e) collaborare, su richiesta delle strutture regionali, nella verifica dell'andamento gestionale e amministrativo delle cooperative rivendite ufficiali scout.

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

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

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

TESTO PROPOSTO

Art. 56 - **Per lo svolgimento delle sue funzioni la Commissione Economica ha i seguenti compiti:**

- a) seguire costantemente la gestione amministrativa dell'Associazione, a livello centrale, verificando l'esatta interpretazione degli orientamenti espressi in materia dal Consiglio Generale ed in ordine al rispetto delle decisioni assunte;
- b) vigilare sull'andamento gestionale ed amministrativo delle strutture societarie commerciali e non, istituite a livello Centrale;
- c) esaminare le risultanze dei rendiconti regionali;
- d) collaborare, su richiesta delle strutture regionali, nella verifica dell'andamento gestionale e amministrativo delle cooperative rivendite ufficiali scout;
- e) seguire costantemente la gestione contabile dell'Associazione, a livello centrale, mediante l'esame di tutta la relativa documentazione;
- f) verificare le risultanze del conto consuntivo predisposto dal Comitato Centrale, anche per mezzo di controlli periodici occasionali, sulla consistenza di cassa e dei conti bancari e postali;
- g) vigilare sull'osservanza delle disposizioni e sul rispetto delle formalità di legge;
- h) redigere una relazione annuale, da inviare tempestivamente ai Consiglieri Generali.**

Tali compiti vengono svolti in collaborazione e coordinamento con l'Incaricato Nazionale all'Organizzazione e con la Segreteria Amministrativa del Comitato Centrale. I componenti la Commissione Economica eleggono, al loro interno, il Presidente della Commissione.

I componenti la Commissione durano in carica per un triennio, con scadenze alternate (tre membri e due membri).

Art. 57 - Definizione e scopi.

Il Comitato Permanente Forniture è l'organo nazionale di garanzia associativa dell'attività delle Rivendite Ufficiali Scout. Assicura la coerenza educativa scout di tale attività, oltre che la sua economicità e la validità tecnologica delle forniture, verificando la presenza attiva delle Regioni AGESCI di appartenenza nella gestione delle Rivendite Ufficiali Scout.

Art. 58 - Funzioni del Comitato Permanente Forniture.

Il Comitato Permanente Forniture ha i seguenti compiti:

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

Art. 59 - Composizione del Comitato Permanente Forniture

Il Comitato Permanente Forniture è composto da:

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

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

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

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

(Conseguenti alla introduzione nello Statuto della materia delle Pattuglie)

Art. 40 - Per il migliore svolgimento del loro servizio, i membri dei Comitati di Zona, dei Comitati Regionali e del Comitato Centrale possono avvalersi della collaborazione di Pattuglie permanenti o temporanee.

Art. 41 - I Responsabili Centrali alla Formazione Capi e gli Incaricati Nazionali alle Branche possono avvalersi della collaborazione di pattuglie nazionali: gruppi operativi posti sotto la

Art. 57 - abrogato (vedi art.55 nuovo Statuto)

Art. 58

Per lo svolgimento delle sue funzioni il Comitato Permanente Forniture ha i seguenti compiti:

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

Art. 59

I componenti del Comitato Permanente Forniture sono scelti curando che vi sia un'armonica rappresentanza tra i membri che sono o sono stati impegnati nelle Rivendite Ufficiali Scout e membri che hanno svolto o svolgono servizio associativo, purchè non dipendenti delle stesse. Tutti i componenti il Comitato Permanente Forniture durano in carica per un triennio; la scadenza dei membri eletti è regolata in modo da sostituirne ogni anno due.

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

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

Art. 40 - abrogato

Art. 41 - Le Pattuglie in quanto gruppi operativi devono avere una reale possibilità di assumere impegni concreti e devono avere dimensioni numeriche tali da consentire

loro responsabilità e costituiti da membri dell'Associazione scelti dai Responsabili Centrali alla formazione Capi e dagli Incaricati Nazionali alle Branche, sentite le Regioni. Le Pattuglie Nazionali operano anche in collegamento con i relativi Incaricati Regionali con i quali si incontrano almeno tre volte l'anno.

Le Pattuglie Nazionali devono avere una reale possibilità di assumere impegni concreti e devono avere dimensioni numeriche tali da consentire agilità di lavoro, rapidità di comunicazione e possibilità di frequenti incontri.

agilità di lavoro, rapidità di comunicazione e possibilità di frequenti incontri.

I componenti le Pattuglie sono scelti fra i membri dell'Associazione, sentiti rispettivamente il Comitato della Zona di appartenenza per le pattuglie regionali ed il Comitato della Regione di appartenenza per le pattuglie nazionali.

Il Comitato Centrale

MODIFICHE AL REGOLAMENTO DEL CONSIGLIO GENERALE

(conseguenti alla scomposizione dell'attuale art. 41 dello Statuto, la cui prima parte viene spostata nel Regolamento del Consiglio Generale, mentre l'ultima parte va a costituire gli artt. 59 e 60 dello Statuto)

TESTO ATTUALE

Art. 1 - Il Consiglio Generale dell'AGESCI è composto dai membri indicati nell'art. 38 dello Statuto dell'Associazione.

Un apposito registro, con l'indicazione del nome e del domicilio dei Consiglieri Generali, è compilato e annualmente aggiornato a cura del Comitato Centrale.

Quando un Consigliere Generale tra quelli eletti dall'Assemblea Regionale, per una qualsiasi ragione, non può esercitare il relativo mandato - compreso il caso in cui divenga membro di diritto del Consigliere Generale - viene sostituito dal primo dei non eletti della sua Regione, fino alla successiva assemblea.

Art. 15 - Le deliberazioni sono espresse con votazione simultanea per alzata di mano o di altri modi palesi. Le deliberazioni concernenti persone debbono essere prese a scrutinio segreto.

TESTO PROPOSTO

Art. 1 - Il Consiglio Generale dell'AGESCI è composto dai membri indicati nell'art. 38 dello Statuto dell'Associazione.

Un apposito registro, con l'indicazione del nome e domicilio dei Consiglieri Generali, è compilato e annualmente aggiornato a cura del Comitato Centrale.

Quando un Consigliere Generale tra quelli eletti dall'Assemblea Regionale, per una qualsiasi ragione, non può esercitare il relativo mandato - compreso il caso in cui divenga membro di diritto del Consigliere Generale - viene sostituito dal primo dei non eletti della sua Regione, fino alla successiva assemblea.

Il Consiglio Generale è validamente costituito con la presenza dei due terzi degli aventi diritto.

Sono considerati presenti coloro che sono stati registrati, personalmente o per delega, presso la segreteria del Consiglio Generale.

Art. 15 - Il Consiglio Generale delibera a maggioranza dei presenti. Per le modifiche allo Statuto ed al Patto Associativo e per l'eventuale scioglimento dell'Associazione e la conseguente destinazione dei beni sono necessarie maggioranze qualificate indicate dallo Statuto.

Le deliberazioni sono espresse con votazione simultanea per alzata di mano o di altri modi palesi. Le deliberazioni concernenti persone debbono essere prese a scrutinio segreto.

Il Comitato Centrale

5.2 Modifica statutaria relativa alla legge sul volontariato

Art.11 dello Statuto 1994 (divenuto art.9 nella proposta post riforma strutture)

Assistenti Ecclesiastici

...
aggiungere

Fanno parte dei vari organismi associativi senza diritto di voto per le elezioni alle cariche associative e per le deliberazioni riguardanti i conti consuntivo e preventivo e comunque le questioni economiche ed amministrative.

Motivazioni:

In alcune regioni sono sorti problemi di riconoscimento della nostra Associazione ai vari livelli civili (es. iscrizione al registro del volontariato) in quanto gli Assistenti Ecclesiastici (nominati dai Vescovi) fanno parte e votano nei vari organismi associativi. Secondo alcune leggi (tra cui appunto quella sulle organizzazioni di volontariato) tutte le persone componenti e votanti dei vari organismi delle organizzazioni sociali devono essere elette dall'assemblea dei soci per garantire la loro democraticità.

Ci sembra che escludere il diritto di voto sulle elezioni e sui conti preventivo e consuntivo ci permetta di adeguarci alle norme, senza perdere la presenza a pieno titolo degli Assistenti Ecclesiastici negli organismi associativi nelle materie in cui ci interessa.

Occorre comunque non estendere il diritto di voto nei Consigli agli Incaricati alle Branche, altrimenti essendo essi nominati si riproporrebbe lo stesso problema.

*I Responsabili Regionali della Lombardia
Giovanni Guarnieri*

5.3 Modifiche di regolamento relative ai settori

Le proposte di modifica saranno comunicate dal Comitato Centrale ai Consiglieri Generali con il prossimo numero di Scout.

● PUNTO 6

Regolamento metodologico

(Mozioni 11/92; 28/93; 29-30-31/94)

6.1 Modifiche della parte inter-branche del regolamento metodologico

PROPOSTA DI MODIFICA DEL REGOLAMENTO INTERBRANCA

Premessa

Le modifiche che di seguito proponiamo sono emerse dai lavori di ritraduzione del regolamento interbranca negli articolati di

branca: alcuni segnalati dalla commissione 8 del consiglio generale 1994, altri dai contributi pervenuti dalle Regioni,

altri dalla lettura trasversale effettuata dagli imie, in occasione del convegno del 25/26 novembre 1995.

Alcune di queste non costituiscono modifiche di contenuto, ma derivano solo da una diversa collocazione e suddivisione degli articoli preesistenti; altre invece contengono precisazioni di carattere metodologico.

su espressa richiesta degli imie regionali e dei responsabili centrali al metodo e agli interventi educativi si rende noto quanto espresso a proposito dell'Art. 7:

“In una valutazione trasversale gli imie presenti (al convegno metodologico) hanno rilevato una evidente incongruenza tra i contenuti della proposta e le modalità dichiarate, sia nel-

l'interbranca che nei regolamenti di branca.

In particolare, si ritiene che nell'uso corrente associativo, il termine **contenuto** venga attribuito più al valore piuttosto che al percorso (così ad esempio, educazione alla pace è il percorso, pace il valore; la formazione del carattere è il percorso, mentre il carattere è il valore).

Per motivi storici associativi, le branche hanno utilizzato i filoni (V/c, e/g) nell'accezione di modalità più che di valore.

Si propone, pertanto, di eliminare il titolo del paragrafo **contenuti della proposta** educativa anche con una diversa collocazione degli articoli in questione che pure possono mantenere la qualità trasversale”.

REGOLAMENTO INTERBRANCA

(approvato al consiglio generale 1994)

LA PROPOSTA EDUCATIVA

TESTO ATTUALE	PROPOSTA DI MODIFICA	MOTIVAZIONE
<p>Art. 1 - Modello educativo Il metodo educativo utilizzato dall'associazione è quello dello scautismo i cui principi fondamentali si trovano nell'opera di Baden-Powell, sono attualizzati nello statuto e nel patto associativo e tradotti in un modello educativo maturato progressivamente nell'esperienza dei capi. essi sono perseguiti nelle varie branche in maniera adeguata all'età, rispettando i tempi di crescita dei singoli e della comunità. ad essi si ispirano i progetti educativi dei gruppi e le attività delle Unità sia nella fase di preparazione, sia in quella di realizzazione, sia in sede di verifica.</p>	<p>Art. 1 - Modello educativo Il metodo educativo utilizzato dall'associazione è quello dello scautismo i cui principi fondamentali si trovano nell'opera di Baden-Powell, sono attualizzati nello statuto e nel patto associativo e tradotti in un modello educativo maturato progressivamente nell'esperienza dei capi. essi sono perseguiti nelle varie branche in maniera adeguata all'età, rispettando i tempi di crescita dei singoli e della comunità. ad essi si ispirano i progetti educativi dei gruppi e le attività delle unità.</p>	<p>Si propone l'abolizione del riferimento alle fasi del progetto educativo in quanto l'articolazione del medesimo può rientrare nel commentario, nel quale verranno esplicitate le metodologie di elaborazione già acquisite nella prassi associativa.</p>

Art. 2 - Metodo attivo

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

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

Tutte le attività sono realizzate nella semplicità e si fondano sull'uso di mezzi poveri per una concreta educazione a questa virtù e per favorire la partecipazione alle attività di ogni ragazzo indi-

pendentemente dalle sue condizioni economiche.

Art. 3 - Fondamenti pedagogici

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

- vede i giovani come veri soggetti della loro crescita;
- deriva da una visione cristiana della vita;
- tiene conto della globalità della persona e quindi della necessaria armonia con se stessi, con il creato, con gli altri;
- è attenta a riconoscere nel mondo dei giovani valori, aspirazioni, difficoltà e tensioni.

Art. 4 ex Art. 7 - I quattro punti di Baden-Powell

Baden-Powell ha posto a fondamento della formazione scout 4 punti:

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

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

- Per formazione del carattere si intende la formazione della personalità, cioè di una relazione positiva con se stessi.

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

- Per salute e forza fisica si intende la conoscenza e un rapporto positivo con il proprio corpo in quanto dono di dio e fonte di relazione con gli altri e con l'ambiente: si intende cioè accettare e avere cura del proprio corpo, ricercare un'alimentazione sana, riposarsi correttamente, ricercare ritmi naturali di vita, esprimersi, vivere correttamente e serenamente la propria sessualità, saper affrontare la fatica, la sofferenza, la malattia, la morte.
- Per abilità manuale si intende una relazione creativa con le cose; l'educazione all'abilità manuale mira ad ottenere un'intelligenza ed una progettualità pratiche; una capacità di autonomia concreta, a realizzare partendo da mezzi poveri, a valorizzare quello che si ha perché lo si sa usare. la riscoperta dell'uso intelligente delle proprie mani porta con se una serie di comportamenti positivi: la gioia del saper fare, l'accettazione della fatica e del fallimento, la pazienza, la concretezza, l'essenzialità, il buon gusto.
- Per servizio del prossimo si intende l'educazione all'amore per gli altri, al bene comune e alla solidarietà, a sco-

prire la ricchezza della diversità nelle persone, a vivere e lavorare insieme per costruire un mondo più giusto, a rendersi utili in qualunque momento ciò sia richiesto, mettendo a disposizione le proprie energie e capacità.

UNITARIETA DELLA PROPOSTA

Art. 5 - Le branche; profili e suddivisione

In relazione alle caratteristiche psicologiche delle successive età dei ragazzi e delle ragazze, il metodo scout si articola in tre momenti specifici coordinati e progressivi di educazione denominati branca Lupetti/Coccinelle, branca Esploratori/Guide, branca Rover/Scolte.

La branca Lupetti/Coccinelle si rivolge ai bambini e alle bambine compresi tra gli 8 e gli 11/12 anni e si propone di far vivere loro pienamente la fanciullezza come ricchezza in sé e come fondamento di una autentica vita adulta.

In funzione dell'ambiente fantastico "Bosco" oppure "Giungla", adottato dal gruppo, i bambini e le bambine si uniscono in unità chiamate rispettivamente Cerchio oppure Branco.

La branca Esploratori/Guide si rivolge ai ragazzi ed alle ragazze compresi tra gli 11/12 ed i 16 anni e si propone di favorire la realizzazione di una identità solida capace di entrare in relazione con gli altri. I ragazzi e le ragazze si uniscono in unità chiamate reparti.

La branca Rover/Scolte si rivolge ai giovani ed alle giovani compresi tra i 16 ed 20/21 anni e si propone di favorire la crescita di ciascuno nell'impegno dell'au-

toeducazione, nella disponibilità al servizio del prossimo, nello sforzo di maturare delle scelte per la vita.

I giovani e le giovani si uniscono in comunità Rover/Scolte, formate da un primo momento chiamato noviziato e da un secondo chiamato Clan se monosessuale maschile o misto e fuoco se monosessuale femminile.

Art. 6 - Progetto educativo

Il progetto educativo di gruppo elaborato dalla comunità capi assicura l'unitarietà della proposta educativa dell'associazione tra le varie unità, la sua continuità tra le varie branche, il suo adattamento alle accertate necessità dell'ambiente in cui il gruppo vive.

Il progetto educativo di gruppo, che assume forma scritta, si muove all'interno dello statuto, del patto associativo e del regolamento dell'associazione. esso è presentato ad ogni nuovo capo che entra in comunità capi illustrato alle famiglie dei ragazzi e periodicamente ridiscusso secondo le necessità.

Il progetto educativo di gruppo viene concretizzato nei programmi di unità secondo il metodo specifico di ciascuna branca.

Art. 7 - Partecipazione associativa

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

CONTENUTI DELLA PROPOSTA EDUCATIVA

TESTO ATTUALE

Art. 8 (ex Art. 14) Autoeducazione

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

PROPOSTA DI MODIFICA

Art. 8

Aderendo liberamente alla proposta dello scautismo si intraprende un cammino di autoeducazione che rende protagonisti il ragazzo e la ragazza della propria crescita.

Tale percorso si sviluppa attraverso una graduale e consapevole progressione, favorita da esperienze e riflessioni critiche su di esse, nello spirito della Legge e della Promessa.

MOTIVAZIONE

La commissione 8 aveva segnalato:

- l'importanza di integrarlo richiamando la progressione nella crescita;
- l'opportunità di collocarlo all'inizio del capo 3° (contenuti della proposta educativa) per l'importanza di tale contenuto nella proposta educativa personalizzata.

TESTO ATTUALE**Art. 9 (ultimo comma ex Art. 7)****I quattro punti di B.-P.**

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

Il servizio porta alla convinzione che il vero modo di conseguire la felicità è di procurarla agli altri, ad imitazione di Gesù. il ragazzo e la ragazza vengono così stimolati ad utilizzare le capacità acquisite in una costante testimonianza di attenzione agli altri e di tensione al cambiamento in ogni ambiente di vita.

PROPOSTA DI MODIFICA**Art. 9 L'educazione al servizio**

L'intera proposta educativa scout ha il suo fine nella scelta adulta di servire, conseguendo così la propria felicità procurandola agli altri, ad imitazione di Gesù.

L'educazione al servizio del prossimo si attua progressivamente lungo tutto il cammino scout, iniziando dalle buone azioni dei Lupetti-Coccinelle, per passare alla buona azione quotidiana dell'Esploratore e della Guida, **fino al servizio a carattere continuativo del Rover e della Scolta che lo scelgono come stile di vita e atteggiamento che caratterizza l'uomo e la donna della partenza negli ambiti della comunità ecclesiale, della politica e del volontariato.**

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

MOTIVAZIONE

Nel regolamento interbranca manca la specificazione di un articolo che richiami il servizio. l'unica citazione si ha nei quattro punti di B.-P. parlando di servizio verso il prossimo. Ci sembra importante che questo contenuto abbia uno spazio di risalto perché costituisce secondo B.-P. l'orientamento ultimo dell'azione educativa (la vera felicità è far felici gli altri).

Art. 10 - Educazione alla fede

L'annuncio del Vangelo anima e sostiene l'intera proposta educativa dell'Agesci. le attività dell'unità, il clima in essa creato, lo stile e l'atteggiamento dei capi costituiscono un luogo privilegiato per l'incontro personale con dio e per il cammino di fede del ragazzo e della ragazza.

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

Nel fare la proposta di fede nelle diverse età l'associazione si inserisce nel progetto catechistico della chiesa italiana riconoscendo nel "catechismo per la vita cristiana" della CEI il principale riferimento per i contenuti da trasmettere e lo stimolo per l'elaborazione di itinerari originali per condurre fanciulli, ragazzi e giovani verso la maturità della fede.

Art. 11 - Itinerari di fede

L'itinerario di fede parte dalle concrete situazioni della vita dei ragazzi e delle ragazze dentro e fuori le attività scout, per portarli a comprendere come la parola di dio illumini tutta la realtà della vita per rivelarne il significato umano, religioso, cristiano.

L'annuncio di Gesù cristo presente nella vita della chiesa in cammino verso il regno, caratterizza l'itinerario di fede attraverso le esperienze dell'ascolto della parola, della preghiera e della celebrazione del mistero, della testimonianza e del servizio.

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

Corresponsabili dell'educazione alla fede in associazione sono capi ed assistente ecclesiastico, chiamati ad essere testimoni della fede, secondo il loro specifico ministero nella chiesa. il servizio diviene efficace e fecondo attraverso l'esemplarità delle scelte e dei comportamenti; ciò

presuppone un atteggiamento interiore di crescita e specifici momenti individuali e comunitari di formazione spirituale.

Art. 12 - Pedagogia scout nell'educazione alla fede

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

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

Nelle varie fasi del cammino scout si esprime nello spirito del gioco, nel senso dell'avventura, nella spiritualità della strada: l'educazione alla fede dei ragazzi e delle ragazze trova in questo patrimonio di valori il terreno adatto per una proposta di crescita graduale ed armonica.

TESTO ATTUALE

Art. 13 - Lo strumento-valore della coeducazione

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

Essa è un obiettivo irrinunciabile per ogni Gruppo.

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

L'azione educativa dell'associazione tende a far vivere ai ragazzi un rapporto sereno con sé stessi e con la propria sessualità, mediante l'inserimento in una comunità che sia ricca di rapporti tra ragazzi, tra ragazzi ed adulti, e tra adulti. Tutto ciò per consentire la possibilità di dialogo senza il bisogno di affermazioni nei confronti dell'altro per difendersi da lui e senza la tentazione di assimilarsi all'altro per essere alla sua altezza.

Crescere insieme vuol dire cogliere la reciprocità delle differenze che ci sono fra uomo e donna per dialogare anziché mortificare l'individualità.

L'azione coeducativa tende allo sviluppo della relazione interpersonale uomo-donna con particolare attenzione alla crescita nell'affettività, nella sessualità, nella capacità di amare.

Nella consapevolezza dell'originalità e irripetibilità della persona, tale azione coeducativa punta all'armonico sviluppo delle dimensioni biologica, affettiva e spirituale.

PROPOSTA DI MODIFICA

Art. 13 - Lo strumento-valore della coeducazione

Il riconoscimento e la consapevolezza della diversità, della specificità ed originalità di ogni persona, anche in termini affettivo-sessuali, rende fondante e fondamentale la scelta della coeducazione, come valore e strumento, quale tensione educativa che coinvolge tutta la proposta scout.

Crescere insieme vuol dire cogliere la reciprocità intesa come riconoscimento, accettazione e valorizzazione della diversità sessuale, sociale e culturale dell'altro e come imprescindibilità del rapporto con l'altro quale occasione per giungere alla piena consapevolezza di sé.

La coeducazione propone un cammino che facilita l'incontro tra i due sessi mediante l'educazione al dialogo e alla collaborazione feconda con l'altro sesso, nell'armonia del progetto antropologico voluto da Dio creatore fin dagli inizi dell'umanità.

L'itinerario di crescita si articola in un cammino personale e specifico che partendo dal sé, dalla scoperta e conoscenza della propria identità, porti alla scoperta ed alla conoscenza dell'altro per instaurare con esso un dialogo ricco, costruttivo, con cui rileggere e riflettere sul proprio modo di essere uomo o donna, superando ruoli e modelli precostituiti.

Con crescente profondità ed intensità lo sviluppo della propria identità sessuata e la relazione interpersonale uomo-donna orientano nella reciprocità, la propria dimensione affettiva e la capacità di amare.

MOTIVAZIONE

Come suggerito dalla commissione 8, si propone questa stesura per valorizzare l'elaborazione culturale e la sensibilità acquisita sul tema della coeducazione nel corso di questi anni, anche sulla base dei contenuti espressi nel progetto nazionale.

TESTO ATTUALE

Art. 14 - Significato metodologico della coeducazione

1. Nel suo significato strettamente metodologico, coeducazione significa anche far vivere ai ragazzi dei due sessi esperienze in comune, secondo un progetto educativo unico che preveda attività comuni continuative o frequenti e regolari.

PROPOSTA DI MODIFICA

Art. 14 - Significato metodologico della coeducazione

1. Nel suo significato strettamente metodologico, coeducazione significa anche far vivere ai ragazzi dei due sessi esperienze in comune, secondo un progetto educativo unico che preveda attività comuni continuative o frequenti e regolari.

MOTIVAZIONE

Si acquisisce quanto la commissione 8 evidenzia in merito alla necessità di specificare le tre possibili formulazioni di unità.

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

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

Per questo sarà importante:

- rispettare il mistero della persona e i suoi tempi di crescita, ponendo la massima attenzione nella programmazione della attività e nella vita dell'unità;
- aiutare questo processo di scoperta attraverso la testimonianza dei capi quali persone che in modo sereno e maturo testimoniano la propria identità e la sanno mettere in relazione con l'altro.

Come utile modello di riferimento di relazione adulta uomo-donna, la diarchia dei capi è importante strumento educativo anche nelle unità monosessuali (anche le unità miste devono prevedere attività separate per ragazzi e ragazze, al fine di favorire un più completo sviluppo dell'identità sessuale).

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

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

Per questo sarà importante:

- rispettare il mistero della persona e i suoi tempi di crescita, ponendo la massima attenzione nella programmazione della attività e nella vita dell'unità;
- aiutare questo processo di scoperta attraverso la testimonianza dei capi quali persone che in modo sereno e maturo testimoniano la propria identità e la sanno mettere in relazione con l'altro.

Questi obiettivi possono essere conseguiti attraverso unità monosessuate, parallele o miste.

Per le unità monosessuate, al fine di una completa e armonica dimensione educativa, è opportuno favorire periodicamente le attività con unità di altro sesso.

La diarchia dei capi, quale modello di riferimento di relazione adulta uomo/donna è importante strumento educativo.

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

TESTO ATTUALE

Art. 15 - Educazione politica

L'educazione alla politica è presente in modo intrinseco nello scoutismo che per sua natura abitua i ragazzi a vivere in comunità e li aiuta ad affrontare problemi di rapporti di gestione che ne derivano.

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

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

PROPOSTA DI MODIFICA

Art. 15 - Educazione politica

L'educazione alla politica è presente in modo intrinseco nello scoutismo che per sua natura abitua i ragazzi a vivere in comunità e li aiuta ad affrontare problemi di rapporti di gestione che ne derivano.

I valori del metodo scout indirizzano, inoltre, verso la scelta della solidarietà, intesa ad affermare e difendere il primato assoluto della persona umana e della sua dignità.

L'educazione politica richiede una precisa intenzionalità da parte dei capi educatori: essa deve infatti considerare il ragazzo, e con esso l'unità, soggetti politici attivi

MOTIVAZIONE

Il richiamo alla qualità e alla modalità dell'impegno politico dei capi e della comunità capi non appare come argomento pertinente al regolamento metodologico, ma è più inerente alla scelta politica di cui al patto associativo e alle attenzioni da sviluppare nel progetto educativo che trova citazione nello Statuto.

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

I Capi sono chiamati a testimoniare il loro impegno politico nel territorio di appartenenza attraverso prese di posizione chiare e concrete in linea con i valori propugnati dallo scautismo.

Per quanto riguarda la Comunità Capi, questa deve realizzare attraverso il progetto educativo una presenza politica attiva in quegli ambiti del territorio dove le sue specificità di associazione educativa la chiamano ad intervenire dando continuità e spessore alle varie iniziative realizzate dai ragazzi e dalle singole Unità.

e passivi all'interno della realtà che li circonda.

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

L'educazione alla politica è favorita anche dalla testimonianza dell'impegno politico vissuto dai capi, nel rispetto delle compatibilità indicate dall'associazione, e dalla presenza attiva della comunità capi in quegli ambiti del territorio dove le sue specificità di associazione educativa la chiamano.

Art. 16 - Vita comunitaria

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

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

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

È opportuno che il numero dei ragazzi e/o delle ragazze nelle unità sia tale da consentire l'instaurarsi di un reale legame di fratellanza e di un sentimento di

appartenenza alla comunità e la verifica della Progressione Personale di tutti.

Art. 17 - Vita all'aperto ed educazione ambientale

La vita all'aperto, prevalentemente in ambienti naturali ma anche alla scoperta delle città dell'uomo, è un ambito irrinunciabile in cui si attua la formazione scout. Essa offre la possibilità di scoprire le relazioni che legano gli elementi di un ambiente, del ruolo che in esso è chiamato a giocare l'uomo e di riconoscere l'uomo stesso come parte di un unico disegno di dio creatore.

La via all'aperto risponde al bisogno di avventura, insegna la semplicità e l'essenzialità, sviluppa il senso di solidarietà e mette alla prova la disponibilità all'aiuto reciproco. Il confronto con le difficoltà concrete, proprie del gioco avventuroso dello scautismo, dà la misura della propria povertà, ma anche delle possibilità di inserirsi positivamente nel proprio ambiente di vita.

Questa abitudine a scoprire e a stabilire relazioni costituisce una scuola attiva per una presa di coscienza della propria per-

sonale corresponsabilità nell'uso equilibrato delle risorse naturali e promuove comportamenti corretti orientati verso lo sviluppo sostenibile.

Art. 18 - Educazione alla dimensione internazionale e alla pace

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

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

ELEMENTI DEL METODO

Art. 19 - Promessa, Legge, Motto

Le unità vivono la proposta dello scautismo nello spirito della Promessa, della Legge e del motto.

TESTO ATTUALE	PROPOSTA DI MODIFICA	MOTIVAZIONE
<p>Art. 20 - Promessa La Promessa costituisce l'adesione alla Legge scout e ai valori da essa espressi. Essa segna l'ingresso nell'unità, nel gruppo scout e nella fraternità mondiale dello scautismo e del guidismo.</p> <p>Nei successivi passaggi di branca essa non sarà rifatta ma piuttosto rinnovata per esprimere l'adesione alla nuova comunità.</p>	<p>Art. 20 - Promessa La Promessa costituisce l'adesione alla Legge scout e ai valori da essa espressi. Essa esprime l'appartenenza alla fraternità mondiale dello scautismo e del guidismo.</p> <p>Nei successivi passaggi di branca essa sarà rinnovata per esprimere l'ingresso ad una nuova comunità educativa.</p>	<p>Si propone la sostituzione del termine "ingresso" con "la scelta di appartenere" perché l'ingresso non coincide con il momento della promessa ma è antecedente ad essa. La Promessa esprime la scelta di appartenere e quindi di far parte della famiglia scout. per quest'ultimo rilievo non si appartiene all'unità o al gruppo.</p> <p>Appare opportuno una formulazione più agile di questo comma: "rifatta" ci sembra un termine di lingua parlata piuttosto che linguaggio normativo.</p>

Art. 21 - Legge

La Legge, esprime i valori che qualificano la proposta scout e aiuta ciascun membro dell'associazione nella sua crescita morale. la sua caratteristica di uniformità e universalità è essenziale, pedagogicamente, per far percepire la dimensione internazionale dello scautismo e del guidismo e superare ogni particolarismo. Per questo motivo la Legge è anche permanente ed abitua al confronto con valori di fondo che non cambiano a seconda dei momenti e delle persone. Eventuali particolari "norme di comportamento" elaborate dalle unità non possono sostituire la legge, ne confondersi con essa.

Art. 22 - Motto

Il motto dell'associazione è "sii preparato". Le branche hanno propri motti che, nella progressione del metodo, esprimono lo spirito della proposta scout.

Art. 23 - Linguaggio simbolico

Lo scautismo si avvale di un linguaggio prevalentemente simbolico che permette una comunicazione più libera e profonda rendendo più agevole la trasmissione di messaggi, emozioni e sentimenti rispetto ad un linguaggio descrittivo.

- Il saluto scout (descritto nelle parti del regolamento relative alle branche) è il segno con cui tutti gli scout e le guide del mondo si riconoscono reciprocamente ed insieme ricorda l'impegno della Promessa.
- L'uniforme è un segno di appartenenza all'associazione ed alla fraternità mondiale dello scautismo e del guidi-

simo. inoltre è segno di essenzialità, di semplicità, di praticità e di rinuncia a seguire mode.

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

- Le cerimonie scandiscono con parole, gesti e simboli adeguati l'intera vita dell'unità scout ed in particolare sottolineano l'importanza e fanno memoria delle varie tappe del cammino di Progressione Personale dei ragazzi e delle ragazze.

Semplicità e solennità sono le caratteristiche di ogni cerimonia scout vissuta secondo il linguaggio proprio di ciascuna branca e la tradizione del gruppo e dell'unità.

Ogni cerimonia costituisce un impegno del singolo con se stesso, con i suoi capi e con l'unità di cui fa parte e rafforza lo spirito di appartenenza alla comunità.

Art. 24 - Gioco

Lo spirito del gioco pervade tutta la vita dell'unità, coinvolgendo ragazzi e capi così da finalizzare ogni attività ad uno scopo appassionante e divertente.

Il gioco è il mezzo per caratterizzare tutte le attività in un clima di gioia, di fiducia e di lealtà verso gli altri e verso se stessi.

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

Art. 25 - Scouting

Lo scouting è l'atteggiamento tipico della proposta scout: atteggiamento verso l'ignoto con il gusto di esplorare per andare oltre la frontiera.

I bambini, i ragazzi ed i giovani imparano facendo, privilegiando l'esperienza attraverso l'esercizio continuo dell'osservazione, della deduzione e dell'azione. questo atteggiamento si realizza prevalentemente attraverso l'acquisizione di abilità e di tecniche scout.

Art. 26 - Comunità e vita di gruppo

La proposta di vita comunitaria dello scautismo si attua all'interno delle unità composte da ragazzi di età differenti. ogni branca ha poi proprie strutture nelle quali essi vivono relazioni interpersonali tra di loro e con gli adulti diverse e proporzionate all'età e alle loro esigenze di crescita.

La scelta di adottare nel gruppo unità miste ovvero parallele spetta alla comunità capi avendo riguardo alle esigenze dell'ambiente, alla disponibilità di capi e (per quanto concerne le unità miste) all'esistenza delle condizioni previste dal regolamento - organizzazione.

Art. 27 - Progressione Personale: definizione

Si definisce Progressione Personale il processo pedagogico che consente lo sviluppo graduale e globale della persona, mediante l'impegno ad identificare, sviluppare e realizzare le proprie potenzialità. tale processo si attua attraverso

una serie di esperienze concrete in rapporto ad obiettivi determinati, in questo modo la persona è stimolata a crescere ed a prenderne consapevolezza.

Art. 28 - Unitarietà e finalità della Progressione Personale

La Progressione Personale del ragazzo e della ragazza è unitaria, cioè proposta e vissuta con continuità all'interno delle tre branche. Punto di riferimento dell'intero percorso è la partenza, compimento dell'iter educativo proposto dall'Associazione.

L'uomo e la donna della partenza, sono coloro che scelgono di giocare la propria vita secondo i valori proposti dallo scautismo, di voler essere uomini e donne che indirizzano la loro volontà e tutte le loro capacità verso quello che hanno compreso essere la verità e il bene, di annunciare e testimoniare il vangelo, di voler essere membri vivi della chiesa, di voler attuare un proprio impegno di servizio.

Questo cammino viene vissuto in una dimensione progettuale che si concretizza in uno stile di accoglienza, condivisione, fedeltà, essenzialità, partecipazione.

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

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

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

- Essenzialità è scoprire ciò che è realmente importante nella vita, al di là del superfluo, contro ogni consumismo. È punto di partenza per l'elaborazione di una scala di valori in cui il servizio diventa criterio di valutazione delle decisioni personali.

- Partecipazione è sentirsi parte e impegnarsi nella vita civile ed ecclesiale superando atteggiamenti individualistici e privatistici e aprendosi alla dimensione pubblica e collettiva.

Art. 29 - Gradualità della Progressione Personale

La Progressione Personale è graduale: per ogni fascia di età la crescita e lo sviluppo della persona si attuano secondo momenti ricorrenti:

- dal momento della scoperta in cui si fa leva sul naturale desiderio di conoscere e affrontare nuove esperienze e situazioni;

- alla acquisizione di competenza che viene attraverso l'approfondimento e l'interiorizzazione di quanto si è scoperto. Ciò significa sperimentare con serietà e impegno i propri talenti, scontrarsi con i propri limiti e, con l'aiuto del capo, accettarli e superarli;

- per giungere infine all'assunzione di responsabilità che significa saper rispondere con la competenza e lo stile acquisiti alle esigenze che si presentano giorno per giorno.

Queste fasi, riconosciute dalla pedagogia Agesci, vanno comprese nella loro interdipendenza e necessità: indicano i tre passaggi pedagogici essenziali che, per ogni proposta, i capi devono far vivere ai propri ragazzi attraverso la specifica metodologia di branca.

Art. 30 - Globalità della Progressione Personale

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

Nelle dimensioni relazionali fondamentali della vita (con se stessi, con dio, con gli altri, con il mondo) vanno individuati

gli elementi che permettono di cogliere e concretizzare nel cammino di Progressione Personale la crescita della persona nella sua interezza.

Art. 31 - Progressione Personale e rapporto capo-ragazzo

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

Per questo motivo il capo stabilisce con ciascun ragazzo un rapporto di fiducia reciproca tramite un dialogo personale, utilizzando un linguaggio adatto: le mete devono essere impegnative, ma raggiungibili.

Art. 32 Progressione Personale e ruolo della comunità di unità

La comunità di unità svolge un ruolo fondamentale nella Progressione Personale: essa esercita la funzione di strumento educativo che aiuta i singoli a maturare la propria vocazione personale, a conoscere la realtà che li circonda e ad agire in essa, a scoprire che si cresce non solo con il proprio impegno ma anche con l'aiuto degli altri. La comunità vive al suo interno una verticalità effettiva, cioè l'integrazione positiva di età, livelli di maturazione ed esperienza diversi.

Affinché tutto questo si realizzi la comunità vive un clima sereno, semplice e fraterno, valorizzando la presenza e la ricchezza di ciascuno.

Art. 33 - Verifica della Progressione Personale

La verifica è un aspetto fondamentale della Progressione Personale e consiste nel riesame del tratto di cammino percorso e nel confronto con gli obiettivi prefissati. ciascuno valuta criticamente, in dialogo con se stesso, con i capi e con la comunità il proprio impegno e comportamento. la verifica riguarda le motivazioni, lo sforzo impiegato ed i risultati ottenuti e permette di progettare i cambiamenti necessari.

TESTO ATTUALE	PROPOSTA DI MODIFICA	MOTIVAZIONE
<p>Art. 34 - Progressione Personale e passaggi di branca La Progressione Personale assume particolare rilievo nei momenti di passaggio da una unità all'altra. i capi valorizzano le competenze acquisite da ciascuno partendo da queste per proseguire il cammino educativo. Ogni ingresso in una nuova unità prevede un periodo che assicura a ciascuno un tempo adeguato di scoperta in cui può ambientarsi, capire le regole del gioco, individuare precisamente che cosa gli è richiesto. Questo tempo si conclude con la pronuncia della promessa nelle branche L/C e E/G e con la firma dell'impegno nella branca R/S.</p>	<p>Art. 34 - Progressione Personale e passaggi di branca La Progressione Personale assume particolare rilievo nei momenti di passaggio da una unità all'altra. i capi valorizzano le competenze acquisite da ciascuno partendo da queste per proseguire il cammino educativo. Ogni ingresso in una nuova unità prevede un periodo che assicura a ciascuno un tempo adeguato di scoperta in cui può ambientarsi, capire le regole del gioco, individuare precisamente che cosa gli è richiesto. Questo tempo si conclude con la pronuncia della promessa nelle branche L/C e E/G e con l'ingresso in Clan, nella branca R/S.</p>	<p>Si propone questa modifica perché:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la firma dell'impegno avviene durante il primo anno di Clan (vedi articolo 28 regolamento di branca); 2. è chiara l'unicità della comunità R/S pur nella distinzione dei due momenti, del noviziato e del Clan; 3. la proposta del noviziato si configura come tempo "della scoperta e della preparazione", in esso i novizi/e sperimentano la proposta del Roverismo/Scoltismo" (Art. 25 regolamento di branca): l'ingresso in Clan appare chiaramente il momento conclusivo del tempo di scoperta e ambientamento in branca R/S.

LA FIGURA DEL CAPO

Art. 35 - Capo educatore

Il Capo è un adulto che contribuisce alla crescita di ciascuno e della comunità, nella quale vive nello spirito del fratello maggiore, testimoniando i valori scout con il proprio esempio.

Il Capo fornisce ai ragazzi e alle ragazze - in un clima di reciproca fiducia - mezzi e occasioni concrete per vivere i valori

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

Il Capo ha la capacità di ascolto e di osservazione del ragazzo e della ragazza e ne conosce gli ambiti di vita (primo fra tutti la famiglia) con cui sono necessari dei contatti frequenti e che possono essere parzialmente coinvolti nella definizione degli obiettivi concreti della Progressione Personale.

Al fine di consentire ai ragazzi e alle ragazze un cammino di Progressione Personale sereno all'interno del gruppo la Comunità Capi ha il compito di garantire l'unitarietà e la coerenza del cammino stesso aiutando i singoli capi a coordinare i propri interventi. Per garantire un'adeguata continuità è importante che ogni capo-unità assicuri la permanenza alla Guida dell'unità per almeno tre anni.

MODIFICA DEL REGOLAMENTO ORGANIZZAZIONE

TESTO ATTUALE	PROPOSTA DI MODIFICA	MOTIVAZIONE
<p>Art. 32 Il motto dell'Associazione è: "sii preparato".</p>	<p>Abrogazione</p>	<p>L'attuale Art. 32 del Regolamento Organizzazione è assorbito nell'Art. 21 del Regolamento Interbranca.</p>
<p>Art. 33 Il saluto con cui si riconoscono i membri di tutte le associazioni scout del mondo va fatto portando la mano destra all'altezza della spalla, con l'indice, il medio e l'anulare tesi ed uniti, il mignolo ripiegato sotto il pollice, il palmo rivolto in avanti. I Lupetti e le Coccinelle salutano portando all'altezza della tempia l'indice e il medio della mano destra, tesi e divaricati, l'anulare e il mignolo ripiegato sotto il pollice.</p>	<p>Abrogazione</p>	<p>L'attuale Art. 33 del Regolamento Organizzazione è assorbito, per il primo comma, nell'articolo 22 del Regolamento Interbranca e, per il secondo comma, nell'Art. 17 del regolamento di branca L/C.</p>

6.2 Approvazione della parte relativa alle branche

Premessa

Una serie di mozioni che si sono succedute ai Consigli Generali del 1989, 1990 e 1992 hanno attivato il percorso di riscrittura dei regolamenti con l'obiettivo di evidenziare l'unitarietà e la continuità della proposta educativa e del metodo, rispettando la specificità di ciascuna branca, e di aggiornare i contenuti in relazione ad alcune tematiche acquisite nel patrimonio associativo.

Il Consiglio Generale del 1994 approvava il regolamento interbranca, già presentato nel 1993, ma rinviato al successivo anno per motivi di tempo e per l'integrazione di alcuni contenuti nelle parti considerate insufficienti.

Nel medesimo anno venivano presentati all'ordine del giorno anche gli articolati di branca, ma si ritenne opportuno promuovere un adeguato dibattito ed un maggiore coinvolgimento dei capi e, pertanto, rinviarne l'approvazione al prossimo Consiglio Generale.

Le mozioni 29, 30 e 31 del 1994 hanno previsto la costituzione di una commissione di Consiglieri Generali, cui hanno partecipato anche gli Incaricati Nazionali alle branche, a cui è stato affidato il compito di predisporre uno schema unitario di struttura e contenuti per i regolamenti di branca.

Questo è stato fatto con il cosiddetto "grigliato", nel quale sono stati specificati i contenuti salvaguardando la linearità di sviluppo rispetto all'interbranca, segnalati gli articoli da scrivere perché mancanti, da riscrivere per arricchirne il contenuto, in altri accorpamenti o, al contrario, scorporamenti.

Il Consiglio Nazionale del 18/19 febbraio 1995 ha approvato la proposta operativa di ristrutturazione degli articolati, formulata dal Comitato Centrale, nella quale, in aderenza a quanto già indicato nelle suddette mozioni, ma con ulteriore precisione, sono stati specificati i criteri di formulazione, le fasi di lavoro, i tempi, nonché le spettanze di ogni livello associativo per convergere verso una stesura ottimale.

Ogni Regione ha lavorato secondo le modalità che ha scelto (per zona o per branca) e le riflessioni sono state acquisite nelle proposte di articolato che seguono.

Al Convegno del 25/26 novembre 1995, a cui hanno partecipato gli Incaricati Regionali e Nazionali al metodo e alle branche, si è lavorato intensamente per la stesura degli articolati, cercando di seguire per ogni articolo, questo schema: la denominazione (il riferimento alla specificità dell'età e della branca), cioè l'annuncio del concetto (es. B.A. un'esperienza educativa); la significazione che attribuisce la valenza educativa (es. ricordare l'impegno preso); la destinazione (es. dagli e/g); l'azione (es. sorpresa gradita a qualcuno, senza aspettarsi ricompensa).

Il testo lo riteniamo esaustivo del dibattito associativo e, pertanto, lo proponiamo al Consiglio Generale per l'approvazione.

L'attuale versione proposta, dunque, accoglie quanto è stato oggetto di riflessione ed esperienza negli eventi delle branche negli ultimi sette anni: dagli "Alambicchi" del '90, al convegno "Dal faro alle stelle del dicembre 1989, ai convegni

"Marco Polo" del 1990 e del seminario "A Diogneto" del 1991, per menzionare i più remoti, ma senza perciò sminuire la ricchezza delle riflessioni emerse nei seminari e nei forum promossi dalle branche dal 1992 ad oggi.

Altri riferimenti utilizzati per la ristesura sono i documenti sulla progressione personale unitaria, gli orientamenti alla partenza e il regolamento interbranca, che deve essere considerato il naturale supporto per la lettura completa ed organica di questi articolati.

In tal senso, secondo le indicazioni del Consiglio Generale, i regolamenti di branca si comprendono se letti in contemporanea ai corrispettivi articoli dell'interbranca: risultano, infatti, la ritraduzione educativa e metodologica della proposta di branca sviluppatasi nella tradizione ed esperienza associativa.

Inoltre, raffigurano la proposta educativa nella sua globalità dall'inizio della vita scout fino alla partenza, anche se talvolta con qualche forzatura di concettualizzazione evolutiva.

I testi che seguono non propongono novità metodologiche radicali rispetto al sistema metodologico attualmente vigente, ma solo un aggiornamento su alcune tematiche, quali la progressione personale, su alcuni strumenti metodologici e, soprattutto, sul linguaggio oggi acquisito.

Lo schema seguito riprende quello del regolamento interbranca e cioè specifica i contenuti della proposta educativa, attorno alla formazione del carattere e della personalità, alla educazione alla fede, alla relazionalità e alla cittadinanza, esemplificandoli con riferimento all'età; individua gli elementi del metodo con particolare riferimento agli strumenti metodologici in cui si articola la progressione personale e la struttura, vita e gestione dell'unità, precisandone la valenza educativa e l'uso corretto, senza con questo voler esaurire la ricchezza di potenzialità applicative del metodo scaturite soprattutto dalla sinergia dei vari strumenti nella vita di comunità, il che troverà esaustiva trattazione nei manuali di branca per la cui scrittura ci adopereremo subito dopo l'approvazione dei regolamenti; quindi la figura del capo, per mettere in risalto la peculiarità della presenza dell'adulto nella relazione educativa.

La durata della permanenza in ogni branca o, in altre parole, l'età dei passaggi: la riflessione elaborata dalla Commissione istituita nel 1992 non aveva evidenziato, sul piano educativo, rilievi sufficienti per modificare i regolamenti sul punto. Tuttavia, i contributi pervenuti da alcune regioni ripropongono il problema, ed anche se tale tendenza non può essere significativamente considerata come maggioritaria, si intende dedicare uno spazio particolare alla riunione congiunta degli incaricati nazionali e regionali al metodo e alle branche che si terrà nel mese di febbraio, partendo dal materiale prodotto dalla commissione citata e dai risultati dell'indagine sul turn-over associativo. Ci riserviamo, pertanto, di proporre eventuali modifiche con le opportune argomentazioni pedagogiche e metodologiche.

REGOLAMENTO DI BRANCA L/C

LA PROPOSTA EDUCATIVA

Valenza educativa del gioco

Art. 1. - Il gioco fa parte del mondo del bambino; diviene pertanto elemento centrale della metodologia della branca. Attraverso il gioco, il bambino si misura continuamente con se stesso, conosce il proprio corpo, ne acquisisce il controllo, si esprime e comunica con gli altri, con creatività e fantasia.

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

I CONTENUTI DELLA PROPOSTA EDUCATIVA

La buona azione

Art. 2. - L'educazione al servizio del prossimo si attua dagli 8 agli 11-12 anni, superando gradualmente l'egocentrismo, attraverso piccoli gesti concreti chiamati "Buone azioni".

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

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

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

Il capo aiuta il lupetto o la coccinella a saper sfruttare con fantasia tutte le occasioni per realizzare una buona azione, anche all'esterno del Branco/Cerchio.

È importante invitare i genitori a favorire anche in famiglia questo clima e spirito,

perché i bambini vengano incoraggiati a far felici gli altri.

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

Itinerari di Fede

Art. 3. - Nel Branco/Cerchio il ruolo del bambino e della bambina ha un particolare significato per la crescita nella fede. Egli è chiamato a conoscere tutte le proprie potenzialità e scoprirsi figlio di Dio con la semplicità e il linguaggio caratteristico della sua età. Gesù stesso ha indicato nel fanciullo il tipo dell'uomo che incontra il Messia, insegnando ad accoglierlo per ciò che è già, e non semplicemente per ciò che sarà. Il fanciullo è capace di molteplici atteggiamenti favorevoli all'esperienza religiosa: meraviglia e stupore, senso del bello e della gioia, imitazione di modelli significativi, senso di appartenenza alla comunità e rispetto della sua legge. Senza far leva eccessivamente sull'emotività e sull'osservanza delle regole, il fanciullo deve essere accompagnato nella graduale maturazione della sua vita spirituale, superando così il naturale egocentrismo grazie all'incontro vivo e gioioso con Gesù e col suo Vangelo.

Tutta la vita di Branco/Cerchio è vissuta pensando all'amore di Dio, sorgente ultima della vera famiglia felice: perciò si deve prestare attenzione a creare un ambiente di fraternità cristiana che stimoli la crescita nella fede e in cui prendano significato le attività più specifiche di catechesi.

L'armonia tra catechesi sistematica e occasionale, tra testimonianza degli adulti e clima della comunità di Branco/Cerchio, tra linguaggio della fede e ambiente fantastico, può aiutare a costruire un rapporto vivo e personale con l'esperienza cristiana ed ecclesiale.

Gli elementi dell'itinerario:

- La catechesi mette il bambino a contatto vivo con la Parola di Dio, attraverso un itinerario di prima scoperta

della Sacra Scrittura, al fine di conoscere e saper raccontare la storia di Dio e dell'uomo nei suoi passaggi nodali e nei suoi personaggi principali. L'incontro personale con Gesù e una sempre più profonda conoscenza della sua vita e del suo insegnamento costituiscono, infatti, il centro e il fondamento di un'esistenza che si rivela già come vocazione e sequela.

- Scoprendo la presenza di Dio nella comunità, nella natura, nella vita, il bambino impara a ringraziare il Signore per la gioia che gli dona e impara a pregarlo sia insieme alla comunità che personalmente, sia in forma spontanea che attraverso le formule della Chiesa. L'educazione alla preghiera e alla celebrazione valorizza i momenti più significativi dell'anno liturgico, le esperienze principali della comunità di Branco/Cerchio, le tappe del cammino dell'iniziazione cristiana vissuto dai fanciulli, dedicando una particolare attenzione all'Eucarestia.
- La catechesi offre un decisivo contributo all'opera globale di educazione morale del fanciullo che, nella vita comunitaria e nella sua progressione personale, impara a superare le difficoltà e a compiere la "buona azione" come esercizio di virtù umane e cristiane. Nella conoscenza e imitazione di Gesù, sull'esempio di S.Francesco e di altri modelli di vita cristiana, il bambino scopre sempre più la presenza di Dio che lo interpella attraverso la legge dell'amore, chiamandolo a vivere con semplicità e gioia il Vangelo nella vita quotidiana.
- I personaggi-simbolo di Samuele, Aronne e S.Francesco, scelti per identificare le specialità del filone religioso, possono essere utilmente adottati come guida nel percorrere armonicamente questi tre itinerari.

Pedagogia scout nell'educazione alla fede

Art. 4. - L'educazione alla fede si attua con gradualità e continuità, lungo la pro-

gressione personale del lupetto e della coccinella, nella prospettiva unitaria del cammino di crescita verso la Partenza.

Attraverso le fasi progressive della scoperta, della competenza e della responsabilità, il bambino cresce in un rapporto di confidenza filiale con Dio Padre, che scopre e conosce per mezzo del suo Figlio Gesù, che si impegna a seguire e imitare negli atteggiamenti di lode a Dio e amore ai fratelli. Nel clima di famiglia felice, di gioia e di gioco che caratterizza il Branco/Cerchio, il bambino scopre l'amore del Padre e la fiducia che Egli sempre dà ai suoi figli e gli offre la risposta della gratitudine e della sua iniziale assunzione di responsabilità.

Per raggiungere questo obiettivo, il cammino di educazione alla fede si inserisce armonicamente nella pista del Branco/Cerchio, e nelle diverse tappe della progressione personale di ogni lupetto e di ogni coccinella.

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

L'ambiente educativo nel suo complesso, i rapporti positivi e il clima di gioia tra adulti e bambini stimolano di per sé la crescita nella fede, tuttavia nel corso dell'anno si programmano attività più specifiche di catechesi. Esse si pongono di norma come originale complemento alla preparazione ai sacramenti dell'iniziazione cristiana che i bambini vivono nella parrocchia e nella famiglia. Ciò non esclude la possibilità che l'itinerario di fede in Branco/Cerchio si realizzi, a particolari condizioni, come cammino di iniziazione cristiana.

Il metodo della branca e la vita dell'unità offrono molteplici occasioni per suscitare nel bambino un'interpretazione religiosa e cristiana della sua esperienza: simbolismo e morale dell'Ambiente Fantastico, il gioco, la vita nella natura, la fraternità della famiglia felice, l'impegno nella progressione personale e per le specialità, le uscite e le vacanze di Branco/Cerchio, il rapporto con i capi, specifiche attività a tema, il racconto e l'espressione ecc. Altri spunti specifici appartengono alla tradizione del lupettismo e del coccinellismo cattolici: il riferimento alla figura di

San Francesco, la spiritualità dell'"Eccomi" per le coccinelle, le preghiere tradizionali, segni e simboli. Queste e altre opportunità vengono valorizzate all'interno di una programmazione educativa che, non isolando la dimensione religiosa, la articola in maniera originale e pedagogicamente efficace.

La coeducazione

Art. 5. - La coeducazione è un cammino di crescita nell'accoglienza della diversità, che inizia sin dal Branco/Cerchio. In questo arco di età il bambino matura cognizioni, emozioni e comportamenti che gli consentono di esprimersi, anche sessualmente, in relazione ai propri bisogni.

Il Capo, nel costruire itinerari individuali e di comunità, deve rispettare il mistero della persona e i suoi tempi di crescita, ponendo la massima attenzione alle specificità dei singoli; anche se questo non significa prevedere necessariamente momenti differenziati fra i sessi nella programmazione delle attività e nella vita dell'unità.

Occorre inoltre valorizzare l'innata serenità del bambino riguardo la scoperta di sé e dell'altro, vivendola come un dono che rende più ricca e completa la persona.

Questo processo di scoperta è favorito dalla testimonianza dei Capi, quali persone che in modo sereno e maturo vivono la propria identità nella relazione con l'altro, proponendo modalità di relazione e situazioni che non ricalchino ruoli stereotipati.

Significato metodologico della coeducazione

Art. 6. - Sul piano metodologico, la coeducazione si attua con attività che sottolineano le ricchezze degli individui in quanto creature.

In riferimento alle forme comunitarie che favoriscono la coeducazione, si offrono le seguenti modalità:

- le Unità monosessuali facilitano un progetto educativo omogeneo; per queste Unità può risultare opportuno per il raggiungimento di una dimensione educativa, un riscontro con Unità dell'altro sesso;
- le Unità parallele danno la possibilità di dosare opportunamente i momenti di incontro e di attività comune, program-

mate all'interno della stessa Pista di Branco/Cerchio secondo le necessità ;

- le Unità miste, costituite in modo equilibrato da bambini e bambine, offrono delle opportunità più immediate di confronto fra i sessi e di crescita comune. Per questo è necessario che il programma risulti da un'adeguata risposta alle esigenze formative dell'uno e dell'altro sesso.

In concreto, la maggiore o minore opportunità di adottare l'uno o l'altro di questi tipi sarà valutata dalla Comunità Capi in base al proprio progetto educativo.

Educazione politica

Art. 7. - In branca Lupetti/Coccinelle, l'educazione politica è educare al bene comune, al rispetto delle regole, ad una capacità critica e all'attenzione verso ciò che ci circonda.

Con il modo consueto di giocare in unità, si può scoprire il proprio territorio e pensare alle azioni concrete per migliorare le situazioni. L'educazione politica si vive nei principali momenti della vita di Branco/Cerchio - Comunità, Progressione Personale, Legge, Consigli della Rupe e/o della Grande Quercia, Buona Azione... - ; si sviluppa inoltre attraverso attività specifiche svolte sia con l'unità, sia con il C.d. A anche assieme ad altri gruppi di bambini presenti nel territorio. Le attività devono partire da un bisogno o un'esigenza manifesti e conosciuti o facilmente conoscibili dai bambini.

Vita comunitaria

Art. 8. - La comunità di Branco/Cerchio costituisce il naturale luogo di incontro e di esperienze significative, risponde in questo arco di età alle specifiche esigenze di relazioni durature e profonde tra i bambini e con gli adulti.

Tali relazioni si vivono in un clima sereno e gioioso basato su fiducia e lealtà reciproche - Famiglia Felice -, che dà a ogni bambino la sicurezza di essere inserito in un cammino personale di crescita da compiere insieme agli altri

La famiglia felice è quindi alimentata da gesti segni e momenti particolari che facciano comprendere a ciascuno la propria importanza come singoli individui, con le proprie diversità e originalità, e il piacere di giocare insieme e di volersi bene.

Numero dei bambini in B/C

Art. 9. - Per favorire l'instaurarsi di reali legami di fratellanza, di sentimenti di appartenenza, per garantire la verifica della Progressione Personale di ognuno e per rendere fecondo il rapporto bambino-adulto, è necessario che il numero dei bambini nell'unità non sia inferiore a 12 né superiore a 30 e che vi sia equilibrio tra le diverse età e, nelle unità miste, anche tra i sessi.

Vita all'aperto come luogo principale per le attività

Art. 10. - Nella vita all'aperto, il Branco/Cerchio trova principale collocazione fantastica e avventurosa delle sue attività.

L'incontro con l'ambiente naturale va proposto con equilibrio e progressione, in ogni stagione e in ogni tempo, sviluppando le tecniche dello scouting.

Osservazione e scoperta della natura

Art. 11. - Dall'incontro ben guidato con l'ambiente naturale, il Lupetto e la Coccinella apprendono uno stile personale concreto di rispetto e attenzione alla realtà intorno a essi e nell'utilizzo delle risorse.

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

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

Curiosità per gli altri popoli

Art. 12. - L'educazione alla dimensione internazionale e alla pace ha il suo inizio, nell'arco di età della Branca Lupetti-Coccinelle. Essa si realizza nella vita normale del Branco/Cerchio, tramite attività

che risvegliano la curiosità del bambino e della bambina per gli altri popoli, con le loro tradizioni, lingue, religioni e problemi diversi e gli facciano comprendere la pari dignità di tutti gli uomini e di ciascun uomo. Tra tali attività vanno segnalate le Specialità a contenuto internazionale, attività a tema internazionale e i gemellaggi.

Educazione alla pace

Art. 13. - L'educazione alla pace si concretizza in Branca Lupetti/Coccinelle attraverso l'abitudine alla partecipazione attiva, caratterizzata dallo stile della condivisione, corresponsabilità e della collaborazione, alla vita della comunità - F.F., Consiglio della rupe/grande quercia, gioco ecc. - o del piccolo gruppo, in cui i conflitti interpersonali che si possono sviluppare trovano una via di risoluzione pacifica con l'esercizio dell'ascolto e del dialogo, quale modalità di relazione, del riconoscimento, dell'accettazione e dell'accoglienza della diversità dell'altro, per la comprensione del suo punto di vista. Lo staff di Branco/Cerchio adotta modalità di conduzione dell'unità tali da permettere ad ogni lupetto e coccinella di partecipare con elementi del metodo - protagonismo - alla vita della comunità.

ELEMENTI DEL METODO

Testo della Promessa

Art. 14. - Con la Promessa, il Lupetto e la Coccinella esprimono un concreto impegno personale di adesione alla Legge ed alla comunità che li accoglie. Essa è così formulata:

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

Testo della Legge

Art. 15. - La Legge esprime le regole che aiutano ciascuno nel grande gioco della crescita. Essa è così formulata:

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

Il Lupetto/la Coccinella vive con gioia e lealtà insieme al Branco/Cerchio".

L'adesione alla Legge del Branco/Cerchio è spontanea e gioiosa.

Il Motto dei Lupetti e delle Coccinelle

Art. 16. - Il motto dei Lupetti è "DEL NOSTRO MEGLIO". Esso esprime lo spirito di impegno dei lupetti a migliorarsi, a superarsi continuamente, a progredire nel bene.

Non è il meglio in assoluto ma "il meglio" di ciascuno rispetto a quanto già fatto, in prospettiva di un nuovo "meglio".

Il motto delle Coccinelle è "ECCOMI". Esso esprime la disponibilità e la prontezza nella risposta alla chiamata.

Il Grande Urlo e il Grande Saluto affermano i contenuti dei motti e sono il simbolo della comunità riunita.

Essi sono l'insieme di tanti "del mio meglio"/"eccomi" ed esprimono la volontà di crescere con il proprio impegno e l'aiuto degli altri.

Il saluto del Lupetto e della Coccinella

Art. 17. - I lupetti salutano con la mano destra, portando all'altezza della tempia l'indice e il medio tesi e divaricati, l'anulare ed il mignolo ripiegati sotto il pollice. Le due dita del saluto ricordano i due articoli della Legge e le orecchie tese del lupo.

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

In entrambi i saluti il pollice poggiato su anulare e mignolo indica l'impegno del più grande a proteggere i più piccoli.

L'ambiente fantastico

Art. 18. - La scelta caratterizzante il metodo della Branca lupetti/coccinelle è l'Ambiente Fantastico come traduzione pedagogica di un racconto.

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

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

Gli elementi che concorrono alla realizzazione di un Ambiente Fantastico che offra stabilità e continuità pedagogica e che risulti occasione educativa sia per il bambino sia per il Capo sono:

- il rispetto della psicologia del bambino;
- la presenza di una figura che permetta all'adulto di inserirsi nel gioco;
- la presenza di un contenuto morale fornito da vicende e personaggi di una vita ideale;
- la presenza di un cammino di crescita personale e comunitaria;
- il riferimento alla natura vista come occasione pedagogica per aiutare a cogliere e scegliere uno stile di vita;
- la possibilità di ambientare trame di gioco.

Gli Ambienti Fantastici utilizzati nella Branca L/C per l'educazione dei bambini e delle bambine nello Scouting sono i seguenti:

- la Giungla, vissuta attraverso le Storie di Mowgli nell'utilizzazione fattane da B.-P.;
- il Bosco, vissuto attraverso il racconto Sette Punti Neri nella elaborazione fattane dalla Branca L/C.

I due Ambienti Fantastici possono essere liberamente adottati in Unità maschili, femminili e miste.

Le Unità che adottano l'Ambiente Fantastico Giungla prendono il nome di Branco; quelle che adottano il Bosco prendono il nome di Cerchio.

All'Ambiente Fantastico utilizzato dall'Unità sono ispirati i termini e i simboli che designano i momenti della Progressione Personale, i nomi di alcune strutture e attività fondamentali del Branco/Cerchio, nonché un linguaggio più specifico.

Nel linguaggio Giungla e Bosco le *Parole Maestre* sono frasi che richiamano un valore di riferimento. Esse sono contenute nei testi "Le storie di Mowgli" e "Sette Punti Neri".

La Parola Maestra stimola l'adesione, un comportamento, incentiva un modo attivo di vivere. Il capo la mette in evidenza in particolari situazioni che si vivono in Branco/ Cerchio.

Il linguaggio dell'ambiente fantastico costituisce la "*parlata nuova*" che, secondo l'intuizione di B.-P., offre all'adulto uno strumento di comunicazione comprensibile al bambino, ed al bambino la

possibilità di farsi capire dall'adulto attraverso un linguaggio alla propria portata. Nella continuità del gioco dell'Ambiente Fantastico alcune attività occasionali hanno una collocazione fantastica, con simbologia e linguaggi propri, ispirata ad altri racconti.

Il "*Racconto raccontato*" è un modo per comunicare con i bambini e instaurare con essi un dialogo continuo e comunitario. Un racconto entusiasmante, udito dalla viva voce di un vecchio lupo o di una coccinella anziana, è un ottimo mezzo per entrare in sintonia con il gruppo e per vivere di conseguenza con i bambini situazioni e avventure fantastiche, trasmettendo loro dei valori attraverso la morale indiretta che si trae dal racconto stesso.

Strumento metodologico

Art. 19. - Nel Branco/Cerchio il gioco è strumento fondamentale per proporre le attività, e modalità per svolgerle.

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

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

Attività scouting

Art. 20. - L'attività natura è caratterizzata dalla osservazione in tutte le sue forme dell'ambiente naturale e dal contatto fisico ed emozionale con ogni suo componente. Ciò permette di conoscere in modo diretto e competente le leggi che ne regolano i ritmi e le evoluzioni e di apprendere le norme basilari di un comportamento corretto.

L'attività a tema impegna tutto il Branco/Cerchio, suddiviso in gruppi formati con criteri di volta in volta modificabili, per il raggiungimento di un obiettivo comune, unico e concreto.

Ogni Lupetto/Coccinella ha un ruolo specifico in cui esprimere, secondo le esigenze di crescita, le proprie capacità, che vengono così valorizzate in rapporto all'obiettivo comune e alla dinamica di

collaborazione e verifica comunitaria caratteristica dell'attività a tema.

Altre attività mirate allo sviluppo della capacità creativa del Lupetto e della Coccinella, al gusto per le cose semplici, alla praticità ed alla manualità

Le Sestiglie e il Capo Sestiglia

Art. 21. - L'Unità si articola in Sestiglie contraddistinte da un colore, coerente con gli spunti offerti dagli Ambienti Fantastici Giungla e Bosco. La Sestiglia è il sottogruppo che ha stabilità all'interno del Branco/Cerchio e garantisce che bambini di età diversa collaborino e giochino insieme, nel rispetto reciproco: essa favorisce il passaggio delle conoscenze e l'inserimento dei più piccoli, dà la sicurezza e la familiarità del piccolo gruppo; facilita l'organizzazione interna dell'Unità, ponendosi come valido gruppo di riferimento sia per il bambino sia per il Capo. Nelle Unità miste le Sestiglie possono essere composte da bambini e bambine.

La scelta del Capo Sestiglia all'interno di un gruppo come la Sestiglia, va valutata dai Capi in base ai rapporti presenti ed alle necessità dei bambini che la compongono; il Capo Sestiglia dovrebbe essere un bambino che sta vivendo il terzo momento della sua progressione, per il quale tale esperienza può rappresentare una valida occasione per esprimere la disponibilità nei confronti dell'Unità.

Gruppi occasionali

Art. 22. - Nell'Unità si possono costituire gruppi occasionali in vista di obiettivi specifici e, quindi, limitati nel tempo. Essi possono essere: spontanei (centri di interesse, gruppi di gioco ...) per dare ad ognuno la possibilità di seguire le proprie inclinazioni, dar spazio alle iniziative, ed aiutare i bambini ad effettuare in autonomia la scelta delle proprie attività; formati dai Capi per sperimentare attività e tecniche nuove, stimolare la crescita personale di ciascuno. Essi favoriscono lo sviluppo dei fattori di formazione della personalità nella socializzazione dei bambini, abitandoli in un rapporto di reciprocità alla collaborazione ed alla assunzione di responsabilità.

Accoglienza nel Branco/Cerchio

Art. 23. - Particolari attenzioni sono rivolte ai bambini accolti nell'unità, allo scopo di inserirli gradualmente nel Branco/Cerchio, di presentare loro le tradizioni, il significato e il valore della Legge e prepararli alla Promessa.

Consiglio degli anziani. Il Consiglio di Akela/Consiglio dell'Arcobaleno

Art. 24. - È una struttura stabile, annuale del Branco/Cerchio. Essa comprende i lupetti e le coccinelle che saliranno al Reparto; coesiste con le Sestiglie e sviluppa un programma proprio, inserito nella Pista di Branco/Cerchio, con attività specifiche che offrono ad ognuno incarichi e responsabilità personali.

Il Consiglio d'Akela/Consiglio dell'Arcobaleno si riunisce con continuità curando che tali incontri non si sovrappongano alle altre attività del B/C. I capi valutano l'opportunità di svolgere pernottamenti in accantonamento.

Consiglio della Rupe/Consiglio della Grande Quercia

Art. 25. - Il Consiglio della Rupe, nel Branco, e il Consiglio della grande quercia, nel Cerchio, costituiscono un momento significativo che la comunità vive, in spirito di Famiglia Felice e alla luce della Legge, per:

- discutere, verificare e prendere coscienza del cammino compiuto insieme;
- prendere le decisioni più importanti per la vita dell'intera comunità di Branco/Cerchio;
- esprimere idee ed aspettative tese alla costruzione di uno stile e una prassi di vita indirizzati al bene della comunità.

Questo momento consente un reale scambio di impressioni, in cui si garantisce a ciascuno la possibilità di portare il proprio contributo in un esercizio concreto di democrazia.

Si propone normalmente il Consiglio della Rupe/il Consiglio della Grande Quercia al termine di una caccia/un volo, per concludere o lanciare un'attività a tema, nei momenti principali delle vacanze di Branco/Cerchio.

Riunioni e Uscite

Art. 26. - Lo svolgimento delle attività deve poter avvenire in una "tana/sede" propria dell'Unità. Per garantire la continuità della proposta è opportuno svolgere almeno una riunione settimanale. Il Branco/Cerchio esce periodicamente in "caccia/volo" per una giornata, almeno una volta al mese.

Vacanze di Branco/Cerchio

Art. 27. - Nel periodo estivo, come conclusione dell'attività svolta durante l'anno, tutta l'Unità vive un campo in accantonamento denominato "Vacanze di Branco/Cerchio", della durata da sei a dieci giorni.

Le vacanze di Branco/Cerchio rappresentano:

- un momento privilegiato, il più bello e il più intenso di tutta l'attività, per conoscere e tessere rapporti significativi con i lupetti e le coccinelle;
- la sintesi di un anno di lavoro;
- un'occasione di maggior contatto con la natura ;
- un momento per impegnare maggiormente le energie dei bambini e per stimolare in loro il desiderio di fare meglio;
- un momento che consente di rivedere con chiarezza il grado di crescita dell'Unità, nella vita in comune ed in un'atmosfera di semplicità e Famiglia Felice, con uno stile di responsabilizzazione e di partecipazione;
- un'apertura verso un nuovo anno di attività.

Cerimonie

Art. 28. - Tutti i momenti importanti della vita di Branco/Cerchio sono solennizzati da semplici cerimonie condotte secondo le tradizioni del Lupettismo/Cocchinellismo del Gruppo e dell'Unità.

La pista di Branco/Cerchio

Art. 29. - La Pista di Branco/Cerchio è costituita dall'insieme d'esperienze ed attività che formano il programma del Branco/Cerchio ed aiutano il Capo a concretizzare nel tempo l'azione educativa. L'esperienza ed attività della Pista, tenendo equilibratamente presenti i

quattro punti della formazione scout e la dimensione della crescita nella fede, contribuiscono allo sviluppo armonico della persona. La Pista che caratterizza ogni Branco/Cerchio tiene conto del Progetto Educativo di gruppo, a partire da un'analisi della comunità di Branco/Cerchio e dell'ambiente in cui si opera. La Pista proporrà quindi esperienze diverse a seconda delle varie situazioni locali. L'azione concreta è l'occasione per verificare l'analisi fatta e il tratto di Pista percorso.

I Filoni

Art. 30. - I filoni di attività sono la traduzione pratica dei quattro punti di B.-P. Essi costituiscono per i capi dei suggerimenti per proporre esperienze mirate a realizzare la formazione globale ed armonica del bambino.

Le singole attività devono collegare opportunamente i vari filoni, secondo il programma di Branco/Cerchio, senza isolare alcuno di essi dagli altri, anzi collegandoli. I filoni di attività sono i seguenti:

Formazione religiosa:
camminiamo con Gesù.

Natura e vita all'aperto:
viviamo nella natura.

Formazione fisica:
sviluppiamo il nostro corpo.

Allenamento dei sensi:
usiamo i nostri sensi.

Abilità manuale:
facciamo con le nostre mani.

Espressione:
esprimiamoci.

Formazione sociale:
interessiamoci degli altri.

Camminiamo con Gesù: questo filone comprende le attività che stimolano il bambino a conoscere Gesù Cristo e il suo Vangelo, a scoprirsi, in Lui figlio di Dio, a vivere come fratello di ogni uomo, parte attiva della Chiesa, con un proprio ruolo unico e irripetibile nella costruzione del Regno di Dio.

Viviamo nella natura: le attività di questo filone sottolineano l'importanza educativa della natura sin da questo arco di età, intendendola, come luogo di piacevoli e meravigliose avventure e fonte di molte scoperte sulla realtà.

Sviluppiamo il nostro corpo: le attività di

questo filone mirano a far prendere coscienza del proprio corpo. Il bambino e la bambina imparano così ad accettare il proprio corpo, i suoi limiti, a svilupparne tutte le potenzialità e a usarlo nel modo migliore, anche al servizio degli altri.

Usiamo i nostri sensi: essi sono il mezzo principale con cui il bambino e la bambina entrano in contatto con la realtà. L'opportuno allenamento dei sensi abitualmente meno utilizzati permette un arricchimento dell'esperienza per un corretto sviluppo della persona.

Facciamo con le nostre mani: tale filone raccoglie le attività che servono a sviluppare nel bambino e la bambina una creativa manualità, imparando il gusto di fare da sé. Tali attività permettono la libera espressione della fantasia, si propongono un fine concreto e un miglioramento costante, attraverso vari livelli di difficoltà e l'opportuna collocazione del lavoro individuale in quello di gruppo.

Esprimiamoci: le attività di questo filone stimolano l'utilizzazione di diverse modalità comunicative che coinvolgono il corpo, la mimica, la parola, il disegno. Esso consente di educare la fantasia e la creatività riscoprendo la realtà delle cose e instaurando rapporti autentici tra le persone.

Tali attività mirano a far scoprire e a far vivere ai bambini diversi modi di entrare in contatto con il mondo e di "dire" agli altri ciò che sentono e vogliono comunicare.

Interessiamoci agli altri: mediante le attività di questo filone, si tende a far scoprire al bambino e la bambina l'esistenza dell'altro, valorizzando le diversità, l'essere parte anche di comunità più grandi del Branco/Cerchio: la scuola, la parrocchia, il quartiere, la città, l'Associazione, la nazione, l'Europa, il mondo; tende a far nascere in ogni bambino e bambina un atteggiamento adeguatamente critico e sereno di fronte a quanto gli succede intorno. Le occasioni di riflessione e di discussione permettono di scoprire che su un determinato argomento possono esserci punti di vista diversi.

Pista personale

Art. 31. - La Progressione Personale si concretizza in una Pista personale elaborata nel quadro della Pista del Branco/Cerchio.

La Progressione Personale si attua:

- proponendo delle esperienze nelle

quali il "pensare" ed il "fare" si fondono per dar luogo ad azioni nello stesso tempo molto concrete e fortemente motivate; sollecitando il massimo impegno, sempre tenendo presente che, ancor prima dei risultati, è importante fare "del proprio meglio";

- facendo verificare al bambino, attraverso azioni concrete, il proprio impegno in tutti gli ambiti di crescita (famiglia, scuola, Branco/Cerchio, parrocchia, ecc.);
- stimolando con opportune proposte individuali e di Unità la valorizzazione delle capacità;
- mantenendo sempre viva la tensione alla scoperta ed alla verifica, per educare al senso della provvisorietà ed all'amore per la ricerca instancabile e continuamente verificata nei suoi risultati;
- realizzando un clima di Famiglia Felice;
- facendo scoprire la validità e la ricchezza del servizio attraverso la "Buona Azione" quotidiana.

Momenti della Progressione Personale

Art. 32. - La Progressione Personale si realizza nei seguenti tre momenti:

Momento della scoperta

Il bambino comincia a prendere coscienza di sé, dei suoi bisogni, delle sue capacità, scopre progressivamente chi sono gli altri e sperimenta la comunità come ambiente di vita. Scopre che essa ha norme proprie che ne regolano e ne garantiscono la vita e si impegna ad aderire ad esse. Durante questo momento il bambino diviene Lupo della Legge o Coccinella del Prato.

Momento della competenza

Il lupo/coccinella si apre agli altri, inizia a comprenderli e viene coinvolto consapevolmente nella vita di Branco/Cerchio cominciando ad assumere e a realizzare degli impegni personali. Questo significa che il Lupo/Coccinella si sente parte integrante della comunità e la sua attività è vista in funzione del Branco e del Cerchio come contributo personale.

Durante questo momento il bambino diviene Lupo della Rupe o Coccinella del Bosco.

Momento della responsabilità

Il Lupo/Coccinella comincia ad individuare gli impegni da assumere e le occa-

sioni per realizzarli. Ha sufficiente fiducia e conoscenza delle sue possibilità per porsi in condizione di trascinare il gruppo stesso. È in grado di fare proposte operative che coinvolgono il Branco/Cerchio, perché ormai è portato a mettere le sue capacità a disposizione della comunità. Si pone nei confronti degli altri, al di fuori del Branco/Cerchio, in un atteggiamento di disponibilità, non tanto come singolo, ma come testimone del gruppo al quale appartiene.

Durante questo momento il bambino diviene Lupo Anziano o Coccinella della Montagna ed è chiamato a testimoniare lo spirito fino alla salita in Reparto. Al termine di questo momento i lupetti/coccinelle hanno fatto proprie tutte le occasioni di crescita che il Branco/Cerchio può offrire. È il momento della salita al Reparto, quindi le esperienze e gli strumenti offerti al bambino devono essere visti tenendo presente anche questa prospettiva.

Consegna dei distintivi

Art. 33. - Il bambino, vivendo in Branco/Cerchio i tre momenti della Progressione Personale, assumerà per ciascuno di essi alcuni concreti impegni individuali caratterizzando così la sua Pista personale e differenziandola da quella degli altri lupetti/coccinelle. Nel corso di ciascun momento, dopo aver fatto del proprio meglio per portare a termine tutti gli impegni assunti, il bambino riceverà uno specifico distintivo e verrà chiamato con un nome, ispirato all'Ambiente Fantastico utilizzato dall'Unità, che definisce e distingue tra loro i tre momenti della Progressione Personale; questi nomi sono rispettivamente: Lupo della Legge-Lupo della Rupe-Lupo Anziano o Coccinella del Prato-Coccinella del Bosco-Coccinella della Montagna. Durante questi momenti il Capo e ciascun bambino dovranno valutare la realizzazione degli impegni soprattutto sulla base dello sforzo compiuto, delle difficoltà incontrate e dei progressi realizzati dal singolo.

Descrizione dei distintivi

Art. 34. - I tre momenti della Progressione Personale in Branco/Cerchio si contraddistinguono con i seguenti distintivi.

1° momento - Promessa: testa di lupo o coccinella contornata da corda con nodo piano in basso, da cucire in basso sul petto e sul berretto. Lupo della Legge o Coccinella del Prato: distintivo da cucire in alto sul braccio sinistro.

2° momento - Lupo della Rupe o Coccinella del Bosco: si sostituisce al precedente un distintivo da cucire in alto sul braccio sinistro. Si mantiene il distintivo della Promessa.

3° momento - Lupo Anziano o Coccinella della Montagna: si sostituisce al precedente un distintivo da cucire in alto sul braccio sinistro. Si mantiene il distintivo della Promessa.

I modelli dei distintivi approvati sono riportati in allegato al regolamento.

Prede/Impegni

Art. 35. - Mediante la pista personale ciascun bambino sviluppa le proprie potenzialità assumendo via via impegni personali adatti alla sua evoluzione pedagogica.

Attraverso la Pista personale il bambino si rende autentico protagonista, sempre più consapevole e coinvolto nella propria formazione.

Nella scelta degli impegni personali, particolare cura andrà rivolta agli interessi, anche inespressi, di ogni bambino ed a quelli emergenti dalla realtà concreta in cui si opera, attraverso una successione di mete da raggiungere, suggerite anche dalle attività dei filoni, proporzionate all'età ed al livello raggiunto, nel rispetto della personalità di ciascuno.

Il bambino e la bambina per conseguire ciascuno dei tre momenti della Progressione Personale si impegnano a cacciare o volare con i seguenti personaggi dell'Ambiente Fantastico utilizzato nell'unità:

Akela - Bagheera - Baloo - Kaa; o Arcanda - Scoiattoli - Sciba - Mi.

Ad ognuno dei quattro personaggi corrisponde un punto di B.-P.

Tale riferimento ha esclusivo significato per i capo e le capo.

Akela-Arcanda: formazione del carattere
Baloo-Sciba: servizio del prossimo
Bagheera-Scoiattoli: efficienza fisica
Kaa-Mi: abilità manuale.

Il bambino e la bambina verranno stimolati, rifacendosi alle caratteristiche dei

quattro personaggi dell'Ambiente Fantastico utilizzato, a ricercare delle prove personali, concrete e verificabili.

Ogni prova verrà elaborata utilizzando liberamente e combinando tra loro uno o più filoni di attività. Il bambino e la bambina saranno gradualmente coinvolti nella definizione della loro Pista tramite il dialogo personale con i Capi.

Il cammino dei bambini va visualizzato tramite strumenti idonei, per indicare la continua progressione alla comunità ad al singolo.

Specialità

Art. 36. - Le specialità sono uno strumento di completamento della Pista Personale tese a sviluppare le capacità individuali sia evidenti sia nascoste.

I lupetti e le coccinelle "specialisti" mettono a disposizione della Comunità le competenze acquisite.

Le specialità della branca L/C sono le seguenti: (scrivere elenco come da sussidio in fase di predisposizione specificando anche su quale manica della camicia devono essere cucite le specialità)

Il rapporto capo-bambino/a nella Progressione Personale

Art. 37. - La Pista personale richiede un'attenzione costante dei Capi a ciascuno, che si realizza nello stimolare il bambino alla scelta e alla verifica di impegni concreti. Il capo valorizza gli interessi e le capacità, sia evidenti sia nascoste, di ciascuno, promuovendo con il dialogo interpersonale e l'utilizzo del linguaggio legato all'ambiente fantastico dell'unità, il giusto clima di famiglia felice, attraverso il quale rendere il bambino libero da qualsiasi costrizione e stabilire il giusto rapporto di fiducia reciproca. Il capo evita atteggiamenti esaminatori e paternalistici tali da indurre alla passività, al timore e al disimpegno.

Ruolo della comunità di Branco/Cerchio

Art. 38. - Il bambino e la bambina si inseriscono nella vita di una comunità di Branco/Cerchio. Essa è l'ambiente educativo in cui le loro esperienze assumono una pluralità di significati attraverso una varietà di comunicazioni e linguaggi.

Tali modalità stimolano la formazione del carattere, la socialità, la creatività, il protagonismo e l'autonomia di ogni bambino.

Il Branco/Cerchio riproduce l'ambiente esterno reale, a misura del bambino e coinvolgendolo sul piano morale, affettivo, fisico e spirituale.

Verifica della Progressione Personale

Art. 39. - Ogni bambino verifica la Pista personale con i capi del Branco/Cerchio sia nell'impegno profuso sia nei risultati ottenuti.

La comunità compie in occasioni particolari, usando gli strumenti idonei, la verifica del proprio cammino.

Tale verifica consente ad ognuno di interiorizzare, nel confronto dei valori fondamentali, lo spirito lupetto/coccinella per proseguire nella propria pista/sentiero.

La salita al reparto

Art. 40. - Il momento della salita al Reparto è particolarmente delicato e richiede una preparazione adeguata che preveda:

- attività specifiche da svolgere con il Consiglio degli Anziani;
- contatti con i capi reparto che comprendano momenti di conoscenza dei Lupetti/Coccinelle che passano in reparto;
- programmazione in Comunità Capi su come dare continuità educativa al cammino della "Promessa alla Partenza" ponendo particolare attenzione all'accoglienza dei Lupetti/Coccinelle nell'unità successiva.

È compito dei capi del Branco/Cerchio preparare i Lupetti/Coccinelle a vivere con gioia e curiosità il momento del passaggio; soddisfare con sensibilità ed attenzione le curiosità dei Lupetti/Coccinelle nei confronti della branca E/G senza peraltro precorrere i tempi, ma aiutandoli a comprendere ciò che andranno a giocare.

Vecchi lupi/Coccinelle anziane

Art. 41. - I capi del Branco/Cerchio sono per i bambini Vecchi Lupi e Coccinelle Anziane. Sono testimoni delle proprie scelte di vita rispondendo in tal modo all'esigenza del bambino di riferirsi ad

un ideale modello di uomo/donna positivo. Essi assumono preferibilmente il nome di un personaggio positivo del racconto dell'ambiente fantastico utilizzato.

Rapporto Capo-Genitore

Art. 42. - Ogni capo cerca di instaurare un costante e proficuo rapporto con i genitori per approfondire la conoscenza dei bambini. Essi sono partecipi di tale rapporto, nella prospettiva di un'educazione unitaria.

Allegato: Le Specialità

L'elenco delle Specialità, raggruppate per filoni di attività, è il seguente:

Formazione sociale (fondo blu):

Giornalista - Fotografo - Guida - Infermiere - Jolly blu

Formazione religiosa (fondo bianco):

Aronne - Samuele - Amico di San Francesco - Jolly bianco

Formazione fisica (fondo grigio):

Atleta - Montanaro - Giocatore di squadra - Jolly grigio

Allenamento sensi (fondo rosso):

Kim - Maestro del Bosco - Osservatore - Cercatore di tracce - Jolly rosso

Espressione (fondo giallo):

Canterino - Pittore - Burattinaio - Attore - Jolly giallo

Abilità manuale (fondo nocciola):

Mani Abili - Massaio - Artigiano - Liutaio - Collezionista - Jolly nocciola

Natura e vita all'aperto (fondo verde):

Giardiniere - Botanico - Amico della natura - Amico degli animali - Metereologo - Jolly verde.

REGOLAMENTO DI BRANCA E/G

LA PROPOSTA EDUCATIVA

L'avventura

Art. 1. - L'atmosfera di avventura è l'esca psicologica che spinge gli esploratori e le guide all'azione, animando nel concreto le esperienze vissute, mentre lo spirito scout e l'impegno a crescere nella fede sostengono la vita del reparto e le danno senso. È l'avventura di costruire se stessi, utilizzando in maniera imprevedibile le esperienze acquisite durante l'infanzia e di cui ci si va arricchendo nell'adolescenza; è l'avventura di scoprire il mondo e riorganizzare la conoscenza secondo schemi personali; è l'avventura di provare se stessi in rapporto al mondo e agli altri.

Diventa allora determinante l'esercizio dello scouting: l'arte di osservare la realtà vissuta, di interpretarla e di agire conseguentemente in essa. Non si tratta, quindi, solo di un insieme di tecniche, ma di un modo di affrontare l'esistenza che favorisce anche lo sviluppo di uno stile progettuale.

Educazione al servizio

Art. 2. - L'educazione al servizio, nel Reparto, si traduce in attenzione all'altro. Una delle occasioni è la Buona Azione che ricorda agli Esploratori e alle Guide l'impegno preso con la Promessa di aiutare gli altri in ogni circostanza e, quindi, di sapere cogliere le occasioni adatte per farlo ogni giorno.

La pratica delle Buone Azioni consente di sviluppare l'abitudine a fare il bene in modo gratuito e creativo e a rispondere alle necessità di quanti ci stanno intorno con concretezza e sempre maggior competenza.

Itinerari di fede

Art. 3. - L'età dei ragazzi e delle ragazze che vivono l'esperienza della branca E/G è di grande cambiamento psicologico, umano e religioso; perciò l'educazione alla fede in questa fascia d'età tiene presente almeno due momenti pedagogici distinti: la fase preadolescenziale, in cui l'esperienza religiosa è caratterizzata da passività e abitudine, da conformismo più che da una scelta autonoma e razionale, e la fase della prima adolescenza, in cui crescono il senso critico e il senso storico, e ci si apre alle domande sul senso della vita.

Consapevoli dell'importanza di un annuncio incarnato nelle condizioni di crescita dei ragazzi e delle ragazze, i capi li accompagnano in questo passaggio, per aiutarli ad elaborare un progetto di vita modellato sulla fede, cioè sulla fiducia nell'amico Gesù.

L'integrazione fra l'educazione scout e la proposta di vita cristiana si compie, nel rispetto della maturazione di ogni ragazzo e ragazza, nella sua progressione personale.

Partendo dalla curiosità e dalla scoperta avventurosa di Cristo e della sua propo-

sta di vita, l'esploratore e la guida sono stimolati ad acquisire competenze e buone abitudini come risorse per vivere nella fedeltà l'amicizia con Gesù e per essere utili agli altri; ciò in vista di quella nuova stagione di scelte più consapevoli e di impegni più esigenti che caratterizza l'autonomia adolescenziale e giovanile.

Sostenuti inizialmente dal gruppo degli amici, il ragazzo e la ragazza vivono la propria avventura educativa come possibilità di un nuovo, libero incontro con se stessi in Cristo e nel progetto che liberamente accettano di costruire con Lui.

Il cammino di fede in branca E/G è quindi un itinerario di "educazione alla libertà" e di scoperta e di accoglienza di Cristo come garanzia di libertà.

Il ragazzo e la ragazza, attraverso esperienze sempre più impegnative ed esplicite nel loro significato umano, religioso, cristiano, passano dall'abitudine a fare il bene mediante la "buona azione" a scegliere di essere sempre buoni, ossia di tendere alla santità, resa possibile dal confronto con la Parola, a partire dalle provocazioni della vita quotidiana, personale e comunitaria, all'interno e fuori del reparto.

Gli strumenti tipici della progressione personale - tappe, specialità, competenze, verifiche progressive e puntuali, confronto con i capi e con l'assistente ecclesistico - offrono molteplici possibilità di concretizzare la proposta di fede con l'educazione alle piccole virtù e agli impegni che preparano scelte più significative e globali.

Pedagogia scout nell'educazione alla fede

Art. 4. - La proposta educativa scout si attua in esperienze concrete che spesso acquistano un valore simbolico e comunicano un profondo messaggio umano, religioso e cristiano.

Particolare rilievo acquistano, a tal senso, momenti caratteristici della vita di Reparto: l'hike e la veglia alle stelle, le cerimonie, il contatto con la natura e la vita comunitaria.

In particolare, la vita di squadriglia offre molte occasioni per favorire la crescita nella fede.

È importante, dunque, che la squadriglia abbia momenti di preghiera e di celebrazione propri, animati a turno da tutti.

Anche l'impresa, strumento cardine della vita del Reparto, è un mezzo per scoprire la persona di Gesù, per sollecitare la responsabilità di ciascuno nella costruzione del Regno, per abituare a progettare in sintonia con il progetto di Dio, per confrontarsi e per cercare insieme la verità, specie nei momenti di verifica, per la scoperta dei segni della bontà del Signore.

La proposta di preghiera e di celebrazione liturgica, vissuta nelle molteplici espressioni della vita comunitaria che si sperimentano nella squadriglia e in reparto, educa alla condivisione e alla gioia, alla gratuità e all'amicizia. La preghiera comunitaria e sacramentale viene riscoperta gradualmente come fonte e culmine della vita cristiana e dell'esperienza scout, nella quale si curano particolarmente tradizioni, cerimonie e uso dei simboli.

L'educazione morale matura grazie a tutti i principali strumenti educativi tipici della branca e aiuta il ragazzo e la ragazza a scoprire nella loro crescita che è possibile raggiungere la felicità accettando se stessi e sviluppando un rapporto personale con Cristo amico e maestro di vita.

L'itinerario di fede è ritmato dai tempi dell'anno liturgico che costituisce il cammino privilegiato per la scoperta e la sequela di Cristo nella globalità del suo mistero, per approfondire il valore dei sacramenti lungo il cammino dell'iniziazione cristiana e di interiorizzazione che l'esploratore e la guida vivono.

In questa pedagogia la vita di Reparto e di squadriglia vissute come esperienze

comunitarie, sono un valido aiuto per educare al senso dell'appartenenza alla Chiesa come comunità nella quale ogni cristiano deve vivere da protagonista una continua conversione personale e sociale secondo uno spirito evangelico, imparando soprattutto a sperimentare la dinamica di una tradizione che continuamente si rinnova nella continuità con il passato.

Educazione all'amore

Art. 5. - L'età di reparto coincide con il momento di maggiore trasformazione dei ragazzi e delle ragazze. In questa occasione gli esploratori e le guide devono poter essere aiutati a riscoprire se stessi, nel loro corpo che cambia rapidamente; a saper accogliere gli altri loro coetanei, anch'essi coinvolti nello stesso cambiamento; a sentirsi amati e amabili; a essere pronti a una collaborazione fraterna con tutti. Occorrerà pertanto favorire esperienze che aiutino i ragazzi e le ragazze a giungere gradualmente a una più approfondita conoscenza, accettazione e possesso di se stessi; qualità/obiettivi che svilupperanno con il dono di sé e l'accoglienza dell'altro. Ciò avverrà tramite gesti e parole che siano espressioni del proprio essere, e non frutto di condizionamenti esterni.

Nel proporsi questi obiettivi (la scoperta e l'accettazione della propria sessualità, la scoperta e l'accettazione dell'altro, l'integrazione della genitalità con l'affettività, l'oblatività, il superamento dei ruoli stereotipati), occorre tenere sempre ben presenti:

- il senso di smarrimento che disorienta ragazzi e ragazze;
- il differente sviluppo psicofisico (sessualità genitale/ sessualità spirituale);
- la diarchia quale valore pedagogico irrinunciabile nelle unità miste.

In ultimo, ma non di minore importanza, la situazione culturale del luogo in cui la proposta avviene, e di conseguenza le esperienze di base vissute dai ragazzi e dalle ragazze.

I capi sono chiamati, nella loro maturità personale, a vivere e a coinvolgersi nel gioco dei ragazzi mantenendo la caratteristica di adulti. Il capo inoltre deve essere cosciente che il rapporto educativo è particolarmente importante in questo ambito: la sua posizione di modello e il suo comportamento quindi devono tene-

re sempre presente il grado di comprensione dei ragazzi e delle ragazze cui ci si rivolge.

Lo scoutismo è una pedagogia che valorizza le "diversità" di ogni ragazzo e ragazza (ogni persona è unica e irripetibile) e che tiene in massima considerazione le particolarità del contesto culturale, sociale e territoriale in cui si volge l'azione educativa. L'azione coeducativa pertanto, non tende soltanto allo sviluppo della relazione interpersonale uomo-donna (alla crescita nell'affettività, nella sessualità, nella capacità di amare), ma a tutto ciò che risponde al principio "crescere con" le persone vicine, diverse nel corpo, nella storia, nelle aspirazioni.

Queste attenzioni educative sono valorizzate soltanto attraverso la Squadriglia monosessuale.

In riferimento al Reparto, le Comunità Capi sceglieranno, secondo linee progettuali del Gruppo, le forme monosessuali parallele o miste.

Educazione alla cittadinanza e alla pace

Art. 6. - I ragazzi e le ragazze in età di reparto sono caratterizzati da un distacco progressivo dal mondo dell'infanzia e dell'immagine fantastica e approccio con l'ambiente adulto, con la realtà storica e le sue contraddizioni; estrema sensibilità ed intransigenza sui valori ideali sul concetto astratto di giustizia, di lealtà, di solidarietà, cui si accompagna la difficoltà di saper leggere e tradurre nella prassi l'applicazione concreta di tali principi; uno spiccato bisogno di autonomia e indipendenza da tutto ciò che è "istituzione", Inizia in questa fase il cammino che li aiuterà a scoprire e sperimentare l'appartenenza ad una comunità sociale che supera i confini del proprio nucleo familiare e della propria realtà, comincia a prendere coscienza dei principi che informano la vita sociale, per divenire soggetto capace di assumersi responsabilità di azione: ciascuno, secondo le proprie possibilità è chiamato a fare la sua parte per il bene di questa comunità.

L'applicazione e la gestione corretta delle strutture di reparto possono fornire un'ottima palestra per educare al senso politico. Strumenti privilegiati in questa area educativa sono tutte le strutture di gestione del reparto, i consigli della Legge e

di squadriglia, nonché la realizzazione di imprese capace di lasciare un segno nella realtà circostante. In particolare:

- presentazione della Legge come luogo di continuo riferimento valoriale e di costante tensione al miglioramento;
- attenzione alle dinamiche dei processi decisionali all'interno della squadriglia e del reparto, con particolare attenzione al Consiglio della Legge;
- mantenimento del rapporto tra competenza e responsabilità nel percorso del singolo e nella vita concreta del reparto;
- percezione dei posti di responsabilità e di guida come luoghi primari di servizio al prossimo.

La vita comunitaria

Art. 7. - La comunità è un bisogno del ragazzo e della ragazza che risponde all'acquisizione dell'esperienza dell'autonomia, della capacità di animare gli altri, della promozione del confronto, della possibilità di sperimentare la costruzione del Regno. L'esperienza consiste nella proposta di ciò che aiuta a distinguere giocare, osservare e sperimentare. Si individuano nella squadriglia e nel reparto i luoghi privilegiati per l'esperienza comunitaria dello scoutismo e del guidismo.

L'ambiente natura

Art. 8. - La natura è l'ambiente privilegiato in cui far vivere il maggior numero di attività ai ragazzi e alle ragazze del reparto, in cui sperimentare lo spirito di avventura, la curiosità dell'esplorazione e il gusto della sfida. Aver colto la natura come creato e quindi come dono gratuito di Dio educa alla consapevolezza di esservi inseriti non come padroni, ma come ospiti che devono rispettare e custodirne i ritmi e la storia, coscienti di esserne corresponsabili con le generazioni passate e future.

La vita all'aperto viene vissuta principalmente nella sua dimensione di avventura, connaturata all'età, ispirata il più possibile a reali vicende della vita; deve essere basata su tutte le tecniche dello scouting che stimolano nei ragazzi e nelle ragazze l'assunzione di responsabilità, la concretezza e il senso della competenza, la padronanza di capacità orga-

nizzative e di soluzione di difficoltà impreviste, la creatività, l'essenzialità e il senso del valore delle cose, nonché la collaborazione reciproca fra le persone. La vita all'aperto, e l'ambiente più in generale, diventano la palestra per sperimentare situazioni sempre nuove e diverse che richiedono, nell'affrontarle, spirito di osservazione e conseguente capacità di adattamento.

Dimensione internazionale

Art. 9. - La consapevolezza di essere cittadini del mondo favorisce la crescita di generazioni capaci di:

- promuovere solidarietà, aumentando la collaborazione fra le nazioni;
- conoscere ed accettare le diversità degli altri (i loro punti di vista, i loro interessi, le tradizioni, i costumi, le situazioni problematiche ecc.), superando i particolarismi e la facile tentazione di emarginare chi è considerato diverso. Lo scoprire lo scoutismo come movimento mondiale e poterlo sperimentare con apposite attività, favorirà la percezione di questo essere parte di una comunità più vasta.

I ragazzi e le ragazze inoltre saranno aiutati, in maniera proporzionata all'età e alla loro situazione, a scoprire le proprie attitudini per prepararsi a un inserimento nel lavoro visto come contributo alla costruzione del mondo, e ad impegnarsi a vivere relazioni di pace capaci di favorire il dialogo.

ELEMENTI DEL METODO

La Promessa

Art. 10. - Il ragazzo e la ragazza chiedono personalmente di pronunciare la Promessa dopo un breve periodo dall'ingresso in reparto, quando ritengono di essere pronti a lanciarsi avventurosamente nel grande gioco scout.

La Promessa è espressa alla presenza di tutto il reparto su presentazione della squadriglia di appartenenza. La cerimonia, diversa secondo le tradizioni, deve mettere in luce che in questo modo si entra a far parte della grande famiglia degli scout di tutto il mondo. Il reparto è presente come testimone e si impegna ad aiutare il nuovo esploratore e la nuova guida a mantenere la Promessa.

Tutti i significati della cerimonia vengono resi chiari, oltre che con parole, con gesti e simboli adeguati.

La Legge

Art. 11. - La Legge assume in questa età un significato di iniziazione allo sviluppo della coscienza morale. Per questo la tensione verso la legge è costante nel tempo.

Affinché non si crei nella mente dei ragazzi l'idea di una distanza incolmabile tra la pratica quotidiana e gli ideali della Legge, i Capi avranno l'attenzione di porla come punto di riferimento costante nel sentiero di ogni esploratore e guida e nelle verifiche di reparto.

Il Motto

Art. 12. - Il Motto degli esploratori e delle guide è "Sii preparato". È importante utilizzare il Motto pedagogicamente secondo il senso evangelico che richiama alla disponibilità ad aiutare gli altri e alla competenza per farlo.

Il linguaggio simbolico

Art. 13. - Al linguaggio simbolico, che è tipico di tutta la pedagogia scout, deve prestare particolare attenzione il capo che educa nella branca e/g. Il ragazzo e la ragazza, preadolescenti ed adolescenti, con lo sviluppo della capacità intellettuale astratta sono infatti portati naturalmente a cogliere una dimensione più profonda delle azioni, al di là del semplice dato percettivo. Aprendosi ad un ampio orizzonte di relazioni, tende anche ad approfondire il senso ed a maturare una continua attenzione per gli ulteriori significati dei fatti e dell'esistenza. È questa l'affascinante avventura, trovare il senso di sé e della propria vita, sondare verificare le diverse ipotesi sul proprio futuro.

Il saluto

Art. 14. - Il saluto richiama all'esploratore e alla guida i tre punti della propria promessa. Si effettua con la mano destra sovrapponendo il pollice al mignolo come simbolo di aiuto del più grande al più piccolo, e tenendo le altre tre dita unite e distese.

Il gioco

Art. 15. - Lo spirito del gioco avventuroso pervade tutta la vita del reparto, coinvolgendo ragazzi e capi, così da finalizzare ogni attività a uno scopo appassionante, ed educando al senso della gratuità inteso come operosità gioiosa e disinteressata. È lo stile con il quale vengono affrontati anche le difficoltà.

Il gioco è il mezzo per caratterizzare tutte le attività in un clima di gioia, di fiducia, e di lealtà verso gli altri e verso se stessi. È attraverso il gioco che l'esploratore e la guida traducono in attività l'avventura che richiede a ciascuno la capacità di misurarsi con l'imprevedibile e di imparare così a valorizzare le proprie potenzialità.

Nei grandi giochi, in particolare, è offerta a ciascun ragazzo e a ciascuna ragazza la possibilità di sperimentare attraverso un ruolo attivo l'avventura, data non tanto dal tema, quanto dall'impegno complessivo e dalle difficoltà tecniche da affrontare, pur rimanendo un'esperienza a misura del ragazzo e della ragazza.

Il capo gioca con l'esploratore e le guide: risveglia così l'entusiasmo del reparto e li aiuta ad assumere un atteggiamento più sereno e autentico.

L'impresa

Art. 16. - Per rispondere alle esigenze degli esploratori e delle guide e per creare il giusto clima di avventura, il reparto vive delle imprese. La vita dell'unità è un susseguirsi di imprese di reparto, di squadriglia e di alta squadriglia. Si tratta pertanto non di semplici esercitazioni tecniche, né di giochetti, ma di realizzazioni impegnative che vogliono incidere sulla realtà, anche se sempre studiate a misura dei ragazzi e non degli adulti.

Ogni impresa è scandita da sei fasi:

- ideazione;
- lancio;
- progettazione;
- realizzazione;
- verifica;
- festa.

La struttura delle fasi è tale da richiedere uno spirito di collaborazione che deve coinvolgere tutti i ragazzi e le ragazze. L'impresa deve realizzarsi in un periodo di tempo non troppo lungo.

Questo stile deve valere non solo per un momento particolare dell'impresa, ma in tutta la vita del reparto: il sentiero di ogni esploratore e guida, le riunioni e le uscite di reparto, di squadriglia o di alta squadriglia, i campi e così via dovranno essere permeati da questo stile.

L'impresa è prima di tutto uno stile, un modo di fare le cose. È un metodo per imparare a progettare ciò che vogliamo essere e ciò che realizziamo, e a esserne consapevoli; richiede partecipazione organizzata di tutti, preparazione e realizzazioni accurate.

L'ideazione e la scelta coinvolgono tutte le persone alla realizzazione attraverso una "mappa delle opportunità", realizzata dai ragazzi e dalle ragazze, delle loro aspirazioni, sogni e desideri, con riferimento alla realtà circostante e alle verifiche precedenti.

In caso di impresa di reparto, una volta fatta la scelta, si costituisce il consiglio d'impresa, che comprende tutti i responsabili dei vari gruppi necessari per la preparazione e la realizzazione della stessa. Tali gruppi, quando è opportuno, possono non tener conto della composizione delle squadriglie; in tal caso i responsabili possono non coincidere con i capi squadriglia. Compito del consiglio d'impresa è coordinare tutta la preparazione e la realizzazione, individuando gli incarichi necessari per la buona riuscita dell'impresa. Il consiglio d'impresa si scioglie automaticamente in occasione della festa finale con cui si conclude l'impresa.

Per le imprese di squadriglia, i compiti del consiglio di impresa sono delegati dal Consiglio di squadriglia a coloro che, fra tutti i componenti della squadriglia, saranno responsabili di coordinare i lavori dell'impresa prescelta.

È essenziale che al termine dell'impresa si verifichi quanto è stato vissuto, perché a tutti sia chiara la situazione del gruppo e dei singoli. Ciò è compito del Consiglio della Legge, in caso di impresa di reparto, e del Consiglio di squadriglia, in caso di impresa di squadriglia. La verifica considera sia i risultati raggiunti e le modalità di raggiungimento sia il comportamento e l'atteggiamento tenuti, confrontandoli con gli scopi che il reparto o la squadriglia si erano prefissi all'inizio. È necessario quindi che tali scopi, sia tecnici sia di crescita, siano ben chiari

all'inizio e fissati formalmente.

Frutto della verifica saranno, tra l'altro, la coscienza delle positività e delle carenze personali e comunitarie rispetto alla Legge, nonché l'individuazione di nuove opportunità di impresa da inserire nella mappa.

Nel reparto si sviluppano interessi personali e comunitari che non sempre sono integrati nelle imprese del momento. Questi sono comunque stimolati e seguiti dai capi utilizzando l'atmosfera d'impresa. Se questi interessi sono coltivati da gruppi stabili, i capi faranno in modo che le relazioni personali all'interno di tali gruppi e i ruoli di ciascuno siano educativamente positivi; secondo i principi generali utilizzati in tutta la vita del reparto.

Il campo estivo

Art. 17. - Il campo estivo, momento privilegiato della vita di tutto il reparto, risponde alle esigenze dei ragazzi che chiedono autonomia, avventura, condivisione; risponde inoltre all'offerta di momenti educativi anche per quanto riguarda bisogni meno espressi.

Il campo è un banco di prova per i ragazzi per quanto riguarda:

- le capacità tecniche maturate;
- i rapporti vissuti;
- l'autonomia raggiunta dalle squadriglie;
- la gestione delle attività;
- lo spirito di adattamento all'ambiente circostante.

Il reparto vive questo momento curando che le attività e le tradizioni siano vissute con serietà, essenzialità, divertimento, nello stile di impresa che caratterizza tutta la durata del campo.

La squadriglia

Art. 18. - Le squadriglie sono la struttura fondamentale del reparto e offrono ai ragazzi e alle ragazze, in età esploratori e guide, un'esperienza primaria di gruppo. Sono composte da sei-sette ragazzi o ragazze di tutte le età e sono monosessuali.

Tale caratteristica di verticalità aiuta gli esploratori e le guide, attraverso il trapasso delle nozioni, a raggiungere maggiore sicurezza in se stessi e ad aprirsi agli altri: ciò grazie al clima di fiducia e allo stimolo alla corresponsabilità, dina-

mica educativa peculiare di questa piccola comunità. Consente inoltre di offrire a più ragazzi e ragazze la possibilità di vivere l'esperienza di caposquadriglia.

Ogni squadriglia vive una reale autonomia utilizzando materiale, denaro e una base propria; realizza in spirito d'avventura e con lo stile del gioco imprese ideate dai ragazzi stessi.

La vita di squadriglia prevede oltre alla riunione settimanale frequenti uscite tendenzialmente mensili, se possibile con pernottamento, che offrono occasioni per vivere e sperimentare in modo sistematico l'autonomia.

Le squadriglie assumono i nomi suggeriti da B.-P. e usano le insegne corrispondenti (Allegato 1).

Gli incarichi di squadriglia

Art. 19. - Ogni esploratore e guida assume, all'interno della squadriglia un incarico, proporzionato al proprio sentiero. Tale incarico è un'insostituibile esperienza di responsabilizzazione; per questo motivo deve essere sperimentato come indispensabile per la vita della squadriglia, ed essere esercitato per un periodo sufficientemente lungo, perché corrisponde ad esigenze permanenti (ad esempio magazziniere, cassiere ecc.). Differisce dai "posti d'azione" (ad esempio elettricista, orientatore, topografo ecc.), legati invece all'impresa del momento e corrispondenti a effettivi impegni, piccoli o grandi, necessari per la realizzazione dell'impresa stessa.

Il caposquadriglia

Art. 20. - Ogni squadriglia viene animata da un caposquadriglia scelto dal Consiglio Capi in base alle esigenze della squadriglia. Tale ruolo è una notevole esperienza di crescita e di responsabilizzazione dei più grandi del reparto, perché:

- educa alla responsabilità di persone e non soltanto di cose;
- invita all'ascolto e alla disponibilità nei confronti dei più piccoli; questi infatti sono portatori di un'esperienza diversa e offrono un'occasione di stimolo e di confronto, e quindi di crescita;
- abitua all'autorità come servizio e attenzione agli altri.

Il vice caposquadriglia

Art. 21. - Un ulteriore ruolo significativo è quello del vice caposquadriglia, anch'esso scelto dal consiglio capi; è un ruolo che offre un'esperienza utile di collaborazione con il caposquadriglia nella ricerca e nel confronto delle possibili decisioni utili a tutta la squadriglia. Questa collaborazione darà luogo a una ripartizione di compiti e responsabilità, ai fini dell'animazione dell'intera squadriglia.

Il vice caposquadriglia partecipa talvolta alle attività del Consiglio Capi, anche al fine di verificare insieme al capo squadriglia l'attività di squadriglia e gestire particolari attività di reparto e nelle occasioni in cui tale organo è chiamato a verificare l'andamento della vita di squadriglia.

Il vice è elemento di continuità nella vita della squadriglia che trova nel trapasso delle nozioni lo stretto rapporto con il Capo squadriglia e con il Consiglio Capi: è opportuno, infatti, che l'esperienza di vice caposquadriglia sia vissuta nel segno di una progressiva assunzione di responsabilità e consapevolezza per prepararsi a diventare in futuro, con un certo grado di competenza già acquisita, Caposquadriglia.

Il Consiglio di squadriglia

Art. 22. - Tutte le decisioni sulle attività e le imprese di squadriglia sono di competenza del Consiglio di squadriglia, che è composto da tutti i membri della squadriglia. È impegno del capo e del vice caposquadriglia renderlo democratico e ottenere poi da tutti il rispetto delle decisioni. Il Consiglio, al termine di ogni impresa o attività, verifica il raggiungimento degli obiettivi fissati e lo stile tenuto da tutti, e stabilisce i traguardi successivi. L'impegno personale è verificato in base al sentiero di ciascuno.

Le uscite di squadriglia

Art. 23. - Le uscite di squadriglia con pernottamento sono parte essenziale del metodo scout. La progressiva conquista di autonomia e di responsabilità da parte dei ragazzi e delle ragazze porta a occasioni in cui essi vengono messi alla prova, specie i più grandi, sperimentando sia la capacità di organizzazione, sia le competenze e lo spirito con cui viene vissuto lo

scautismo senza la presenza dei capi. Pertanto, le eventuali difficoltà incontrate non giustificano la rinuncia a esse.

La missione di squadriglia è un'uscita in cui gli obiettivi e le tecniche per raggiungerli vengono indicati dai capi. La missione ha lo scopo di accrescere il grado di autonomia della squadriglia stessa: deve pertanto essere sempre presente durante l'anno.

Le specialità di squadriglia

Art. 24. - Vivere l'avventura in periodi lunghi, nel succedersi di imprese e missioni, consente a una squadriglia di raggiungere una o più specialità.

La specialità di squadriglia è uno strumento atto a sviluppare il senso e il valore di un percorso di crescita comunitario in ordine all'autonomia ed alla competenza.

La squadriglia consegue una specialità se nell'anno scout realizza una missione e due imprese di squadriglia (anche se nell'ambito di un'impresa di reparto). Le due imprese tendono alla realizzazione di attività in cui si sviluppi con particolare competenza l'insieme delle tecniche della specialità prescelta. La missione verterà sulle tecniche della specialità. La squadriglia e il caporeparto inviano agli Incaricati Regionali della branca E/G una relazione delle tre attività, compresa una loro valutazione, relativamente allo scopo prefisso.

Gli Incaricati Regionali assegnano il guidoncino di specialità di squadriglia, che viene legato sotto la bandierina distintiva di squadriglia. Ogni squadriglia può ottenere una sola specialità, che è valida per tutto l'anno scout successivo a quello in cui è stata conquistata. La specialità conseguita è confermata per un solo ulteriore anno, se la squadriglia realizza una nuova impresa affine, che ne dimostri almeno lo stesso grado di autonomia e competenza.

Nell'allegato 2 è compreso l'elenco delle specialità di squadriglia.

Il Reparto

Art. 25. - L'insieme delle squadriglie forma la comunità più ampia del reparto. Questa offre ai ragazzi e alle ragazze uno spazio di crescita e di scambio più ricco e articolato, anche per la presenza

degli adulti, e dà loro la possibilità di progettare, realizzare, verificare imprese di più ampio respiro.

Per poter seguire il sentiero di ogni esploratore e guida, il numero dei componenti deve essere limitato; in particolare non si può pensare di ottenere risultati educativi significativi con più di 30-32 ragazzi e ragazze. D'altra parte, per consentire un buon clima di gioco e avventura, sono necessari almeno una dozzina di componenti così da formare due squadriglie.

Tipologia di unità

Art. 26. - Per il raggiungimento degli obiettivi della branca, ogni reparto può avere una propria struttura:

- reparto monosessuale;
- reparto parallelo;
- reparto misto.

Il reparto monosessuale ha il vantaggio di favorire un'opportuna identificazione sessuale del ragazzo e della ragazza e permette un coinvolgimento graduale e completo nell'affrontare le varie difficoltà, grazie allo stimolo di un ambiente sereno e fraterno.

I reparti paralleli, oltre ai vantaggi dei reparti monosessuali, permettono di dosare opportunamente i momenti di incontro e di collaborazione con l'altro sesso. I due reparti devono essere piuttosto piccoli, al massimo di 20 persone l'uno. Le rispettive direzioni lavorano insieme per la preparazione e la verifica del progetto di unità; questo, uguale negli obiettivi, si diversifica a volte nei mezzi da usare date le diversità di partenza. Le due direzioni, pur seguendo regolarmente la propria unità nelle attività separate dei ragazzi, preparano insieme le uscite e i campi e li svolgono insieme quando è il caso. Il Consiglio della Legge viene tenuto per singolo reparto, a meno che l'impresa non li abbia coinvolti entrambi. Le attività di alta squadriglia possono essere svolte insieme, ma sono da prevedere anche attività separate.

Il reparto misto, formato da squadriglie maschili e femminili, offre il vantaggio di una maggiore continuità d'incontro e di collaborazione tra ragazzi e ragazze che appartengono alla stessa comunità. Deve comunque assicurare momenti separati che favoriscano l'identificazione con il

proprio sesso. L'attività di squadriglia è molto potenziata al fine di recuperare momenti indispensabili di omogeneità sessuale.

La direzione dell'unità è affidata ad un capo e ad una capo, che abbiano terminato l'iter di formazione, e a un assistente ecclesiastico.

I reparti nautici

Art. 27. - I reparti che scelgono l'acqua (il mare, i laghi, i fiumi) come ambiente educativo e che svolgono prevalentemente attività nautiche, sono denominati nautici; i capi sono tenuti a possedere una particolare competenza nel settore (anche attraverso la frequenza di specifici corsi) e a far rispettare con la massima attenzione le norme di sicurezza in acqua.

All'interno di un Reparto nautico le squadriglie sono denominate "equipaggi".

L'insieme dei Reparti nautici è coordinato, a livello nazionale, dal Settore Nautico.

Il Settore, d'intesa con la branca E/G, organizza corsi di preparazione per i capi dei reparti nautici, e per quei Reparti non nautici interessati alla tecnica.

Il Consiglio Capi

Art. 28. - Il Consiglio dei capi è formato dai capisquadriglia, dai capireparto, dall'assistente ecclesiastico, eventualmente dagli aiuti (tenendo conto che il rapporto numerico non finisca per condizionare i ragazzi) e, quando è opportuno, dai vice capisquadriglia. Il Consiglio capi si riunisce frequentemente per organizzare e gestire la vita del reparto e per verificare la vita delle squadriglie.

L'alta squadriglia

Art. 29. - L'alta squadriglia è l'ambiente educativo offerto ai ragazzi più grandi del reparto per rispondere meglio alle loro esigenze mutate nel passaggio dalla preadolescenza all'adolescenza. Lo stile e il clima dell'impresa che si vive in Alta squadriglia si propone pertanto di aiutare i ragazzi e le ragazze ad affrontare la ricerca della loro nuova identità nel rapporto con se stessi, con i coetanei, con gli adulti.

In questo momento di maturazione del ragazzo e della ragazza, è importante

che il capo approfondisca il dialogo con loro, per poterli aiutare maggiormente nella loro crescita.

È formata dai ragazzi e dalle ragazze del reparto che, per la loro maturazione personale, manifestano l'esigenza di farne parte, insieme al capo e alla caporeparto, all'assistente e, eventualmente agli aiuti. Sono i capireparto e l'assistente che invitano l'esploratore e la guida, in qualsiasi momento dell'anno, a valutare e scegliere la partecipazione alla vita dell'alta squadriglia. Non vi si accede né perché si è capo o vice caposquadriglia, né per meriti.

L'alta squadriglia concentra l'attività in alcuni momenti forti, diversi e indipendenti dalla vita del reparto. È importante che l'attività non si sovrapponga a quella di reparto, e che l'impegno dei più grandi non vada a discapito di quello svolto in reparto e in squadriglia.

L'attività di alta squadriglia è ricca di elementi del metodo E/G (avventura, vita all'aperto, impresa ecc.) e di elementi peculiari (riflessione, confronto ecc.), adatti all'età.

Per l'alta squadriglia sono maggiormente caratteristici la concretezza delle esperienze e lo stile dell'impresa.

Anche in alta squadriglia si vive una catechesi sistematica, e si sviluppa l'abitudine a pregare la Parola di Dio e a verificare con essa la propria vita.

CONTENUTI DELLA PROPOSTA EDUCATIVA

Art. 30. - La proposta di contenuto della branca E/G individua la traduzione dei 4 punti di B.-P. in 4 aree fondamentali:

- educazione alla fede (dimensione religiosa e cristiana);
- educazione alla diversità (educazione all'amore e coeducazione);
- educazione alla cittadinanza (dimensione politica);
- educazione ambientale.

Queste aree mirano a realizzare la formazione globale ed armonica degli esploratori e delle guide. Per tradurle in esperienze concrete accessibili ai ragazzi/e si propongono i filoni quale razionalizzazione ad uso degli educatori per una migliore organizzazione della progressione.

I filoni essenziali sono:

- scoperta di Dio e spirito scout;
- educazione sociale e scoperta del Paese;
- vita all'aperto e natura;
- osservazione e deduzione;
- abilità manuale;
- salute ed attività fisica;
- espressione.

Possono essere aggiunti uno o più filoni per una migliore personalizzazione della Progressione.

Scoperta di Dio e spirito scout: questo filone propone innanzitutto un itinerario di iniziazione al rapporto personale col Dio Trinità rivelato in Gesù Cristo e presente nella Chiesa. Considera sia l'aspetto conoscitivo sia quello liturgico sia quello del comportamento (educazione alla prassi morale), perché i ragazzi passino dalla pratica abitudinaria ad un'azione gradualmente sempre più cosciente e coerente nei loro doveri verso Dio e verso il prossimo.

Ha come fine la scoperta della vocazione cristiana personale del ragazzo e la risposta positiva alla chiamata di Dio.

La fede deve quindi essere intesa non come un settore a parte, ma piuttosto, come un modo di vivere in ogni situazione e un invito a scoprire ricchezze nuove e farle fruttificare in ogni esperienza vissuta.

La Legge, la Promessa ed il Motto scout contengono elementi omogenei ai valori del Vangelo; perciò si possono collegare agli aspetti tipici della spiritualità scout all'esperienza della scoperta di Dio e mostrare così che nella fede l'impegno scout viene ancor più valorizzato.

La proposta cristiana nella vita di Reparto si espliciterà tenendo costantemente presenti questi aspetti:

- la scoperta del Vangelo e della vita di Cristo;
- la riscoperta dei tre sacramenti dell'iniziazione cristiana;
- la preghiera personale e comunitaria;
- la comprensione della liturgia e l'animazione delle celebrazioni;
- la coerenza del comportamento a imitazione di Gesù Cristo.

Educazione sociale e scoperta del Paese: questo filone tende ad inserimento attivo e positivo dell'esploratore e della guida nella società che li circonda, ad essere attenti alle persone che vivono accanto a loro, a scoprire e rispettare i

loro valori e i loro ruoli. In questo modo i ragazzi imparano gradualmente a conoscere e a valutare con senso critico il funzionamento dell'organizzazione sociale, per inserirsi in essa in maniera costruttiva e consapevole, a capire il perché dell'esistenza delle leggi, l'importanza di rispettarle ed il limite dell'obbedienza a loro dovuta.

Completamento di tale scoperta è l'allargamento della visuale alle altre Nazioni, educando al senso della corresponsabilità e della collaborazione internazionale.

Vita all'aperto e natura: questo filone riguarda l'acquisizione di competenze di tipo tecnico utili per le imprese nella natura anche se non immediatamente con questa connesse (es.: pronto soccorso, topografia, pionieristica, ecc.). È importante che tutti acquisiscano almeno le capacità tecniche generali necessarie per la vita di Reparto nella natura. In questo filone trovano spazio anche i temi relativi all'essenzialità e alla comprensione e al rispetto dell'ambiente.

Osservazione e deduzione: questo filone mira a sviluppare la capacità di cogliere nell'ambiente circostante tutti quegli aspetti concreti che possono servire per muoversi, vivere e agire consapevolmente in esso.

Abilità manuale: questo filone tiene presente la necessità di educare alla creatività, alla semplicità, all'attenzione verso i particolari. La manualità aiuta a prendere coscienza del corretto uso delle competenze tecniche, per realizzare un'opera di creazione e sviluppo dalla progettazione all'attuazione, e permette la riscoperta del senso del lavoro come attività razionale fatta per servire l'uomo rispettando il senso delle cose.

Salute ed attività fisica: questo filone tende ad educare ogni ragazzo a sentirsi responsabile della propria salute. Esorta a puntare verso l'esercizio costante del fisico e verso la pratica di sane regole igieniche di vita.

È importante che i ragazzi percepiscano la loro corporeità come un dono, accettando il proprio corpo comunque esso sia, e capiscano l'importanza di conservarlo curando la propria salute e sviluppandone le potenzialità per essere più utili agli altri.

Espressione: questo filone tende a sviluppare la capacità di comunicare se stessi agli altri, stimolando la creatività e l'atten-

zione ai particolari, insegnando ad evitare i rischi della banalità e della superficialità ed utilizzando tutte le doti e le potenzialità espressive del proprio corpo.

Progressione Personale

Art. 31. - Punto di riferimento della progressione personale proposta dall'Associazione è la Partenza. Nell'età di reparto gli esploratori e le guide vivono con lo stile dell'impresa la seconda fase di questa progressione orientata al bene e alla verità, all'accoglienza e alla condivisione, alla fedeltà, all'essenzialità, alla formazione di una mentalità progettuale. La centralità della branca E/G fa sì che nell'unità di reparto siano presenti bambini e bambine provenienti dal Branco/Cerchio e ragazzi e ragazze in procinto di passare alla branca R/S. Nella progressione personale ciò comporta:

- una particolare attenzione all'accoglienza e alla valorizzazione delle esperienze vissute dai più piccoli in Branco/Cerchio;
- una collaborazione con la direzione R/S che favorisca la continuità del cammino personale dei ragazzi in età di passaggio.

La responsabilità educativa e pedagogica della crescita di ogni ragazzo e ragazza è affidata alla direzione di unità, tenendo conto che il ragazzo e la ragazza sono protagonisti e responsabili del proprio sentiero. Lo Staff osservando la situazione del singolo individua quei cambiamenti che sono utili al ragazzo/a per realizzare se stesso. Il processo di cambiamento si realizza attraverso l'individuazione di mete concrete legate all'esperienza, chiaramente comprensibili e verificabili anche da tutta la comunità.

La progressione personale è il progetto di ogni ragazzo e ragazza, alla scoperta della propria vocazione. Alla realizzazione della progressione personale partecipano:

- gli stessi ragazzi e ragazze, sempre più consapevolmente;
- il capo, che fornisce l'occasione di vivere esperienze e gli strumenti per leggerne i significati più profondi per la loro vita, favorendo, così, l'autocoscienza;
- la comunità di reparto, che crea l'ambiente e il clima positivo di fiducia e di tensione verso gli ideali della Legge e della Promessa e che offre occasioni di verifica.

Sentiero

Art. 32. - Ciò che la direzione di unità ha elaborato pedagogicamente circa la progettazione personale (esplicitato nel progetto di unità) si traduce nella vita di reparto, per ciascun esploratore e guida in un sentiero segnato da quattro tappe:

- scoperta;
- responsabilità;
- autonomia;
- animazione.

Le tappe, ispirandosi a momenti successivi di maturazione della personalità dei ragazzi, ne sottolineano un aspetto predominante che non esclude gli altri sia in termini di scoperta, di competenza e responsabilità.

Per il raggiungimento delle tappe vengono prefissate alcune mete che mirano ad una educazione integrale della persona e che vengono fissate, all'inizio del tempo dedicato alla tappa, dall'esploratore e dalla guida, dialogando con il caporeparto e tenendo conto di quanto è stato espresso negli ultimi Consigli della Legge. In riferimento ai contenuti delle tappe si tengono presenti i filoni quali proposte concrete per l'interiorizzazione dei valori. Le mete vengono messe a conoscenza di tutta la comunità di reparto e, in modo particolare, della comunità di squadriglia e di alta squadriglia che contribuiranno con l'interessato a tradurle in obiettivi. La verifica del raggiungimento delle mete viene chiesta dall'interessato o dalla sua comunità di appartenenza al consiglio della legge.

Tappa della scoperta

Art. 33. - È il momento in cui il ragazzo e la ragazza cominciano a sentire il bisogno di compiere esperienze al di fuori dell'ambito ristretto della famiglia, da cui iniziano gradualmente a staccarsi per l'esigenza di scoprire un mondo più vasto. L'esploratore e la guida hanno un desiderio intenso di attività, di esperienze nuove, cominciano ad approfondire lo sviluppo del pensiero astratto, concettuale; resta però ancora predominante la forma di conoscenza pratico-operativa ("come si fa"). Ai ragazzi e alle ragazze piace osservare e scoprire gli aspetti della realtà, avere spiegazioni più precise dei fenomeni: è il periodo degli interessi oggettivi.

Il ragazzo e la ragazza, dopo aver accettato con la Promessa di entrare definitivamente a far parte della comunità scout, intensificano in questa tappa del sentiero la vita nel reparto e nella squadriglia che diventano l'ambiente dove trovare risposta all'avventura, alla responsabilità, alla voglia di mettersi alla prova.

In questa fase occorre quindi cominciare a darsi da fare per contribuire in prima persona alla vita della squadriglia, iniziando ad assumersi alcuni incarichi precisi, a saper vivere insieme agli altri in squadriglia (vedi il filone dell'educazione sociale), imparando un poco alla volta a saper fare le cose necessarie per la squadriglia stessa.

L'esploratore e la guida devono essere stimolati a "fare" imparando ad usare le proprie mani, sfruttando la propria inventiva personale, apprendendo a costruire da soli, con poco, ma con buon gusto e con risultati discreti (vedi il filone dell'abilità manuale).

I ragazzi e le ragazze, partecipando alle uscite di squadriglia e di reparto e al campo estivo, faranno le prime e più semplici conoscenze della vita all'aperto, iniziando a rendersi conto con soddisfazione personale, di saper fare qualcosa da soli, autonomamente, senza essere di peso nelle attività del reparto e di squadriglia (vedi il filone della vita all'aperto in natura).

Scopriranno Gesù attraverso le sue parole, la storia della sua vita e la preghiera che ci ha insegnato (vedi il filone scoperta di Dio e spirito scout).

Inizieranno a conoscere e rispettare il proprio corpo imparando ad educarlo gradualmente (vedi il filone salute e attività fisica) e a usarlo anche come mezzo di comunicazione con gli altri (vedi il filone espressione).

Questo sarà anche il momento di una scoperta dell'ambiente in cui i ragazzi e le ragazze vivono, iniziando dall'ambiente scout per allargarsi poi agli altri ambienti: famiglia, scuola, parrocchia, quartiere, città (vedi il filone educazione al sociale e scoperta del paese).

In questa tappa così ricca di scoperte è importante stimolare i ragazzi e le ragazze ad una attenta osservazione delle cose, dei fatti e delle esperienze, ed abituarli a fare le proprie deduzioni (vedi filone osservazione e deduzione).

In questa parte del sentiero saranno conquistate le prime specialità, orientate a impadronirsi delle tecniche tipiche dello scouting (soprattutto quelle di manualità, campismo, espressione). Sarà questa l'occasione in cui valorizzare le specialità acquisite in Branco/Cerchio.

Le specialità

Art. 34. - Individualmente, a seconda delle inclinazioni e attitudini personali, i ragazzi e le ragazze scopriranno, sceglieranno, acquisiranno alcune specialità che diano loro la possibilità di valorizzare le proprie potenzialità e di vivere responsabilmente un ruolo nella comunità, mettendosi a disposizione degli altri.

Le specialità, per quanto possibile, devono trovare uno spazio effettivo all'interno delle attività. Esse costituiscono il primo passo nell'approfondimento delle capacità personali che, arricchite di cognizioni tecniche, possono far sviluppare attitudini verso cui i ragazzi e le ragazze si sentono portati. Nell'ambito del sentiero si potrà proporre ai ragazzi che già si trovano in cammino verso la tappa della scoperta il raggiungimento di alcune specialità. Le specialità diverranno elemento essenziale nell'impegno verso la tappa della responsabilità e la tappa dell'autonomia. I capi le utilizzeranno anche come strumento per stimolare la ricerca dei ragazzi e delle ragazze in settori a loro sconosciuti.

Là dove l'interesse dei ragazzi va oltre i settori attualmente coperti dalle specialità previste, si utilizzerà la specialità "Jolly". Nell'allegato 3 si trova l'elenco delle specialità individuali.

Tappa della responsabilità e della specializzazione

Art. 35. - È il momento in cui il ragazzo e la ragazza hanno bisogno di essere incoraggiati e aiutati a scoprire e valorizzare attitudini e inclinazioni personali ed è anche il momento in cui hanno bisogno di riflettere su se stessi e di confrontarsi con gli altri.

Alcune mete comuni da proporre in questa tappa del sentiero, insieme ad altre legate alle abitudini ed ai carismi di ciascuno, sono:

- scoprire Gesù vivente nella Chiesa e nei fratelli più vicini (vedi il filone

- scoperta di Dio e spirito scout);
- scoprire le loro responsabilità nella famiglia, nella scuola, nella Chiesa, nella comunità di reparto (vedi il filone educazione sociale e scoperta del paese);
 - acquisire capacità pratiche generali di vita all'aperto e imparare a conoscere il valore delle proprie mani e della propria intelligenza (vedi il filone vita all'aperto e abilità manuale);
 - abituarsi a praticare sane regole igieniche di vita (vedi il filone salute e attività fisica);
 - scoprire più intimamente la vita della natura osservandone con attenzione i fenomeni più importanti (vedi il filone vita all'aperto e natura);
 - sviluppare con occasioni concrete (gioco, vita all'aperto, vita di squadriglia e di reparto, imprese ecc.) lo spirito di osservazione e la capacità di ragionare sulle cose, sui problemi, sulle esperienze (vedi il filone osservazione e deduzione);
 - vivere occasioni di incontro che diventano più gioiose quando sono vissute da attori e non da spettatori (vedi il filone espressione).

Tappa dell'autonomia e della competenza

Art. 36. - È il momento in cui il ragazzo e la ragazza cercano sempre più di affermare la loro personalità e in cui si rendono conto a poco a poco delle loro aspirazioni. Con il passare dei mesi sentono sempre più forte la necessità di avere anche essi responsabilità, di affermarsi, di scoprire un loro ruolo preciso, e di trovare sicurezza, stima e fiducia. Durante questo periodo dovranno avere la possibilità di:

- sperimentare autonomia, fiducia e corresponsabilità impegnandosi come capi o vice delle squadriglie oppure come responsabili di gruppo di impresa o di lavoro;
- sviluppare le loro doti di osservazione e di giudizio e di diventare padroni delle capacità tecnico/organizzative che permettono di saper trarre conseguenze operative immediate e concrete nelle più diverse situazioni - raid, uscite di squadriglia, imprese di squadriglia ecc. -;
- scoprirsi più intimamente parte della

natura per conoscerla, capirla, amarla; per riflettere su di essa e imparare cose nuove di se stessi e nuovi atteggiamenti;

- rendersi conto di alcune realtà del mondo in cui viviamo per capire meglio il prossimo.

Il brevetto della competenza

Art. 37. - Sempre durante questo periodo, i ragazzi e le ragazze dovranno essere messi di fronte alla competenza, che richiede conoscenze ed esperienze specifiche e globali nel settore prescelto, fino a conseguire il brevetto di competenza. La competenza richiede:

- una scelta precisa e matura,
- un'applicazione costante e sistematica;
- l'intenzione di farne partecipi gli altri.

Attraverso il lavoro consapevolmente scelto e sistematicamente perseguito, i ragazzi e le ragazze avranno la possibilità di collaudare il loro grado di maturità e quindi di consolidare il loro carattere. Attraverso le tecniche che la competenza comporta riscopriranno la vita scout ad un grado più alto di applicazione ne avvertiranno la ricchezza e riceveranno uno stimolo adeguato al loro bisogno di attività e al loro impulso creativo. Per tutti questi motivi, ogni ragazzo e ragazza potrà conseguire un solo brevetto di competenza, o tutt'al più due, che siano comunque affini.

Per acquisire il brevetto di competenza occorre:

- essere in possesso di almeno quattro specialità relative al settore di competenza;
 - aver convenientemente approfondito il brevetto di competenza prescelto dimostrando effettiva capacità, affidabilità tecnica di grado elevato in situazioni concrete, capacità di coprire ruoli di responsabilità - dal punto di vista tecnico - di attività con altri ragazzi e ragazze, comprensione del concetto che si è utili soltanto se si è capaci;
 - aver partecipato a un momento associativo di confronto con gli altri sul piano della competenza (incontri, corsi, cantieri, campi o altre attività di zona, di regione, di settore specializzazioni e nautici nazionali);
 - aver sperimentato l'incarico di maestro di specialità in squadriglia o in reparto.
- Nell'allegato 4 compare l'elenco dei brevetti di competenza.

L'hike

Art. 38. - Tra le esperienze importanti da offrire ai ragazzi e alle ragazze nel cammino tra la tappa dell'autonomia e quella dell'animazione va dato un valore essenziale all'hike. Da soli o a coppie monosessuate, gli esploratori e le guide potranno così affrontare in un clima di avventura e di contatto stretto con l'ambiente un'occasione che richiede loro responsabilità, autonomia, competenza, silenzio, riflessione e preghiera. L'hike ricapitola il sentiero percorso finora, maturando spunti per il periodo dell'animazione che si sta approfondendo.

Anche se l'hike è vissuto a coppie, deve riservare uno spazio adeguato ai momenti personali.

Tappa dell'animazione

Art. 39. - L'adolescenza è il tempo della conoscenza e della scoperta di se stessi e degli altri ed è anche il tempo dell'inventario e della sperimentazione delle nuove capacità acquisite in preparazione alle scelte definitive del futuro. I ragazzi e le ragazze:

- vogliono partecipare alla gestione delle comunità in cui vivono;
- hanno bisogno di confrontarsi personalmente con gli adulti;
- sono alla ricerca di una propria identità personale, anche - e principalmente - come scoperta della propria sessualità nel confronto con l'altro;
- hanno bisogno di esperienze di successo e di gratificazione che diano loro la necessaria sicurezza nel progredire verso l'autonomia;
- sono la scoperta di un senso da dare alla propria vita attraverso l'approfondimento del loro vissuto e l'abitudine a proporsi delle scelte di fondo.

Durante questo periodo i ragazzi e le ragazze dovranno:

- riscoprire e approfondire insieme ai capi la Legge e la Promessa scout; l'approfondire insieme deve essere una provocazione continua ad essere coerenti, e un confronto e un aiuto per camminare verso Cristo e verso i fratelli;
- testimoniare il proprio spirito di servizio e la propria competenza contribuendo, nell'ambito della propria specializzazione, alla gestione del reparto

in modo diretto ed efficace;

- assumere nell'ambito dell'impresa insieme con gli altri specialisti, soprattutto nel settore della propria competenza, responsabilità del proprio ambiente (parrocchia, scuola, quartiere, città ecc.);
- mantenere la propria competenza a un grado tale da poter essere pronti in ogni circostanza a servire validamente il prossimo;
- proporsi come Maestro della competenza.

Distintivi

Art. 40. - Per far meglio comprendere ai ragazzi il senso delle tappe, e nello stesso tempo non precludere ai singoli la scoperta di più ricchi significati, ciascuna tappa è designata da un simbolo. I distintivi della progressione vengono assegnati all'inizio del periodo della relativa tappa.

Nell'allegato 5 vi sono i simboli della progressione personale.

Conseguimento della tappa

Art. 41. - Il raggiungimento di ciascuna tappa è segnato formalmente da una semplice cerimonia in cui, con parole e gesti adeguati, seguendo le forme stabilite dalla tradizione del reparto, si sottolinea il mantenimento della Promessa realizzato con il raggiungimento delle varie tappe, che testimoniano la costanza dell'impegno e la correttezza dell'atteggiamento.

Per il ragazzo e la ragazza che hanno concluso il cammino verso la tappa dell'animazione, ogni reparto, secondo le proprie tradizioni, vive un momento significativo che, attraverso una cerimonia comunitaria, sottolinei la conclusione del sentiero.

Inserimento in Reparto

Art. 42. - Qualora un ragazzo o una ragazza entrino nel reparto in età superiore a quella considerata usuale, saranno opportunamente inseriti nella tappa corrispondente alla loro età. Rimane però importante che tutte le mete fissate siano proporzionate all'età e tengano conto dell'acquisizione delle conoscenze e delle capacità necessarie per poter partecipare pienamente alla vita del reparto

e inserirsi a pieno titolo nella stessa tappa dei loro coetanei; le mete saranno quindi giustamente impegnative sia in senso tecnico sia intellettuale, sia spirituale, allo scopo di mantenere il loro valore educativo.

Mete e obiettivi

Art. 43. - Alcune mete sono stabilite in ambiti di azione al di fuori del reparto, per permettere una crescita globale del ragazzo e della ragazza. In tali casi si dovrà dare la massima fiducia e responsabilità agli esploratori e alle guide, soprattutto per ciò che comporta la verifica.

Il rapporto capo-ragazzo sarà sempre garante di questo cammino, anche se la famiglia, l'ambiente scolastico e le altre occasioni educative possono essere coinvolte nella definizione degli obiettivi concreti.

Le mete devono essere impegnative, anche se proporzionate alle forze dei ragazzi e delle ragazze, e richiedere sforzo e tenacia per il loro raggiungimento. Esse hanno lo scopo di aiutare i ragazzi e le ragazze nella formazione del carattere attraverso la scoperta della propria originalità, la comprensione e l'accettazione dei propri limiti e talenti, nello sviluppo di tutte le dimensioni della propria personalità.

È essenziale che le mete da raggiungere siano concrete, legate alla vita quotidiana del ragazzo e della ragazza nel reparto e fuori di questo. Esse sono però normalmente ampie e abbracciano una serie di possibili applicazioni specifiche. In occasione di ciascuna impresa ogni esploratore e guida si assume, o gli vengono affidati dalla comunità di appartenenza, particolari obiettivi: questi nascono, da una parte, dalle mete, e dall'altra, dall'impresa che si sta vivendo.

Gli obiettivi e gli incarichi vengono fissati all'inizio e verificati al termine dell'impresa. Verifica che generalmente avviene nel Consiglio della Legge, o nel Consiglio di Squadriglia per le imprese di Squadriglia, ma in ogni caso insieme all'interessato.

Il rapporto capo-ragazzo nella Progressione Personale

Art. 44. - È tipico del rapporto capo-ragazzo finalizzato alla Progressione Personale lo stile del capo.

Esso consiste:

- A) nell'assunzione del ruolo di fratello maggiore per sottolineare la più ampia esperienza e l'interiorizzazione della medesima nel proprio progetto di vita;
- B) nell'esercizio della testimonianza quale concretezza della proposta che diviene azione;
- C) nell'ascolto del ragazzo, della comprensione dei suoi interessi, nell'empatia dei suoi sentimenti, nel saper cogliere il senso e lo spazio dell'attimo.

Il caposquadriglia nella Progressione Personale

Art. 45. - Il caposquadriglia, con l'aiuto dei capi, collabora attivamente a individuare obiettivi perseguibili da ogni componente la squadriglia. All'inizio di ogni impresa, o nel momento di affidare gli incarichi, sarà sua cura ricordare le mete di ogni squadrigliere per fissare con loro gli obiettivi conseguibili in quella esperienza.

Stessa attenzione avrà al momento della verifica.

Il Consiglio della Legge

Art. 46. - Il Consiglio della Legge è l'assemblea di tutti gli esploratori e le guide del reparto, assieme ai capi. È riunito periodicamente, in genere al termine di un'impresa, per verificare l'impegno del reparto e di ogni ragazzo, confrontando il comportamento e l'atteggiamento tenuti rispetto ai contenuti della Legge.

Il Consiglio della Legge è un momento di verifica del sentiero; infatti è in questa occasione che l'esploratore e la guida riconoscono completato o meno il cammino di tappa. Durante la riunione si chiariscono i punti che vanno tenuti particolarmente presenti nel periodo successivo. In esso, inoltre, vengono assunte le decisioni "importanti" del reparto. La tradizione del reparto stabilisce i gesti e i simboli necessari per esprimere con semplicità ed essenzialità le funzioni e il clima fraterno del Consiglio della Legge.

Lo stile del capo

Art. 47. - Il capo sviluppa, attraverso la conoscenza dei propri limiti e delle proprie povertà, con la serenità dell'impegno e le rinunce a qualsiasi perfezionismo, il servizio educativo: ciò acquista

particolarmente valore per gli Esploratori e le Guide che, nella formazione della loro identità hanno bisogno di modelli equilibrati, semplici, coerenti e gioiosi. Egli, attraverso lo scouting, promuove l'autonomia del ragazzo e della ragazza.

I capi in reparto

Art. 48. - La direzione di reparto traduce, mediante gli strumenti della branca, gli obiettivi del progetto educativo di gruppo e che si concretizza in un programma di unità, consistente in attività da realizzare. Inoltre deve porre attenzione a quanto segue:

- verifica periodica dell'evoluzione dell'unità
- verifica periodica dell'evoluzione di ogni ragazzo e ragazza
- adeguamento degli interventi educativi ai programmi
- comprensione delle carenze del progetto ed eventuali correzioni

Nelle gestione del reparto, le scelte e le decisioni dei ragazzi hanno valore determinante. L'intervento dei capi allora sarà volto a favorire quelle idee e imprese, tra le varie espresse, che meglio si intonano alle esigenze educative dell'unità.

I capi fanno in modo che la vita delle squadriglie e del reparto in generale sia animata da un vero spirito scout, impegnata da imprese avvincenti per i ragazzi, attenti che ogni esploratore e guida siano valorizzati il più possibile. Ciò avviene con stimoli adeguati, rivolti soprattutto ai più grandi, limitando allo stretto indispensabile gli interventi diretti.

Allegato 1 I nomi di squadriglia suggeriti da B.-P.:

Airone, Albatro, Anatra, Antilope, Aquila, Ariete, Arzavola, Beccaccia, Beccaccino, Bufalo, Bulldog, Cane, Canguro, Castoro, Cavallo, Cervo, Chiurlo, Cicogna, Cigno, Cinghiale, Cobra, Coccodrillo, Colombaccio, Colombo, Cormorano, Cornacchia, Corvo, Cuculo, Elefante, Fagiano, Falco, Falcone, Foca, Folaga, Gabbiano, Gallinella Terrestre, Gallo, Gallo Cedrone, Gallo di Montagna, Gatto, Gazzella, Gheppio, Gufo, Iena, Ippopotamo, Leone, Lontra, Lupo, Mangusta, Martin Pescatore, Merlo, Moriglione, Nottola,

Orso, Pantera, Pavone, Pellicano, Pettiroso, Picchio, Pinguino, Pipistrello, Piviere, Procellaria, Procione, Puffino, Rinoceronte, Rondine, Sciacallo, Scoiattolo, Serpente a Sonagli, Smeriglio, Storno, Succiacapre, Tarabuso, Tasso, Tigre, Toro, Trampoliere, Tricheco, Volpe.

Allegato 2 Elenco delle specialità di squadriglia

- 1) Espressione
- 2) Internazionale
- 3) Giornalismo
- 4) Meteorologia
- 5) Speleologia
- 6) Alpinismo
- 7) Pronto Intervento
- 8) Natura
- 9) Campismo
- 10) Esplorazione
- 11) Artigiano
- 12) Nautica
- 13) Olympia
- 14) Civitas
- 15) Gabbieri

Allegato 3 Specialità individuali

L'elenco alfabetico delle Specialità è il seguente:

Aereomodellista, Agricoltore, Allevatore, Alpinista, Amico degli animali, Amico del quartiere, Archeologo, Astronomo, Atletica leggera, Attore, Battelliere, Boscaiolo, Botanico, Calzolaio, Campeggiatore, Canestraio, Cantante, Carpentiere Navale, Ceramista, Ciclista, Corrispondente, Corrispondente radio, Cuciniere, Dattilografo, Disegnatore, Elettricista, Esperantista, Europeista, Falegname, Fa tutto, Filatelista, Folclorista, Fotografo, Geologo, Giardiniere, Giocattolaio, Guida, Guida Marina, Infermiere, Informatico, Interprete, Lavoratore/ce in cuoio, Maestro dei giochi, Maglierista, Meccanico, Osservatore meteo, Modellista navale, Muratore, Musicista, Naturalista, Nocchiere, Numismatico, Nuotatore, Orticoltore, Osservatore, Pennese, Pescatore, Pompieri, Redattore, Sarto, Scout e Guida di Olimpia, Segnalatore, Servizio della Parola, Servizio liturgico, Servizio missionario, Stenografo, Topografo.

Allegato 4 Brevetto di Competenza

L'elenco dei "Brevetti di Competenza" è il seguente:

- 1) Animazione espressiva
- 2) Animazione grafica o giornalistica
- 3) Animazione liturgica
- 4) Animazione internazionale
- 5) Animazione sportiva
- 6) Pronto soccorso
- 7) Amico della natura
- 8) Meteorologo
- 9) Trappeur
- 10) Pioniere
- 11) Mani Abili
- 12) Sherpa
- 13) Guida alpina
- 14) Gabbriere
- 15) Timoniere
- 16) Motorista navale.

Allegato 5 Descrizione del distintivo della progressione

Il distintivo si compone di quattro parti; ad ogni tappa i ragazzi ricevono il quadrante seguente che sta ad indicare il loro tendere alla tappa successiva.



REGOLAMENTO DI BRANCA R/S

LA PROPOSTA EDUCATIVA

Art. 1. - Strada, Comunità e Servizio ispirandosi ai fondamenti della formazione scout proposti da B.-P. costituiscono i tre elementi, complementari ed indissociabili del Metodo R/S da cui derivano le concrete attività della Branca. Sono l'espressione della visione globale dell'uomo che è:

- *in cammino sulla strada*, esperienza di vita povera ed ascetica, luogo di conoscenza di sé e del mondo, di disponibilità al cambiamento, di impegno a costruirsi con pazienza e fatica;
 - *disponibile all'incontro con gli altri*, alla condivisione di gioie e sofferenze, di speranze e progetti.
- La comunità è luogo di crescita e di confronto attraverso cui si riscopre la propria personalità.
- *pronto al servizio*, che diviene modo abituale di relazione con i fratelli. Il mistero della persona viene accolto attraverso l'ascolto, l'impegno per i più piccoli, i più deboli, gli emarginati, il dono della propria capacità, la propria creatività, la propria abilità manuale, la propria gioia di vivere.

CONTENUTI DELLA PROPOSTA EDUCATIVA

Itinerari di fede

Art. 2. - Obiettivo di tutto l'itinerario è la progressiva apertura alla vocazione dell'uomo creato ad immagine e somiglianza di Dio e inserito in un intreccio di molteplici relazioni che lo chiamano a lodare Dio, amare il prossimo, vivere nel mondo e averne cura, occuparsi di sé con autoresponsabilità.

La Comunità R/S propone un cammino di crescita dove il messaggio di Gesù, Dio e uomo, è annunciato (evangelizzazione), conosciuto e approfondito (catechesi), celebrato (liturgia) e vissuto (testimonianza) alla luce dell'insegnamento della Chiesa.

È l'incontro con la Parola di Dio che permette di dare solidità alle scelte e di rinnovare le ragioni della speranza e dell'impegno.

La presenza di giovani che hanno già maturato una scelta di fede accanto a quella possibile di altri ancora in difficoltà impegna la Comunità R/S ad una ricerca comune attraverso itinerari anche specifici.

Poiché è nella Chiesa che la fede viene vissuta, la Comunità partecipa alla vita della propria Chiesa locale.

Pedagogia scout nell'educazione alla fede

Art. 3. - La Branca R/S propone ai giovani, nel rispetto degli itinerari personali di maturazione vocazionale, una esplicita e particolare esperienza di fede attraverso la spiritualità della strada, la celebrazione e il confronto nella comunità, il servizio come atto di amore.

- La *spiritualità della strada*, nei suoi tratti di essenzialità, fedeltà, sacrificio, precarietà e disponibilità ad una continua conversione secondo l'azione dello Spirito e il tradizionale riferimento a San Paolo ne illumina il senso profondo. La strada è scuola di fedeltà nella preghiera personale, è attitudine al silenzio, semplicità di cuore per cogliere la voce di Dio e dei fratelli.
- La capacità di ascolto e *lettura della Parola* viene sviluppata, nella comunità R/S secondo le doti e le attitudini di ciascuno, attraverso momenti specifici di formazione. Approfondimenti tematici e letture sistematiche potranno utilmente accostarsi all'uso degli strumenti del metodo.
- A partire dal senso religioso insito dell'esperienza scout, soprattutto nel simbolismo della strada, il Rover e la Scolta fanno esperienza della *liturgia* sia nella comunità R/S che nelle comunità ecclesiali in cui vivono. È attraverso questa concreta esperienza che potranno maturare la consapevolezza di essere parte dell'unica Chiesa Universale che celebra il mistero di

Cristo nel tempo. La peculiarità del metodo scout li aiuterà inoltre a entrare nell'universalità dell'esperienza di preghiera e celebrazione della Chiesa.

- *L'educazione morale* caratteristica di tutta la proposta scout culmina in Branca R/S con lo sviluppo di ulteriori competenze in vista del servizio come stile di vita, vocazione a vivere l'amore di Cristo per l'uomo in un cammino graduale che renda modalità di vita quotidiana gli atteggiamenti vissuti in occasioni particolari.
- A partire dalle concrete esperienze di ciascun componente la comunità R/S la *Catechesi* stimola una riflessione illuminata dalla fede e dall'insegnamento della Chiesa sull'impegno di solidarietà e di liberazione che ogni uomo deve assumersi per sé e per i fratelli fino a fare prendere coscienza della missione di evangelizzazione e promozione umana che caratterizza il cammino della Chiesa nel mondo.

Coeducazione

Art. 4. - La Comunità R/S aiuta le Scolte e i Rover a crescere insieme nel rispetto delle reciproche differenze con la fiducia che questo possa favorire e valorizzare la scoperta della reciproca identità e lo stabilirsi di rapporti umani arricchenti tra l'uomo e la donna superando ruoli pre-costituiti.

Questo si realizza attraverso la conquista e il rispetto del proprio corpo, dono di Dio e strumento di servizio al prossimo attraverso lo sviluppo delle capacità affettive e di rapportarsi agli altri vivendo l'amore come dialogo e dono.

In questo cammino sarà opportuno che la valorizzazione delle differenze avvenga anche attraverso l'equilibrio di attività comuni e attività separate che arricchiscano e facciano maturare un confronto aperto.

Educazione politica

Art. 5. - La comunità R/S è momento prezioso di esperienza politica e di democrazia. Attraverso l'esperienza con-

creta del servizio vive la scelta della solidarietà per la costituzione di una nuova cittadinanza aiutando i giovani a divenire protagonisti attivi della vita civile e sociale del nostro Paese, e della vita della nostra Associazione, cittadini del mondo. Per questo ogni Rover e Scolta è chiamato:

- alla conoscenza attenta della vita e della gente sul territorio;
- al confronto e al dialogo costruttivo con gli altri senza pregiudizi e conflitti;
- a saper prendere decisioni in modo democratico all'interno della comunità, nel rispetto dei singoli partecipanti in vista di una progressiva capacità di cogestire la vita della Comunità insieme ai Capi;
- ad essere capace di progettare interventi che rispondano a reali esigenze del territorio;
- a saper stabilire relazioni e rapporti negli ambienti di lavoro, della scuola, nelle istituzioni locali e nelle Associazioni che creino e facciano maturare la cultura della solidarietà;
- a stabilire un rapporto equilibrato e sobrio con le cose, sviluppando la consapevolezza della necessità di un utilizzo equo e giusto della ripartizione dei beni per il raggiungimento del benessere e della pace nel mondo;
- alla legalità quale mezzo per far crescere la coscienza civile e la lotta agli atteggiamenti di tipo mafioso;
- alla responsabilità favorendo occasioni di inserimento ed esperienze che richiedano una presenza e la partecipazione via via più personale.

Vita comunitaria

Art. 6. - La comunità R/S, in quanto esperienza di gruppo, rappresenta un luogo privilegiato per l'adolescenza poiché, essendo il gruppo non l'insieme di individui ma l'insieme delle relazioni tra gli individui, esso ha in sé le potenzialità di rispondere a bisogni individuali. Bisogni che sono di appartenenza, di sicurezza, di stabilità, di autorealizzazione di sé, di protezione, di dominio, di controllo, di amore, di riduzione, di tensione individuali e sociali, di autentica comunicazione.

In un clima che tende ad essere fraterno e attraverso una metodologia che è attenta a rispettare i tempi di crescita dei

singoli, le scolte e i Rover si impegnano ad attuare e verificare, con l'aiuto degli altri, un cammino di crescita che, pur essendo personale, cerca di essere adeguato al passo di tutta la Comunità, attento in particolare a chi fa più fatica. Il cammino della Comunità R/S porterà la Scolta e il Rover a prendere gradualmente coscienza di essere chiamati a far parte di una comunità più vasta: il richiamo alla fratellanza scout li condurrà a sentire la responsabilità di essere cellule viventi dell'intera Associazione, a condiderne il cammino portando ad essa il contributo delle proprie idee ed esperienze e ciò anche attraverso la partecipazione agli eventi e ai momenti di verifica e confronto che essa organizza.

Le scelte della Comunità dovranno essere costantemente verificate con quelle di fondo dell'Associazione, in particolare per quanto riguarda: l'attenzione alla persona, la valorizzazione della fiducia e del dialogo, il rifiuto esplicito della violenza. È durante l'incontro di questa Comunità che si attua l'esperienza ecclesiale dell'annuncio, della catechesi e della liturgia; la preparazione dei programmi e la verifica della loro realizzazione; la comunione di esperienze e problemi; l'ascolto e la correzione fraterna; l'approfondimento; nel "capitolo", di temi particolarmente importanti; la strada e tutte le altre attività suggerite dal Metodo della Branca.

La comunità per garantire dinamiche favorevoli il confronto e l'arricchimento del gruppo, ma nel rispetto dell'espressione dei singoli e della loro progressione personale, deve essere costituita da un numero adeguato di partecipanti.

Pertanto un gruppo, sia di ridotta entità, così come troppo numeroso (>25), non può garantire la crescita né per sé, né per i singoli.

Vita all'aperto

Art. 7. - "Il contatto con la natura vissuto sulla strada educa alla conoscenza dei problemi ambientali, corretto uso delle risorse energetiche e naturali, alla responsabilità nei confronti della salvaguardia dell'ambiente e all'attenzione ai problemi che la presenza dell'uomo può creare, favorendo scelte corrette nelle attività di vita all'aperto".

Infatti camminare nella natura insegna a vedere le cose e se stessi come creature

di Dio, fa immergere nell'ambiente originario di vita, rende maggiormente coscienti del proprio corpo, rispettosi e amici degli uomini, degli animali, delle piante, dell'ambiente tutto; insegna a sentirsi responsabili del "giardino" nel quale Dio ha posto ciascuno, come custodi di beni dati in uso, non in proprietà, dati per tutti, non per pochi.

Educazione alla dimensione internazionale e alla pace

Art. 8. - La comunità R/S sa di essere chiamata alla costruzione della pace. Per questo valorizza il sentimento di fraternità e la dimensione soprannazionale propri dello scautismo, proponendo esperienze con Gruppi scout di altri paesi e la partecipazione ad attività internazionali, nonché esperienze di solidarietà internazionale.

- Educa all'accettazione e valorizzazione delle diversità culturali, sociali, politiche, religiose dei popoli, per meglio capire la vita e i valori del proprio e degli altri Paesi.
- Educa alla non violenza, convinta che questo è il migliore tipo di azione per arrivare alla eliminazione delle ingiustizie che sono causa di conflitto; per questo, sviluppa con particolare impegno i contenuti e gli strumenti non violenti del Metodo scout ed è aperta alla collaborazione con persone e gruppi non violenti.

ELEMENTI DEL METODO

Promessa

Art. 9. - La Promessa pronunciata in età R/S manifesta l'adesione allo scautismo e conclude la fase della conoscenza.

Promettere, o rinnovare la Promessa è aderire ad uno stile di vita, scelto consapevolmente, che si esprime nel rispetto della Legge e nello spirito del Motto.

In questo momento "forte", il R/S e la comunità sono stimolati alla riscoperta adulta e matura dei valori della Legge.

La Legge

Art. 10. - Verificarsi rispetto alla Legge in età R/S è ripercorrere il proprio cammino scout rileggendone l'unitarietà.

Sperimentando gli orientamenti proposti dalla Legge, il Rover e la Scolta scoprono che questi possono diventare per loro gli orientamenti fondamentali sui quali costruire la propria strada verso la felicità, in cui il cammino del singolo è proteso al bene comune.

Il Motto

Art. 11. - "Servire" è il motto della Comunità R/S, ed esprime la convinzione che il vero modo di raggiungere la felicità è procurarla agli altri seguendo l'insegnamento di Gesù Cristo.

La Strada

Art. 12. - La Comunità R/S vive i suoi momenti più intensi in cammino. Infatti:

- camminare a lungo sulla strada permette di conoscere, dominare e superare se stessi e dà il gusto dell'avventura;
- portare a lungo lo zaino e dormire sotto la tenda insegnano l'essenzialità e il senso della propria precarietà; fanno sperimentare, inoltre, situazioni di povertà, di solitudine e di lontananza proprie di tanti fratelli;
- camminare nella natura insegna a vedere le cose e se stessi come creature di Dio, fa immergere nell'ambiente originario di vita, rende maggiormente coscienti del proprio corpo, rispettosi e amici degli uomini, degli animali, delle piante, dell'ambiente tutto; insegna a sentirsi responsabili del "giardino" nel quale Dio ha posto ciascuno, come custodi di beni dati in uso, non in proprietà, dati per tutti, non per pochi;
- camminare con gli altri e incontro agli altri insegna l'amicizia, la fraternità e la solidarietà;
- vivere la spiritualità della strada permette di cogliere come tutte queste esperienze sono doni di Dio che aiutano ad arrivare a Lui. La spiritualità della strada, nei suoi tratti di essenzialità, fedeltà, sacrificio, precarietà, è disponibilità ad una continua conversione secondo l'azione dello Spirito, ed il tradizionale riferimento a San Paolo ne illumina il senso profondo. La strada è scuola di fedeltà nella preghiera personale, è attitudine al silenzio, semplicità di cuore per cogliere la voce di Dio e dei fratelli.

La Comunità

Art. 13. - La Comunità aiuta ogni Rover e Scolta a scoprire e maturare la propria vocazione personale, a conoscere la realtà che li circonda ed a agire in essa. Perché questo avvenga è necessario che la Comunità dedichi del tempo alla propria crescita in modo che si crei un clima semplice, fraterno e di accoglienza dove anche le situazioni di conflitto sono vissute nel rispetto reciproco delle persone. La Comunità è un luogo dove tutti possono esprimersi, sperimentare concretamente la formazione, l'assunzione e la verifica di decisioni che riguardano tutti e di cui tutti i membri sono responsabili. Nella Comunità ognuno sa di poter contare sugli altri in qualsiasi momento e si vive in dimensione di ricerca, di disponibilità al cambiamento, volontà di impegnarsi.

La Comunità è poi sempre attenta a non chiudersi, ma anzi ad aprire la Scolta ed il Rover verso gli altri ambienti in cui vivono: la famiglia, la scuola, gli amici, la parrocchia, l'ambiente di lavoro, il quartiere, il paese, ecc.

Il Servizio

Art. 14. - L'educazione al servizio deve essere graduale ed implicare per ogni Rover e Scolta un impegno gratuito e continuativo, a cui si è chiamati da altri in cui si impara a donare con competenza, avendo saputo accogliere i bisogni di chi sta intorno.

Pur essendo svolto per gli altri e contribuendo quindi al cambiamento della realtà, il servizio del Rover e della Scolta è innanzitutto mezzo di autoformazione e richiede verifiche ed attenzioni specifiche. Il servizio può essere svolto in diversi ambiti, associativi ed extra-associativi, anche non nel campo dell'educazione, ma privilegiando strutture ed ambienti dove sia possibile un rapporto con le persone ed una continuità compatibile con l'appartenenza alla Comunità.

Il servizio è preceduto da un'analisi, si realizza attraverso la collaborazione con gli operatori nel territorio e contatto con le istituzioni, l'esperienza e la verifica.

In tal modo è occasione preziosa per l'educazione alla politica e la formazione di una solida dimensione civica aiutando il Rover e la Scolta a maturare la consa-

pevolezza che il più grande bene personale è il bene di tutti e che il cambiamento avviene mediante l'impegno personale.

La Scolta e il Rover si preparano al servizio partecipando anche alle occasioni di qualificazione e confronto offerte dall'Associazione o da altri Enti in vista di una sempre maggiore competenza, di una testimonianza concreta, e di una possibile prosecuzione della presenza in ambiti di volontariato dopo la Partenza.

È opportuno che le Scolte e i Rover facciano esperienza di diversi tipi di servizio che offrano loro occasioni di arricchimento e di formazione nell'ambito del proprio cammino di progressione personale.

È opportuno infine che tutte le alternative di servizio proposte ai Rover e alle Scolte abbiano pari dignità ed offrano analoghe possibilità di crescita personale, di verifica, di formazione tecnica e motivazionale.

In questo processo la Comunità R/S deve essere investita in modo esplicito dei criteri attraverso i quali la Comunità Capi ha individuato le priorità nei servizi così da consolidare nel metodo prima ancora che nell'esperienza la dimensione politica del servizio.

La Comunità Capi si fa garante, verso l'ambiente esterno e verso il Gruppo scout, della qualità e continuità del servizio svolto dalla Comunità R/S.

Il linguaggio simbolico

Art. 15. - Il linguaggio simbolico in branca R/S si ispira prevalentemente al valore della strada.

I tre momenti essenziali della Progressione Personale - come eventualmente altri momenti significativi - sono vissuti nella Comunità R/S nell'ambito di cerimonie che ne sottolineano il valore simbolico.

Nello sviluppo delle attività l'uso degli strumenti metodologici tipici della proposta della branca valorizza il linguaggio simbolico.

Il gioco

Art. 16. - Il gioco un elemento fondamentale per la coesione e la costruzione della Comunità R/S; occorre dargli uno spazio quotidiano, nello scandire i ritmi della comunità.

Con le sue caratteristiche di spontaneità, gratuità, educazione al rispetto delle regole, espressione del singolo e della Comunità, alimenta il piacere di stare insieme, migliora la partecipazione dei Rover e Scolte alla vita della Comunità, educa all'ottimismo, alla speranza, alla gioia di vivere.

La festa e il canto

Art. 17. - L'espressione di sé attraverso modalità diverse, come la festa, il canto, la danza, ecc., è un mezzo importante della metodologia scout. In questo modo la Comunità R/S sottolinea i suoi momenti più significativi, e si sviluppa l'armonia attraverso il contributo originale di tutti.

La route

Art. 18. - È il modo caratteristico di vivere il Roverismo-Scoltismo. Presuppone più giorni di cammino, il pernottamento in posti diversi e lontani fra loro, un'alimentazione sana e uno zaino essenziale e leggero, un percorso interessante e un tema di fondo che leghi i momenti dei vari giorni: viene organizzata con cura, accettandone gli imprevisti. Attraverso l'esperienza della Route i R/S assaporano lo spirito della scoperta degli altri e delle cose, il gusto dell'avventura, del contatto con la natura vivendo le giornate con ritmi nuovi, in semplicità ed essenzialità, nella tensione continua del superamento dei propri limiti.

Esistono altre forme di campi (di preghiera, di servizio, di incontro con comunità ecc.) che, in particolari momenti rispondono meglio alle esigenze della comunità.

Almeno una volta al mese, inoltre, il Clan o Fuoco e/o il Noviziato vivono l'esperienza dell'uscita.

Il capitolo

Art. 19. - Il capitolo è uno dei processi di conoscenza che permette di arrivare a giudizi di valore sui quali fondare le scelte di vita personali e della Comunità attraverso la metodologia del vedere-giudicare-agire.

È il tentativo della sintesi su di un argomento preceduto da un momento di analisi, che parte da una ipotesi da verificare.

Si distingue dalla semplice riunione a tema per lo specifico ruolo che deve essere assunto da ognuno nell'approfondire il tema scelto prima della discussione comune e per l'esigenza di concludersi con un'esplicita valutazione e concreta decisione di impegno personale e comunitario.

Il capitolo prevede anche un momento di comunicazione all'esterno e un impegno di servizio.

La Comunità sceglie con attenzione gli argomenti di fondo da trattare sotto forma di "capitolo" durante l'anno.

Pur essendo attività più tipicamente rivolta al Clan, è utile che anche i novizi/e siano coinvolti nelle parti più significative dei capitoli di Clan.

La veglia

Art. 20. - La veglia è un modo col quale la Comunità incontra altre persone e comunica ad esse le proprie riflessioni. Essa utilizza le più diverse tecniche espressive, non solo per arricchire i concetti da esporre, ma anche perché ogni membro della Comunità possa trovare il modo che più gli è congeniale per comunicare con gli altri.

L'impresa

Art. 21. - L'impresa è un'attività pratica limitata nel tempo ma intensa, che è insieme avventura, gioia di stare insieme e gusto della scoperta, nonché acquisizione di competenza.

È strumento metodologico privilegiato del Noviziato.

L'hike

Art. 22. - L'hike è un momento di avventura vissuto dai Rover e dalle Scolte che da soli partono per una breve Route. Esso è un'occasione per apprezzare il dono di un tempo per riflettere con se stessi e pregare individualmente, dominare le proprie paure, sentire il bisogno e scoprire la gioia dell'incontro con l'altro sulla strada. Viene vissuto in uno stile di severa essenzialità, nella dimensione di povertà.

L'hike è prezioso momento di vita interiore, occasione per riflettere sul proprio "Punto della Strada", per offrirne poi il risultato al confronto con i Capi o con la Comunità.

Particolari esigenze della Comunità, delle

persone o delle situazioni possono consigliare che tale esperienza venga effettuata a coppie, conservandone le caratteristiche essenziali.

Il challenge

Art. 23. - Il challenge è un incontro incentrato soprattutto su attività fisiche e tecniche dove predomina il senso della sfida con se stessi attraverso l'avventura e il gioco. In esso si sperimentano le proprie capacità e i propri limiti, si impara ad affrontare difficoltà impreviste, ad essere pronti, a non scoraggiarsi, e ci si prepara al servizio.

Il deserto

Art. 24. - Il Deserto è un'esperienza individuale di preghiera ed asceti, uno spazio di ascolto e meditazione. È un momento che può essere proposto all'interno di altre attività di Comunità, di gruppo o durante l'hike.

L'esperienza di deserto, è occasione significativa di maturazione spirituale in continuità con il cammino quotidiano di preghiera e di revisione di vita.

Il lavoro manuale

Art. 25. - Al lavoro manuale viene dedicata parte degli incontri della Comunità, in quanto questa attività profondamente umana dà un modo in più alle persone per esprimere se stesse, educa alla semplicità, all'essenzialità, ad un corretto e responsabile uso delle risorse proprie e della collettività, e rende possibile l'auto-finanziamento.

La Comunità incoraggia quindi le Scolte e i Rover ad apprendere e sviluppare abilità specifiche partecipando anche ad attività come Campi di lavoro e di Specializzazione.

Comunità e vita di gruppo

Art. 26. - All'interno della stessa Comunità R/S si distinguono due momenti formativi: il primo comprende le Scolte e i Rover che hanno scelto di vivere nel "Clan" (o nel "Fuoco", se composto da sole Scolte) la proposta del Roverismo-Scoltismo il secondo comprende i Novizi e/o le Novizie che, nel "Noviziato", sperimentano la proposta stessa.

Il Clan o Fuoco

Art. 27. - La vita del Clan o Fuoco è luogo e tempo di scelta, di fedeltà e di maggiore responsabilità verso di sé e verso la comunità. Sollecita le persone a sviluppare un progetto personale di Progressione, consente di esprimere e sperimentare insieme valori ed ideali che sono alla base della vita comunitaria, sostiene le Scolte e i Rover nelle loro esperienze di servizio individuale.

La presenza nel Clan o Fuoco di giovani di diversa età crea le premesse migliori perché fra essi avvenga uno scambio di esperienze diverse.

Per facilitare questo nel Clan o Fuoco si possono costituire gruppi più piccoli, permanenti o temporanei, con persone di età diversa per realizzare specifici progetti previsti dal programma o svolgere determinati servizi all'interno della Comunità.

Il Noviziato

Art. 28. - Il Noviziato è il momento in cui i tre elementi del metodo (Strada, Comunità e Servizio) sono vissuti nella dimensione della scoperta e della preparazione.

Strada e Comunità costituiscono momenti forti delle attività e tutto ciò che viene proposto si concretizza in avventure, in incontri con gli altri, in occasioni per conoscere meglio se stessi e scoprire i propri limiti e le proprie potenzialità.

La riflessione sulle esperienze fatte e la conoscenza dei reali bisogni degli altri devono inoltre portare il Novizio a rispondere con la disponibilità ed il servizio. Nel Noviziato, le esperienze di servizio sono comunitarie o, se individuali, di breve durata, sotto la responsabilità dei Capi.

Il Noviziato, comunità di passaggio per il Clan o Fuoco, dura un anno, in alcuni casi particolari, la Comunità Capi può valutare l'opportunità di variarne la durata; queste soluzioni richiedono un impegno particolare ed un'attenzione maggiore da parte dei capi ai singoli ragazzi ed alle loro esigenze specifiche.

Il Clan e il Noviziato prevedono specifiche attività in comune per garantire unità e continuità di proposta educativa e metodologica e per consentire al Clan di proporsi al Noviziato come comunità

educante, i cui gesti sono più significativi e credibili di ogni proposta verbale.

Il Programma

Art. 29. - Nel Clan o Fuoco il programma deve tener conto delle indicazioni della Carta di Clan, deve avere un respiro pluriennale per utilizzare tutti gli elementi del Metodo ed offrire così molteplici occasioni di crescita.

Il programma viene formulato rispettivamente dal Clan o Fuoco e dal Noviziato attraverso una partecipazione sempre più piena dei singoli Scolte, Rover e novizi.

La Carta di Clan

Art. 30. - La Carta di Clan è strumento per la progressione della persona e della Comunità. È scritta e periodicamente rinnovata dal Clan o Fuoco, che rende così esplicite le proprie caratteristiche e tradizioni. Il Clan o Fuoco vi fissa le proprie riflessioni, nonché i valori che gli R/S si impegnano a testimoniare; stabilisce particolari ritmi della propria vita, e si arricchisce progressivamente del risultato delle esperienze vissute dalla Comunità. La Carta di Clan è uno dei punti di riferimento per la verifica della propria posizione nei momenti di "Punto della Strada".

Progressione Personale: definizione

Art. 31. - La Progressione Personale è il perno attorno al quale si costruisce l'itinerario formativo della persona, è il momento di messa a Fuoco e di sintesi di tutte le esperienze vissute dentro e fuori lo scautismo.

L'esperienza scout non è la vita, ma è esemplare rispetto ad essa, suo scopo è di sfociare, di dissolversi nella vita concreta dell'uomo adulto, fatta di fede matura, di amore, di lavoro e di impegno sociale e politico.

Il modo di procedere appreso nell'esperienza di comunità R/S diventa modello utile alla progettazione della vita anche dopo la Partenza.

Finalità della Progressione Personale

Art. 32. - Tra i 20 e i 21 anni le Scolte e i Rover chiedono che i Capi e l'Assistente

Ecclesiastico del Clan o Fuoco riconoscano che per essi è giunto il momento di abbandonare il Clan o Fuoco ed attuare al di fuori della comunità R/S le proprie scelte di vita, rispondendo in tal modo alla propria vocazione.

Termina così l'itinerario educativo proposto dallo scautismo e comincia quello di educazione permanente dell'adulto (assunzione piena della responsabilità).

La coerenza con le scelte di vita, quali politica, di fede e di servizio e l'acquisizione di un sufficiente livello di autonomia vanno verificate con l'aiuto dei capi e della Comunità R/S sulla base di uno stile di vita, che sia confermato da scelte concrete.

La Partenza della Scolta e del Rover è un'occasione di riflessione e di verifica per tutta la Comunità

Progressione Personale e gradualità

Art. 33. - La Branca R/S propone ai giovani un cammino di crescita proporzionato alla maturità dei singoli.

Tale cammino richiede ai Rover e Scolte un impegno per mete concrete da raggiungere, un'attenta riflessione sulle esperienze vissute e sul proprio livello di auto educazione, un confronto con la comunità. Il singolo sottolinea questa sua progressione con alcune tappe significative che prendono il nome di "salita al Noviziato, Firma dell'Impegno e Partenza", nonché utilizzando gli "eventi di Progressione Personale".

Salita al Noviziato

Art. 34. - La Guida e l'Esploratore che lasciano il Reparto o il giovane proveniente dall'esterno entrano nella Comunità R/S accettando di sperimentare nel Noviziato la proposta del Roverismo/Scoltismo in una tensione alla disponibilità e al cambiamento (fase della scoperta).

Per il giovane proveniente dall'esterno questo primo anno sarà anche il periodo opportuno per manifestare attraverso la "Promessa" la sua adesione allo Scautismo. Inoltre, se egli è di età superiore a quella consueta e se il giovane ha già compiuto valide esperienze formative in altri ambienti, i Capi valutano l'opportunità di accoglierlo direttamente nel Clan o Fuoco.

Firma dell'Impegno

Art. 35. - Il Rover e la Scolta nel corso del primo anno di Clan o Fuoco manifestano la volontà di impegnarsi secondo le indicazioni espresse nella Carta di Clan, attraverso la Firma dell'Impegno.

Questo avviene apponendo la propria firma alla Carta di Clan ed esprimendo anche un eventuale più specifico impegno personale per individualizzare ancora meglio il proprio itinerario educativo. La firma coincide con l'assunzione di un effettivo impegno di condivisione all'interno del Clan o Fuoco, nonché con l'inizio della fase della competenza.

Partenza

Art. 36. - La Partenza va maturata durante tutto il cammino in branca, per aiutare il Rover e la Scolta a focalizzare le scelte per un futuro progetto di vita, riflettendo sul servizio e sul suo ruolo di cittadino; va utilizzato durante l'ultimo anno di Clan o Fuoco un periodo in cui il Rover e la Scolta abbia un rapporto privilegiato col Capo e l'AE, con un'attenzione alla preghiera personale, alla ricerca di momenti di solitudine (hike, deserto), alla lettura dei testi, alla riflessione, alla partecipazione a momenti di confronto con altri "parenti" e di formazione sociale ecc. Questo periodo corrisponde alla fase della responsabilità.

Il momento della Partenza va mantenuto ben distinto dal momento in cui il/la giovane, lasciata l'esperienza educativa scout, decide di intraprendere un proprio servizio, sia esso in una Comunità Capi o in un altro ambito. Un'adeguata preparazione alla Partenza sottolineerà l'importanza che qualsiasi futura scelta dopo la partenza tenga conto del bisogno di una nuova comunità di riferimento che accompagni la crescita e la formazione permanente dell'individuo nella vita.

Eventi di Progressione Personale

Art. 37. - Gli "Eventi di Progressione Personale" sono occasioni che servono a riflettere; ad acquisire competenze, a migliorare il livello sia della consapevolezza delle scelte sia delle attività su cui concretamente poggia quotidianamente ogni itinerario di Progressione Personale. Hanno come obiettivo la crescita di

ognuno dei partecipanti e delle comunità R/S, al fine di essere più presenti ed incisive nel proprio ambiente, siano essi eventi a partecipazione individuale o comunitaria. A seconda del tipo e della finalità specifica, si distinguono in: campi tecnici per la competenza, campi di servizio, campi di spiritualità e preghiera, campi di orientamento al servizio associativo. Essi propongono confronti e approfondimenti diversi, ma con un filo conduttore comune, in linea con gli itinerari educativi proposti dall'Associazione, attenti alla globalità della persona, e si inseriscono nell'itinerario di fede della Scolta e del Rover.

Sono tutti momenti di Progressione Personale, distribuiti nel corso della vita R/S per rispondere all'esigenza di momenti formativi specifici che non sempre è possibile concretizzare all'interno della propria Comunità: è necessario cercare anche fuori dal proprio ambito esperienze basate su un confronto più ampio e sulla acquisizione di nuove competenze.

Questi eventi sono accomunati da un'attenzione all'educazione alla fede espressa attraverso momenti di preghiera comunitaria ed ecclesiale (ad esempio la Liturgia delle Ore). Affinché l'esperienza costituisca realmente occasione di crescita è importante che il Rover e la Scolta e le loro Comunità siano coinvolte prima e dopo l'evento. In particolare lo Staff ha cura di questo coinvolgimento ed esprime suggerimenti per il cammino di maturazione di ciascun partecipante.

In allegato: Tipologia degli eventi di progressione personale a partecipazione individuale.

Gestione degli eventi

Art. 38. - La gestione degli eventi è affidata a Capi esperti di branca R/S. Per i suoi particolari obiettivi, la Rosea è condotta da uno staff interbranca, con Capi Campo esperti di branca R/S.

Di norma i Capi evento vengono individuati dai referenti nazionali di ciascun evento tra i capi esperti di branca R/S, avvalendosi eventualmente della collaborazione di referenti regionali o altri collaboratori a livello locale e vengono nominati dai Responsabili Centrali al Metodo; nel caso che l'organizzazione dell'evento sia regionale, la stessa strut-

tura regionale è responsabile dell'individuazione dei Capi evento!

Per quanto riguarda la Rosea, l'individuazione dei Capi Campo e degli altri membri di Staff è di competenza della Branca R/S che li propone agli Incaricati al Metodo ed agli Interventi Educativi, per la nomina, similmente ai criteri seguiti adottati in regione per la designazione dei formatori.

La Branca R/S con gli IMIE e gli altri livelli associativi o Settori eventualmente interessati cura la formazione specifica dei Capi Evento.

Progressione Personale e globalità

Art. 39. - Lungo il suo cammino di crescita, il ragazzo ha bisogno di essere aiutato a sviluppare tutte le sue capacità psichiche e fisiche, intellettuali e spirituali nelle quattro dimensioni fondamentali della sua vita:

- la relazione con se stesso, con il proprio corpo, con la propria storia, con le percezioni, i sentimenti, i pensieri che di volta in volta si vivono: in una parola con la propria interiorità;
- la relazione con Dio: il dialogo fra la creatura e il Creatore nella riflessione sulla Parola, nella preghiera e nei Sacramenti;
- la relazione con l'altro, nella famiglia, nella coppia, nei rapporti con gli amici, nella comunità di riferimento;
- la relazione con il mondo, con l'ambiente, con il lavoro, con la società complessa nel suo vario articolarsi.

La Progressione Personale del Rover e della Scolta può essere allora pensata come percorso di progressione orientata in queste quattro dimensioni relazionali.

Il Punto della Strada

Art. 40. - Per raggiungere questo scopo i Capi propongono al ragazzo di effettuare il "Punto della Strada" che rappresenta un momento di sosta in cui egli fa il punto della situazione, si orienta e riparte verso l'obiettivo.

Il Punto della Strada si sviluppa in quattro fasi:

- *fase della coscienza*, in cui il ragazzo mette a Fuoco il cammino compiuto e si rende consapevole del suo modo di essere e di relazionarsi con se stesso, con Dio, con gli altri, e con il mondo;

- *fase del confronto*, in cui il ragazzo verifica se stesso e il proprio cammino con la Parola di Dio, la Legge, la Carta di Clan, di fronte alla Comunità e ai Capi;
- *fase del progetto*, nella quale il ragazzo fissa (o conferma) gli obiettivi di progressione personale a cui puntare;
- *fase del programma*, dove il ragazzo individua gli impegni concreti e verificabili che si assume di fronte alla Comunità.

I Punti della Strada devono affermare insieme la loro esemplarità e limitatezza, essere semplici e gestibili dal ragazzo, essere percepiti come momenti di vera progressione, essere occasioni di confronto, proporre esplicitamente l'orientamento alla Partenza, porsi come perno attorno al quale si organizza la consapevolezza della propria identità attraverso le esperienze vissute dentro e fuori lo scautismo.

Il "Punto della Strada", che può tipicamente riproporsi in due - tre momenti nell'arco dell'anno, può essere realizzato con diverse modalità:

- come colloquio personale capo-ragazzo;
- come verifica comunitaria;
- tramite la direzione spirituale.

I Punti della Strada possono coincidere con i momenti della tradizione della Branca (salita al Noviziato, Firma dell'impegno, Partenza), i momenti forti della vita di comunità (Route, conclusione di Capitoli, verifica finale del Servizio ...), in occasione della partecipazione ad eventi di progressione personale o comunque significativi per il ragazzo.

Rapporto capo ragazzo

Art. 41. - Va posta particolare attenzione da parte del capo affinché si stabilisca un rapporto personale di reciproca fiducia, di attenzione, di disponibilità e di amicizia con le Scolte e i Rover, nella ricerca di un equilibrio fra il ruolo dell'adulto e l'autonomia dei ragazzi per favorirne la loro responsabilizzazione. Questa relazione si attua attraverso il dialogo e la condivisione delle esperienze, il "fare insieme".

Il capo deve stimolare il ragazzo affinché riesca a valutare se stesso, ad esprimere

la propria analisi davanti al gruppo o al singolo capo senza essere condizionato nelle risposte e nei nuovi obiettivi da porsi.

Attraverso i colloqui personali il Rover e la Scolta vengono aiutati a riordinare le idee, a ridimensionare le difficoltà, a rivedere gli obiettivi e a rivalutare i risultati raggiunti cosicché, da questa rilettura critica, possano scaturire nuove mete di crescita per il ragazzo.

Va posta particolare attenzione da parte dei capi alla coerenza dei propri comportamenti in considerazione delle necessità dei giovani di vedere i valori testimoniati concretamente nelle scelte personali degli adulti.

Progressione Personale e ruolo della comunità

Art. 42. - La comunità, tendendo a creare un clima fraterno e sereno ed attraverso l'integrazione positiva dei diversi livelli di esperienza e maturazione dei singoli, permette l'adeguato confronto e correzione fraterna, aiuta ciascun Rover e Scolta a individuare la propria vocazione, a verificare il cammino percorso e il raggiungimento degli obiettivi prefissati, a definire i nuovi orientamenti. Il singolo deve porre particolare attenzione affinché il suo cammino personale di crescita, sia di arricchimento e in rispetto di quello compiuto dalla Comunità.

Progressione Personale e verifica

Art. 43. - La verifica della Progressione Personale è la prima fase del "Punto della Strada": non deve essere un semplice momento di revisione degli errori, ma piuttosto una lettura in positivo del cammino fatto, in uno spirito di collaborazione reciproca, aiutando il ragazzo a pensare al rapporto con se stesso, con gli altri, con il mondo e con Dio, per far sì che il Rover e la Scolta trovino nuove energie per ripartire con più consapevolezza e gioia.

È importante che questi momenti di verifica siano vissuti più volte all'anno, non proposti come una attività a se stante, ma siano parte integrante delle attività stesse.

È necessario che il Rover e la Scolta verifichino il proprio cammino e scelgano futuri obiettivi alla luce della Carta di Clan che, essendo un documento della comunità, è anche specchio del singolo, ed anche della Legge rileggendo l'unitarietà del proprio cammino scout.

Progressione Personale e passaggi di branca

Art. 44. - Occorre porre attenzione al novizio dopo il passaggio dal Reparto per compensare il cambiamento ad altro tipo di responsabilità: da quella verso la squadriglia a quella verso se stessi, verso le proprie scelte con una valorizzazione dell'identità personale (inizio della fase della scoperta).

Pertanto è importante tenere conto delle specialità e competenze acquisite in branca E/G affinché vengano valorizzate e messe al servizio della Comunità e del prossimo.

Capo educatore

Art. 45. - I Capi e gli Assistenti Ecclesiastici fanno integralmente parte della Comunità R/S, vivendo nei vari momenti e problemi, pur nella diversità dei ruoli rispetto a quelli dei Novizi, delle Scolte e dei Rover.

Il Capo si rapporta con il giovane e la giovane attraverso il confronto ed un rapporto personale di fiducia, di attenzione, di disponibilità e di promozione dell'autoeducazione. Questa relazione si attua attraverso il dialogo, ma anche attraverso la condivisione delle esperienze.

Diventa importante, in branca R/S, sviluppare l'uso di tecniche di animazione adatte all'età.

Staff di unità

Art. 46. - Poiché il Noviziato e il Clan o Fuoco sono due momenti di un'unica proposta, i capi e gli assistenti ecclesiastici del noviziato e del Clan o Fuoco formano un unico Staff, perché le attività, spesso separate, siano però in armonia con le finalità della Comunità R/S.

Allegato

Tipologia degli eventi di Progressione Personale a partecipazione individuale

I Campi di Specializzazione (Competenza)

I "Campi di Specializzazione" sono rivolti a R/S di primo e secondo anno di Branca.

Lo scopo è quello di sviluppare la competenza per poterla mettere poi al servizio degli altri.

Tendono a privilegiare l'attività manuale, a stimolare la capacità di produrre e non di consumare, a sollecitare l'abitudine di riflettere sul proprio agire.

I Campi Ora et Labora (Riflessione su...)

I Campi "Ora et Labora" sono rivolti a R/S di primo e secondo anno di Comunità R/S. Attraverso la fatica del lavoro manuale, il clima gioioso, l'intenso contatto con Dio vivendo la preghiera sia singola che comunitaria, si vuole far vivere ai ragazzi un'esperienza di forte condivisione e di profonda riflessione introspettiva.

I Cantieri (Servizio nel territorio)

I "Cantieri" sono rivolti a R/S dal secondo anno di Comunità R/S in poi.

Hanno lo scopo di approfondire le motivazioni alla scelta di servizio all'uomo, di scoprire le valenze politiche di un servizio nel territorio, attraverso sia un'intensa vita di fede, sia la concreta condivisione della vita nelle realtà preesistenti e qualificate presso cui si svolgono.

I Campi Bibbia (Scoperta della Bibbia e approfondimento della Parola)

I "Campi Bibbia" sono rivolti a R/S dal terzo anno di comunità R/S in poi e a giovani esterni all'associazione di pari età. Hanno l'obiettivo di far maturare una crescita nella fede e una maggiore conoscenza della Bibbia tramite la presenza di un biblista, la vita comunitaria incentrata sulla Bibbia stessa, vissuta e giocata secondo lo stile scout.

Le Giornate "Giovani a Confronto" (Spiritualità e approfondimento culturale)

Le Giornate "Giovani a Confronto" sono rivolte a R/S dal quarto anno di Comunità R/S in poi e a giovani esterni all'associazione di pari età.

Sono un'occasione di incontro tra giovani di diverse provenienze e appartenenze attraverso una riflessione biblica e un confronto culturale su tematiche di attualità sulle quali costruire la propria "Partenza".

Momenti centrali delle giornate sono gli incontri con persone particolarmente preparate che mettono a disposizione dei partecipanti la loro competenza ed esperienza.

La Route d'Orientamento al Servizio Educativo in Associazione - ROSEA - (l'Associazione)

La ROSEA è rivolta a Rover e Scolte dal terzo anno di Comunità R/S in poi.

La ROSEA è un evento di orientamento al servizio, con specifico riferimento al servizio educativo in AGESCI. La presentazione dell'Associazione e del servizio in essa permette al Rover ed alla Scolta:

- di vivere una forte esperienza di sintesi del cammino scout percorso;
- di valutare la possibilità, nell'ottica della partenza, di scegliere l'AGESCI come uno dei luoghi possibili di servizio.



Formazione Capi

DOCUMENTI DEL COMITATO CENTRALE

7.1 Verifica dell'iter di formazione capi

(Mozioni 15-16/93; 25/94)

1. LE DOMANDE DI PARTENZA

● Oggi i capi frequentano più che nel passato i campi di formazione, e se ciò avviene conservando una discreta qualità, nonostante il forte incremento numerico di eventi realizzati e di nuovi formatori impegnati, è un fatto che dipende da un complesso di fattori. Il forte investimento che tutta l'associazione ha voluto dare, a partire dagli anni 1988-89, all'iter istituzionale, partiva da un disagio espresso dal forte turnover dei capi in servizio, nonché dalla modesta richiesta di qualificazione, evidenziata nella scarsa frequenza ai campi scuola e nel fenomeno della nomina a capo che in molti casi veniva a concludere la permanenza in associazione, invece che essere segno

visibile della volontà di impegnarsi nel futuro servizio educativo.

Da questa situazione nacque l'ipotesi che l'espletamento dell'iter entro il primissimo periodo di presenza in comunità capi fosse obiettivo fondamentale per il settore, da raggiungere facendo convergere da un lato il desiderio di qualificazione espresso dalle comunità capi, dall'altro l'investimento sui formatori e sulla dimensione organizzativa dei campi, utilizzando infine l'accettazione della "regola del gioco" enunciata dal regolamento associativo, riguardo all'obbligatorietà della nomina a capo per poter svolgere il servizio educativo a pieno titolo.

ANDAMENTO DEL RAPPORTO NUMERICO SOSPESI/CENSITI

(sospesi = censimento non rinnovato)

ANNO	CAPI GRUPPO	%	CAPI UNITÀ	%	AIUTI	%	TOTALE	%
1990	sospesi	233	1400	1536	3169			
	censiti	2246	9339	6801	18386	10,3%	14,9%	17,2%
1991	sospesi	236	1305	1437	2982			
	censiti	2479	9920	6538	18937	9,5%	13,1%	15,7%
1992	sospesi	286	1390	1415	3091			
	censiti	2385	10305	7063	19753	12,0%	13,5%	15,6%
1993	sospesi	270	1539	1483	3292			
	censiti	2337	10580	7607	20524	11,6%	14,5%	16,0%

1994	CAPI GRUPPO %	CAPI UNITÀ %	AIUTI %	TOTALE %
sospesi	233 10,3%	1400 14,9%	1536 22,5%	3169 17,2%
censiti	2246	9339	6801	18386
1995	CAPI GRUPPO %	CAPI UNITÀ %	AIUTI %	TOTALE %
sospesi	236 9,5%	1305 13,1%	1437 21,9%	2982 15,7%
censiti	2479	9920	6538	18937

N.B.: è stato rifatto il calcolo sul censimento 1992 in quanto, da un controllo, non sono risultate esatte le cifre riportate nella tabella pubblicata sugli Atti del Consiglio Generale 1993.

Il fenomeno del turnover risulta complesso e di non facile analisi.

Una ricerca specifica, affidata ad un'équipe universitaria e in corso di pubblicazione, consiglia cautela nel correlare direttamente il livello formativo con la permanenza in servizio. Uno sguardo all'andamento del rapporto sospesi/censiti, sembra comunque evidenziare un sostanziale rallentamento del fenomeno, nonostante che il numero degli adulti censiti in comunità capi cresca in modo significativo negli ultimi anni.

Si può ancora notare dalla seguente tabella, come la fascia dei 31-35enni sia quella che cresce maggiormente tra il 1991 e il 1995. Questo testimonierebbe una maggiore stabilità nella permanenza in servizio, con tutti gli effetti positivi conseguenti.

INCREMENTO DELLE DIVERSE FASCE DI ETÀ TRA I CAPI CENSITI (1991/1995)

fasce di età	1995(dato assoluto)	variazioni % sul 1991
18-24	11.850	+21.6%
25-30	8.356	+12.0%
31-35	3.602	+27.3%
oltre 36	7.724	+22.0%
totale	31.532	+20.0%

2. L'OFFERTA FORMATIVA

Le analisi di fattibilità condotte negli anni 1991 e 1993 evidenziavano la necessità di mettere a disposizione dell'Associazione gli eventi dell'iter in un numero e con la qualità migliore per non rendere velleitaria ogni ipotesi di qualificazione di un numero così ampio di capi.

Il coinvolgimento di nuovi formatori, a livello regionale e nazionale, pose le basi alla creazione della Rete Formatori, le cui potenzialità stanno oggi, gradualmente, diventando un reale patrimonio dell'Associazione, in termini culturali e di efficacia del particolare servizio dei campi scuola. La frequenza a momenti specifici (e ci si augura sempre più stabili) di formazione formatori, integrati tra livello centrale e regionale con progetti a medio termine, al fine di evitare sovrapposizioni ma per utilizzare con la maggiore efficacia le risorse disponibili, l'utilizzo di un sapere condiviso, che trova espressione ufficiale nel Quaderno del Capo Campo (manuale del formatore) e nella produzione di contributi originali e specifici (Agescout per Formatori), sono i supporti messi a disposizione dei capi campo e di quanti sono coinvolti negli staff.

Una importante acquisizione riguarda l'utilizzo di criteri omogenei e condivisi a livello centrale e delle regioni nei meccanismi di segnalazione, nomina, valutazione dei formatori. Nel passato si riscontravano differenti tradizioni nello stile di conduzione degli eventi, nelle diverse regioni e per le diverse

tipologie di campo. Anche attraverso questi meccanismi, che hanno trovato piena applicazione negli ultimi due anni, si viene a garantire la medesima qualità all'offerta formativa, come espressione coordinata di una competenza associativa globale e non lasciata alla buona volontà e all'esperienza del singolo formatore.

CAMPO DI FORMAZIONE ASSOCIATIVA INCREMENTO CAMPI

	campi realizzati	incremento
92	n. 54	
93 rispetto il 92	n. 63	+ 16 %
94 rispetto il 93	n. 69	+ 9,5 %
95 rispetto il 94	n. 66	- 4,4 %
totale dal 92 al 95	+ 12	+ 21,1 %

REALIZZAZIONE CAMPO DI FORMAZIONE METODOLOGICO DAL 92 AL 95 AGGREGATI PER AREE ORGANIZZATIVE ITER

Andamento del numero dei campi realizzati, numero partecipanti, media partecipanti per campo

	ANNO 92			ANNO 93			ANNO 94			ANNO 95		
	N° campi	N° partecipanti	media per ogni campo	N° campi	N° partecipanti	media per ogni campo	N° campi	N° partecipanti	media per ogni campo	N° campi	N° partecipanti	media per ogni campo
NORD OVEST	29	803	27,6	32	903	28,2	30	846	28,2	31	932	30
NORD EST	33	869	26,3	34	908	26,7	33	917	27,8	33	979	29,6
TIRRENICA	17	401	23,6	21	534	25,4	18	502	27,9	18	522	29
ADRIATICA	18 *	490 *	27,2	18	489	27,2	18	489	27,2	16	415	25,9
SOLE	24	599	25	23	597	26	25	653	26,1	25	692	27,7
TOTALE	121	3161*	26,1	128	3431	26,8	124	3407	27,4	123	3540	28,7

* i dati del 92 di una regione non essendo pervenuti sono stati stimati in base agli anni successivi.

MOBILITÀ ALLIEVI TRA CAMPO DI FORMAZIONE METODOLOGICO

(dati riferiti ai campo di formazione metodologico 94)

	ROSEA			LC			EG			RS		
	REG	AREA	ALTRO	REG	AREA	ALTRO	REG	AREA	ALTRO	REG	AREA	ALTRO
LIGURIA	74	48	16	62	27	10	54	46	12	15	26	10
PIEMONTE	50	11	14	15	2	4	50	22	10			
LOMBARDIA	108	40	12	134	77	47	111	17	27	23	24	28
TAA							8	43	8	2	26	
VENETO	217	31	11	88	8	8	132	16	13	38	12	7
SARDEGNA	48			37	2	1	20	7		21		2
TOSCANA	62	22	25	30	9	3	22	16	8	12	6	9
LAZIO	126	7	7	113	1	5	81	2	12	45	8	8
UMBRIA	15			19	2		16	4				
MARCHE	52	1	5	31	19	23	15	18	15	5	9	13
PUGLIA	39	3	1	51	3	3	110	1	2	38	1	2
MOLISE				13	6	6				2	4	18
SICILIA	136	9	1	160	4	2	114	2	1	92	10	2
CALABRIA	16	11		46	4	1	69	34	3	30	9	3

PARTECIPANTI PER TIPO DI CAMPO DI FORMAZIONE ASSOCIATIVA

	<i>LC</i>	<i>EG</i>	<i>RS</i>	<i>INTERB</i>	<i>TOTALE</i>
anno 92*					
totale partecipanti	455	580	327	260	1.622
media di partecipanti per campo	32,5	34,1	29,7	34	33,7
N° campi	14	17	11	6	48
anno 93					
totale partecipanti	537	602	328	561	2.028
media di partecipanti per campo	33,6	33,4	29,8	31,2	32,1
N° campi	16	18	11	18	63
anno 94					
totale partecipanti	545	601	298	739	2.188
media di partecipanti per campo	32,1	27,5	29,8	33,6	31,6
N° campi	17	20	10	22	69
anno 95**					
totale partecipanti	584	439	276	920	2.219
media di partecipanti per campo	32,4	33,7	30,6	35	33,6
N° campi	18	13	9	26	66

* i dati 1992 non comprendono i n. 6 campi per capi gruppo

** i dati non sono definitivi ma calcolati sugli iscritti.

**CAMPO DI FORMAZIONE ASSOCIATIVA
INCREMENTO ALLIEVI-PARTECIPANTI**

	<i>n. allievi</i>	<i>incremento</i>
92	n. 1716	
93 rispetto il 92	n. 2028	+ 16 %
94 rispetto il 93	n. 2188	+ 9,5 %
95 rispetto il 94 *	n. 2219	+ 1,5 %
totali dal 92 al 95	+ 503	+ 29,3 %

* i dati del 95 non sono definitivi in quanto alcuni campi sono ancora in corso.

**CAMPO DI FORMAZIONE METODOLOGICO
+
CAMPO DI FORMAZIONE ASSOCIATIVA**

	<i>CAMPI 92</i>	<i>CAMPI 95</i>	<i>ALLIEVI 92</i>	<i>ALLIEVI 95</i>
<i>cfm</i>	121	123	3161	3540
<i>cfa</i>	54	66	1716	2170
Totali	175	189	4877	5710

**PARTECIPANTI AI CAMPO DI FORMAZIONE
ASSOCIATIVA PER BRANCA DI SERVIZIO
(1995)**

L/C	29,1
E/G	32,3
R/S	26,4
C.GRUPPO	3,7
A.E.	0,6
A DISP.	3,7
ALTRI	4,2
	100%

**CENSITI IN COMUNITÀ CAPI
PER SERVIZIO
(1995)**

L/C	20,8
E/G	24,9
R/S	18,9
C.GRUPPO	7,8
A.E.	7,5
A DISP.	6,7
ALTRI	13,4
	100%

SUDDIVISIONE PER FASCE D'ETÀ DEI PARTECIPANTI AI CAMPO DI FORMAZIONE ASSOCIATIVA DATI AGGREGATI E DATI DEGLI INTERBRANCA (in percentuale)

	dati complessivi dei partecipanti ai cfa								dati riferiti ai soli IB			
	20-22	variaz	23-25	variaz	26-30	variaz	oltre 30	variaz	20-22	23-25	26-30	oltre
campi 92	17,5		40,8		22,6		19,1		15,7	41,6	22,5	20,2
campi 93	18,6	+1,1	40,3	-0,5	20,4	-2,2	20,5	+1,4				
campi 94	19,6	+1	42,3	+2	18,4	-2	19,7	-0,8	16	43,1	20,4	20,5
campi 95*	17,9	-1,7	46,4	+4,1	17,5	-0,9	18,2	-1,5	13,4	45,3	19,9	21,4

* Nota: i dati si riferiscono ad un campione di partecipanti pari a circa il 40% degli iscritti.

Alcune schematiche annotazioni:

- Il "sistema formativo" interessa in un anno, per i soli campi dell'iter istituzionale, che sono circa 200, quasi 6.000 allievi e 900 formatori.
- Come prefigurato nel 1991, è stato necessario aumentare numero dei campi di formazione associativa, vista la domanda di partecipazione, mentre il numero dei campi di formazione metodologica è rimasto sostanzialmente invaria-

to, con un leggero incremento del numero medio di partecipanti per evento.

- All'interno delle aree, l'evoluzione numerica dei CFM risulta equilibrata nel tempo tra aree.
- L'età media degli allievi è in deciso abbassamento, ma con una evidente concentrazione sui 23enni.
- La mobilità degli allievi nelle diverse regioni è indice di un ottimale utilizzo dell'offerta di campi scuola.

3. IL LIVELLO FORMATIVO DEI CAPI IN SERVIZIO

anno	niente+rosea	%	cfm	%	cfa+brevetto	%	totale	%
1991	11.219	43	7.158	27	7.892	30	26.269	100
1995	12.078	38	7.941	25	11.402	37	31.421	100

- Le variazioni percentuali indicano un deciso decremento dei capi con un modesto livello formativo.
- Considerando l'incremento assoluto dei censiti in comunità capi (+5.152, pari al 19,6% in più), si nota che non solo si è stati in grado di rispondere alla domanda formativa di base di questa importante quota di nuovi capi, ma vi è stato un deciso innalzamento medio della qualificazione. In questo senso, può dirsi raggiunto un notevole punto di successo.
- D'altra parte l'impegno a mantenere alta l'offerta di eventi formativi, regionali e nazionali dovrà proseguire ancora nell'immediato futuro, considerando che assistiamo ad un continuo incremento degli adulti censiti, senza apparente soluzione di continuità.
- Va fatto notare che vi è una quota importante negli ultimi tre anni di adulti senza alcun livello di formazione: il 30% dei capi che non hanno mai frequentato un campo scuola ha più di 40 anni. Ulteriori successive analisi potranno chiarire se si tratta di nuovi ingressi degli ultimi tempi, oppure dei "capi a disposizione", non più impegnati nel servizio educativo.
- Con riferimento all'ipotesi di un iter svolto nel modo più proficuo all'inizio della permanenza in servizio, e con riferi-

mento a chi entra in comunità capi a 20 anni, si nota il seguente fenomeno (riferito all'anno 1995), che ci fa comprendere come il cammino sia ancora lungo.

I capi di età tra i 20 e 22 anni sono distinguibili tra coloro che hanno frequentato il campo di formazione metodologica o anche completato l'iter (pari al 42%), e coloro che non l'hanno nemmeno iniziato (un consistente 50%). Su questi ultimi va indirizzato lo sforzo delle rispettive comunità capi verso un veloce ingresso in formazione.

- Anche per gli adulti oltre i trent'anni, vi è una forte polarizzazione in due blocchi. Da un lato, il 37% di essi non ha alcuna formazione, dall'altro il 49% ha completato l'iter.

4. IL FABBISOGNO

Ricordiamo la definizione di *fabbisogno formativo* dalla quale si è partiti per la programmazione dell'offerta formativa. Esso corrisponde al numero di capi "brevettati" necessario per far funzionare (come da regolamento) le unità e le strutture esistenti.

Confrontiamo la situazione del 1995 con quella del 1990.

<i>numero unità e strutture</i>	1990	1995	variaz. %
<i>comitati</i>	166	190	+ 14,4%
<i>gruppi</i>	1.644	1.880	+ 14,3%
<i>unità miste</i>	3.725	4.631	+ 24,3%
<i>unità monosex</i>	2.414	2.056	- 14,8%

Considerando il livello formativo, compariamo ancora una volta la situazione del 1995 con quella del 1990. Per "disponibili" consideriamo: i capi brevettati, quelli in attesa di nomina (avendo frequentato il campo di formazione associativa), quelli che hanno frequentato nei due anni precedenti il campo di formazione metodologica.

Il differenziale tra fabbisogno e disponibilità di adulti in regola con l'iter si è quindi ridotto in modo straordinario. L'investimento delle comunità capi e delle strutture in termini di attenzione all'iter formativo dei capi sembra perciò ripagato, almeno sul piano numerico, anche perché va considerato lo sviluppo in termini di gruppi ed unità nati negli ultimi cinque anni, che aumenta il fabbisogno del 14%, e la conseguente necessità di fornire il supporto dei campi scuola quanto meno con lo stesso tasso di crescita. Una riflessione più ampia meriterebbe anche il tema della progettazione dello sviluppo nelle zone e regioni. Su questo argomento, rimandiamo in parte alla relazione sulla situazione degli adulti di provenienza extrassociativa.

5. LE PROSPETTIVE

Pur nella legittima speranza che la frequenza ai campi scuola potesse e possa raggiungere gli scopi di migliorare il senso di appartenenza associativa, la competenza e la consapevolezza degli educatori scout, devono essere lucidamente tenuti presenti i limiti dell'iter istituzionale, che vanno a combinarsi con le specifiche caratteristiche dei partecipanti ai campi.

La caratteristica di introduzione ed orientamento motivazionale e metodologico al servizio che si è voluta dare all'iter spingendo i capi a frequentare i campi scuola all'inizio della permanenza in comunità capi, si unisce e si combina alla mutevolezza delle esigenze dell'educazione, al cambiamento epocale cui veniamo sottoposti, adulti e giovani, in modo incessante. È impensabile che due campi scuola, frequentati nella maggior parte dei casi in un'età nella quale si è in piena fase di orientamento alle scelte stabili per la vita, possano bastare a garantire, nel tempo, una piena comprensione dei nuovi bisogni dei giovani e della società nella quale essi si inseriscono battendo strade nuove, per le quali l'adulto che voglia farsi aiuto e non ostacolo, deve saper camminare consapevolmente, con umiltà e speranza.

Ecco emergere il concetto di formazione permanente. Riconosciuti le potenzialità ed i limiti dell'iter istituzionale, si apre una interessante fase nella quale valorizzare la funzione

<i>fabbisogno</i>	1990	1995	variaz. %
<i>quadri *</i>	664	760	+ 14,4%
<i>capigruppo</i>	3.288	3.760	+ 14,3%
<i>capi unità</i>	9.864	11.318	+ 14,7%
<i>totale</i>	13.816	15.838	+ 14,6%

* ipotizzando 4 quadri censiti per ogni comitato

<i>anno</i>	<i>fabbisogno</i>	<i>disponibili</i>	<i>differenza</i>	<i>diff. %</i>
1990	13.816	9.230	- 4.586	- 33,1%
1995	15.838	14.071	- 1.767	- 11,1%

formativa dei luoghi frequentati dai capi.

La comunità capi, innanzitutto. Il mandato a servire che ogni anno i capi si vedono affidare dalla comunità, deve sempre più trovare un supporto ed un orientamento nella vita della comunità stessa. La dimensione formativa del gruppo di adulti, uniti dall'ideale del servizio ai piccoli, va fatta emergere consapevolmente, e diventa uno specifico compito dei capi gruppo e dei capi più esperti.

Si aprono poi interessanti prospettive di utilizzo delle conoscenze e competenze di specifici ambiti associativi. Pensiamo al ruolo di branche e settori, a tutti i livelli, come possibilità di mettere in circolazione a vantaggio di tutti i capi, le elaborazioni e le capacità pratiche, utili al servizio educativo. L'arte del capo, quel complesso di solidità personale e competenza specifica in senso metodologico, andrà coltivata, accresciuta, rimessa in gioco. Un pericolo che gli eventi formativi possano solo parzialmente evitare è quello che porta a ritenere che parlare di educazione sia equivalente a fare educazione. In questo senso va recuperata, pena lo snaturamento del metodo, la capacità di realizzare concretamente esperienze, attività, giochi, con competenza e gusto di far bene le cose, senza accontentarsi del pressappoco.

Ecco allora aprirsi grandi opportunità ai settori, come le specializzazioni, chiamati sempre ad essere attenti ai capi, oltre che ai ragazzi, per sviluppare concretamente la dimensione del confronto di esperienze, dello scambio di conoscenze, dello sviluppo della cultura pragmatica, in un mondo che sembra sempre più proiettato alla virtualità dell'esperienza.

Due fenomeni, tra loro parzialmente correlati, ci fanno riflettere sulla centralità della comunità capi come risorsa formativa. La presenza sempre più consistente di adulti che non hanno vissuto l'esperienza dello scautismo da ragazzi, si somma alle esigenze di orientamento tipiche dei "giovani-adulti", all'inizio del loro percorso di servizio. Tutti gli strumenti tipici di cui disponiamo vanno messi in campo. Anzitutto la solidità e la capacità di animare gli adulti che deve essere patrimonio specifico dei capi gruppo. Poi il progetto del capo, modalità di impegno esplicito e riconoscibile, che aiuta a fare il punto su di sé superando l'episodicità e la frammentarietà.

Ancora il tirocinio, diritto/dovere di chi si avvicina al servizio di sperimentarsi concretamente, cogliendo lo spirito di fraternità degli altri adulti impegnati nel medesimo cammino. Infine una ricca e frequente attività di studio, preghiera, confronto della comunità capi, che può essere straordinario luogo di testimonianza vissuta e non solo proclamata della solidarietà, della profondità, della umanità che un gruppo di adulti associati può ancora esprimere.

L'equilibrio tra dimensione istituzionale dell'iter, come

modalità di crescita dell'identità associativa, e formazione permanente del capo attraverso l'esperienza quotidiana di servizio, è ambito privilegiato del lavoro dei quadri. Con questa finalizzazione, le strutture sapranno cos' sempre meglio rispondere al compito di analisi della realtà e di messa a disposizione sistematica verso i capi degli strumenti e dei luoghi per consolidare le proprie motivazioni, e migliorare la qualità e l'innovazione della proposta di scoutismo a favore del maggior numero di ragazzi.

7.2 Modello unitario dei Campi di Formazione Associativa (cfa)

(Mozioni 19/93; 23/94)

Premessa

L'unitarietà della proposta formativa, così come l'integrazione delle scelte e delle risorse tra i vari protagonisti e responsabili della formazione capi, è stata, fin dall'inizio, una delle condizioni necessarie alla realizzazione del progetto di iter. Il progetto si è venuto man mano delineando negli aspetti istituzionali e normativi attraverso le delibere del Consiglio Generale dell'89, 91, 93, ma in parallelo è stato realizzato un intenso lavoro di approfondimento, raccordo e sintesi delle esperienze regionali e nazionali che già ha condotto a vari risultati, ma che ha anche posto le basi per ulteriori sviluppi, per una cultura più diffusa e più condivisa nell'associazione, per il miglioramento delle competenze e delle capacità dei formatori.

Ricordiamo: la sperimentazione dei campi interbranca, il concetto dinamico ed evolutivo "di campo di ricerca" che interroga continuamente le capacità formative dei campi scuola, la formulazione dello schema unitario degli obiettivi (vedi Consiglio Generale 94), la rete formatori (Consiglio Generale 92), e infine, ma non ultimo, il documento che segue e che presenta un modello unitario per il cfa.

Il modello unitario per i cfa nasce dalla sintesi delle esperienze di campo e dalle prospettive di evoluzione del pensiero associativo, dall'elaborazione metodologica e dalle dinamiche delle relazioni tra capi.

Riteniamo che sia una proposta di qualità e di unitarietà dei cfa molto importante.

Allo stesso modo, e seguendo tappe simili, ci auguriamo che fin da questo Consiglio Generale sia possibile impostare una analoga riflessione per i campi di formazione metodologica (cfm), che, partendo dalla valorizzazione delle esperienze, e quindi con l'apporto delle formazioni capi e delle aree educative regionali, possa giungere entro breve lasso di tempo a un modello unitario per i campi di formazione metodologica.

Il campo di formazione associativa nel contesto dell'iter istituzionale

"Il cfa parte dall'esperienza di un servizio educativo in una branca per arrivare ad una verifica rispetto al metodo scout

nella sua globalità". Questa definizione chiarisce la proposta formativa del cfa nell'iter (cfr. documenti Consiglio Generale 93).

Questa affermazione è ancor più comprensibile se la si colloca nel contesto dell'iter di base, di cui il cfa è l'ultima tappa e se la si legge accanto al profilo funzionale del capo, definito nel Consiglio Generale 91.

Infatti il cfa deve rispondere, concludendo le proposte istituzionali, ai bisogni e agli obiettivi delineati nel profilo. La caratteristica del capo che emerge con più forza, soprattutto nella parte che riguarda la competenza pedagogica e metodologica, è quella relativa alla comprensione del metodo scout nel suo complesso e nella continuità tra le branche. L'obiettivo formativo di un cfa è dunque quello di favorire la formazione di un capo dell'associazione, che fa servizio con competenza in una branca, e non più quello di formare un capo "di branca".

L'analisi della realtà e il bisogno di una proposta capace di evolversi

La proposta che segue è frutto di un approfondito lavoro di raccordo e di sintesi delle esperienze realizzate nei cfa, in continuità con le riflessioni degli incontri formatori. Si è anche potuto attingere alle numerose riflessioni che gli staff hanno realizzato negli ultimi anni, nell'ottica del campo di ricerca e mettendo sotto osservazione (e acquisendo competenze in merito) alcuni aspetti, temi e processi costituenti il campo. Questo osservatorio, ovvero il progetto di "cfa come un laboratorio", ha fornito notevole materiale e spunti che sono stati sottoposti a confronto sia negli incontri nazionali formatori, "NTT" e incontro "START", che sul foglio di collegamento per formatori.

Ma l'idea alla base del modello non è la volontà di fissare l'esperienza in uno schema che precluda le possibilità di sviluppo e di evoluzione. Al contrario lo sforzo di dare unitarietà deve al contempo favorire la creatività di capi campo e staff, così come il considerare importante l'"esperienza" permetterà di riconoscere alle esperienze future la capacità di dare ulteriore sviluppo alla proposta.

UNA STRUTTURA ARMONICA

Sono tre le componenti che costituiscono la sostanza di un evento formativo, gli elementi irripetibili e quelli ricorrenti.

- **I soggetti** coinvolti nell'attività. Sono identificabili nei capi-formatori e nei capi-partecipanti; essi interagiscono sia come singole persone che come "gruppi" (staff e partecipanti).
- **Le metodologie** di lavoro e di rapporto tra le persone. Una proposta di formazione usa strumenti adattandoli alle diverse esperienze dei partecipanti.
- **L'intenzionalità** della proposta di formazione. Il raccordo consapevole tra gli obiettivi che l'associazione ha attribuito al campo di formazione associativa (Consiglio Generale 94), i valori della proposta scout, lo stile scout e i modi in cui si vogliono raggiungere gli obiettivi. L'intenzionalità formativa è espressa dallo staff in una strategia che si propone di raggiungere concretamente i fini formativi del cfa.

La ricerca *dell'armonico equilibrio* tra questi tre elementi contribuisce a definire le caratteristiche unitarie dei cfa.

Già in passato la formazione capi e i capi-formatori, hanno riflettuto su argomenti quali: relazione formativa, metodologie e strumenti di formazione, intenzionalità e finalità, ognuno di essi preso singolarmente.

È ora necessario prendere in esame il rapporto esistente tra di loro, forse meglio rappresentato dal termine "gioco" perché questo può dare il senso compiuto e organico della proposta e garantire la caratteristica del campo di formazione associativa pur nella diversità che ogni staff ed ogni evento realizzano.

Lo stile di evento formativo del cfa

Partiamo da una affermazione che il Consiglio Generale 94 individuò nella definizione degli obiettivi caratteristici del cfa: **"lo stile è quello della ricerca comune intesa come orientamento alla rielaborazione e alla riflessione sull'esperienza di servizio dei capi"**.

Questo è il termine di confronto fondamentale e necessario per capire la proposta del cfa. È l'atteggiamento che si chiede ad ogni staff ed è il risultato che si deve ottenere da ogni campo cfa.

È una affermazione che permette ampi spazi alle esperienze e alle creatività degli staff nell'ipotizzare e nel realizzare il loro "processo di formazione" e al contempo permette a ogni capo partecipante uguale ampiezza di creatività e di appropriazione personale nei propri "processi di apprendimento".

È un obiettivo raggiungibile se si sa leggere il "gioco complesso" delle relazioni tra persone e tra esperienze e teorie, delle intenzionalità e delle metodologie di lavoro.

È un gioco che ogni staff pone in essere, ne sia consapevole oppure no, e che rende di fatto il risultato complessivo non solo come la somma delle singole sue parti.

Bisogna dunque cogliere l'insieme di queste relazioni e delle componenti fondamentali di un campo e capire che cosa lo fa diventare necessario e fondamentale per un successo formativo.

"Non so ripetere con più esattezza gli argomenti, ma il campo ha inciso notevolmente sul mio servizio di capo" (da una risposta al questionario inviato tre anni dopo il campo).

Il successo formativo è dato dalla capacità di produrre cambiamento, in senso evolutivo, nel modo di essere un capo dell'Agesci, di fare scoutismo e di proporre scoutismo. È un cambiamento prima di tutto personale, che incide sul modo di intendere e di vivere concretamente il proprio servizio e di relazionarsi.

Non sono i contenuti singoli, né i singoli obiettivi, né i singoli strumenti a determinarlo.

Raggiungere questo obiettivo non dipende né dalla maggiore importanza degli strumenti, né, viceversa, dalla maggiore importanza dei contenuti a scapito dei metodi, perché la pregnanza dei contenuti quale "tesoro" dell'esperienza educativa non è in questione e la necessità di veicolare i contenuti della tradizione associativa non si discute.

Il problema da affrontare è invece trovare quale integrazione deve esistere tra questi elementi per raggiungere la finalità di un campo visto come ricerca di una valorizzazione del percorso formativo individuale del partecipante, innanzitutto privilegiando la lettura critica e progettuale dell'esperienza personale vissuta.

Affermiamo allora che non è solo problema di tecniche o di contenuti, ma piuttosto di ritmi e di processi con cui vengono trasmessi i contenuti e utilizzate le tecniche. Diventa molto importante lo stile.

La volontà di valorizzare l'esperienza dell'educatore si realizza attraverso un percorso che, senza rinunciare alla "trasmissione dei contenuti" da parte dei formatori, utilizza ampiamente la dimensione soggettiva, sprona alla lettura, alla consapevolezza e alla riprogettazione da parte di ogni partecipante, a una consapevolezza cioè che si basa sulla propria esperienza di persona e di capo.

IL MODELLO UNITARIO DEI CAMPI DI FORMAZIONE ASSOCIATIVA. COSA È E COME SI USA

Il modello unitario è definibile sinteticamente come:

- un legame caratteristico e peculiare tra obiettivi-contenuti-stili e metodi di lavoro dell'evento;
- base del mandato specifico dei capi campo;
- segno di omogeneità associativa della proposta di formazione.

Il modello unitario serve per:

- identificare con più chiarezza la proposta formativa del campo di formazione associativa, distinguendolo da altri eventi formativi (esempio campo di formazione metodologica);
- costituire, per lo staff, un riferimento concreto, da utilizzare nelle fasi, tra loro successive, di progettazione/costruzione/verifica del campo, e al contempo garantire ampia possibilità di creatività e di originalità programmatica.

Il modello unitario risponde a alcune condizioni storiche della formazione in Agesci e alle esigenze gestionali dei formatori e dell'associazione;

- scaturisce dall'esperienza fin qui fatta dagli staff dei campi di

formazione associativa, e si propone come evoluzione e valorizzazione dell'esperienza;

- è una proposta unitaria e minima che comprende aspetti legati agli obiettivi, contenuti, metodi e strumenti, da realizzare in tutti gli eventi di formazione associativa;
- è definito nel documento sottoposto all'approvazione del Consiglio Generale;
- è affidato alla responsabilità gestionale dello staff ma soprattutto alla sua capacità di ideazione e di traduzione creativa, attenta alle esigenze dei partecipanti e al cammino dell'associazione;
- è conosciuto dai capi dell'associazione.

Il modello unitario è composto da più elementi tra loro interdipendenti;

- gli *obiettivi formativi*, cioè il risultato atteso da un evento quale il cfa;
- le *condizioni necessarie* che rendono possibile l'esperienza di apprendimento;
- i *contenuti essenziali* del campo, intendendo con contenuti, non tanto rigorosamente i titoli dei temi da trattare, quanto, più elasticamente, le questioni che il campo, pur con modalità diverse, deve poter toccare;
- un *sistema di strumenti e metodologie utili* a far vivere una esperienza formativa e a facilitare l'apprendimento e il coinvolgimento.

IL CAMPO DI FORMAZIONE ASSOCIATIVA

La tipologia dell'evento in relazione alla progressione negli obiettivi dell'iter ¹

"A livello di campo di formazione associativa lo stile è quello della ricerca comune, intesa come orientamento alla rielaborazione e alla riflessione sull'esperienza di servizio dei capi"

Gli obiettivi

Sono le finalità che si propone di raggiungere l'evento. Non tutti gli obiettivi possono essere pienamente soddisfatti nell'arco dell'esperienza del campo; essi necessitano di essere trasferiti, dopo l'esperienza di campo, a una dimensione più quotidiana che si realizza nella progettazione della crescita personale e nella formazione permanente.

Alcuni obiettivi sono invece trasformabili in risultati che è possibile vedere realizzati al campo.

Il documento approvato in Consiglio Generale 94 così introduceva gli obiettivi del cfa:

"Ricordi, esperienze, tracce di cammino trovano spazio nella memoria che il capo porterà al campo di formazione associativa, in questo contesto diventa obiettivo primario la consapevolezza che è storia personale, svolta nei tre ordini di tempo: il passato, che costituisce l'elemento attraverso il quale è possibile la verifica; il presente, che costituisce l'elemento di confronto attuale; il futuro, nel senso in cui nuove idee sono a disposizione della progettazione."²

Poi venivano riportati sinteticamente gli obiettivi formativi.

Verifica della propria vocazione di capo:

- verifica, sintesi e costruzione di prospettive future circa la propria scelta di essere educatore nella consapevolezza della propria storia;
- consolidamento delle motivazioni ad essere capo-educatore in riferimento alle scelte associative, cristiana e politica del Patto Associativo;
- assunzione del mandato di capo nello sviluppo di una mentalità aperta e nella fedeltà alle regole del gioco;
- aiuto all'armonizzazione dei propri ambiti di vita.

Affinamento dell'arte del capo (razionalizzare, completare):

- comprensione delle caratteristiche fondamentali del rapporto educativo fra adulto e ragazzo in una unità scout;
- comprensione delle motivazioni pedagogiche alla base dell'utilizzazione del metodo;
- comprensione del metodo scout nel suo complesso e quindi della sua continuità nelle diverse Branche;
- rielaborazione dell'esperienza di capo e competenza (creativa ed innovativa) nell'applicazione del metodo scout;
- comprensione delle relazioni esistenti tra i diversi livelli di progetto associativo e di questi con le progettualità presenti nel territorio;

Sta quindi ai singoli staff capire come questi obiettivi possano essere trasformati in risultati attesi dalla esperienza di campo, adattandola agli allievi e al cammino associativo, e quali debbano essere sperimentati al campo per essere poi consegnati ai singoli capi come elementi per la continuazione della loro formazione e crescita personale.

¹ C.G. 94, Mozione 23, in Atti pag. 38.

² Tratto, insieme all'elenco di obiettivi, dal C.G. 94, mozione 23, in Atti pagg. 39-40.

Le "condizioni" necessarie (o elementi di scenario) per creare il gioco tra obiettivi, contenuti e metodi

Con condizioni necessarie intendiamo riferirci a quelle situazioni create dallo staff, sia per facilitare la comprensione e la gestione dell'esperienza di campo sia per favorirne poi il trasferimento e la rielaborazione sia per rendere visibile il collegamento tra esperienze e contenuti, in modo che allievi e staff ne abbiano una percezione costante e consapevole.

Sono costituite dal contesto, dallo stile, dal clima, e perseguono il fine di rendere palese il collegamento tra i diversi elementi interagenti nel campo.

Proporre esperienze in grado di provocare cambiamenti e consapevolezze nuove nel comportamento personale.

La proposta di campo è esperienza di confronto, approfondimento, condivisione che incide sulle persone, sulla loro identità e sulle loro capacità. L'incisività è data dalla sollecitazione al cambiamento consapevole, desiderato e realizzato.

Questa ci sembra la condizione necessaria per far sì che le cose apprese, siano esse idee, strumenti o nuove intenziona-

lità, possano trasformarsi in fatti e in azioni che annunciano un cambiamento. La consapevolezza e il riconoscimento delle motivazioni al cambiamento rendono il campo capace di incidere in senso etico sulla crescita delle persone adulte.

Le esperienze di campo devono quindi tendere a questa incisività e consapevolezza perché le idee espresse possano trasformarsi in maggiore coerenza comportamentale.

Possibilità per tutti i partecipanti di individuare e di realizzare un percorso di apprendimento personale e collettivo.

Lo scopo del campo è affinare e approfondire la competenza di capo, la competenza nell'uso intelligente e fedele del metodo scout.

L'apprendimento segue vie soggettive, si innesta su esperienze diverse e personali, legate ai luoghi e alle tradizioni, **così come segue i diversi dati legati alla personalità, ai tempi e ai modi di comunicazione, di ricezione e di relazione individuale**. Occorre allora dare a ogni singolo partecipante la possibilità di ricevere dal campo elementi per il proprio personale itinerario di "crescita" e il proprio processo di apprendimento. Occorre che il partecipante sia posto in condizione di poter aderire consapevolmente alle proposte del campo e che sappia seguire e partecipare, e quindi valutare l'efficacia dell'esperienza del campo, sulla base della propria storia personale e di educatore nello scautismo.

Si parla di itinerario perché la proposta di campo è scandita da momenti specifici che sottolineano la consapevolezza della proposta, l'adesione ai fini, la verifica della propria partecipazione, la valutazione dell'efficacia del campo, la progettazione della prosecuzione della attività di servizio.

Si parla di processo, perché è un percorso razionale, in quanto progettato, che racchiude una crescita e una consapevolezza, via via più esplicite.

I momenti che possono scandire l'itinerario sono:

- l'accoglienza, in cui si presenta lo stile per essere protagonisti del campo portando se stessi e il contributo delle proprie esperienze;
- il "contratto", occasione in cui si chiariscono i bisogni e gli obiettivi da raggiungere, quelli richiesti dall'Associazione e quelli personali: lo staff esplicita i suoi (che sono le finalità dell'evento cfa), i partecipanti espongono le proprie esigenze, per arrivare a definire che cosa si vuole raggiungere in otto giorni da passare insieme; si definiscono cioè insieme i "risultati attesi" dal campo;
- l'esperienza di campo nel suo evolversi realizza le attese, risponde ai bisogni, è condivisa da tutti i protagonisti; le verifiche sull'andamento del campo possono aiutare a non dimenticare i risultati attesi e il cammino man mano fatto per il loro progressivo raggiungimento;
- la valutazione finale del campo serve per capire l'efficacia che l'esperienza ha avuto, per sondare quanto ha inciso sulle conoscenze di ognuno, sulle sue capacità e possibilità di cambiamento;
- la riprogettazione del futuro di formazione personale è la logica conseguenza della verifica; serve per utilizzare gli elementi scoperti durante l'esperienza di campo mettendoli a frutto nella volontà di continuare a crescere ad apprendere.

I momenti del processo sono meno riconoscibili e più soggettivi, l'esperienza di campo deve poter favorire l'acquisizione di maggiore sicurezza e correttezza nell'affrontare i problemi (saper utilizzare i piccoli passi, l'aiuto degli altri, la capacità di guardare i problemi da vari punti di vista; saper collocare i problemi in un contesto più ampio che dia nuovi significati e nuove capacità di soluzione).

Raccordare l'esperienza del campo nel tempo con l'attività educativa già realizzata e con quella ancora da realizzare.

L'evento del cfa è solo una tappa straordinaria nella storia ordinaria dei partecipanti. Esistono un prima e un dopo che proprio per la loro ordinarietà sono più importanti e incisivi che non il campo scuola stesso per la crescita e la formazione dell'identità e della competenza del capo.

Un capo, un adulto seppur giovane, partecipa ad un campo con motivazioni di apprendimento che gli derivano dal bisogno di saper fare meglio il proprio servizio educativo. La disponibilità ad apprendere è subordinata al riconoscimento della propria esperienza passata e al bisogno di migliorarla e all'autorevolezza riconosciuta nei formatori.

Occorre allora che il campo si proponga come una esperienza di "tappa" nel senso che sappia dare ai capi-partecipanti, durante il campo, la possibilità di fare collegamenti con l'esperienza già fatta e con l'individuazione di ciò che si potrà fare in futuro.

Esistono cioè una storia di "prima" e una storia di "dopo" il campo che devono entrare a far parte della storia di "durante" il campo, per non correre il rischio di proporre una occasione bella ma poco utilizzabile dai partecipanti nel loro futuro di servizio. Occorre cioè costantemente collegare il campo, le idee e le esperienze che lo caratterizzano, alla vita e al servizio quotidiano dei partecipanti.

Raccordare le esperienze del campo con la realtà esterna ad esso.

È l'attenzione che nel considerare le dinamiche di gruppo che esistono in un campo scuola come opportunità positive tiene però anche costantemente "aperto" questo gruppo alle relazioni con l'ambiente in cui si colloca, cioè a persone, storie e luoghi che si incontrano.

Il rischio che si corre ad un campo è quello di formare un gruppo che basta a se stesso e si chiude all'esterno. Occorre dunque individuare dei raccordi con la realtà esterna al campo.

Un primo elemento di raccordo è quello già citato in riferimento al richiamo costante alle esperienze locali da cui si proviene e a cui si ritornerà.

L'altro elemento di raccordo con la realtà esterna è invece legato ai luoghi in cui il campo si realizza. Sono i luoghi che "devono attraversare il campo", lo faranno attraverso la strada, gli incontri, lo scouting, la consapevolezza dei problemi di convivenza e la conoscenza delle tracce che le persone lasciano nella spiritualità e nella storia dell'ambiente.

Affrontare globalmente e creativamente le domande che nascono dai singoli problemi.

La richiesta che oggi sembra provenire da molte parti e da molti capi è quella di poter avere risposte e regole mirate alla risoluzione dei problemi educativi e associativi.

Adeguarsi acriticamente a questa richiesta non risponde all'obiettivo di formare capi capaci di applicare il metodo scout per offrire possibilità di crescita ai ragazzi. Adeguarsi a questa richiesta e fornire solo risposte "preconfezionate", usa e getta, significa svilire i problemi, negarne la complessità e ridurre la grande opportunità di efficacia che può avere la proposta educativa scout nel suo insieme.

Condizione necessaria affinché l'esperienza del cfa sia coerente con la dimensione della ricerca e della efficacia formativa è quella allora di presentare i problemi come rappresentazione di uno spaccato educativo. Il singolo problema invece che confluire in una domanda che richiede risposte immediate, si trasforma in atteggiamento di lettura e di continua ricompressione degli elementi che lo determinano, in una ricerca costante di risposte e di domande, risposte che non si illudono di essere risolutive ma che, invece, esprimono assunzione di responsabilità operativa unita alla volontà di cercare ancora, di continuo, ulteriori capacità e realizzazioni di più elevata qualità nel rapporto educativo e nell'uso del metodo.

Proporre ambientazioni a misura di adulti.

È tradizione che nella formazione dei capi si mutuino modalità di vita e di comunicazione, cioè linguaggi e ambientazioni tipici delle attività scout e caratterizzanti le metodologie di branca. Una riproposizione integrale della metodologia pensata per bambini e ragazzi a gruppi di adulti può produrre però effetti non desiderati, dalla regressione a comportamenti infantili o giovanilistici alle cattive interpretazioni pedagogiche dell'uso degli strumenti scout. È allora condizione necessaria a facilitare una conoscenza esperienziale, e quindi profonda e convinta, adottare gli strumenti e gli stili della vita scout per poterli rileggere in quanto adulti ed educatori.

È perciò auspicabile che si usi il linguaggio e la proposta di stili scout, soprattutto per l'apprendimento dello stile e del metodo, con l'avvertenza che sia seguita da strumenti che facilitino un adeguato apprendimento del loro uso in situazioni educative e quindi con modalità funzionali alla condizione adulta.

Ci sono poi metodologie di apprendimento e di lavoro più spiccatamente riferite alla condizione adulta. Si riferiscono soprattutto ai percorsi personale e collettivo di appropriazione del senso della proposta educativa e di consapevolezza del proprio cammino formativo.

Una condizione particolarmente utile è quella relativa all'apprendimento che passa attraverso una esperienza e una riflessione collettive, cioè alla capacità di acquisire nuove conoscenze attraverso il confronto e la ricerca di soluzioni che valorizzino la diversità delle esperienze e dei contributi del gruppo.

Vivere, come staff, la progettazione e la realizzazione del campo come un momento di crescita e di ricerca.

Il patrimonio associativo che lo staff è chiamato a trasmettere richiede un intervento originale e creativo da parte dello staff, per ogni campo che si realizza. Possiamo vedere questa variabilità secondo vari punti: le idee e le scelte dell'associazione vanno (ri)raccontate in situazioni e con persone che cambiano. Il metodo con cui le si vuole trasmettere subisce le variazioni dettate dall'individuazione di priorità e di emergenze educative. L'analisi delle richieste dei capi può mettere l'ac-

cento su alcuni aspetti e spostarlo da altri.

Esiste cioè un lavoro costante di ricerca di fedeltà alle scelte associative da coniugare con le proprie conoscenze e con il cammino di una associazione sempre in movimento che rende necessario un atteggiamento di ricerca e di confronto anche all'interno della progettazione del campo.

Nel fare questo, e nella testimonianza della sua condizione di ricerca e di confronto, lo staff testimonia una dimensione di partecipazione e di adesione non formale all'Associazione e si offre, con la sua presenza, come ulteriore elemento di formazione ai capi che partecipano al campo.

I contenuti

Con contenuti si intendono le tematiche che il campo deve trattare; non sono necessariamente i titoli delle giornate o di parte di esse, perché è possibile trattare un argomento anche attraverso esperienze dirette, animazioni o per sintesi e collegamenti con altri argomenti. L'elenco che segue non costituisce quindi la bozza dello sviluppo tematico del cfa, ma solo la sottolineatura di quali aspetti (principali e allo stesso tempo minimali) è necessario che un cfa tenga conto nel suo messaggio di contenuto.

Per ogni argomento c'è un tentativo di sviluppo in esempi e sottotemi che si propone solo di dimostrare come sia possibile affrontarlo partendo da sottolineature parziali o da problemi emergenti nell'esperienza di un capo e della storia associativa. Questo garantisce agli staff un notevole margine di libertà, creatività e progettazione originale e allo stesso tempo richiama alla fedeltà della trattazione di argomenti consoni alla realizzazione degli obiettivi.

LE SFIDE EDUCATIVE

L'attenzione ai bisogni emergenti in bambini e ragazzi e che interrogano la proposta scout chiedendole efficacia di intervento.

Esempi:

- la relazione educativa - il protagonismo nel proprio progetto di vita - il significato unitario della propria vita.

LA COMUNITÀ CAPI

La dimensione della comunità capi, che nello stile è vissuta al campo ma che presuppone conoscenze e volontà di inserimento costruttivo e di condivisione; nel particolare si possono riconoscere vari aspetti di approfondimento.

Esempi:

- che cosa sono: la responsabilità comunitaria dell'educazione, la continuità educativa, la formazione permanente, le dinamiche tra adulti. - educare con un progetto, come si elabora e si realizza un p.e., il rapporto con i programmi di unità - il rapporto con il territorio.

IL PROGETTO DEL CAPO

Esempi:

- cos'è, perché e come si elabora - l'ambito della crescita personale e della competenza pedagogica e metodologica.

IL LINGUAGGIO SIMBOLICO

Esempi:

- l'importanza dell'educazione in risposta ai bisogni evolutivi e al momento storico - come cambia nelle branche - impor-

tanza del simbolismo nello scautismo - il suo stretto legame con la dimensione psicologica, immaginativa e ludica.

LA RELAZIONE CAPO RAGAZZO

Esempi:

- gli elementi stabili della nostra proposta educativa - come si modifica nei diversi momenti evolutivi ed in rapporto alla diversa partecipazione alla comunità - il protagonismo del ragazzo - il capo-fratello maggiore - l'autorevolezza del capo e la libertà del ragazzo.

LA PROGRESSIONE PERSONALE UNITARIA

Esempi:

- tensione istintiva del ragazzo che diventa grande - la proposta di mete grandi: la ricerca della verità, la realizzazione del bene, i quattro punti di B.-P., gli obiettivi della partenza - la legge, la promessa e i motti - il gioco concreto attraverso la pista, il sentiero e la strada in cui il ragazzo è sempre più protagonista per imparare a progettare - l'appartenenza al gruppo - l'unitarietà e globalità della proposta educativa e la ciclicità delle esperienze.

LA CATECHESI

Esempi:

- la scelta cristiana e il ruolo del cristiano nella società e nella Chiesa, l'ecclesialità dell'Agesci - il PUC, come fare catechesi nello scautismo - esperienza-simbolo - concetto - significato umano, religioso, cristiano - Cristo - Chiesa - Regno - dimensione profetica, sacerdotale, regale - il calendario liturgico e i momenti tipici dell'anno scout - il servizio - l'appartenenza ecclesiale.

LA COEDUCAZIONE

Esempi:

- la scelta dell'Agesci in educazione - obiettivi educativi e metodo - problematiche educative.

LA DIMENSIONE ASSOCIATIVA

Esempi:

- educare con un metodo in Associazione - aderire con fedeltà all'Associazione, conoscere le sue scelte - le dinamiche di crescita e di organizzazione, tra tensioni di movimento e di associazione - la democrazia associativa: la partecipazione alle scelte, la zona e la regione - una struttura che lavora per i ragazzi e i capi educatori - la dimensione internazionale - i progetti di cooperazione - la presenza nel sociale.

LO SCOUTING

Esempi:

- cos'è lo scouting - rilettura dell'esperienza di campo alla luce dello scouting.

Gli strumenti

È da sottolineare l'importanza dei modi e degli strumenti per dare possibilità di realizzazione alle condizioni delle relazioni. Sono i segni di una possibile e creativa traduzione dei contenuti in modo coerente con le intenzioni, cioè con gli obiettivi formativi.

Dalle esperienze dei cfa e nell'utilizzazione consapevole degli strumenti da parte degli staff emergono due tensioni particolarmente utili a una miglior finalizzazione in senso formativo degli strumenti a nostra disposizione:

- privilegiare gli strumenti di conoscenza comune,
- rendere possibile l'appropriazione della esperienza di campo come tappa formativa.

Nella lettura delle varie esperienze di cfa emerge una varietà di strumenti che realizzano apprendimenti attraverso diverse modalità di ascolto, interpretazione, appropriazione dei messaggi. Questa diversità e pluralità è cosa importante da mantenere perché risponde alle diversificate capacità e preferenze di apprendimento nei partecipanti e di valorizzazione delle capacità di comunicazione e gestionali dei membri dello staff. La pluralità degli strumenti permette quindi molteplicità di stimoli formativi e offre allo staff e agli allievi una occasione per aumentare la conoscenza delle metodologie.

In particolare si sono individuate tre modalità di proposta attraverso la caratterizzazione degli strumenti utilizzati:

- *trasmissiva*: è una comunicazione diretta, organica e completa del messaggio, può essere svolta da un membro dello staff o da esterni o attraverso la pluralità di comunicazioni nella stessa situazione, come per esempio può essere una "tavola rotonda";
- *elaborativa*: si arriva a comprendere il messaggio attraverso un processo di scoperta/conoscenza, comprensione, confronto, appropriazione, giudizio; necessita di un coinvolgimento diretto dei partecipanti e si realizza attraverso fasi tra loro conseguenti;
- *esperienziale*: si comprende e ci si appropria di un messaggio attraverso l'esperienza diretta, si conosce e si comprende attraverso il fare e il vivere; è l'imparare facendo applicato a esperienze per adulti.

Ogni apprendimento avviene, a seconda delle condizioni di lavoro in cui si collocano i soggetti, in modo:

- *individuale*: la riflessione e la comprensione si realizzano in un processo che vede il singolo come soggetto che per successive interazioni sviluppa un pensiero o un giudizio o acquisisce nuove capacità che diventano suo patrimonio culturale e abito mentale e modificano la sua personalità;
- *con il supporto e la collaborazione del gruppo*: l'interazione di diversi punti di vista e il confronto tra diverse esperienze porta a una elaborazione di contenuti o di giudizi o a una comprensione di fatti, diversa e nuova rispetto a quella posseduta precedentemente dai singoli partecipanti.

Nella tabella che segue si sono individuati e riassunti alcuni strumenti particolarmente importanti e adeguati alle finalità del CFA e li si è resi riconoscibili secondo le diverse modalità e le diverse soggettività dell'apprendimento e della comunicazione di messaggi. Ogni staff può partire da questa griglia per ampliarla e arricchirla.

La griglia è in realtà una esposizione "semplificata" delle connotazioni che possono rivestire i vari strumenti, infatti essi possono essere "trasmissivi", "elaborativi", "esperienziali" a seconda del modo in cui vengono utilizzati.

	dimensione personale apprendimento per itinerari personali	dimensione collettiva apprendimento per esperienze e confronti di gruppo
<i>trasmissivi</i>	➤ colloquio	➤ lezione (sessione)
<i>elaborativi</i>	➤ incontri con esterni ➤ schede di autovalutazione	➤ giochi ➤ espressione ➤ lavoro di gruppo ➤ tecnica dei casi ➤ contratto formativo/valutazione del campo
<i>esperienziali</i>	➤ preghiera ➤ deserto ➤ hike ➤ espressione	➤ uso dei luoghi ➤ route ➤ campismo ➤ giochi ➤ racconto ➤ celebrazione

MODELLO UNITARIO DEL CAMPO DI FORMAZIONE ASSOCIATIVA

GLI OBIETTIVI FORMATIVI

- **Verifica della propria vocazione di capo**
 - verifica, sintesi e costruzione di prospettive future circa la propria scelta di essere educatore nella consapevolezza della propria storia
 - consolidamento delle motivazioni ad essere capo-educatore in riferimento alle scelte associative, cristiana e politica del Patto Associativo
 - assunzione del mandato di capo nello sviluppo di una mentalità aperta e nella fedeltà alle regole del gioco
 - aiuto all'armonizzazione dei propri ambiti di vita
- **Affinamento dell'arte del capo (razionalizzare, completare)**
 - comprensione delle caratteristiche fondamentali del rapporto educativo fra adulto e ragazzo in una unità scout
 - comprensione delle motivazioni pedagogiche alla base dell'utilizzazione del metodo
 - comprensione del metodo scout nel suo complesso e quindi della sua continuità nelle diverse Branche
 - rielaborazione dell'esperienza di capo e competenza (creativa ed innovativa) nell'applicazione del metodo scout
 - comprensione delle relazioni esistenti tra i diversi livelli di progetto associativo e di questi con le progettualità presenti nel territorio

LE CONDIZIONI

- proporre esperienze in grado di provocare cambiamenti nel comportamento
- possibilità per tutti i partecipanti di individuare e di realizzare un percorso di apprendimento personale di acquisizione di conoscenza comune nel corso del campo
- raccordare l'esperienza del campo con l'attività educativa del proprio servizio
- raccordare le esperienze del campo con la realtà esterna ad esso
- affrontare globalmente e creativamente le domande che nascono dai singoli problemi.
- proporre stili di vita di gruppo a misura di adulti
- vivere, come staff, la progettazione e la realizzazione del campo come un momento di crescita e di ricerca

I CONTENUTI

- LE SFIDE EDUCATIVE
- LA COMUNITÀ CAPI
- IL PROGETTO DEL CAPO
- IL LINGUAGGIO SIMBOLICO
- LA RELAZIONE CAPO RAGAZZO
- LA PROGRESSIONE PERSONALE UNITARIA
- LA CATECHESI
- LA COEDUCAZIONE
- LA DIMENSIONE ASSOCIATIVA
- LO SCOUTING

dimensione personale
apprendimento
per itinerari personali p

dimensione collettiva
apprendimento
per esperienze e confronti
di gruppo

- | | | |
|----------------------|---|--|
| <i>trasmissivi</i> | ➤ colloquio | ➤ lezione (sessione) |
| <i>elaborativi</i> | ➤ incontri con esterni
➤ schede di autovalutazione | ➤ giochi
➤ espressione
➤ lavoro di gruppo
➤ tecnica dei casi
➤ contratto formativo/
valutazione del campo |
| <i>esperienziali</i> | ➤ preghiera
➤ deserto
➤ hike | ➤ uso dei luoghi
➤ route
➤ campismo
➤ espressione
➤ giochi
➤ racconto
➤ celebrazione |

7.3 Campi nazionali interbranca: conclusione della sperimentazione

(Mozione 18/93)

1. Breve storia

Ricordiamo brevemente le tappe che hanno costituito l'evoluzione della proposta di cfa interbranca, attraverso i passaggi istituzionali e gli appuntamenti di verifica e progettazione:

CG 89: su mandato di un Consiglio Generale 1987 il settore formazione capi propone la revisione completa dell'iter. In questo contesto viene votata la raccomandazione: "di approfondire l'ipotesi di un Campo Nazionale di Formazione Associativa interbranca, ritenendo che tale impostazione sia secondo lo spirito di evoluzione complessiva in atto...".

Marzo 90 - definizione del Progetto di sperimentazione.

Aprile 90 - primo incontro di progettazione Staff 90.

Maggio 90 - secondo incontro di progettazione Staff 90.

Ottobre 90 - incontro di verifica dei campi 90.

CG 91: il settore Formazione capi propone un documento che definisce gli indirizzi e il ruolo del settore, tratta dell'individuazione dei nuovi bisogni formativi e della formazione capi istituzionale. Si completa il lavoro di definizione dell'iter con la proposta dei cfa e con la proposta del cfa interbranca come tappa conclusiva del cammino formativo di base. Il CG approva l'impostazione del percorso complessivo.

Maggio 91 - incontro progettazione degli staff 91.

Marzo 92 - incontro di verifica dei campi 91 e progettazione 92.

Dicembre 92 - incontro di verifica dei campi 92 e dell'intero progetto.

CG 93: il settore F.C. presenta un ampio documento di verifica dell'andamento dell'esperienza dei campi di formazione associativa interbranca. Nelle prospettive di sviluppo viene dichiarata la necessità di continuare la fase di approfondimento e di sperimentazione ancora per due anni "con l'esplicito obiettivo di varare per il '95 i campi di formazione associativa interbranca per tutti". Il CG 93 approva l'iter così rinnovato, e a questo punto completo, e per quanto riguarda la formula interbranca "valuta positivamente quanto emerge dal documento", approvando l'aumento progressivo dei campi interbranca e chiedendo alla formazione capi di concludere con il '95 la sperimentazione, espletando nel contempo la definizione di un modello unitario per il cfa.

Giugno 93 - incontro degli staff di progettazione della seconda fase e elaborazione del documento "definizioni/orientamenti/criteri".

Marzo 94 - incontro di verifica degli staff.

Maggio 94 CG 94 - schema unitario degli obiettivi. Il settore presenta uno schema organico degli obiettivi relativi ai singoli eventi dell'iter. Questo schema risponde solo in parte alla richiesta dello schema unitario per i cfa ma al contempo estende il concetto di modello unitario ai cfm e agli altri eventi dell'iter.

Giugno 95 - incontro di progettazione degli staff.

Ottobre 95 - seminario sul modello unitario che elabora la proposta di modello unitario da presentare al CG 96 e che conclude l'elaborazione dello schema unitario per i cfa richiesto nella moz. 18 del CG 93.

2. Gli elementi che hanno caratterizzato la sperimentazione

Analizzando le esperienze e le riflessioni maturate nel corso della sperimentazione, vedremo come molti elementi la leghino saldamente alla rielaborazione generale dell'iter di formazione capi. Questa formula "nuova" ha infatti costretto gli staff a rivisitare con maggior consapevolezza tanti aspetti della formazione capi di secondo livello dati per scontati nel passato, collegandosi così anche alla riflessione di chi conduceva altri tipi di campo.

Gli obiettivi

L'incontro del giugno '93 tra i capi campo IB, facendo il punto della prima fase di sperimentazione e alla luce del *Profilo funzionale del Capo* (CG 1991), ha individuato questi obiettivi formativi (pensati come *passaggio* da una situazione di partenza - prima del campo -, a una di arrivo - a fine campo):

1. **AREA VOCAZIONALE** (l'identità di capo educatore):

- chiarificare la specificità della vocazione a capo educatore, volontario, scout
- focalizzare il proprio progetto del capo
- aumentare nella sostanza e nella continuità l'impegno personale di capo in servizio

2. **AREA PROFESSIONALE** (il "mestiere" o l'arte di capo educatore):

- sentirsi capace di mettere in discussione alcune proprie abitudini e capace di cambiamento rispetto ad esse;
- sentirsi adeguatamente "padrone" del metodo;
- saper progettare processi e attività educative;
- acquisire una visione globale del metodo scout.

Questi obiettivi sono poi stati anche ripresi dallo schema unitario degli obiettivi dell'iter di formazione capi approvato al Consiglio Generale 1994, punto di riferimento e patrimonio comune di tutti i formatori ai vari livelli.

Il modello formativo

La prima fase della sperimentazione ha progressivamente messo a fuoco la caratteristica centrale del campo IB come *campo di ricerca*; nel '93, verificando e sintetizzando il "sapere" acquisito nei primi campi, questa caratteristica è stata esplicitamente assunta come costitutiva per l'esperienza interbranca, e negli anni successivi è confluita nella riflessione più ampia sul modello unitario dei campi di formazione associativa e sull'iter in generale.

Il campo interbranca ha messo infatti fin dal principio a confronto capi di esperienza e competenza diversa e tra loro complementare ai fini del servizio educativo. Si presta quindi a sperimentare effettivamente, nel "laboratorio-campo", i processi di lavoro di un capo in servizio educativo nella sua Comunità capi, e questi processi sono o dovrebbero essere in gran parte processi di ricerca.

Promuovere questa attitudine a cercare, individualmente e

comunitariamente, al di là delle soluzioni precostituite, è poi apparso sempre più un elemento fondamentale della fase finale della formazione di base di un capo scout, in qualunque tipo di campo, tanto per gli aspetti personali e motivazionali quanto per quelli "professionali".

Il progressivo abbassamento dell'età e dell'esperienza di chi veniva ai campi IB, nel corso degli anni di sperimentazione (vedi schemi successivi), ha inoltre gradualmente fatto preferire e prevalere il modello della "ricerca" a quello - in principio coesistente - della rielaborazione e della verifica: poca esperienza come capo comporta infatti poche cose da verificare e pochi elementi da rielaborare, ma non impedisce di imparare a cercare, di capire cioè che si educa osservando, facendo delle ipotesi, valutando risorse e punti di forza, individuando e eventualmente inventando strumenti, verificando i risultati ecc. Di questa maturazione, comune anche agli altri campi di formazione associativa, è frutto il modello unitario che oggi discutiamo.

Lo stile formativo

La tradizione formativa dei campi nazionali di branca utilizza da sempre con gli adulti molti elementi tipici della vita scout delle unità di ragazzi (vita di campo, hike, fuoco di bivacco, gioco, squadriglie e sestiglie, strada). La formula interbranca ha costretto fin dall'inizio i formatori a fare una riflessione e una scelta tra queste esperienze spesso date per scontate nel passato, privilegiando quelle adatte a *formare degli adulti*, in quel momento e per gli obiettivi specifici del campo scuola. Al di là delle scelte dei singoli staff, ci si è orientati molto presto, ad esempio, per una strutturazione del campo in una parte mobile e una fissa (scelta anche questa condivisa da molti staff di campi di branca, anche non RS), avendo visto che la strada è un'esperienza utile alla riflessione e al confronto e in generale adatta agli obiettivi formativi del campo IP e agli adulti che vi partecipano. Vivere al campo momenti di scouting, di avventura, di spiritualità, di simbolismo permette inoltre di creare il presupposto comune per una rielaborazione di questi temi fondamentali della pedagogia scout.

Lo stile scelto, lo "spirito" che si respira al campo interbranca, è quello del *rapporto tra adulti in Comunità capi*, che eviti la semplice sommatoria di esperienze e sensibilità delle varie branche (definita dal documento del '93 una mentalità "pluribranca" invece che interbranca).

In questo spirito si privilegia l'autovalutazione rispetto alla valutazione che viene più o meno dall'alto: ciò fa della valutazione un processo che accompagna tutta l'esperienza, dall'avvio del campo fino al giudizio finale, e serve da stimolo e sostegno alla formazione stessa.

Il confronto tra adulti, promosso a partire dalle esperienze dei partecipanti che sono variegata e complementari, aiuta ciascuno a mettere in crisi in modo costruttivo le abitudini irriflesse con cui spesso si conducono le unità e da individuare le false certezze su cui ci si appoggia.

La didattica

Gradualmente verificati e poi fissati nella prima parte della sperimentazione gli aspetti che abbiamo descritto sopra, nella seconda parte (dal '93 al '95) si è stabilito di lavorare in parti-

colare sul tema della *didattica*, cioè dei meccanismi e degli obiettivi dell'insegnamento ad adulti. Gli aspetti sui quali si è concentrata l'attenzione (emersi dalla verifica della prima fase, nell'incontro di giugno '93) sono:

- la connessione tra intenzionalità educativa e metodo;
- l'esemplificazione della vita di comunità capi (il campo IB permette molte simulazioni in questo senso, al di là delle sessioni più o meno teoriche);
- il razionalizzare e non predefinire i contenuti, privilegiando cioè un apprendimento attivo rispetto a uno trasmissivo; portato all'estremo, ciò significa che ai fini della formazione, a questo livello, interessa meno il contenuto trasmesso rispetto al processo che ha portato all'elaborazione;
- il comprendere e rispettare i modi e i tempi di apprendimento del gruppo;
- il formulare contenuti e modi di trasmissione dei temi principali: protocolli di intervento.

Il luogo

Fin dai primi campi interbranca si è visto come il luogo in cui si svolgeva il campo avesse grande importanza per il messaggio formativo del campo stesso. Questo ha portato nel corso degli anni da una parte a individuare in tutto il paese luoghi significativi (per ragioni storiche, sociali, naturali o religiose) nei quali privilegiare la programmazione dei campi - attenzione confluita nel progetto sui luoghi significativi che coinvolge tutta la formazione capi nazionale -, dall'altra a rendere "comunque significativo" il luogo in cui si svolge il campo, collocando l'esperienza in modo non casuale e distratto in un determinato tempo e luogo: ciò significa prevedere esperienze che aiutino gli allievi a scoprire il rapporto tra scautismo, ambiente e situazione di campo (strada, esplorazione, gioco, inchiesta, incontri ecc.).

3. Lettura della esperienza dei campi Interbranca attraverso i dati

Aumento dei campi

Primo triennio di sperimentazione:

- dal 90 al 92 sono stati effettuati 14 campi (3 nel 90, 5 nel 91, 6 nel 92) con un totale di 426 partecipanti che corrispondono al 10,7% dei partecipanti di quegli anni al campo nazionale.

Secondo triennio di sperimentazione:

- dal 93 al 95 nei tre anni sono stati effettuati 66 campi (18 nel 93, 22 nel 94, 26 nel 95) con un totale di circa 2100 partecipanti pari al 33% dei partecipanti ai cfa. Si assiste anche a un incremento della media dei partecipanti per ogni campo, pur aumentando il numero dei campi Interbranca. Si è passati dai 31 partecipanti di media agli interbranca contro i 34 circa di branca L/C e E/G e i 30 della branca R/S nel 94, ai 34 di media agli interbranca contro i 32 in L/C, i 30 in E/G e R/S nel 95.

		LC	EG	RS	INTERBRANCA
anno 92	totale partecipanti	455	580	327	260
	media di partecipanti per campo	32,5	34,1	29,7	34
	n° campi	14	17	11	6
anno 93	totale partecipanti	537	602	328	561
	media di partecipanti per campo	33,6	33,4	29,8	31,2
	n° campi	16	18	11	18
anno 94	totale partecipanti	545	601	298	739
	media di partecipanti per campo	32,1	27,5	29,8	33,6
	n° campi	17	20	10	22
anno 95*	totale partecipanti	570	540	270	790
	media di partecipanti per campo	32,4,	33,7	30,6	35
	n° campi	18	13	9	26

* I dati relativi al 95 sono quelli costituiti dalle iscrizioni e non dai partecipanti per cui le medie risultano più alte di quanto non siano in realtà.

Andamento delle iscrizioni

Il forte incremento nella richiesta di partecipazione ai campi IB, iniziato nell'estate 94, ha reso insufficienti i campi progettati per il 94. La forte richiesta di campi interbranca si è trasformata in un problema gestionale delle iscrizioni e nella consapevolezza di non poter rispondere efficacemente alla domanda. Infatti i campi interbranca si "riempiono" con molti mesi di anticipo sulla data dei campi, questo crea lunghe liste d'attesa e di fatto limita le possibilità di accedervi a chi si iscrive successivamente. La volontà di offrire in ogni caso una opportunità formativa ha fatto mettere in moto un'azione di "dirottamento" degli iscritti in lista d'attesa nei campi interbranca su altri tipi di campo. Questo ha comportato aggravii del carico del lavoro degli addetti di segreteria e non sempre si è riusciti a rispondere adeguatamente alle richieste.

Nel corso del 94, e poi del 95, l'andamento delle iscrizioni ha seguito la stessa tendenza iniziata con l'incremento dell'estate 94. Lunghe liste d'attesa ai campi interbranca, che pure erano aumentati numericamente, mentre alcuni campi di branca sono stati cancellati per mancanza di iscrizioni, (4 R/S e 1 L/C nel 94 e 1 E/G nel 95).

Composizione della partecipazione: chi sono i capi che partecipano all'interbranca

L'analisi della branca in cui fanno servizio i capi che si iscrivono al cfa interbranca è cosa recente. Nel 95 abbiamo incominciato a monitorare la composizione sulle iscrizioni, i dati non sono

TABELLA: ANALISI DEI PARTECIPANTI AI CFA PER BRANCA DI SERVIZIO

	CFA L/C	CFA E/G	CFA R/S	CFA IB
L/C	84	7	4	24
E/G	4	82	12	30,7
R/S	1	3	74	27,3
CG	3	1	4	6
A.E.	/	/	1	1,3
A disp.	3	2	2	6,7
Altri	5	5	3	4
	100 %	100%	100%	100%

ancora disponibili, se non uno screening fatto su un campione di allievi (100 dai campi L/C, 100 E/G, 100 R/S, 150 Interbranca).

Se compariamo la tabella riferita al campionamento sui campi interbranca con i dati dei capi censiti nel 95 notiamo che le percentuali della partecipazione agli interbranca ripropongono un andamento simile a quello dei censiti distinti nei servizi. Le percentuali relative alla partecipazione ai campi sono più alte di quelle dei censiti, suddivisi tipo di servizio, ma questo può trovare giustificazione nel maggior bisogno formativo di base presente nei capi in servizio nelle unità che non in quelli in servizio di quadro (capi gruppo, altri servizi).

TABELLA: CONFRONTO TRA CAPI CENSITI NEL 95, SUDDIVISI PER SERVIZIO, E PARTECIPANTI (ANALISI DEL CAMPIONE) AI CAMPI CFA INTERBRANCA (IN PERCENTUALE)

	L/C	E/G	R/S	capo gruppo	A.E	a disposizione	altri servizi
censiti nel 95	20,8	24,9	18,9	7,8	7,4	6,7	13,4
partecipanti interbranca	24	30,7	27,3	6	1,3	6,7	4

Anche l'età dei capi partecipanti ai campi interbranca si va sempre più avvicinando alla media dei partecipanti ai cfa. È una età che in generale tende a collocarsi soprattutto sotto i 26 anni, racchiudendo in questa fascia circa il 60% dei partecipan-

ti. Si abbassa, con lenta progressione dal 90 al 95, l'età compresa tra i 26 e i 30 anni, mentre rimane sostanzialmente costante la percentuale dei partecipanti che hanno oltre i 30 anni.

SUDDIVISIONE PER FASCE D'ETÀ DEI PARTECIPANTI AI CAMPO DI FORMAZIONE ASSOCIATIVA DATI AGGREGATI E DATI DEGLI INTERBRANCA (in percentuale)

	dati complessivi dei partecipanti ai cfa							dati riferiti ai soli IB				
	20-22	variaz	23-25	variaz	26-30	variaz	oltre 30	variaz	20-22	23-25	26-30	oltre
campi 92	17,5		40,8		22,6		19,1		15,7	41,6	22,5	20,2
campi 93	18,6	+1,1	40,3	-0,5	20,4	-2,2	20,5	+1,4				
campi 94	19,6	+1	42,3	+2	18,4	-2	19,7	-0,8	16	43,1	20,4	20,5
campi 95*	17,9	-1,7	46,4	+4,1	17,5	-0,9	18,2	-1,5	13,4	45,3	19,9	21,4

* Nota: i dati si riferiscono ad un campione di partecipanti pari a circa il 40% degli iscritti.

Da questi dati ci sembra di poter affermare che l'età dei partecipanti dei cfa (degli IB di conseguenza), è quella dei giovani capi, di quelli che hanno iniziato a fare servizio da due o tre anni, e che conoscono principalmente una branca, quella in cui hanno fatto finora servizio.

Si può dedurre che oggi la partecipazione agli interbranca non è ritenuta cosa straordinaria o riservata a una qualche speciale categoria di capi ma vi accede la norma dei capi, quei capi cioè a cui l'iter istituzionale si rivolge con la sua formazione di base.

La provenienza territoriale dei partecipanti ai cfa ib rappresenta poi tutto il territorio.

4. Lettura dell'esperienza dei campi Interbranca attraverso una analisi delle relazioni finali

La lettura delle relazioni dei campi IB nel 1993 e 1994 conferma l'adesione dei campi ai capisaldi di questa formula, elaborati nella prima fase della sperimentazione e oggi sufficientemente condivisi e consolidati.

Alcuni rischi sono però apparsi lungo il percorso, in particolare quello di sbilanciare talvolta la proposta formativa verso gli aspetti più generici dell'appartenenza associativa e della capacità progettuale, a scapito della più concreta competenza nell'uso intelligente e intenzionale (e dunque anche progettuale) del metodo scout. Questo pericolo, manifestato in qualche campo scuola, viene oggi superato in una realizzazione più completa e fedele del modello unitario dei campi di formazione associativa e, a monte di questo, dello schema generale di obiettivi formativi dell'iter approvato nel 94.

La seconda fase della sperimentazione, impostata nel 1993, prevedeva un impegno specifico sul tema della didattica. Dalle relazioni risulta una ricerca in particolare su quattro aspetti:

- autovalutazione dell'allievo;

- scelta consapevole degli obiettivi e del percorso formativo da parte degli allievi;
- strumenti e metodologie per una relazione non direttiva ma cooperativa tra adulti;
- metodo del progetto, lavoro per obiettivi.

Su queste tematiche sono state fatte sperimentazioni mirate, presentati protocolli e valutazioni, allegati alle relazioni. Tutto questo materiale è molto ricco e importante come contributo per imparare a formare meglio gli adulti in Agesci.

5. La risposta dell'associazione: l'iscrizione e i motivi della scelta del campo interbranca

Dell'aumentata domanda di campi interbranca o meglio della primaria richiesta di partecipare a un campo cfa interbranca si è già parlato commentando i dati delle iscrizioni. Ma è da segnalare un altro importante fenomeno emerso dalle verifiche di alcuni CFA di branca, realizzati negli ultimi mesi del 95; vi si è riscontrata una partecipazione di allievi provenienti da servizi in branche diverse da quelle del campo, come se gli allievi avessero comunque conferito una funzione di "interbranca" al cfa.

Motivazioni alla scelta (che cosa ci si aspetta)

Dall'estate del 1994 abbiamo invitato alcuni capi campo a prestare particolare attenzione alle motivazioni che portavano gli allievi a scegliere proprio questo tipo di campo. Da questa indagine sono emerse alcune ipotesi.

- Gli allievi si aspettano di trovare uno staff più preparato, di essere chiamati a una maggior partecipazione, di maturare una conoscenza globale del metodo e una miglior capacità di lavorare in comunità capi;
- sono curiosi e manifestano il desiderio di "cose nuove", si

- aspettano risultati più importanti per la propria formazione;
- sembrano consapevoli della complessità delle relazioni in una comunità capi, nella quale convergono esperienze provenienti da servizi in branche diverse, e manifestano il bisogno di capire il linguaggio gli uni degli altri;
 - la scelta del campo IB non sembra nel complesso dettata da impulsi del momento, spinte del capo gruppo, o curiosità fine a se stessa, spesso è invece inserita in un progetto personale di crescita.

Se tutto questo si rivela confermato da altre esperienze, significa che questa formula costringe a pensare in termini nuovi, impone un salto di qualità sia allo staff che ai partecipanti e l'Associazione, cioè i capi delle comunità capi, risponde con una richiesta di maggiore qualità, si attende un'occasione formativa di forte utilità, funzionale a una situazione complessa e da collocare consapevolmente e responsabilmente in un contesto più ampio di crescita e di servizio.

6. L'importanza di questa sperimentazione per imparare a formare meglio i capi

Come già accennato sopra, questi cinque anni hanno costretto il settore formazione capi e i formatori che aderivano alla proposta di animare campi interbranca a riflettere attentamente sulla proposta formativa. Si è realizzato in questo senso il concetto di "campo di ricerca" e si sono individuate strategie pedagogiche e attenzioni formative che, ben lungi dall'essere predominio assoluto dei campi IB, hanno mantenuto viva la ricerca di efficacia, di identità e di carattere del cfa.

Gli obiettivi del cfa, individuati insieme ai capi campo e approvati in CG 94, sono nati sulla spinta, anche se non per semplice ricalco, del lavoro di definizione degli obiettivi dei campi interbranca.

L'attenzione ai luoghi in cui si svolgono i campi ha sviluppato una parallela riflessione del settore, poi confluita in un progetto sui *luoghi significativi* che, dopo anni di riflessione e di ricerca, in collaborazione con strutture territoriali, ecclesiali, di volontariato, sta cominciando a rendersi evidente e non solo per iniziativa del livello centrale, anzi quasi marginale in questo lavoro, ma grazie ad iniziative decentrate, seguite soprattutto dalle regioni. Il caso della Calabria è particolarmente significativo. Si segnala oggi la nascita di "centri" che accomunano la formazione capi a una formazione politica, ecclesiale e alla condivisione di progetti con altre associazioni locali, in Calabria a Pentidattilo, in Basilicata a Matera, in Campania a Casal di Principe, in Toscana a Faltona, in Umbria a Bevagna, in Emilia Romagna a Monte Sole. Realtà in cui il contributo del livello centrale rimane ben povero e ancora orfano di una politica di gestione immobiliare che sia attenta ai luoghi delle attività scout e della formazione.

La caratteristica del campo di ricerca ha segnato la costruzione del modello unitario cfa, la sua definizione distinta e complementare rispetto ai campi metodologici, ma anche distinta dalla sperimentazione interbranca fatta fino ad oggi, perché ne costituisce un'evoluzione. In questo modello più ampio, in una nuova chiarezza dell'armonia esistente tra solidità e motivazioni personali e competenza nell'uso del metodo

scout, sono superati anche gli errori di percorso in cui la sperimentazione IB è incorsa in alcuni casi, come lo scompensamento tra il peso dato all'appartenenza associativa e quello riconosciuto alle competenze educative, a favore della prima.

L'attenzione alla didattica ha fatto scoprire con più rigore e consapevolezza lo stile adatto per apprendere come adulti, in un utilizzo intelligente della simbologia scout e della vita di campo (e non più per imitazione adulta della vita nelle unità dei nostri ragazzi) e in un uso mirato di metodi appositamente pensati per le relazioni tra adulti. Questa sensibilità è oggi patrimonio di tutti i campi di formazione associativa.

7. La conclusione della sperimentazione

Possiamo dichiarare conclusa la fase di sperimentazione dei campi interbranca: ha fatto scoprire molte cose importanti che sono entrate nel patrimonio di tutta la formazione capi e dell'associazione.

Oggi la realizzazione del modello unitario riesce a cogliere gli aspetti positivi del campo di ricerca e a rimettere l'accento sulla funzione di formare i capi a migliori competenze nell'uso del metodo scout. Migliori competenze che si devono allenare e rinforzare non attraverso la trasmissione separata di "blocchi" quali la conoscenza metodologica, i contenuti pedagogici e la dimensione progettuale, bensì attraverso una integrazione di questi elementi, e in cui la ricerca di solidità dell'identità personale del capo è parte fondamentale, una solidità che supporta, e non mette in secondo piano, la scelta di servizio educativo e l'acquisizione di metodo.

Va scelta la formula che meglio riesce a potenziare le occasioni offerte dal modello, in fatto di formazione, di organicità della comprensione metodologica, di adesione all'identità associativa, di differenziazione netta e qualificante con gli altri momenti dell'iter.

8. Gli aspetti positivi della formula interbranca nell'attuazione del modello unitario dei campi di formazione associativa

Il campo interbranca fu proposto fin dall'89 come compimento del progetto formativo dell'iter istituzionale, in cui, una visione globale dei contenuti e dei tempi, l'ultima tappa abilita il capo, con la nomina, ad essere Capo dell'associazione e non di una branca specifica.

Analizzato poi il percorso effettuato in questi anni possiamo aggiungere a questa primaria affermazione che in questa fase esistono altri fattori che mettono in evidenza l'importanza di questo tipo di campo per l'evoluzione della formazione dei capi e per renderla capace di rispondere sempre meglio alle esigenze dei capi:

- avere un'unica proposta di campo cfa rende più chiara la comprensione della sua finalità e caratterizzazione;
- costringe tutti i formatori a mettersi nell'ottica del campo di ricerca e di utilizzo intelligente e originale del modello unitario dei campi di formazione associativa;

- accelera il lavoro di definizione del cfm in modo da garantire e aumentare la competenza metodologica di base, riversando sulla sua definizione e sul bisogno di garantirne qualità di proposta e significatività nel percorso formativo, le energie e le attese oggi presenti in Associazione, soprattutto riferendoci come Associazione alle comunità capi;
- dà significato continuativo e permanente alla idea di formazione personale, collocando il capo in un contesto che è simile alla comunità capi e quindi alla realtà che si deve imparare a usare. Diventa palese, nella formula interbranca, che la formazione non è conclusa con il campo, non esiste l'alibi di avere acquistato tutte le conoscenze indispensabili a condurre una unità, ma solo la consapevolezza di come sia possibile adeguare la fedeltà alla metodologia scout in modo da rispondere alle realtà giovanili, attraverso l'acquisizione di maggiori competenze, ma soprattutto attraverso la

continuazione della condizione di ricerca e di collaborazione tra adulti e di capacità di ascolto e assunzione di responsabilità nella proposta ai ragazzi.

9. Le prospettive

Riteniamo che il lavoro fin qui fatto, dalla sperimentazione dei campi interbranca, alla contemporanea definizione degli schemi unitari degli obiettivi e delle aree tematiche per tutti gli eventi (tirocinio, cfm, cfa, post iter) e del modello unitario dei cfa, nonché la risposta dell'Associazione alla proposta, con l'aumento massiccio delle iscrizioni, portino all'affermazione che il campo interbranca realizza la conclusione dell'itinerario formativo rispondendo agli obiettivi del progetto individuato nel '91 dalla proposta complessiva dell'iter istituzionale.

7.4 Aree organizzative territoriali

(Mozioni 19/93; 23/94)

BREVE STORIA

■ Consiglio Generale 93

MOZIONE 16/93

Definisce quale orientamento irrinunciabile del settore formazione capi l'integrazione delle scelte e delle risorse formative tra le regioni e tra regioni e livello nazionale.

Propone quale ipotesi di sperimentazione di accorpate più regioni, sulla base del fabbisogno formativo, per permettere una diffusione e valorizzazione razionale delle risorse formative.

Si decide che l'individuazione delle aree avverrà con delibera del C.N.

Vi sono indicati gli obiettivi dell'organizzazione:

- impostazione del calendario dei corsi regionali (CFM) per area
- realizzazione (92-93) di eventi formazione formatori, di competenza regionale, su impostazione condivisa dalle regioni e raccordata con le altre regioni a livello nazionale.

Sono riportate alcune condizioni agevolanti, come alcune forme di contributo, per non penalizzare le regioni più distanti.

Si fissa una prima verifica al CG 94.

■ Consiglio Generale 94

MOZIONE 21/94

La mozione esprime valutazione positiva della sperimentazione nel suo complesso ma rileva l'esistenza di problemi di tipo organizzativo nell'area adriatica e in quella di nord est e demanda al C.N. di apportare le necessarie modifiche strutturali alle due aree.

MOZIONE 22/94

Impegna la formazione capi a proseguire nella esperienza e

la invita a porre attenzione al sistema omogeneo di formazione formatori e di criteri di gestione tecnica ed organizzativa.

● I momenti di confronto e di verifica tra incaricati regionali alla formazione capi.

Sono stati effettuati vari momenti di confronto e sono stati distribuiti due questionari che, a distanza di 1 anno e mezzo, stanno monitorando la situazione. È stato ritenuto opportuno continuare questa verifica dandole periodicità.

Il documento che segue nasce dunque dalle verifiche effettuate tra incaricati regionali alla formazione capi. (in allegato la sintesi dei dati rilevati dai questionari)

LO STATO DI FATTO: i problemi e le opportunità

Nei due anni e mezzo di sperimentazione si sono individuati, con sempre più chiarezza e condivisione, i nodi problematici e le opportunità positive di questo sistema organizzativo costituito dalle Aree Organizzative Territoriali (da ora nel documento riportate come "Aree").

Le "Aree" sono ritenute una struttura che aiuta il raggiungimento dell'obiettivo principale dell'integrazione delle scelte formative, e realizza la collaborazione e il confronto necessari tra pertinenze regionali e nazionali, nonché il coordinamento tra le regioni.

Questa consapevolezza è oggi diffusa ed è stata raggiunta, passo dopo passo, con il contributo concreto degli incaricati regionali alla formazione capi e attraverso verifiche periodiche dello stato di fatto.

Rimangono però da affrontare i problemi che ostacolano la funzionalità della struttura. Ne sono stati individuati alcuni e sono state formulate ipotesi di superamento concreto.

I nodi problematici.

- La territorialità costituisce un primo livello problematico. Già nel C.N. dell'autunno 94 (su indicazione del CG 94) si è proceduto ad accorpare diversamente due aree, per rendere più agevoli i collegamenti, ed accorciare le distanze geografiche. La difficoltà logistica, di collegamento territoriale, non è però completamente eliminabile. Ciò che deve essere cercato è un punto di equilibrio tra due elementi: la garanzia del confronto tra più regioni e la possibilità concreta dell'incontro (non frequente ma ciclico) tra gli incaricati di queste regioni. L'attuale suddivisione territoriale è ritenuta oggi capace di soddisfare queste due esigenze. I problemi di raccordo territoriale non sono ritenuti di grave ostacolo.
- Un secondo aspetto problematico è costituito dal diverso investimento, in termini di contenuti, aspettative, politiche associative, che le regioni hanno riposto nella realizzazione delle Aree Organizzative Territoriali. Alcune regioni hanno inteso le "aree" soprattutto come strumento di condivisione degli interventi formativi, con l'obiettivo immediato della omogeneità formativa e della elaborazione comune. Questo ha generato nelle singole organizzazioni regionali reazioni operative molto diverse. Là dove questo obiettivo è stato condiviso vi sono state interessanti elaborazioni che sono state messe in circolo su tutto il territorio nazionale. Là dove invece c'erano disparità di intenti e di obiettivi si sono ingenerati atteggiamenti di frustrazione nonché giudizi di inadeguatezza circa lo strumento. È opportuno definire con più chiarezza e delimitare con più concretezza la funzione delle "Aree", in modo da fornire proposte operative a tutte le regioni.

Le opportunità favorite dalle "Aree"

Le "Aree" favoriscono la conoscenza reciproca e l'attenzione ai bisogni formativi delle singole regioni. L'impegno a progettare calendari comuni e la distribuzione degli eventi formativi fa cogliere i bisogni e fa leggere le risorse disponibili, nonché individuare i passi necessari che permettono un sostegno reciproco. L'organizzazione comune degli eventi permette la conoscenza delle realtà regionali e la progettazione di uno sviluppo comune, in un contesto condiviso, in cui si possa essere di aiuto gli uni agli altri.

Il coordinamento di area svela la necessità di un confronto che fa scoprire le potenzialità di idee e di strumenti che le regioni hanno autonomamente messo in essere. Dal confronto fin qui effettuato è emersa l'esistenza di molti tratti comuni e di numerose intuizioni interessanti, queste sono state raccolte immediatamente dalle altre regioni, anche se ovviamente rielaborate e riadattate al proprio contesto.

Dal confronto tra regioni, e tra regioni e nazionale, sono scaturite alcune idee comuni, alcune strumentazioni più adeguate agli scopi formativi e un trapasso molto interessante di informazioni e di studi. La struttura è riuscita in qualche modo a impegnare regioni e centrale sulla dimensione del confronto, e di questo fatto oggi si dà una lettura molto positiva.

La struttura delle "Aree" sembra cioè in grado di assolvere al compito di favorire la conoscenza, la risposta funzionale ai bisogni nonché la sollecitazione di processi di confronto e di integrazione a livello nazionale senza nulla togliere all'autonomia e alle caratteristiche delle singole regioni.

IL BISOGNO DI DEFINIRE CON PIÙ CHIAREZZA GLI OBIETTIVI

Sulla base di queste considerazioni che affrontano i nodi problematici e le opportunità positive si ribadisce che l'obiettivo delle "Aree" è principalmente mirato a garantire maggiori e più diffuse opportunità di formazione ai capi, mentre l'elaborazione di strategie comuni diventa una conseguenza che trova la sua realizzazione soprattutto nel livello nazionale, là dove cioè si attua il confronto tra regioni e centrale.

Questa considerazione fa rileggere gli obiettivi delle "aree" in una ottica più concreta e operativa.

Gli obiettivi individuati nel CG 93 sono oggi ritenuti validi proprio nella loro impostazione originaria. Ad essi va data però gradualità nella realizzazione, in modo che il coordinamento realizzato dalle "Aree" risulti attento alle situazioni di partenza di ogni regione, orientato principalmente a una migliore offerta formativa, sia in termini di distribuzione degli eventi, sia in termini di promozione della ricerca e della formazione di formatori in tutte le regioni.

LE CONSIDERAZIONI COMPLESSIVE E GLI SPUNTI PER UNA CONTINUAZIONE PIÙ ADERENTE AI BISOGNI E AGLI OBIETTIVI

Si ritiene dunque opportuno ribadire quegli stessi obiettivi individuati dalla mozione 16 del 92 e 21 del 94 con l'aggiunta di alcune indicazioni di gradualità nella realizzazione.

La funzione organizzativa delle aree: il calendario degli eventi

Le "Aree" sono uno strumento organizzativo capace di attuare una migliore distribuzione degli eventi. Questa è la prima funzione da rendere operativa e si realizza in:

1. organizzazione di eventi (cfm-cam-corsi per capi gruppo) che coprano tutto il calendario annuale, e che siano distribuiti, nel territorio e nel tempo, per rispondere il più efficacemente possibile alla domanda e favorire la partecipazione dei capi.
2. organizzazione di eventi (cfm-cam-corsi per capi gruppo) che siano localizzati in tutte le regioni. In particolar modo si deve tendere a realizzare cfm per ogni branca e in ogni regione. Gli eventi che si rivolgono a utenti che provengono da più vasti bacini territoriali (cam e Capi Gruppo) vanno collocati in luoghi che facilitino la partecipazione dei capi.

Per ben organizzare il calendario occorre individuare i passi possibili e poi percorrerli insieme, adeguarsi a vicenda e trovare modi di incontro. Ma è soprattutto indispensabile concordare le cose ritenute collettivamente prioritarie per poterle conquistare insieme.

Sistema omogeneo di formazione formatori

C'è una formazione che punta al confronto tematico per individuare gli elementi comuni e raggiungere così l'unitarietà delle politiche formative, e c'è una formazione che deriva dal confronto diretto reso necessario dalla condivisione di un impegno comune, che dà avvio a elaborazioni comuni. L'una e

l'altra sono importanti. Entrambe devono però essere ipotizzate, nelle relazioni tra regioni, con una certa gradualità che dalla volontà di risolvere i bisogni passi progressivamente a individuare forme sempre più interessanti di confronto, senza però uscire dai limiti funzionali dell'organizzazione per aree.

Qui di seguito sono riportati esempi concreti per tendere a una formazione formatori condivisa dalle regioni e coordinata con il livello centrale.

1. nelle "Aree": gli incontri regionali per formatori. Individuare temi comuni e confronto per la gestione della formazione formatori su cui realizzare eventi regionali autonomi. L'ambito dell'autonomia gestionale è compensato dallo scambio di ipotesi di lavoro, dal tentativo di costruire itinerari comuni, nonché dalla verifica finale. Sarà infine possibile, in alcune condizioni territoriali o in situazione di ampia condivisione, ipotizzare grandi incontri rivolti a tutti i formatori dell'area.
2. Le occasioni più semplici da cogliere, per un confronto tra capi campo di regioni diverse in situazioni di stretta collaborazione, sono offerte dalla conduzione comune di eventi formativi, soprattutto di quelli che si rivolgono a una partecipazione multiregionale e che sono coordinati a livello nazionale, quali gli eventi Zampe Tenere e i Corsi Capi Gruppo.
3. Altra forma di condivisione è data dalla collaborazione attraverso la compresenza di formatori di regioni diverse in staff di cfm. Questo può avere particolare significato se si affiancano staff più esperti con capi di regioni più scarse di formatori, ed è importante per l'individuazione e la formazione "sul campo" di nuovi capi campo.
4. Tra regioni e centrale: gli incontri regionali formatori sono conosciuti e confrontati nei loro obiettivi e nelle loro proposte a livello nazionale. Da questo confronto scaturiscono

ipotesi operative che coinvolgono tutti i livelli, soprattutto mediante il coordinamento e un sistema di collaborazioni.

La responsabilità nazionale

Dalle esperienze e dall'individuazione di ipotesi o anche dai nodi problematici, comuni e condivisi, emergono talvolta problemi di scelta, di individuazione di future operatività che necessitano di essere assunte responsabilmente da un livello superiore alle regioni. Questo livello non può essere rappresentato dalle "Aree" che non ha funzioni di questo genere.

Sono esempi di queste elaborazioni che diventano patrimonio comune di politiche formative: i criteri di individuazione dei capi campo, la funzione e l'uso delle relazioni finali, il sistema di raccordo con le Comunità Capi e di verifica dei cfm e dei formatori, la definizione delle metodologie e dei contenuti degli eventi.

Sono ambiti che spaziano all'interno di problematiche molto ampie e che hanno diversi gradi di importanza istituzionale. L'intuizione e un primo livello di elaborazione avvengono a livello regionale, là dove l'esperienza diretta impone l'assunzione di responsabilità gestionale e l'individuazione di ipotesi di soluzione dei problemi. Ma è al livello nazionale, costituito dall'incontro degli incaricati regionali con i responsabili centrali, sulla scorta di elaborazioni e spunti provenienti dalle singole regioni o da "Aree", che compete il dare autorevolezza a queste elaborazioni, allargando il confronto e la riflessione e consegnando le elaborazioni così prodotte agli organismi di competenza, principalmente il CN e il CG, per un ulteriore sviluppo associativo e decisionale.

Mentre per le elaborazioni che riguardano aspetti di spiccia organizzazione o già compresi nelle funzioni del settore ci si limiterà a una condivisione tra incaricati regionali e a individuare operatività comuni.

7.5 Capi all'inizio del servizio educativo in associazione: tirocinio, capi giovani, adulti di provenienza extra-associativa

(Mozione 26/94)

Si riuniscono sotto questo titolo contributi su due tipologie diverse di capi: i capi giovani e gli adulti di provenienza extra-associativa. L'intento è di fornire analisi e supporto al lavoro delle Comunità Capi.

CAPI GIOVANI

PREMESSA

Il Consiglio Generale 1994, nel rilevare la difficoltà vissuta nelle Comunità Capi a maturare una forte sensibilità verso una progettazione che tenga conto delle potenzialità dei loro singoli Capi ("senza bruciarli..."), ha affidato al settore Formazione Capi un ampio ed articolato mandato ad intraprendere un percorso di analisi di tali problemi, ed in particolare

ad impostare un lavoro di riflessione sul tema del Tirocinio e dei Capi Giovani.

Nel corso di questo anno il Settore si è impegnato in un'analisi più approfondita del fenomeno. Con gli Incaricati Regionali si è elaborato un questionario analitico per alcune Comunità Capi campione. Il campione era composto da 200 Co.Ca., individuate in ogni Regione ed in ogni Zona in misura proporzionale alla reale distribuzione di tutti i Gruppi sul territorio nazionale. Attraverso il questionario è stato loro richiesto di fornire una serie di dati quantitativi (*numeri, periodi di riferimento, permanenze, proporzioni*) e qualitativi (*scopi ed utilità, verifica, gestione ed organizzazione, livelli di collaborazione e di rapporti*) sulle loro esperienze - nel triennio '92/'94 - di Tirocinio e di accoglienza di Capi Giovani. Rimandiamo all'allegato per una lettura approfondita dei dati elaborati. Ci basti qui sottolineare come da una lettura qualitativa dei dati

forniti si siano potuti desumere alcuni indicatori del livello di utilizzo e gestione del Tirocinio e del pensiero emergente sui nostri Capi Giovani. E come tali indicatori siano alla base del contributo che qui riportiamo.

Il lavoro fin qui svolto non vuole essere, allora, un'indicazione finale ed esaustiva su questo tema, ma, al contrario, rappresenta un punto d'inizio. Vogliamo qui riaffermare alcuni elementi essenziali, così come emersi dalla realtà vissuta nelle Comunità Capi e, a seguire, indicare alcune prospettive di lavoro futuro.

Crediamo - se ci è permesso anticipare una nota forse conclusiva - che questa sarà, a completamento di questi anni di lavoro sul nuovo Iter, una delle aree prioritarie di attenzione del settore Formazione Capi. Il Tirocinio ed i Capi Giovani, unitamente alla Co.Ca. nel suo complesso ed ai Capi di provenienza extra-associativa, rappresentano quegli elementi del rinnovato percorso formativo disegnato ormai quattro anni fa che necessitano ora di un più ampio e deciso investimento di formazione.

COSA PENSANO GLI "ALTRI"

Da tempo più studiosi sono impegnati nel leggere ed interpretare i cambiamenti in atto nel mondo giovanile, ed in particolare nella fascia giovani/adolescenti. In più esperienze di incontri di formazione abbiamo avuto occasione di sentire *analisi e "descrizioni" dei giovani adulti*. Che possiamo così essenzialmente sintetizzare:

- attualmente viene definita **adulta** nella nostra cultura la persona che raggiunge una sua *indipendenza a carattere affettivo ed economico*. Il prolungamento dell'età adolescenziale ha portato al raggiungimento di questi traguardi intorno ad un'età compresa tra i 30 e i 35 anni;
- viviamo un periodo storico in cui è forte la spinta all'**individualismo** che significa *eccesso di identità e sicurezza*, contrapposto ad una ricerca affannosa della propria identità. La mancanza di una identità certa rappresenta la maggiore sofferenza per l'animo umano;
- la famiglia è vissuta come **mercato**, dove l'offerta di educazione e di valori è ampia (quelli proposti da i genitori, quelli dei mass-media o del gruppo di coetanei), a volte senza essersi costruiti gli strumenti adatti per scegliere;
- un modello di società in cui i messaggi viaggiano **trasversalmente tra giovani ed adolescenti**. Gli adolescenti stanno diventando i modelli per gli stessi adulti (vedi certe forme di pubblicità e/o di cultura sul modo di fare sport e di vestire);
- il giovane-adulto si configura come una sorta di **energia dispersa** che ha bisogno di oggetti di investimento. È necessario far convergere la *forte capacità di innamoramento* del giovane su ciò che gli viene proposto.

COSA PENSIAMO NOI

Occorre preliminarmente esplicitare che per noi i Capi Giovani sono quei capi alle loro prime esperienze di servizio in Comunità Capi. Non solo quindi i giovani che scelgono di fare i capi, ma anche gli adulti senza esperienza di scoutismo: ci limiteremo qui a parlare dei giovani capi e rimandiamo al documento sui Capi di provenienza extra-associativa per una riflessione più estesa su questo tema.

Consapevoli, però, che quando parliamo di Tirocinio questo rappresenta un'esperienza propria sia dei giovani che degli extra-associativi.

Chiederci chi sono oggi i giovani capi vuol dire sostanzialmente non disegnare un modello di riferimento (il rischio del **dover essere**), ma chiedere alle Comunità Capi di individuare criteri, strumenti e modalità, che permettano loro di scoprire e mettere a fuoco, di volta in volta, la figura di tirocinante davanti alla quale si trovano ed i suoi bisogni: ai quali rispondere con un progetto di Tirocinio. Ma non solo: vuol dire anche chiedere di saper scoprire e valorizzare le ricchezze già acquisite che chi, nuovo, entra in Co.Ca. potrà portare con sé.

Si sta parlando di tecniche di lettura e di analisi - della realtà dei giovani capi scout - che permettano di ottenere elementi dai quali desumere i reali obiettivi per il progetto da realizzare in Co.Ca. Le tecniche possono essere quelle tipiche di animazione, di comunicazione, di gestione delle dinamiche formative che si possono imparare (in Zona, in Regione...).

Ci sono però alcuni bisogni - che potremmo definire "*primari*" - che generalmente i giovani capi manifestano al loro ingresso in Co.Ca.. Forte è l'esigenza di tessere relazioni positive e serene e di provare il sentimento di essere accompagnato in questa nuova esperienza. Esperienza che spesso viene vissuta inizialmente anche come momento per verificare se "*si è fatta la scelta giusta*".

L'attenzione primaria deve essere allora rivolta alla creazione di relazioni significative quali *l'accoglienza, la fiducia, la corresponsabilità nella progettazione dell'azione educativa*. Che stimolino al raccontarsi ed al mostrarsi per quel che si è.

Tale attenzione non è fine a se stessa, ma tesa a facilitare i processi e le modalità di richiesta e di individuazione del bisogno.

IL TIROCINIO: LO STATO DELL'ARTE

Il tirocinio appare come un "**concetto diffuso e condiviso**": le persone entrano in comunità capi e viene garantito loro un tempo per *consolidare* le proprie scelte. È una realtà delle comunità capi.

È **spazio riconosciuto** come peculiare e a cui dare valore. In questo spazio si possono individuare tre aree di formazione:

- **metodologica** - in cui si è inseriti in staff più esperte, per apprendere, affinare, consolidare una conoscenza dei linguaggi e dei metodi. Coinvolgendosi insieme, condividendo la proposta educativa, nel farla ai ragazzi.
- **vocazionale** - per capire sé e le proprie scelte, per costruire e verificare la propria solidità.
- **associativa** - per sperimentare la partecipazione alle scelte, per sentirsi parte attiva dell'associazione, per cogliere la possibilità di offrire il proprio contributo. Io appartengo all'associazione e l'associazione mi appartiene.

È vissuto comunque globalmente non come occasione teorica (*ti insegno a fare il capo*), ma fondamentalmente con un taglio esperienziale: *si impara facendo... il capo*.

Appare così una suddivisione di compiti e di intervento di sostegno sui tirocinanti:

- lo **staff** segue e supporta il Capo nell'affinare l'arte dell'educare con un metodo e nel rapporto con i ragazzi;
- la **comunità capi** segue l'esperienza del capo nel suo pro-

vare il servizio, nella corresponsabilità adulta della proposta educativa. Adulti che condividono scelte e tensioni ideali;

● la **zona** offre esperienze di scoperta dell'appartenenza associativa e di partecipazione alle scelte. Introduce la modalità del confronto più ampio come occasione di formazione.

C'è consapevolezza inoltre che il tirocinio non è uno strumento che risponde a tutti i problemi dell'inserimento in servizio, diventa però particolarmente efficace se vengono poste in essere alcune condizioni che rendano la progettazione più consapevole e quindi più utile e corrispondente ai bisogni dei capi. Vi è dunque la necessità di porre alcune attenzioni preliminari nel pensare il Tirocinio.

In primo luogo saper suscitare un clima di Co.Ca. che risponda alle esigenze precedentemente espresse, cioè al bisogno di relazione, di stare bene insieme agli altri e alla sensazione di "mettersi alla prova". Tentando di dare delle risposte che permettano di passare tramite esperienze graduali, da una situazione di partenza che chiede relazione e esplora l'esperienza per valutare se piace, ad una situazione in cui si costruiscono autonomamente rapporti concreti e un consapevole atteggiamento di prova di sé.

Consequenziale è inserire con un proprio ruolo e un proprio spazio i giovani capi tirocinanti nella Co.Ca., con l'attenzione a riequilibrare la comunità, la sua vita, le sue dinamiche di rapporti e di lavoro sulle persone che la compongono. Sapendo, nello stesso tempo, valorizzarne le potenzialità e le capacità già espresse.

Si tratta di favorire allora quei processi che permettano di sfruttare al meglio il positivo sentimento di "innamoramento dell'educare" che prova chi entra in una Co.Ca.: incanalandolo verso una nuova tensione all'educare intenzionalmente. Passando dalla riconoscenza verso quanto si è ricevuto come scout alla coscienza di essere come capi protagonisti dell'intervento educativo.

Ciò può avvenire se il tirocinante è costantemente sollecitato ad assumersi responsabilità, in primo luogo nel suo lavoro di staff, ed è aiutato dalla Co.Ca. a rendere conto del suo impegno e stimolato a scoprire e a volgere in positivo la "fatica" che tutto questo comporta.

Tutto ciò ha bisogno, necessariamente, di un **percorso consapevole**, elaborato dalla Co.Ca. nel suo insieme.

LE PROSPETTIVE DI LAVORO FUTURO

Il primo anno di servizio per essere efficace deve essere vissuto in Tirocinio e, soprattutto, **tarato sui bisogni dei capi**; ha bisogno di una costante attenzione a proporre con rinnovata freschezza momenti di accoglienza e sostegno.

Pensiamo allora che possano essere varie le forze e le responsabilità che giocano nell'approcciare e sostenere i capi al loro ingresso nel servizio.

● Lo Staff

Coinvolge verso una piena responsabilità il Tirocinante nella realizzazione educativa e gli permette di sperimentarsi nell'uso del metodo e nel rapporto con i ragazzi. La sua figura non è diversa nei confronti dei ragazzi da quella degli altri Capi, diverso è l'utilizzo che egli fa di questo momento iniziale del suo servizio.

● La Comunità Capi

La Comunità Capi nel suo complesso formula e realizza un itinerario di accoglienza, accompagnamento e verifica. Un progetto, insomma, che contempra consapevolezza della situazione personale di partenza di ciascun tirocinante - *bisogni di formazione e punti di forza* -, chiarezza degli obiettivi da raggiungere, concretezza e gradualità delle proposte e degli strumenti di coinvolgimento e possibilità di verifica del cammino fatto.

Elementi chiave sono allora:

● chiarezza delle **responsabilità**:

- la Co.Ca. nel suo insieme è responsabile dell'elaborazione e realizzazione dell'*itinerario di Tirocinio*;
- individuazione di singoli Capi che hanno il compito di affiancare e seguire personalmente il cammino del Tirocinante (*Capo Gruppo e Capo Unità*, possono essere figure preferenziali);

● chiarezza sul **mandato di un Capo**:

- definizione di una *figura di Capo* e di un percorso personale che partendo dalle potenzialità di ciascuno tenda a realizzarla. Sarà questa una chiarezza presente alla Co.Ca. nella richiesta di impegno che formulerà al capo che entra e, nello stesso tempo, presente al tirocinante che accetta di giocare in un percorso che porta a raggiungere questa figura;

● chiarezza della **proposta di percorso**:

- graduale;
- corresponsabilizzante;
- che fa sentire le persone a proprio agio;
- valorizzante delle capacità di ciascuno;
- carica di relazioni positive.

Grazie a questi elementi il *progetto* permette di realizzare un'esperienza che porti ad una sempre maggiore consolidamento delle motivazioni al servizio, e alla capacità di saper valutare il proprio progresso ed il cammino ancora da fare e a saperne rendere conto a sé stesso e agli altri.

● La Zona

- interviene soprattutto sui Capi Gruppo e sui Capi che seguono i Tirocinanti in modo da sviluppare consapevolezza e favorire le capacità di realizzare il percorso formativo che ciascuna Co.Ca. avrà ideato;
- introduce i giovani Capi alla partecipazione diretta alle scelte associative;
- fornisce momenti di formazione attraverso il confronto con altri capi.

● La Formazione Capi

- nella progettazione dei Campi Scuola dovrà tenere conto di rivolgere una proposta formativa adeguata alla situazione di capi che sono all'inizio del loro cammino;
- fornisce uno stimolo alla formazione in Associazione di una più radicata cultura dell'accoglienza dei giovani capi.

La Comunità Capi, dunque, riveste un ruolo fondamentale e centrale nell'ambito del Tirocinio - la Zona e la Fo.Ca. ne sono i corollari indispensabili - per fornire ai giovani capi l'occasione per vivere anche quest'avventura in modo globale. È a lei, allora, che andranno indirizzati la maggior parte dei nostri sforzi di stimolo e di supporto.

CAPI DI PROVENIENZA EXTRA-ASSOCIATIVA

UN FENOMENO IN CRESCITA

La rilevante presenza di adulti di provenienza extrassociativa è un fenomeno che oggi interessa l'Associazione nel suo complesso, e che si è reso particolarmente evidente in alcune regioni.

In passato l'AGESCI si è sempre giovata dell'apporto individuale di adulti che, pur non avendo affatto vissuto l'esperienza dello scoutismo o essendo stati scout in tempi remoti, si sono efficacemente inseriti nelle progettazioni educative dei Gruppi, in molti casi anche svolgendo un servizio di grande responsabilità come quadri a diversi livelli. Questa "presenza storica" è una componente fisiologica della nostra realtà associativa: ogni

Comunità capi dispone delle risorse formative idonee ad assorbire gli adulti nel proprio percorso associativo.

DATI TRATTI DAL QUESTIONARIO SUI TIROCINANTI - RACCOLTO NEL DICEMBRE 95 - RELATIVI ALLA PRESENZA DI CAPI DI PROVENIENZA EXTRASSOCIATIVA

*Incidenza del numero dei tirocinanti
di provenienza extrassociativa
sul totale dei tirocinanti*

26 %

DISTRIBUZIONE DEI TIROCINANTI DI PROVENIENZA EXTRASSOCIATIVA NELLE CO.CA.

sul totale dei tirocinanti, negli ultimi tre anni

Nessuno	Sino al 30% dei tirocinanti	Fino al 60% dei tirocinanti	Fino al 90% dei tirocinanti	Tutti
37%	25%	22%	5%	11%

Da circa un decennio a questa parte, tuttavia, il fenomeno sembra aver assunto proporzioni molto consistenti. La Commissione istituita dalla Formazione Capi nazionale ha rilevato, in base ai dati a sua disposizione, che la consistenza numerica degli adulti extrassociativi e la problematicità della questione si accrescono man mano che si scende dal nord al sud, dando consistenza all'ipotesi secondo cui il nostro tessuto associativo varia nelle diverse realtà regionali (indici: radicamento della cultura scout e "tenuta" delle Co.Ca.; "controllo" del territorio/delle Regioni; tradizioni formative specifiche in atto; tasso di sviluppo guidato, spontaneo o autoalimentato). Andrebbe ulteriormente analizzato il rapporto tra Associazione, società civile e realtà ecclesiale (analisi di tipo sociologico), ma anche quello tra Associazione e attese territoriali (es: grandi città-piccoli centri; "migrazioni" universitarie o occupazionali dei giovani capi).

Tra le cause epocali che sono alla base dell'incremento del fenomeno, si dovrebbero porre in rilievo il revival delle tematiche connesse al volontariato (socio-assistenziale, ecologico, culturale, del tempo libero, ecc.) verso le quali la società civile, la comunità ecclesiale e le stesse istituzioni hanno dimostrato una rinnovata attenzione. C'è oggi un generale risveglio delle istanze connesse all'educazione e all'animazione giovanile e c'è la coscienza della relativa insufficienza metodologica dei tradizionali strumenti pastorali sul piano della formazione umana in relazione a determinate fasce d'età (es. pre-adolescenti, post-Cresima, giovani adulti), a cui si aggiunge la crisi di ruolo, e la relativa flessione numerica, nei principali movimenti politici giovanili. Tuttavia non devono essere sottovalutati gli effetti "d'immagine" di attività associative che, a partire dall'impegno di volontariato in Friuli e in Irpinia, e dalle Route nazionali di Bedonia (Comunità Capi) e di Piani di Pezza (R/S) hanno reso più visibile la presenza dell'AGESCI nella Chiesa e

nella società italiana. Tali effetti vanno considerati soprattutto nella misura in cui essi hanno contribuito alla diffusione, di una immagine di Associazione rinnovata e dinamica, sia sul piano delle idee e dei contenuti.

A fronte di tale stato di cose, da diversi settori della società e della Chiesa italiana, proviene ormai da oltre un decennio la maggior "domanda di scoutismo". Da qui ha tratto origine la crescente disponibilità di adulti, molti tra i quali provenienti da altre esperienze associative, a coinvolgersi in un servizio educativo nell'AGESCI, ed a tutt'oggi la loro disponibilità non accenna ad esaurirsi. Essi sono, in genere, operatori ecclesiali provenienti da esperienze di aggregazione spontanea o anche da associazioni/gruppi/movimenti di maggior rilevanza o a diffusione locale/diocesana; persone impegnate nel volontariato "laico", provenienti in parte preponderante da organizzazioni ecologiche, di supporto socio-sanitario, di animazione escursionistica, sportiva e culturale; operatori scolastici o di altre strutture educative; genitori di scout e (in misura minoritaria) militari. Molti, a quanto risulta, i "rientri" di persone con precedente esperienza scout, anche a livello di capi. In genere sono alquanto rare le adesioni suggerite da mera curiosità, mentre in complesso la scelta per l'AGESCI appare - almeno in linea di principio - alquanto meditata e frutto di decisioni consapevoli. Per quanto riguarda l'AGESCI, l'intensa riflessione sui fondamenti del metodo e sulle loro applicazioni, che è al centro di un serrato dibattito nelle singole regioni e nel Consiglio generale, ha determinato il consolidamento di strutture, ma ancor più di una mentalità e di un modo di essere, sempre più consapevoli dell'importanza della corretta applicazione delle categorie valoriali e metodologiche che fanno parte del bagaglio classico dello scoutismo.

Una parte significativa dell'incremento dell'AGESCI è dovuta al massiccio ingresso di adulti di provenienza extrassociativa,

non solo di quelli che in ordine sparso si inseriscono nelle Comunità Capi esistenti, ma soprattutto di quelli che si aggregano spontaneamente promuovendo "progetti di sviluppo" in luoghi in cui lo scoutismo è assente o è esistito in tempi remoti. Tale stato di cose può oggettivamente produrre ripercussioni, talvolta preoccupanti, sulla qualità della nostra proposta educativa.

Una insufficiente padronanza dei valori e del metodo scout o una non ben meditata adesione al Patto associativo ed alla vita e allo stile dell'Associazione, possono nel concreto determinare situazioni di sovrapposizione non mediata tra metodo scout ed "altri" metodi o l'accentuazione nell'ambito scout di tematiche e tensioni specifiche che l'adulto mutua dalla realtà d'origine (ecologismo, spiritualismo, tecnicismo, scolarità, attivismo, volontaristico, militarismo). Ciò può verificarsi a scapito degli strumenti più tipici del nostro metodo, tra i quali un rilievo primario è da attribuire allo scouting. I medesimi problemi, beninteso, possono determinarsi non solo nei casi in cui si avvia ex novo un "progetto di sviluppo", ma anche quando adulti di provenienza extrassociativa si inseriscono, talvolta in numero rilevante, in Comunità Capi metodologicamente meno "attrezzate" o eccessivamente preoccupate del completamento a tutti i costi dei propri organigrammi. Da qui l'importanza di una adeguata proposta formativa.

UN EVENTO FORMATIVO RIVOLTO AD ADULTI

Alla luce di tali considerazioni, un evento formativo che si rivolga specificamente agli adulti di provenienza extrassociativa deve porsi l'obiettivo principale di suscitare una riflessione, non disgiunta da una approfondita verifica personale, nelle seguenti direzioni:

1. **motivazioni** - ovvero i moventi autonomamente maturati dall'adulto nel proprio cammino di crescita, nella prospettiva del loro confronto con le finalità dell'AGESCI e della verifica dell'effettiva disponibilità a "giocare il gioco";
2. **esperienza** - ovvero, "lettura" del bagaglio formativo, di vita di fede e di inserimento ecclesiale, di abilità e competenze, di eventuali esperienze presso altre associazioni ecc. e delle potenzialità di cui l'adulto dispone, nella prospettiva della loro integrazione con i contenuti peculiari della proposta scout e con le finalità dell'AGESCI.
3. **valori** - ovvero, verifica della concezione del servizio volontario che è nutrita dall'adulto e dall'adesione alle scelte del Patto Associativo, non come semplice accettazione di principi imposti dall'esterno ma come scoperta interiore ed istintiva dello stile di vita dello scout, nella prospettiva della testimonianza da offrire ai ragazzi;
4. **equilibrio** - ovvero, valutazione delle problematiche (affettive, familiari, di fede, occupazionali, di impegno volontario) che formano la condizione di vita dell'adulto, nella prospettiva della loro integrazione con la proposta scout e della concreta "tenuta" dell'impegno di servizio.

L'attuale configurazione dell'evento che l'AGESCI prevede per gli adulti extrassociativi si ricava dagli artt. 60, 66 e 68 Reg. Fo.Ca., dai quali risulta che esso è un momento orientativo, non è un evento obbligatorio, bensì una semplice "proposta".

Di fatto è un evento ibrido, ovvero collocato a cavallo tra la

formazione in senso stretto ed il "governo dello sviluppo" associativo nel territorio; aperto sia agli adulti che provengono integralmente dall'esterno dell'Associazione sia a quelli che hanno una esperienza scout "remota"; ed è caratterizzato da una certa elasticità di formula, potendosi svolgere in un evento a soluzione unica (campo di 4-5 giorni) o in più appuntamenti (formula dei week-end). La medesima elasticità si applica alle strutture associative che ne dovrebbero curare l'impostazione metodologica e l'attuazione: Fo. Ca. regionale e/o Zona, in collaborazione tra loro.

In relazione a ciò, ci si chiede quali debbano essere i veri obiettivi: considerare l'evento quale mero momento di preparazione alla prima "vera" tappa dell'iter (= il cfm) può infatti essere insufficiente.

LA COLLOCAZIONE NELL'ITER DI FORMAZIONE CAPI

Se da un lato è fuori discussione che il cfm è l'evento formativo "istituzionale" che fornisce i primi strumenti del metodo scout focalizzandolo per la branca prescelta, d'altra parte non è detto che esso possa pienamente assolvere a tale funzione nei confronti di persone adulte che si accostano per la prima volta allo scoutismo o hanno una "remota" esperienza scout che deve essere riveduta ed aggiornata alla luce della proposta dell'AGESCI di oggi.

Il problema fondamentale può essere formulato in questi termini: fino a che punto la "cultura scout" di base, quella che nasce dall'esperienza vissuta in età giovanile e della quale la conoscenza/acquisizione a fini applicativi del metodo di branca è solo uno tra i diversi aspetti, può innestarsi nella personalità adulta, ed attraverso quali istanze formative tale cultura può essere trasmessa (anche se in modo del tutto parziale e mediato) in tempi brevi? L'Associazione dovrebbe pertanto predisporre un momento di formazione valido per se stesso (e non solo come "orientamento"), dotato di particolare incisività ed idoneo ad offrire agli adulti una efficace sintesi di partenza dei contenuti di fondo dello scoutismo, e quindi caratterizzato da una metodologia autonoma, che non sia semplicemente propedeutica o di "infarinatura" tematica, bensì di trasmissione e confronto sul senso di base dell'esperienza scout. È evidente che in tale contesto la sintesi deve essere intesa non nella dimensione quantitativa (= comunicare "poco", tanto poi c'è l'iter istituzionale) ma sotto il profilo della qualità della riflessione (= comunicare "bene", affinché l'iter istituzionale trovi un terreno già ben predisposto all'approfondimento delle tematiche metodologiche).

UN EVENTO LEGATO ALLO SVILUPPO DELLE ZONE

Un altro aspetto dell'evento che va tenuto nella massima considerazione è quello che lo rende un importante strumento dello sviluppo associativo. Si può anzi dire che in origine è proprio in vista di specifiche esigenze di "governo dello sviluppo" che alcuni Comitati di Zona hanno proceduto auto-

nomamente all'attuazione di esperienze formative per adulti di provenienza extrassociativa, conseguendo in tale ambito un'esperienza ragguardevole. In diverse realtà locali infatti la crescita qualitativa dell'Associazione e la sua stessa espansione quantitativa nel territorio sono state direttamente proporzionali all'efficacia formativa di tali eventi. Se infatti per "sviluppo" si intende non solo l'insieme delle strategie in vista del completamento degli organici dei Gruppi coesistenti, della costituzione in essi di unità di tutte le branche e del consolidamento metodologico dei Gruppi "giovani" o di minor tradizione, ma anche dell'incremento quantitativo dell'Associazione l'evento può ricoprirvi un ruolo di notevole rilievo, esso infatti non solo può offrire un valido supporto alla Co.Ca., ma può essere uno strumento dei "progetti sviluppo" ed un osservatorio privilegiato delle nuove realtà associative locali.

Il rapporto diretto che, attraverso l'evento di formazione per adulti extrassociativi, si realizza tra questi e i Comitati di Zona può consentire a questi ultimi (laddove direttamente impegnati nella "offerta" formativa) di valutare senza eccessive mediazioni quali siano le effettive potenzialità delle nuove risorse umane di cui l'AGESCI locale può disporre attingendo ad ambiti esterni. In tal modo si può eliminare ogni soluzione di continuità tra le fasi dell'impostazione zonale del "progetto sviluppo", della prima formazione degli adulti in esso coinvolti, del loro inserimento nelle Co.Ca. che si renderanno disponibili per curarne una *tutorship* formativa, e dell'autorizzazione zonale alla costituzione del nuovo Gruppo.

Con molta saggezza l'Associazione ha previsto, la possibilità di una diretta *partnership* tra le Fo.Ca. regionali e i Comitati di Zona, per problemi di scala ma anche con uno sguardo alle problematiche inerenti allo sviluppo associativo. Un diretto protagonismo della Zona è condizione necessaria della proposta formativa.

I CONTENUTI DELL'EVENTO

Il formatore dovrebbe prestare molta considerazione alla significatività dell'adulto extrassociativo, puntando sulle sue motivazioni e sull'elemento vocazionale. Ed è inoltre molto importante che, a monte della risposta formativa, vi sia un'accurata lettura delle istanze del territorio (sociale, ecclesiale, scout), sicché il momento formativo non venga affidato a conferenze "di massa", ma pensato come evento "di base", valorizzando al meglio i ruoli della Co.Ca. - filtro della Zona, non escludendo la possibilità di una figura di *tutor* individuato a livello della Co.Ca. (adulti "singoli") e della Zona (adulti "in gruppo").

L'evento formativo deve funzionare almeno su tre livelli essenziali:

- evento "etico"** = significatività personale, valutazione e valorizzazione dell'esperienza pregressa, scelta vocazionale, confronto e adesione ai valori scout (Legge, Promessa) e al Patto Associativo, chiarezza della vita di fede;
- evento "metodologico"** = riflessione sui contenuti dell'educazione scout e introduzione al rapporto capo-ragazzo sotto un profilo interbrancha e di P.P.U.;
- evento "associativo"** = adesione alla proposta dell'AGESCI, conoscenza e accettazione delle regole (democratiche, organizzative, strutturali) della vita associata.

L'evento formativo deve prevedere un "giudizio" finale che tenga conto dei seguenti aspetti:

- scelta vocazionale e adesione ai valori scout;
 - tempi successivi dell'inserimento in Associazione, del coinvolgimento nell'educazione attiva, della partecipazione alle successive tappe dell'iter;
 - (eventuali) suggerimenti per il tirocinio;
- Si conferma l'idea di un evento specifico che:
- ha metodo, forza e dignità di evento formativo a tutti gli effetti e nel contempo assicura l'aderenza alla realtà territoriale (Comunità Capi, esistenti e sviluppo) individuando appropriati "bacini d'utenza";
 - è mirato a rispondere al bisogno "fisiologico" di formazione (adulti già inseriti individualmente nelle Comunità Capi) e alle situazioni potenzialmente problematiche (gruppi di adulti autoorganizzati, "progetti sviluppo");
 - è espressione del diretto coordinamento e della collaborazione Zona-Regione, ovvero è un evento "centrato" tra questi due livelli, ma con una maggior accentuazione del ruolo della Zona (es. Regione - supervisione e coordinamento; Zone o coordinamenti interzonali - attuazione e "monitoraggio" successivo), e sua conseguente responsabilizzazione.

NON È SUFFICIENTE UN EVENTO FORMATIVO QUALE UNICA RISPOSTA

Non è possibile rispondere al problema della trasmissione della cultura associativa fatta di competenze metodologiche e di acquisizione di stile scout, con un solo evento, neppure se questo viene posto come condizione obbligatoria al proseguimento dell'iter.

Un evento specifico, capace di cogliere i bisogni degli adulti di provenienza extrassociativa e di dare una corretta impostazione all'itinerario formativo futuro, è molto importante. Costituisce la base necessaria per entrare nel linguaggio e nello stile del servizio educativo con il metodo scout. Per questo si ritiene di doverlo proporre con insistenza a tutti gli interessati.

Ma non è sufficiente.

La conoscenza e l'acquisizione del metodo scout è una cosa che si attua con il tempo e con l'esperienza e a cui il campo per adulti di provenienza estrassociativa può dare un sostanziale contributo di consapevolezza e di protagonismo ma solo se inserito, umilmente, nella volontà personale di puntare ad una acquisizione costante e graduale e in cui la capacità di discernimento, per valutare se la proposta scout è la risposta giusta alla propria vocazione di servizio, deve essere sempre mantenuta vigile.

La risposta al problema della formazione degli adulti di provenienza extrassociativa sta dunque nella capacità di gestirla responsabilmente, personalmente e associativamente, nella sua continuità nel tempo e nella formazione permanente arricchita dai numerosi eventi messi a disposizione dai livelli associativi, (soprattutto quelli di carattere tecnico legati alle specializzazioni e all'uso della metodologia) e nella sua dimensione associativa.

Ma ancora si ritiene non sufficiente la risposta data da un evento formativo, anche se collocato in un itinerario, perché il problema che la formazione e l'inserimento che gli adulti di pro-

venienza extrassociativa oggi mettono in evidenza ha implicazioni associative che vanno molto al di là della formazione dei capi.

Spetta allora senz'altro al settore della formazione capi formulare proposte più adeguate e funzionali ma spetta soprattutto all'intera associazione farsi carico delle riflessioni e delle modalità necessarie per conciliare oggi il concetto di fedeltà alla qualità della proposta scout con la valorizzazione delle risorse adulte.

Allegato al documento su giovani capi e tirocinio

DATI DAL QUESTIONARIO ALLE COMUNITÀ CAPI IL TIROCINIO IN AGESCI

I dati che seguono sono relativi al questionario spedito ad un campione rappresentativo per distribuzione territoriale e per ampiezza di componenti della Comunità Capi. nel settembre scorso.

Sono ritornati il 60% dei questionari inviati.

Emerge un orientamento e una lettura dell'argomento molto interessante da parte della commissione costituita da alcuni rappresentanti regionali, particolarmente attivi nelle zone sulla formazione dei tirocinanti.

ALCUNI DATI

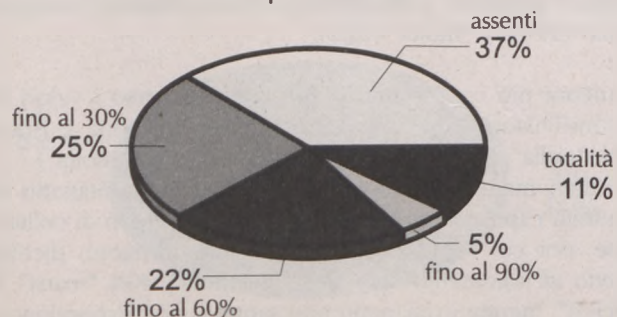
Il tirocinio ha inizio principalmente (nel 75,5 % delle Co.Ca) nei mesi di ottobre e novembre, nel 12% il periodo varia maggiormente nell'arco dei mesi autunnali (da settembre e dicembre), mentre le restanti comunità capi lo fanno iniziare secondo l'entrata in Co.Ca. che avviene durante tutta la durata dell'anno.

La durata del tirocinio: nel 54% dei casi dura un anno, nel 42% è inferiore all'anno (ed è inferiore ai 9 mesi nel 17%), nel 4% supera l'anno.

Il campo di formazione metodologica si colloca all'interno di questo periodo: nel 6% dei casi proprio all'inizio del periodo di tirocinio, nel 24% alla fine, mentre il 62% di Co.Ca. lo colloca in un momento all'interno dell'anno.

La "tenuta" nei tre anni dei tirocinanti. Quest'anno (1995) rimangono il 70% degli entrati nel 92, il 72% degli entrati nel 93 e l'88% degli entrati nel 94. Anche qui la distribuzione e la varietà dei casi è molto diversa da Co.Ca a Co.Ca., ma va considerato come nel 43% delle Co.Ca. ne siano rimasti il 90% e nel 35% tutti quelli entrati.

Tirocinante di provenienza extra-associativa sul totale dei tirocinanti presenti nelle Co.Ca.

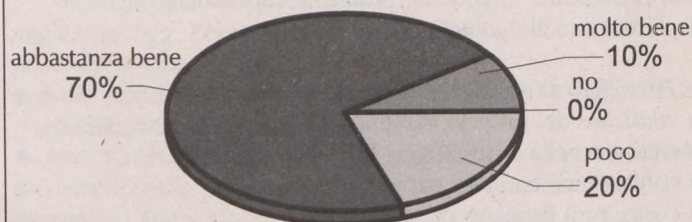


SCOPI E UTILITÀ DEL TIROCINIO

Scopi e utilità del tirocinio sono giudicati dal 54% la competenza educativa e metodologica, nel 26% la formazione personale e vocazionale e nel 20% la partecipazione alle scelte e il confronto tra capi.

Secondo le Co.Ca. intervistate il tirocinio risponde ai bisogni dei giovani capi abbastanza bene per il 72% e molto bene per il 10%, le altre risposte sono per lo più collocate sul poco (20%) e praticamente assenti quelle che lo giudicano "per nulla rispondente"

Il tirocinio risponde ai bisogni dei giovani capi



La chiarezza degli obiettivi è presente nel 66% delle Co.Ca, le restanti hanno ancora poco chiaro (corrisponde al dato della risposta precedente) il proprio compito.

Più consapevolezza c'è nei capi gruppo che affermano di avere gli obiettivi "abbastanza e molto chiaro" l'85% delle risposte.

Mentre nei diretti interessati, i tirocinanti, la consapevolezza è pari, o di poco inferiore, a quella della comunità capi. 62% denunciano di avere chiaro e molto chiaro lo scopo, il 38% denuncia di averlo invece poco chiaro.

Il tirocinio risponde ai problemi più globali della comunità capi? Il 48% risponde di sì, ma il 44% afferma invece che risponde poco.

I principali bisogni dei tirocinanti secondo la lettura che ne fanno i capi gruppo sono:

A) nell'area della crescita della competenza educativa:

- conoscere gli strumenti del metodo 41%
- incontrare capi competenti 14%
- precisare le finalità dell'educazione 13%
- sperimentare e tradurre in pratica il metodo 11%
- essere rassicurati 10%
- approfondire il tema della "relazione capo-ragazzo" 6%
- approfondire il tema del progetto personale del capo 3%
- fare verifiche del servizio 2%

B) nell'area della formazione personale:

- verificare il proprio cammino, scelta e vocazione 30%
- crescere nella fede 27%
- confrontarsi con gli altri capi 24%
- acquisire valori e spirito scout 5%
- acquisire conoscenza e competenza educativa 14%

C) nell'area del confronto e condivisione con gli altri capi:

- conoscere dell'associazione 28%
- inserirsi nella vita dell'associazione 27%
- partecipare attivamente in Co.Ca. 12%
- confrontarsi (zona, regione branca) 11%
- comprendere il valore dell'associazione 8%
- sentirsi protagonista 5%

I bisogni espressi dalle comunità riguardo al tirocinio:

A) nell'area della crescita metodologica:

- conoscere gli strumenti del metodo 57%
- chiarire il ruolo del capo 19%
- confrontarsi tra capi 8%
- controllare le capacità 7%
- approfondire tema della "relazione capo ragazzo" 5%
- partecipare alle attività di zona 4%

B) nell'area della crescita personale:

- verificare del proprio cammino, scelta, vocazione, 34%
- crescere nella fede 29%
- confrontarsi con altri capi 14%
- costruire il Progetto del capo 11%
- acquisire competenza ed. 7%
- acquisire valori e spirito scout 5%

C) nell'area del confronto e della condivisione:

- sentirsi parte dell'associazione 35%
- essere coinvolti nella vita associativa 21%
- essere coinvolti in Co.Ca 17%
- conoscere l'associazione 16%
- trovare supporto da parte di zona e regione 7%
- confrontarsi con gli altri capi 4%

LA GESTIONE DEL TIROCINIO

Nel 55% delle Co.Ca esiste un progetto di cui però è difficile individuare il responsabile, infatti il 44% delle risposte dice che non esiste un responsabile, mentre il 22% indica quale responsabile il capo gruppo, il 14% indica la comunità capi nel suo complesso, il 5% un tutor, un altro 5% il capo unità.



Da chi è costruito allora il progetto? Alcune comunità segnalano più protagonisti, ma il 44% non risponde (in perfetta sin-

tonia con la risposta precedente), ma poi i restanti si dividono in un 38% che indica la comunità nel suo complesso e un altro 27% che indica direttamente lo stesso tirocinante.

In che cosa consiste il progetto? Il 45% risponde che consiste in un percorso che è proposto al tirocinante dai capi gruppo, dal capo unità, dalla zona, anche da capi esterni alla comunità capi. Un altro intervento è costituito da appositi week end, gestiti da Co.Ca o da zone, che coinvolgono il 20% circa delle comunità interessate. mentre il 30% non risponde alla domanda.

Alla domanda che chiedeva di individuare quali supporti potevano fornire le diverse strutture associative, o i diversi ambiti di servizio, le risposte fanno rilevare che *ben l'86% ritiene che la formazione metodologica debba avvenire principalmente a cura della direzione di unità, poi con valori costanti, che si aggirano dal 30 al 40%, si afferma che ciò spetta a comunità capi (39), attività di branca (32-43), zona (31) e campo di formazione metodologica (42%)*.

La formazione personale vede invece il suo massimo nella comunità capi (85%) e poi in zona (31%), e ha valori tra 5 e il 18 % negli altri ambiti.

Il rapporto tra capi e la partecipazione alla vita dell'associazione vede invece le sue punte massime sia in Co.Ca (62%) che in zona (74%), ma è alta anche la regione con un 39%.

Che tipo di intervento è allora richiesto? A tutti gli ambiti una azione di supporto in cui però siano particolarmente coinvolti lo staff d'unità (70%) e la Co.Ca. (69%).

Alla zona si chiede invece di organizzare eventi specifici per tirocinanti (75%).

La valutazione complessiva circa il coinvolgimento e il grado di partecipazione dei tirocinanti alle proposte loro fatte è per il 74% delle comunità capi positiva (51% "discreta" e 23 % "molta"), mentre la percentuale rimanente si colloca sul "poca", con un giudizio di "insufficienza".

LA COLLABORAZIONE TRA VARI AMBITI

Si colloca tutta sui valori positivi la collaborazione tra Co.Ca. e staff di unità che vede rispondere tra "discreta" (43%) e "molta" (37 %) l'80% delle comunità capi, il rimanente 20% è attestato sul "poca".

Mentre la collaborazione tra Co.Ca. e zona si sposta sulle posizioni di mezzo: "poca" 35%, "discreta" 46%, suddividendo i restanti giudizi in parti uguali sulle due posizioni estreme di "nulla" (19 %) e "molta" (19%).

Ancora più consistente lo spostamento verso i valori bassi di condivisione per la collaborazione tra zona e branche (27%="nulla", 45%="poca", 25%="discreta", 3%="molta").

E man mano che i livelli di struttura si allontanano dalla comunità capi diventa ancora più basso il grado di collaborazione, per cui i rapporti zona - regione vengono dichiarati, rispetto all'argomento tirocinio, 36% "nulli", 40% "scarsi", 13% "discreti", mentre i rimanenti non sanno o non rispondono.

I RAPPORTI

Anche i rapporti considerati tra i tirocinanti e gli ambiti di stretta collaborazione all'interno della Co.Ca. si stemperano un poco man mano che da quelli con il capo unità si passa a quelli con il capo gruppo e la comunità capi nel suo complesso.

Alti i valori di intensità di rapporto tra tirocinante e capo unità: 92% si collocano (con pesi tra loro bilanciati) tra i discretamente e i molto intensi, mentre il 5% lamenta rapporti scarsi, gli altri non rispondono.

Ancora alti i giudizi sul rapporto con il capo gruppo ma concentrati sul "discretamente" (66%), mentre rispondono "scarsi" il 20% e "molto intensi" l'11%, gli altri si collocano sul "nulli".

Stessa distribuzione è riservata ai rapporti tra Co.Ca. e tirocinante: "discreti" sono per il 62%, "scarsi" per il 20% e "molto intensi" per il 16%.

I tirocinanti hanno sulla vita della comunità capi una influenza discreta (53%) e buona 25%, mentre dal 22% è giudicata scarsa.

La presenza dei tirocinanti porta dei vantaggi alla vita di Comunità Capi:

- sollecitano a rimettere in discussione le scelte (personali e comunitarie) ed i rapporti interni alla Co.Ca, non dandoli per scontati (57%);
- c'è un apporto di forze nuove che genera ricchezza e rinnovamento (33%);
- c'è sostegno all'attività della Co.Ca. e del gruppo. (10%).

La presenza dei tirocinanti crea anche delle difficoltà nelle Comunità Capi:

- è un elemento di instabilità (ruolo ibrido, problemi di inserimento- integrazione- comunicazione, rapporti tra "vecchi" e "nuovi", polemici, ipercritici, poco realisti) (35%);
- richiedono una attenzione in più per progettare un percorso formativo (aggravio per i capi gruppo e i capi unità) (27%);
- appesantiscono la vita della Co.Ca.: ritornano su cose già acquisite e scontate, rallentano i tempi, lentezza le decisioni, abbassano la qualità del confronto, manca il tempo per discutere le cose più importanti (25%);
- nessuna difficoltà, ma solo ricchezza in più (6%).

Circa la domanda che chiedeva se si ritiene che i rapporti possano influire positivamente sulla durata di permanenza nel servizio di capo l'89% risponde di sì (equamente suddiviso tra abbastanza e molto), mentre il 10% afferma che incide solo poco.

I rapporti che si instaurano all'interno della Co.Ca. possono influire positivamente sulla durata di permanenza in servizio del capo?



I tirocinanti sono accolti in modo consapevole dall'87% delle Co.Ca. e il 70% ha pensato a modalità particolari per accogliere i tirocinanti, esempi di questa accoglienza sono: una festa (50%), una cerimonia (25%), l'atteggiamento di costante attenzione il restante 25%.

LA VERIFICA

E prevista una verifica nel 79% delle Co.Ca., soprattutto sugli ambiti della crescita come educatore (50%), della qualità della partecipazione (32%) e della crescita personale (28%).

Il grado di soddisfazione del tirocinante è ritenuto discreto dal 68% delle risposte, buono per il 18%, scarso per i restanti 14%.

I bisogni più importanti a cui occorre rispondere per migliorare oggi l'esperienza e raggiungere gli scopi della proposta di tirocinio sono:

- ruolo strategico del capo gruppo, dello staff e della Co.Ca.: attenti e accoglienti (38%);
- crescita metodologica e nella relazione capo ragazzo (15%);
- crescere come persone, progettualità e vocazione (14%);
- maggiori attenzioni da parte di zona e regione (9%);
- avere più consapevolezza e chiarezze sul tirocinio (8%);
- conoscere l'associazione e le sue scelte (6%);
- approfondire il significato e le scelte di servizio (6%);
- avere maggiore chiarezza sul ruolo del tutor (2%);
- puntare alla crescita nella fede (2%);
- non hanno risposto il 15% delle Co.Ca.

Allegato

DATI DAI QUESTIONARI DI MONITORAGGIO delle "AREE" E INTERPRETAZIONI EMERSE DALL'INCONTRO TRA II.RR. F.C. e R.C. F.C. ottobre 95'

La formazione capi nazionale ha realizzato, nell'estate 95, un'indagine con un questionario che ricalcava quello utilizzato nel gennaio del 94. L'analisi comparata delle due risposte ci permette di rilevare i cambiamenti, i progressi e le aree da privilegiare nel lavoro futuro. Vi hanno risposto 18 regioni e lo si è commentato insieme agli incaricati regionali nell'incontro di ottobre.

1. ATTUAZIONE

Il questionario chiedeva di dare un valore al giudizio di "potenzialità operativa" dell'"Aree" e un valore al giudizio di "effettiva realizzazione".

Dalle risposte emerge che è aumentato sensibilmente in positivo il giudizio degli II RR sulle "Aree" come capacità di risposta al bisogno di eventi formativi. Su una scala da uno a sei si è oggi su una media del 4,5 contro la media di 3 della rilevazione precedente.

Lo stesso andamento positivo si è riscontrato circa il giudizio della capacità di favorire l'incremento della proposta for-

mativa, la media dell'ultima rilevazione è di 4 contro il 2,5 di quella precedente. E così pure cresce il giudizio di maggiore efficacia.

Ancora bassi invece i valori della capacità delle "Aree" di valorizzare le risorse (2) e la formazione formatori (2,5).

Sulle capacità effettive di realizzazione i giudizi sono quindi ancora bassi

ma le note di spiegazione a margine propongono già elementi concreti di miglioramento. (Queste osservazioni sono state recepite nelle ipotesi di impegno futuro comprese nel testo del documento presentato al C.G. 96).

Le "Aree" che si dichiarano più convinte delle potenzialità e più soddisfatte delle realizzazioni sono quelle che hanno intessuto rapporti più stretti fin dall'inizio

(l'area nord ovest soprattutto). Mentre l'area del Sole, pur partita con qualche ritardo e con notevoli difficoltà di distanza territoriale, unita a difficili collegamenti con servizi pubblici, ha innalzato il giudizio rispetto alla prima rilevazione.

In generale risulta meglio capita la funzione delle aree: si attribuiscono alle funzioni principali punteggi maggiori che non alle funzioni secondarie.

domanda : quanto l'"Aree" ha contribuito a: 2	NORD OVEST		NORD EST		TIRRENICA		ADRIATICA		DEL SOLE		media	
	94	95	94	95	94	95	94	95	94	95	94	95
soluzione al bisogno di campi ³	5	5	4	4	2	5	2	4	3	5	3	4,5
incremento di campi ⁴	4	5	3	4	1	4	2	3	2	4	2,5	4
migliore qualità degli eventi ⁵	4	4	3	4	1	4	2	3	2	4	2,5	4
valorizzare le risorse ⁶	4	3	4	2,5	2	1,5	2	2	1	2	2,5	2
sviluppo delle tematiche formative ⁷	5	4	2	1,5	2	2,5	2	1	2	1	2,5	2

(valori da 1 = per nulla a 6 = moltissimo)

2. LIVELLI DI COLLABORAZIONE

Questa domanda voleva individuare quali figure fossero coinvolte nell'impegno concreto delle "Aree".

I soggetti più direttamente coinvolti nell'impegno di confronto e di collaborazione nelle "Aree" sono, oltre naturalmente agli incaricati regionali alla formazione capi, i responsabili regionali e l'organizzazione, soprattutto per quanto compete la segreteria regionale, seguono gli incaricati al metodo e le branche e, infine, la stampa.

	numero delle regioni in cui si è coinvolti	valore del coinvolgimento medio (1 = nulla 6 = moltissimo)
incaricati regionali alla f.c.	16 su 18	5
responsabili regionali	13 su 18	3,1
segreteria	11 su 18	3,2
mie regionali	10 su 18	2,1
incaricati reg. alle branche	12 su 18	2,1
incaricato all'organizzazione	11 su 18	2,3
incaricato alla stampa	12 su 18	2

3. PROSPETTIVE FUTURE

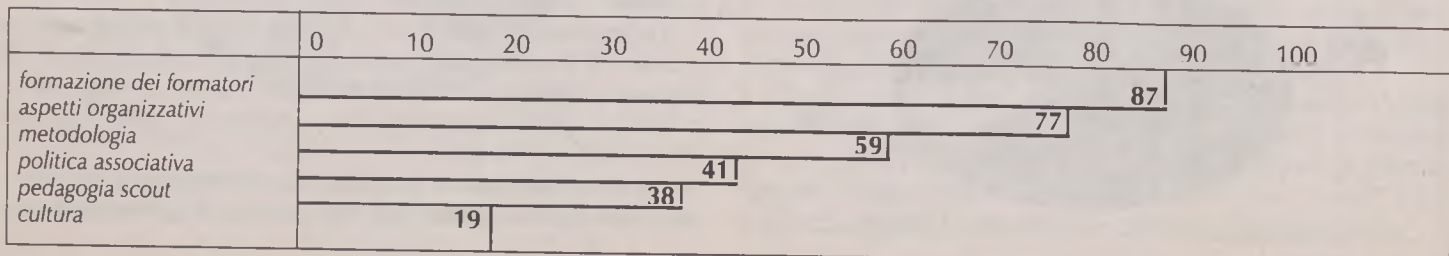
Il questionario chiedeva infine di dare un valore di priorità alle diverse funzioni delle "Aree" in modo da meglio individuare gli ambiti di impegno futuro.

Aspetti organizzativi (leggi calendari e

proposte di eventi) e formazione formatori ricevono i punteggi più alti. Seguono, ma distanziati, gli aspetti riguardanti il metodo scout.

Nella discussione di approfondimento avvenuta tra incaricati regionali alla f.c. si è precisato che questi ultimi sono ambiti

di confronto con gli incaricati regionali al metodo e alle branche, e che il confronto tra i soli incaricati regionali alla formazione capi è competente più dei processi formativi che non dei contenuti, che invece necessitano il confronto allargato alle altre competenze associative.



NOTE

¹ Qui di seguito è riportata una sintesi del questionario e della sua elaborazione.

² Nelle note che seguono sono riportate le specificazioni scritte dalle regioni a margine delle valutazioni.

³ I vantaggi sono sentiti di più dalle regioni piccole, questo è l'obiettivo primario, non sono ancora soddisfatte tutte le esigenze.

⁴ C'è maggior confronto, c'è maggiore offerta di

⁴ campi, le date sono meglio differenziate, c'è mobilità degli allievi, si sta cominciando ora e si sta riorganizzando dopo il cambiamento. La disponibilità al confronto e all'impegno è ancora insoddisfacente.

⁵ Vantaggi di tipo organizzativo, vantaggi per il lavoro sulla valutazione, è troppo presto per rilevare vantaggi dal punto di vista di miglioramento della proposta metodologica.

⁵ Il confronto ha ancora storia breve per essere quantificato. Difficoltà a confrontarsi e verificare.

⁶ Sono stati fatti staff misti, le esperienze sono ancora sporadiche, ci sono difficoltà logistiche e difficoltà iniziali al confronto. I costi sono elevati, mancanza di tempo.

⁷ È una occasione stimolante, si è all'inizio, non se ne parla ancora, è stato fatto poco, problemi di distanze.

● PUNTO 8

Modifiche al Regolamento del Marchio Scout e del Comitato Permanente Forniture

Regolamento del Marchio Scout (allegato B)

TESTO ATTUALE	PROPOSTA DI MODIFICA	MOTIVAZIONE
<p>Art. 6 - Il marchio dovrà essere direttamente applicato in fase di lavorazione dal fabbricante ufficialmente prescelto ed a ciò autorizzato dal Comitato Permanente Forniture.</p>	<p>Art. 6 - Il marchio dovrà essere direttamente applicato in fase di lavorazione dal fabbricante ufficialmente prescelto dalla società cooperativa Nuova Fiordaliso.</p>	<p>La modifica dell'art. 6 doveva essere proposta - stante l'assegnazione dei compiti commerciali e merceologici alla Nuova Fiordaliso - già al Consiglio Generale 94: si tratta di una svista alla quale si pone ora rimedio. L'art. 58, lettera c) del regolamento affida, infatti alla Nuova Fiordaliso - tra gli altri - anche il compito della scelta dei fornitori.</p>

Regolamento del Comitato Permanente Forniture (allegato C)

TESTO ATTUALE	PROPOSTA DI MODIFICA	MOTIVAZIONE
<p>Art. 4 - La riunione è ritenuta validamente costituita se sono presenti almeno cinque dei suoi membri. Il membro che non partecipa, senza giustificato motivo, a due riunioni consecutive del Comitato Permanente Forniture potrà essere dichiarato decaduto.</p>	<p>Art. 4 - La riunione è ritenuta validamente costituita se sono presenti almeno cinque dei suoi membri. Il membro che non partecipa, senza giustificato motivo, a due riunioni consecutive della Commissione nazionale Uniformi e Distintivi potrà essere dichiarato decaduto e sarà sostituito, per cooptazione da parte del Comitato Centrale, con il primo dei non eletti nell'ultimo Consiglio Generale, rimanendo in carica fino alla naturale scadenza del mandato elettivo del membro dichiarato decaduto.</p>	<p>È necessario garantire la continuità operativa del Comitato Permanente Forniture in caso di difficoltà di partecipazione da parte di uno dei suoi membri. La soluzione proposta è analoga a quella in vigore per i Consiglieri Generali (cfr. Regolamento del Consiglio Generale art. 1).</p>

● PUNTO 9

Elezioni

● RIPARTIZIONE REGIONALE DEI CONSIGLIERI

Vi comunichiamo la ripartizione dei seggi al Consiglio Generale 1996, stabilita secondo i criteri espressi dagli artt. 37 del Regolamento e 29 punto f dello Statuto AGESCI attualmente in vigore. Nel 1995 le unità censite erano pari a 6.687.

REGIONE	UNITÀ 1995	SEGGI 1996 (%)	SESSO MIN. '96 (%)
Abruzzo	152	3 (2,72)	1 (0,9)
Basilicata	29	1 (0,52)	0
Calabria	237	4 (4,25)	1 (1,2)
Campania	396	7 (7,10)	2 (2,1)
Emilia Romagna	659	12 (11,82)	4 (3,6)
Friuli V.G.	198	3 (3,55)	1 (0,9)
Lazio	595	11 (10,67)	3 (3,3)
Liguria	295	5 (5,29)	2 (1,5)
Lombardia	741	13 (13,29)	4 (3,9)
Marche	288	5 (5,16)	2 (1,5)
Molise	44	1 (0,78)	0
Piemonte	385	7 (6,90)	2 (2,1)
Puglia	373	7 (6,69)	2 (2,1)
Sardegna	230	4 (4,12)	1 (1,2)
Sicilia	712	13 (12,77)	4 (3,9)
Toscana	323	6 (5,79)	2 (1,8)
Trentino A.A.	72	1 (1,29)	0
Umbria	88	1 (1,57)	0
Valle d'Aosta	15	1 (0,26)	0
Veneto	855	15 (15,34)	5 (4,5)
Totali	6.687	120	36

Gli arrotondamenti fatti a norma di Regolamento avrebbero portato a 122 Consiglieri Generali invece dei 120 previsti dallo Statuto. In questi casi la prassi è di arrotondare per difetto le regioni più vicine con il valore decimale al valore intero sottostante e quindi Friuli Venezia Giulia e Umbria.

Al numero dei Consiglieri riportato nella tabella sopra descrit-

ta, vanno aggiunti il Responsabile, la Responsabile e l'Assistente Ecclesiastico Regionali, membri di diritto del Consiglio Generale.

LA CAPO GUIDA
Ornella Fulvio

IL CAPO SCOUT
Franco La Ferla



SCOUT - Anno XXII - Numero 4 - 10 febbraio 1996 - 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 32.500
Finito di stampare nel febbraio 1996



Associato
all'Unione Stampa
Periodica Italiana

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

