



STATUTO E REGOLAMENTI

**aggiornamenti del
Consiglio generale 2006**



Regolamento metodologico parte E/G

Art. 1 - BRANCA E/G

La branca Esploratori e Guide si rivolge ai ragazzi ed alle ragazze di età compresa 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 riuniscono in unità chiamate reparto.

I ragazzi e le ragazze si riuniscono in squadriglie. Più squadriglie formano un reparto.

Art. 2 - SENTIERO DI FEDE

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 psicologici 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 e l'assistente ecclesiastico li accompagnano in questo passaggio, per aiutarli ad elaborare un progetto di vita modellato sulla fede, cioè sulla fiducia in Gesù scoperto come amico.

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 proposta 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, come più in generale l'intera proposta rivolta a ragazzi e ragazze di questa età, è quindi un sentiero 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, pas-

sano 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 ecclesiastico - offrono molteplici possibilità di concretizzare la proposta di fede con l'educazione ai piccoli gesti e agli impegni che preparano scelte più significative e globali.

Art. 3 - PEDAGOGIA SCOUT NELLEDUCAZIONE ALLA FEDE

La proposta scout si attua in esperienze concrete che spesso acquistano un valore simbolico e comunicano un profondo messaggio umano, religioso e cristiano.

In questa prospettiva acquistano un significato particolare tutti i momenti che compongono la vita di reparto, perché attraverso la vita comunitaria si inizia a sperimentare la dimensione ecclesiale dell'esistenza cristiana.

In particolare, la squadriglia offre momenti di preghiera in cui tutti i suoi membri sono chiamati a partecipare attivamente, mentre l'impresa stimola ad individuare ed accogliere le proprie responsabilità per la costruzione del Regno. Inoltre, l'hike, la veglia alle stelle, le cerimonie costituiscono occasioni propizie per esperienze forti di fede e di ascolto della Parola.

L'educazione morale conduce a riconoscere, accettare e interiorizzare quei valori che, praticati, sono via per il raggiungimento della felicità.

Le celebrazioni sacramentali e i momenti di preghiera che coinvolgono tutto il reparto aiutano a condividere con gli altri gioie e difficoltà e a vivere in una dimensione di ringraziamento e di semplicità.

In generale, tutto l'itinerario di fede del reparto è ritmato dai tempi dell'anno liturgico come cammino privilegiato per la scoperta del mistero di Cristo, per mettersi alla sua sequela e per approfondire il valore dei sacramenti.

Art. 4 - EDUCAZIONE ALL'AMORE E COEDUCAZIONE

L'età di reparto coincide con il momento di maggiore evoluzione dei ragazzi e delle ragazze. Durante questo periodo 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 sé stessi; qualità/obiettivi che svilupperanno donando se stessi nell'accogliere l'altro, il diverso, 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 perché 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. I capi inoltre devono essere coscienti che il rapporto educativo è particolarmente importante in questo ambito: la loro posizione di modelli e il loro comportamento quindi devono tenere sempre presente il grado di comprensione dei ragazzi e delle ragazze cui si rivolgono.

In riferimento al reparto, le Comunità capi sceglieranno, secondo linee progettuali del gruppo, le forme monosessuali, parallele o miste.

Art. 5 - EDUCAZIONE ALLA CITTADINANZA

I ragazzi e le ragazze in età di reparto sono caratterizzati da 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 svilupparsi la coscienza dei principi che regolano la vita sociale, per divenire soggetto capace di assumersi la responsabilità del proprio agire: ciascuno, secondo le proprie possibilità, è chiamato a fare la sua parte per il bene di questa comunità.

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 capaci di lasciare un segno nella realtà circostante.

Art. 6 - EDUCAZIONE ALLA PACE ED ALLA DIMENSIONE INTERNAZIONALE

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...), 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, anche tramite le specialità e i brevetti di competenza, per prepararsi a un inserimento nel lavoro visto come contributo alla costruzione del mondo, e ad impegnarsi a vivere relazioni che favoriscono il dialogo e la pace.

Art. 7 - AVVENTURA

L'atmosfera di avventura è l'esca educativa 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 imprevista e 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.

Art. 8 - PROMESSA

Il Sentiero inizia fin dal primo momento di ingresso in reparto. A distanza di 2-3 mesi il ragazzo o la ragazza chiedono di pronunciare la Promessa, quando ritengono di essere pronti a lanciarsi nel grande gioco scout.

Il tempo che trascorrerà dall'ingresso in reparto al momento della Promessa, che non deve essere molto lungo, servirà per conoscere l'ambiente e le persone del reparto, lo stile e i simboli di squadriglia e di reparto e, soprattutto, per cominciare a scoprire il senso della Promessa e della Legge scout.

La richiesta di pronunciare la Promessa va fatta dal novizio, su presentazione del capo squadriglia, al Consiglio della Legge, il quale l'accoglie non tanto valutando le capacità tecniche raggiunte o la capacità di tenere fede all'impegno assunto, ma tenendo conto della comprensione delle Legge dimostrata, della sincerità e dell'entusiasmo nel vivere la vita di squadriglia e di reparto.



La Promessa, pronunciata nelle mani del capo reparto alla presenza di tutto il reparto, che ha preparato e anima la cerimonia, su presentazione della squadriglia di appartenenza, è così formulata:

“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 cerimonia, diversa secondo le tradizioni, deve mettere in luce che in questo modo si entra a far parte della grande famiglia degli scout. 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. Tra questi, il saluto richiama all'esploratore e alla guida i tre punti della 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.

Art. 9 - LEGGE

La Legge, con i suoi inviti al fare, all'agire, va vissuta come la tensione verso valori che accomunano tutti gli scout, assumendo altresì, in questa età, un significato di iniziazione allo sviluppo della coscienza morale. Per questo la tensione verso la Legge è costante nel tempo e favorisce negli esploratori e nelle guide un riferimento lungo il sentiero della progressione personale.

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, aiutandoli a viverla come stimolo e ragione di fiducia nella propria capacità di miglioramento.

La Legge è così formulata.

“La guida e lo scout:

1. pongono il loro onore nel meritare fiducia;
2. sono leali;
3. si rendono utili ed 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. fanno obbedire;
8. sorridono e cantano anche nelle difficoltà;
9. sono laboriosi ed economi;
10. sono puri di pensieri, parole e azioni.”

Art. 10 - MOTTO

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.

Art. 11 - BUONA AZIONE

La Buona Azione è l'impegno assunto dagli esploratori e dalle guide con la Promessa di aiutare gli altri in ogni circostanza e quindi di saper cogliere le occasioni adatte per farlo ogni giorno. La pratica della Buona Azione consente a ciascuno di:

- rendersi disponibile verso i componenti della squadriglia e del reparto;
- sviluppare l'abitudine a fare il bene in modo gratuito e creativo;
- rispondere alle necessità di quanti ci stanno intorno con concretezza e con sempre maggior competenza.

Art. 12 - VITA COMUNITARIA

La comunità è un bisogno del ragazzo e della ragazza; essa li aiuta a vivere e sperimentare l'autonomia, ad acquisire la capacità di animare gli altri ed è occasione di costante confronto.

La proposta offerta agli esploratori e alle guide è rivolta quindi a tutto ciò che li aiuta, giocando, ad osservare, scegliere, sperimentare, verificare.

La squadriglia - in particolare - e il reparto sono i luoghi privilegiati per l'esperienza comunitaria offerta ad esploratori e guide.

Art. 13 - SQUADRIGLIA

La squadriglia è la struttura fondamentale del reparto e offre ai ragazzi e alle ragazze, in età esploratori e guide, un'esperienza primaria di gruppo.

È composta da sei - sette ragazzi o ragazze di tutte le età ed è monosessuale.

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, dinamica educativa peculiare di questa piccola comunità.

La verticalità all'interno della Squadriglia 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 un angolo proprio; 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.

La squadriglia è uno dei luoghi privilegiati in cui ogni E/G può vivere e concretizzare il proprio Sentiero.

Le squadriglie assumono i nomi suggeriti da B.-P. e usano le insegne corrispondenti (Allegato 1).

Art. 14 - INCARICHI DI SQUADRIGLIA

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 suffi-

cientemente lungo, perché corrisponde ad esigenze permanenti (ad esempio cicala, mercurio, guardiano dell'angolo, liturgista, tesoriere, ecc.). Differisce dai "posti d'azione" (ad esempio disegnatore, topografo ecc.), legati invece all'impresa del momento e corrispondenti a effettivi impegni, piccoli o grandi, necessari per la realizzazione dell'impresa stessa.

Art. 15 - CAPOSQUADRIGLIA

Ogni squadriglia viene animata da un Caposquadriglia scelto dallo Staff di Reparto, sentito il Consiglio Capi, tra gli esploratori e le guide in cammino verso la Tappa della Responsabilità, 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;
- abitua all'autorità come servizio e attenzione agli altri;
- consente di attuare il trapasso delle nozioni.

Uno dei compiti principali del Capo Squadriglia sarà quello di impegnarsi il più possibile ad essere a conoscenza del Sentiero dei suoi squadriglieri e di accompagnarli nella concretizzazione delle mete negli impegni.

Art. 16 - VICE CAPOSQUADRIGLIA

Un ulteriore ruolo significativo è quello del vice caposquadriglia, scelto con le stesse modalità del caposquadriglia.

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 caposquadriglia 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.

Art. 17 - CONSIGLIO DI SQUADRIGLIA

Tutte le decisioni sulla vita di squadriglia e sulle imprese 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 e di ogni momento significativo della vita di squadriglia, ne verifica la realizzazio-

ne e lo stile tenuto da tutti, e stabilisce i traguardi successivi. L'impegno personale di ogni E/G è verificato in base al Sentiero di ciascuno/a. Il Consiglio di Squadriglia è infine ambito privilegiato per la verifica di mete e impegni dei singoli in preparazione al Consiglio della Legge.

Art. 18 - USCITE E MISSIONE DI SQUADRIGLIA

Le uscite di squadriglia consentono una progressiva conquista di autonomia e di responsabilità da parte dei ragazzi e delle ragazze.

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. Essa costituisce occasione privilegiata per gli E/G di vivere concretamente lo spirito del Motto.

Art. 19 - SPECIALITÀ DI SQUADRIGLIA

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.

Art. 20 - REPARTO E SUE TIPOLOGIE

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 pre-



senza degli adulti. Per poter seguire il sentiero di ogni esploratore e guida, il numero dei componenti deve essere limitato; in particolare si otterranno risultati educativi significativi con non 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.

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, 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 tre squadriglie ciascuno. 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.

Qualora fosse presente nel gruppo una unità mista nelle branche l/c è auspicabile che la proposta educativa di reparto sia realizzata nella struttura parallela, al fine di offrire una spinta più forte nella direzione della formazione della identità.

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. Tale scelta è dettata da motivi pedagogici e non organizzativi. 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 ad un assistente ecclesiastico.

Art. 21 - REPARTI NAUTICI E LORO SPECIFICITÀ

I reparti che scelgono il mare, il lago, il fiume, come ambiente educativo, possono essere in successione:

- reparti ad indirizzo nautico;
- reparti nautici.

Per raggiungere queste particolari specificità, il reparto, in armonia con il progetto educativo elaborato dalla comunità

capi, si strutturerà progressivamente, adeguando le competenze dei capi e l'idoneità delle attrezzature.

Gli staff di reparto sono tenuti a far rispettare con la massima attenzione le norme di sicurezza in acqua ed a possedere particolari competenze tecniche e metodologiche, acquisite anche tramite la frequenza di specifici corsi organizzati dal settore Nautico.

Le unità interessate all'ambiente acqua che vogliono svolgere saltuarie attività possono essere supportate dal settore Nautico con cui ricercheranno occasioni d'incontro.

Il settore Nautico organizza, d'intesa con la branca esploratori/guide, corsi ed attività per tutti gli esploratori, le guide e le unità interessate alle tecniche nautiche.

- Reparti ad indirizzo nautico. Un reparto può definirsi ad indirizzo nautico quando decide intenzionalmente di valorizzare le potenzialità educative dell'elemento acqua, sviluppando con continuità e progressiva competenza le tecniche nautiche.
- Reparti nautici. Un reparto può definirsi nautico quando svolge sistematicamente attività nautiche, vivendo con naturalezza sull'acqua e sfruttando tutti i mezzi e le occasioni educative che tale ambiente offre.

Nello svolgimento delle attività nautiche i reparti possono suddividere i ragazzi e le ragazze dell'unità in equipaggi, in base al tipo di imbarcazioni in uso e alle competenze richieste per la loro conduzione.

Art. 22 - CONSIGLIO CAPI

Il Consiglio Capi è luogo privilegiato dove si vive la cogestione del Reparto. È costituito dai Capisquadriglia, dai Capi Reparto, dall'Assistente Ecclesiastico, eventualmente dagli Aiuti (tenendo conto che il rapporto numerico non finisce per condizionare i ragazzi e le ragazze) e, quando è opportuno, dai Vice Capisquadriglia.

Si riunisce con frequenza regolare al fine di organizzare e gestire la vita del Reparto; è competente nel leggere costantemente la situazione e i bisogni del Reparto; ne stabilisce il programma (nel rispetto dei tempi e delle necessità legate alle imprese in corso); elabora e propone iniziative al Reparto; prepara il Consiglio della Legge e garantisce poi il rispetto delle decisioni.

Il Consiglio Capi poi, quando progetta e programma i momenti di vita del reparto, individua le occasioni più adeguate nelle quali i singoli esploratori e guide potranno concretizzare gli impegni del loro sentiero.

Esso è inoltre momento di crescita per i Capisquadriglia: in esso, infatti, i ragazzi e le ragazze più grandi sono aiutati a vivere l'esperienza della responsabilità di cose e di persone, in un'ottica di servizio, di collaborazione e di solidarietà.

Art. 23 - ALTA SQUADRIGLIA

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 e non ha compiti di gestione del reparto.

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 svolge le attività in momenti 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.

Art. 24 - GIOCO

Lo spirito del gioco avventuroso pervade tutta la vita del reparto, coinvolgendo ragazzi, ragazze e capi, così da finalizzare ogni attività a uno scopo appassionante, educando al senso della gratuità inteso come operosità gioiosa e disinteressata. È lo stile con il quale vengono affrontate 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 che deriva soprattutto dall'impegno complessivo e dalle difficoltà tecniche da affrontare, pur rimanendo un'esperienza a misura del ragazzo e della ragazza.

Il capo gioca con gli esploratori e le guide: risveglia così l'entusiasmo del reparto e li aiuta ad assumere un atteggiamento più sereno e autentico.

Art. 25 - VITA ALL'APERTO

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 organizzative e di soluzione di difficoltà imprevedute, la creatività, l'essenzialità e il senso del valore delle cose, nonché la collaborazione reciproca fra le persone.

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, 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.

È importante che tutti i ragazzi e le ragazze acquisiscano le capacità tecniche generali necessarie per la vita della squadriglia e del reparto nella natura e imparino, inoltre, a valutare l'impatto ambientale della loro presenza.

Art. 26 - CAMPO ESTIVO

Il campo estivo, momento privilegiato della squadriglia e 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.

Art. 27 - IMPRESA

Lo scouting trova la sua attuazione, per la branca esploratori e guide, nello strumento dell'Impresa, cardine della vita di reparto e luogo privilegiato dove vivere l'avventura.

La vita delle unità è un susseguirsi di imprese di reparto, di squadriglia e di alta squadriglia.

Le imprese aiutano gli esploratori e le guide a sviluppare il senso critico, a portare a compimento ciò che si è iniziato, a vivere con lealtà la democrazia nelle strutture, ad acquisire



nuove competenze, a incidere nella realtà per produrre piccoli cambiamenti, attraverso realizzazioni impegnative a misura dei ragazzi e delle ragazze.

L'impresa è prima di tutto uno stile, il modo di fare le cose. L'impresa è anche un metodo per imparare a progettare ciò che si vuol essere e ciò che si vuole realizzare, e a esserne consapevoli.

È uno stile che vale non solo per il momento particolare dell'impresa, ma di 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 dovranno essere permeati da questo stile.

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 e richiede partecipazione organizzata di tutti, preparazione e realizzazioni accurate, tutte commisurate agli esploratori e alle guide, autentici protagonisti di ogni impresa.

L'ideazione e la scelta sono compiute grazie ad una "mappa delle realizzazioni", elaborata dai ragazzi e dalle ragazze, contenente le loro aspirazioni, i sogni e i desideri, nati dall'osservazione della realtà circostante; oltreché dalle verifiche di attività precedenti. La mappa consiste in cose concrete da realizzare.

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 tenere 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 i posti d'azione necessari per la buona riuscita dell'impresa, che saranno contenuti in una "Mappa delle opportunità" dalla quale ogni esploratore e guida attinge secondo il sentiero percorso.

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 assunti dal Consiglio di squadriglia che distribuisce i posti d'azione in relazione al sentiero e alle competenze di ciascuno.

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 realizzazioni di impresa da inserire nella mappa.

È bene che la festa conclusiva sia fatta sempre, indipendentemente dai risultati ottenuti: occorre in ogni caso festeggiare il lavoro compiuto insieme.

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.

Art. 28 - ABILITÀ MANUALE

L'acquisizione e l'esercizio della manualità è un elemento essenziale nel percorso educativo degli esploratori e delle guide.

Fare le cose con le proprie mani sviluppa l'abitudine all'autonomia, educa alla valorizzazione di ciò che si possiede, stimola la creatività sia nelle progettazioni che nelle realizzazioni concrete. Allo stesso tempo l'abilità manuale, sviluppando nei ragazzi e nelle ragazze il gusto del lavoro finito, li rende maggiormente protagonisti delle loro imprese e li stimola a migliorarsi e a mettere a disposizione di tutti le loro capacità.

Art. 29 - HIKE

Tra le esperienze importanti da offrire ai ragazzi e alle ragazze nel cammino tra la tappa dell'autonomia e quella dell'animazione va dato un valore essenziale all'hike. Da soli o a coppie monosessuate, 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 consente di ricapitolare il sentiero percorso, maturare 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.

ART. 30 - LA RELAZIONE EDUCATIVA IN REPARTO

La comunità di reparto, tanto nel suo insieme che nelle sue differenti articolazioni (Squadriglia, Alta squadriglia), si presenta come un complesso crocevia di relazioni, sia orizzontali che verticali, che vedono coinvolti tutti i protagonisti della comune avventura: E/G e Capi.

Poli forti ed allo stesso tempo delicati della relazione educativa sono:

- ad un estremo i/le preadolescenti e gli/le adolescenti, portatori/trici tanto di domande, speranze e sogni rispetto al futuro, quanto di dubbi e paure
- all'altro estremo gli adulti, che hanno accettato la sfida di porsi accanto a loro non come modelli distanti ed irreali, quanto come fratelli e sorelle maggiori, disposti sia a mettersi costantemente in discussione che ad accogliere il rischio e l'avventura del possibile conflitto con gli E/G.

Le comunità che formano il reparto rappresentano contesti educativi primari, che sostengono le relazioni interindividuali, poiché:

- offrono ad esse il riferimento comune dell'unica Legge, lo stimolo affascinante dell'avventura e uno stile particolare, quello dell'impresa, da condividere e coltivare
- le orientano nella costante e concreta tensione al raggiungimento dei traguardi che insieme sono stati definiti.

La vita all'aperto, l'impresa e l'avventura costituiscono infine lo stile e la trama irrinunciabili, in cui le relazioni educative trovano sia il costante richiamo alla concretezza del "fare insieme", che la carica simbolica sprigionata dalla novità e dal superamento del limite.

Art. 31 - IL SENTIERO

La centralità della Branchia E/G, lungo l'itinerario formativo verso la Partenza, 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 Branchia R/S. Questo comporta:

- una particolare attenzione all'accoglienza e alla valorizzazione delle esperienze vissute dai più piccoli in Branco/Cerchio;
- una collaborazione con lo Staff della Comunità R/S, che favorisca la continuità del cammino personale dei ragazzi e delle ragazze in età di passaggio.

Il Progetto di Unità che lo staff ha elaborato pedagogicamente a partire dai 4 punti di B. P. (formazione del carattere, salute e forza fisica, abilità manuale, servizio del prossimo) si traduce per ragazzi/e nel Sentiero, da vivere in reparto e squadriglia.

La responsabilità educativa e pedagogica della crescita di ogni ragazzo e ragazza è affidata allo staff di unità, tenendo conto che il ragazzo e la ragazza sono protagonisti e responsabili del proprio Sentiero.

Il Sentiero inizia con l'ingresso in Reparto e scandisce l'intero percorso di crescita di ogni ragazzo/a; per ciascuno/a rappresenta il cammino verso la scoperta della propria vocazione.

Alla costruzione del Sentiero partecipano dunque:

- il ragazzo e la ragazza, sempre più consapevolmente;
- lo staff, che fornisce agli E/G l'occasione di vivere esperienze e gli strumenti per leggerne i significati più profondi per la loro vita, favorendo in tal modo la crescita della loro autocoscienza;

- la comunità del Reparto nelle sue articolazioni (Squadriglia, Alta Squadriglia) 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.

La vita di Reparto è occasione per essere una forte esperienza vocazionale, mediante la quale gli E/G potranno riconoscere Gesù nelle esperienze, pregarlo e celebrarlo nei riti e nella quotidianità della vita di Reparto e di Squadriglia.

L'E/G cammina lungo il proprio Sentiero, avendo come riferimento la Legge, la Promessa, il Motto e la proposta delle singole Tappe, attraverso il processo pedagogico esperienziale che vive in tutta la proposta del Reparto e che si può sintetizzare nel meccanismo:

"PRENDO UN IMPEGNO DI FRONTE ALLA/PER LA COMUNITÀ >>> LO REALIZZO CON/IN UNA COMUNITÀ >>> LO VERIFICO CON LA COMUNITÀ".

Tutto ciò si concretizza in:

- due passaggi conseguenti l'un l'altro, denominati rispettivamente "mete" ed "impegni"
- una scansione temporale in tre "tappe"
- i momenti di verifica

All'interno di ciascuna Tappa gli Esploratori e le Guide vivono continuamente le fasi di Scoperta, Competenza e Responsabilità, momenti ricorrenti che caratterizzano la Progressione Personale Unitaria dell'Agesci.

Art.32 - METE

Le "mete" costituiscono l'orizzonte verso cui l'E/G cammina per il raggiungimento di ogni tappa del proprio Sentiero. Esse hanno lo scopo di aiutare i ragazzi e le ragazze nella costruzione di se stessi 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.

Le mete vengono fissate dall'E/G all'inizio del tempo dedicato alla tappa e possono eventualmente venire riformulate o integrate lungo il percorso, mediante il confronto con i Capi ed accogliendo quanto è stato espresso nei Consigli della Legge.

Le mete, non possono essere predefinite nel numero e nei contenuti specifici per ogni tappa, perché ogni ragazzo/a nella relazione con il capo se ne porrà un numero assolutamente non prevedibile, nel rispetto dell'unicità del proprio Sentiero.

Le mete sono individuate attraverso una lettura della propria attuale condizione rispetto alla proposta della tappa da percorrere e devono essere:

- di respiro temporale sufficientemente ampio;
 - impegnative, ma proporzionate alle forze dei ragazzi e delle ragazze;
 - legate alla vita quotidiana dell'esploratore e della guida;
 - verificabili da sé e dagli altri;
- e devono richiedere sforzo e tenacia per il loro raggiungimento.



La durata delle mete potrà variare secondo la crescita dell'E/G: potranno essere più a breve termine all'inizio dell'esperienza del reparto, mentre facilmente saranno più articolate e con orizzonte di più lungo respiro con il passare degli anni, sempre a misura della persona.

Lo Staff di Unità, mediante l'osservazione dell'esploratore e della guida e il dialogo con lui/lei realizzabili negli spazi e nei tempi concessi in ogni momento dalla vita del Reparto, lo/la aiuta ad individuare quei cambiamenti che possono essere utili all'E/G per realizzare se stesso/a e a declinarli in mete del proprio Sentiero.

Per favorire la globalità e l'armonizzazione della crescita dell'E/G nei differenti ambiti di vita, è utile che almeno qualche meta riguardi quanto è esterno al reparto: la famiglia, la scuola, il gruppo dei pari, ... In caso di mete esterne al Reparto 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 e verifica degli impegni concreti mediante i quali l'esploratore e la guida raggiungeranno tali mete

Le mete sono visualizzate secondo le differenti tradizioni, per essere messe a conoscenza (con l'eccezione di quelle particolarmente delicate) di tutta la comunità di Reparto e, in modo particolare, della comunità di Squadriglia, che contribuiranno con l'interessato/a a tradurle in impegni concreti.

Art. 33 - GLI IMPEGNI

Gli "impegni" costituiscono i passi mediante i quali l'E/G cammina verso il raggiungimento delle mete che si è posto/a.

Per essere efficaci, devono essere:

- concreti
- verificabili
- condivisi nella comunità
- puntuali, cioè limitati nel tempo
- orientati al raggiungimento della meta.

Gli impegni vengono assunti da ogni E/G vivendo le occasioni di:

- posti d'azione nel corso dell'impresa
- specialità individuali
- incarichi di Squadriglia
- Buone Azioni
- altre occasioni concrete che si presentano nello sviluppo della vita di Reparto ed al di fuori di esso.

Come per le mete, anche il numero degli impegni non è definibile a priori, ma legato all'unicità del Sentiero di ogni E/G.

Art. 34 - LE TAPPE

Il Sentiero di ogni esploratore e guida è scandito in Reparto da tre tappe:

- ◆ Scoperta
- ◆ Competenza
- ◆ Responsabilità.

Ognuna di esse, ispirandosi a momenti successivi di maturazione della personalità dei ragazzi e delle ragazze, ne sottolinea un aspetto predominante che non esclude tuttavia gli altri, ugualmente presenti all'interno del percorso di ogni tappa.

Anche il cammino di crescita nella fede è vissuto, nelle tre Tappe, con la dinamica unitaria di "scoperta, competenza, responsabilità".

La progressione del Sentiero di ogni E/G attraverso le tre tappe non ha corrispondenza automatica con gli anni di permanenza in Reparto; dipende invece dai tempi di crescita di ogni persona.

Per far meglio comprendere agli E/G il senso delle tappe, e nello stesso tempo non precludere ai singoli la scoperta di più ricchi significati, ogni tappa è designata da un simbolo e visualizzata da un distintivo da apporre sull'uniforme (**allegato 6**), che ne sintetizza figurativamente lo spirito e i contenuti. Il distintivo viene consegnato all'inizio del cammino lungo quella tappa.

Il riconoscimento da parte del Consiglio della Legge del raggiungimento di tutte le mete definite per il proprio percorso di tappa, comporta il passaggio dell'esploratore e della guida alla tappa successiva del Sentiero.

Il raggiungimento di ciascuna tappa è segnato formalmente da una 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 diverse tappe, che testimoniano la costanza dell'impegno e la correttezza dell'atteggiamento.

Art. 35 - TAPPA DELLA SCOPERTA

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 e concettuale; resta però ancora predominante in loro la forma di conoscenza pratico-operativa ("come si fa"). Ai ragazzi e alle ragazze piace osservare e scoprire gli aspetti della realtà ed avere spiegazioni più precise dei fenomeni: è il periodo degli interessi oggettivi.

Poiché il Sentiero inizia dal momento dell'ingresso in Reparto, l'esploratore e la guida sono chiamati anzitutto a scoprirne le regole, sintetizzate nella Legge Scout e nel Motto, fino ad impegnarsi ad accettarle pronunciando la Promessa Scout.

Il cammino verso la Promessa, solitamente della durata di 2 o 3 mesi, si caratterizza:

- in termini di *scoperta*, nella prima conoscenza delle persone che costituiscono la squadriglia ed il reparto, dell'organizzazione della comunità, delle sue regole e tradizioni, dello spirito di avventura che la anima, così come del Grande Gioco dello scautismo di cui il Reparto fa parte
- in termini di *competenza*, nell'imparare un poco alla volta a saper fare le cose più semplici, necessarie per la Squadriglia, e nell'impegno a non disperdere quanto acquisito in Branca L/C e/o negli altri ambiti di vita
- in termini di *responsabilità*, nell'accettazione delle regole del Reparto (la Legge) e nella decisione di impegnarsi a rispettarle (Promessa).

Gli strumenti metodologici, che i Capi hanno a disposizione per accompagnare ogni E/G lungo il cammino verso la Promessa, sono rappresentati, fra gli altri, dalla Legge Scout, dalla Promessa, dal Motto, dalla vita di Squadriglia e dal riferimento alla comunità mondiale dello scautismo.

Dopo aver pronunciato la Promessa, gli E/G saranno stimolati a conoscere e a condividere i numerosi aspetti che concorrono a costruire la vita del Reparto. Questo tratto di cammino della Tappa della Scoperta si caratterizza:

- in termini di *scoperta*: nella conoscenza ed esperienza della dimensione dell'avventura nella Squadriglia e nel Reparto, così come del proprio spazio e ruolo all'interno di questa avventura (incarichi di Squadriglia, posti di azione, nell'impresa)
- in termini di *competenza*: nel cammino per la conquista delle specialità necessarie per giocare il gioco del Reparto, per sperimentarsi in nuovi interessi ed, eventualmente, per rivalutare quelle conquistate in Branco/Cerchio
- in termini di *responsabilità*: anzitutto verso se stessi, nell'impegno a scoprire la propria personalità ed i propri talenti; ed insieme verso la comunità, nello sforzo di essere fedeli agli impegni personali presi e nella crescente consapevolezza dell'importanza di portarli a termine cogliendo e costruendo le occasioni (es. Buona Azione) per realizzarli.

Gli strumenti metodologici, che i Capi hanno a disposizione per accompagnare ogni E/G lungo questo tratto di cammino della Tappa della Scoperta, sono rappresentati, fra gli altri, dalla vita di Squadriglia, dall'incarico di Squadriglia, dalle Specialità individuali (con l'aiuto del Maestro di Specialità, della Carta di Specialità e dei Campi di Specialità), così come dalle Specialità di Squadriglia.

Art. 36 - SPECIALITÀ

Le Specialità offrono all'esploratore e alla guida, a seconda delle inclinazioni ed attitudini personali, la possibilità di confermare le proprie capacità, di sviluppare nuove potenzialità e di vivere responsabilmente un ruolo nella comunità, iniziando a mettersi a disposizione degli altri.

In questa prospettiva, i Capi le proporranno anche come strumento per stimolare la ricerca degli E/G in settori a loro sconosciuti.

Proprio per questa loro forte connotazione di strumento di ricerca e di scoperta della persona, è necessario che il maggior numero possibile di specialità trovi uno spazio effettivo all'interno della vita del Reparto, o quanto meno un aggancio significativo ad essa.

Con la conquista di specialità, l'E/G comincia a comprendere che l'essere competente (ovvero "essere un/una ragazzo/a in gamba") passa attraverso un progetto personale unico, che sarà, quindi, necessariamente diverso dai progetti degli altri esploratori e guide

Le specialità potranno essere anche un impegno del sentiero di ogni E/G, mentre i Capi le utilizzeranno per sollecitarli

- alla concretezza
- al desiderio di provarsi in campi non conosciuti
- al gusto del saper essere capaci per poter essere utili agli altri.

Nel percorso verso una specialità ogni E/G sarà accompagnato da un Maestro di Specialità, che potrà essere uno scout o una guida già in possesso di quella specialità e/o di un Brevetto di Competenza affine, un Capo oppure anche un adulto esterno all'ambito scout, in possesso delle capacità tecniche necessarie.

La Carta di Specialità è lo strumento che consente ad ogni scout/guida di progettare il cammino verso la specialità, nello spirito e con lo stile dell'Impresa (Allegato 5).

Anche i Campi di Specialità possono rappresentare un importante strumento per la conquista di una specialità: sono infatti un'occasione privilegiata di incontro e confronto tra ragazzi e ragazze che stanno percorrendo un analogo cammino.

Al riconoscimento della conquista di una specialità da parte del Consiglio della Legge corrisponde l'assegnazione del distintivo corrispondente.

È importante ed utile valorizzare le competenze già acquisite dai più piccoli durante la loro vita in Branco/Cerchio.

È comunque fondamentale che l'eventuale riconferma passi attraverso il "fare" nelle imprese, che l'E/G salito/a dal Branco/Cerchio vivrà in Squadriglia/Reparto.

Là dove l'interesse degli esploratori e delle guide va oltre i settori attualmente coperti dalle specialità previste, si utilizzerà la specialità "jolly".

Nell'allegato 3 si trova l'elenco delle specialità individuali.

Art. 37 - TAPPA DELLA COMPETENZA

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 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 impe-



gnandosi con ruoli significativi all'interno delle imprese di Squadriglia e di Reparto, partecipando per esempio ai Consigli di Impresa nelle imprese che coinvolgono le competenze che si intendono acquisire.

- sviluppare le loro doti di osservazione e di giudizio e diventare padroni delle capacità tecnico/organizzative che permettono di saper trarre conseguenze operative immediate e concrete nelle più diverse situazioni (uscite di squadriglia, imprese di squadriglia, ecc.)
- scoprirsi parte rilevante della natura per conoscerla, capirla, amarla; per riflettere su di essa e imparare cose nuove di se stessi mettendo in pratica nuovi atteggiamenti
- rendersi conto di alcune realtà del mondo in cui viviamo per capire meglio gli altri.

La Tappa della Competenza si caratterizza:

- in termini di *scoperta*: nell'approfondimento e nella valorizzazione dei talenti scoperti e nella scelta di orientarli verso una competenza e la conquista del brevetto corrispondente
- in termini di *competenza*: nella costruzione del percorso personale verso l'acquisizione di una specifica competenza all'interno del Reparto
- in termini di *responsabilità*: nella capacità di sapere fare insieme agli altri ciò che si è imparato e nel metterlo a disposizione degli altri in Reparto e in Squadriglia (es. nel ruolo di Maestro di Specialità), così come nel crescere nella consapevolezza di sé all'interno delle relazioni con gli altri, imparando a vedere se stessi all'interno di un gruppo e sperimentando dinamiche relazionali corrette anche con le persone dell'altro sesso.

Gli strumenti metodologici, che i Capi hanno a disposizione per accompagnare ogni E/G, lungo la Tappa della Competenza, sono rappresentati, fra gli altri, dai Brevetti di Competenza (con l'aiuto del Maestro di Competenza, della Carta di Competenza e dei Campi di Competenza), dalle Specialità di Squadriglia, così come dai ruoli attivi che gli esploratori e le guide possono giocare in Squadriglia, Reparto (es. Consigli d'Impresa) ed in Alta Squadriglia.

Art. 38 - BREVETTO DI COMPETENZA

L'esploratore e la guida, in questa fase della loro crescita, conquisteranno il Brevetto di Competenza, seguendo un percorso personale e specifico, progettato con i Capi del Reparto ed il Maestro di Competenza

Il Sentiero di competenza porterà l'E/G ad aumentare la base di conoscenze tecnico-pratiche, così da essere sempre più punto di riferimento per i piccoli e un/a protagonista nella realizzazione delle imprese di Reparto e di Squadriglia.

La competenza richiede:

- una scelta precisa e consapevole;
- un'applicazione costante e sistematica;
- l'intenzione di farne partecipi gli altri, mettendo a frutto il saper fare già acquisito in stile di servizio al prossimo.

Mediante il lavoro consapevolmente scelto e sistematicamente perseguito, gli E/G 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 ed al loro impulso creativo.

Il percorso verso il Brevetto di Competenza avverrà con lo stile del dare il meglio di sé in ogni circostanza, a misura delle potenzialità di ogni E/G, secondo un progetto personale che non è schematizzabile, con genericità, a priori.

Per 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:

- conquistare specialità che l'E/G riterrà più idonee per il raggiungimento del proprio brevetto;
- aver convenientemente approfondito il Brevetto prescelto dimostrando effettiva capacità, affidabilità tecnica di grado elevato in situazioni concrete, capacità di coprire ruoli di responsabilità nelle imprese - dal punto di vista tecnico- e comprensione del concetto che si è utili soltanto se si è capaci;
- aver partecipato a un momento di confronto sul piano della competenza (incontri, corsi, cantieri, campi o altre attività organizzate a livello di Zona, Regione, Settore, nazionali, tanto dall'Associazione che non);
- aver sperimentato l'incarico di Maestro di specialità in Squadriglia o in Reparto.

Al riconoscimento della conquista di un Brevetto di Competenza da parte del Consiglio della Legge corrisponde l'assegnazione del distintivo corrispondente.

Con la Carta di Competenza i Capi accompagnano scout e guide verso il Brevetto così che gli EG vivano il cammino della competenza nello spirito e con lo stile dell'impresa, in analogia a quanto facilitato dalla Carta di Specialità, ma con un livello più elevato di consapevolezza e complessità.

Gli impegni per conquistare il Brevetto di Competenza saranno vissuti principalmente nelle imprese di Reparto e di Squadriglia,

Accanto agli stimoli offerti dalla vita della comunità di Reparto, ogni E/G sarà accompagnato verso il Brevetto di Competenza da un Maestro di Competenza che potrà essere uno scout o guida già in possesso del medesimo Brevetto o di uno relativo ad una tecnica affine, da un Capo oppure da un adulto esterno all'associazione in possesso delle capacità tecniche attinenti il Brevetto.

Nell'**allegato 4** compare l'elenco dei brevetti di competenza.

Nell'**allegato 5** si descrivono gli eventi di approfondimento della Competenza.

Art. 39 - TAPPA DELLA RESPONSABILITÀ

L'adolescenza è il tempo della conoscenza e della scoperta di se stessi e degli altri ed è anche il tempo di far sintesi dell'esperienza vissuta 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/a;
- hanno bisogno di esperienze di successo e di gratificazione che diano loro la necessaria sicurezza nel progredire verso l'autonomia;
- sono alla scoperta di un senso da dare alla propria vita attraverso l'approfondimento del loro vissuto e la sfida a proporsi delle scelte di fondo.

Durante questo periodo gli E/G saranno accompagnati a:

- riscoprire e approfondire insieme ai Capi la Legge e la Promessa scout, come provocazione continua ad essere coerenti, e come occasione di confronto e aiuto per camminare verso Cristo e verso i fratelli;
- testimoniare la propria competenza contribuendo, nell'ambito della propria specializzazione, alla gestione del Reparto in modo diretto ed efficace;
- sperimentarsi come Capi Squadriglia o in altri ruoli di responsabilità all'interno della comunità di Reparto e nelle sue articolazioni (Squadriglia, Alta Squadriglia)
- assumere nell'ambito dell'impresa, insieme con gli altri specialisti e soprattutto nel settore della propria competenza, responsabilità nel 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 Maestri di Competenza.

La Tappa della Responsabilità si caratterizza:

- in termini di *scoperta*, nella ri-scoperta della propria fedeltà alla Legge e della propria appartenenza al Reparto, così come nell'approfondimento della conoscenza dei propri mondi vitali (famiglia, scuola, quartiere, città/paese, scoutismo, ...) e nell'avvicinamento a realtà più grandi
- in termini di *competenza*, nell'impegno a mettere a disposizione della comunità le capacità scoperte ed acquisite ed a mantenerle in tal modo ad un livello elevato di competenza
- in termini di *responsabilità*, nello sperimentare in modo nuovo la responsabilità verso se stessi attraverso la pratica della responsabilità di persone e relazioni oltre che di cose e di processi.

Gli strumenti metodologici che i Capi hanno a disposizione per accompagnare ogni E/G lungo la Tappa della Responsabilità sono rappresentati, fra gli altri, da Legge,

Promessa e Motto, dalla pratica del trapasso di nozioni, dalle Specialità di Squadriglia e dal coinvolgimento degli E/G nell'accompagnamento del Sentiero degli esploratori e guide più giovani, così come dai ruoli di responsabilità e di cogestione in Reparto: Caposquadriglia (e Vice Caposquadriglia), Consiglio Capi, Consiglio d'Impresa, Alta Squadriglia.

Art. 40 - CONCLUSIONE DEL SENTIERO

Il Sentiero accompagna ogni E/G per tutto il periodo della sua permanenza in Reparto.

Concludere la Tappa della Responsabilità non corrisponde ad aver raggiunto la fine del Sentiero: anche successivamente, l'E/G sarà infatti chiamato a vivere e testimoniare in maniera sempre più piena e cosciente la propria responsabilità, tanto nella vita scout che negli altri suoi ambienti di vita..

È comunque importante che ogni Reparto, secondo le proprie tradizioni, viva un momento significativo che, attraverso una cerimonia comunitaria, sottolinei la conclusione della Tappa della Responsabilità da parte di ogni E/G e soprattutto l'impegno dimostrato lungo il percorso.

Art. 41 - INSERIMENTO IN REPARTO

Qualora un ragazzo o una ragazza entri nel Reparto in età superiore a quella considerata usuale, si incamminerà lungo la tappa della Scoperta e, una volta conosciute ed accettate le regole del gioco del Reparto pronunciando la Promessa, proseguirà lungo la tappa corrispondente al proprio grado di maturazione, vivendo nel dinamismo interno ad ogni tappa le tre fasi di scoperta, competenza e responsabilità.

Il periodo di permanenza nella tappa della Scoperta, seppur breve, consentirà al Capo Reparto, di "scoprire" l'E/G, di conoscerlo/a meglio, così da proporgli/le, subito dopo la Promessa, di camminare lungo la tappa idonea.

Art. 42 - CONSIGLIO DELLA LEGGE

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 E/G, chiamati a confrontare il comportamento e l'atteggiamento tenuti rispetto ai contenuti della Legge.

Il Consiglio della Legge è momento privilegiato di verifica del Sentiero: infatti, è in questa occasione che l'esploratore e la guida riconoscono completato o meno il cammino di tappa e, più in generale, il raggiungimento di mete, specialità, brevetti.

L'E/G, dopo essersi assunto un impegno insieme alla comunità, ne verifica il raggiungimento davanti alla stessa comunità. Il Consiglio della Legge si rende, quindi, partecipe della crescita di tutti i componenti del Reparto.

L'E/G verifica le mete sulla base della propria valutazione degli impegni portati a termine e dello stile nel realizzarli; ad essa si aggiungono riflessioni, suggerimenti e osservazioni della comunità di Reparto che, così facendo, contribuirà



in stile di correzione fraterna alla crescita di tutti i suoi componenti.

Oltre che momento centrale per la verifica del Sentiero degli E/G, il Consiglio della Legge è il luogo in cui vengono assunte le decisioni "importanti" del Reparto.

Alla luce della Legge, l'intera comunità verifica il proprio modo di essere e di fare nel corso delle imprese considerando i passi in avanti compiuti, confrontandosi sugli aspetti da migliorare e gli obiettivi di impegno personali e di comunità da assumere per il periodo successivo.

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.

Art. 43 - VERIFICA DEGLI IMPEGNI

Gli impegni sono verificati all'interno delle comunità in cui gli E/G li hanno assunti e vissuti, vale a dire:

- i posti di azione delle differenti imprese all'interno del Consiglio di Squadriglia, Consiglio della Legge o in Alta Squadriglia,
- le Specialità nel Consiglio della Legge, possibilmente dopo un passaggio di verifica con il Maestro di Specialità e nel Consiglio di Squadriglia
- gli incarichi di Squadriglia all'interno del Consiglio di Squadriglia
- le occasioni concrete che si sono presentate nello sviluppo della vita di Reparto ed al di fuori di esso nel Consiglio della Legge.

La "verifica" si esplica sia nell'autovalutazione del singolo che nel rapporto educativo con i Capi, cui si aggiungono le diverse comunità del reparto (Reparto, Squadriglia ed Alta Squadriglia).

Art. 44 - RUOLO DELLA COMUNITÀ NEL SENTIERO

Squadriglia, Reparto, Consiglio Capi accompagnano ogni E/G lungo il Sentiero e sono gli ambiti dove i ragazzi e le ragazze vivono con pienezza il loro Sentiero aiutati da "fratelli e sorelle" che con loro condividono l'avventura del crescere. Questi ambiti offrono, infatti, una serie di opportunità che consentono loro, mediante gli impegni vissuti durante le imprese, di ottenere una crescita equilibrata in tutti gli aspetti della persona.

Art. 45 - CAPO REPARTO

Il Capo e la Capo Reparto vivono il proprio servizio educativo ponendosi per gli esploratori e le guide come modello di adulti equilibrati, coerenti e gioiosi, persone significative con le quali i ragazzi e le ragazze dell'Unità possono lealmente rapportarsi.

È con questo stesso stile che si relazionano con gli E/G tanto nelle dinamiche del Sentiero che nella cogestione del Reparto.

Il rapporto educativo tra Capo e ragazzo/a all'interno del

Sentiero può concretizzarsi con diverse modalità. Per l'esploratore e la guida l'incontro con il Capo deve comunque essere il più naturale possibile, frutto della voglia di conoscersi secondo le modalità ed i tempi offerti dalla vita di Reparto.

Il Capo e la Capo Reparto sono responsabili di fronte alla Comunità Capi ed ai genitori delle scelte educative compiute nei confronti dell'intero Reparto e dei singoli E/G. Per questo motivo devono conoscere a fondo gli esploratori e le guide ed il Sentiero di ciascuno/a di loro.

Art. 46 - CAPI IN REPARTO

Lo Staff di Reparto è formato dal Capo Reparto o dalla Capo reparto (nel caso di Reparto misto da entrambi), dall'Assistente Ecclesiastico e da Aiuti.

Gli Aiuti Capi Reparto fanno parte della Comunità Capi e quindi sono compartecipi con i primi della responsabilità educativa dell'Unità.

Lo staff di Reparto discute infatti collegialmente delle scelte educative da compiere e ne è quindi pienamente co-responsabile, pur nella diversità dei ruoli e delle responsabilità presenti al suo interno.

Lo Staff di Reparto garantisce, mediante la "traduzione" negli strumenti di Branca, la realizzazione del Progetto Educativo di Gruppo all'interno della propria Unità. In questo contesto progettuale va posta attenzione alla verifica periodica dell'evoluzione dell'Unità nel suo complesso e di ogni esploratore e guida nello specifico, allo scopo di adeguare gli interventi educativi al programma di reparto e di verificare eventuali carenze nel progetto educativo.

Nelle gestioni del Reparto, i bisogni ed i desideri, anche quelli non sempre compiutamente espressi, le scelte e le decisioni degli E/G hanno valore determinante.

I Capi agiscono in modo che la vita delle Squadriglie e del Reparto in generale sia animata da un vero spirito scout, impegnata da imprese avvincenti e tale da contribuire alla massima valorizzazione possibile di ogni esploratore e guida come protagonista.

La co-responsabilità sarà lo stile con cui i capi sono partecipi della vita del Reparto e sono accanto ad ogni E/G, che è chiamato in prima persona ad essere protagonista del proprio cammino di crescita.

In Staff di reparto sarà costante la verifica del Sentiero degli esploratori e delle guide, al fine di individuare eventuali nuovi suggerimenti e/o proposte da condividere con ciascun esploratore/guida.

I Capi in Reparto sapranno infine essere gli uomini e le donne dei boschi che, rispettando il Creato, riusciranno ad integrarsi con la natura in tutte le occasioni di vita all'aperto, dimostrando competenze tecniche, capacità di adattamento e uno stile essenziale ed aperto all'avventura.

ALLEGATI AL REGOLAMENTO BRANCA E/G

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) Metereologia
- 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, Carpenterie Navale, Ceramista, Ciclista, Corrispondente, Corrispondente radio, Cuciniere, Dattilografo, Disegnatore, Eletttricista, Esperantista, Europeista, Falegname, Fa tutto, Filatelista, Folclorista, Fotografo, Geologo, Giardiniere, Giocattolaio, Guida, Guida Marina, Hebertista, Infermiere, Informatico, Interprete, Jolly, Lavoratore/ce in cuoio, Maestro dei giochi, Maglierista, Meccanico, Modellista navale, Muratore, Musicista, Naturalista, Nocchiere, Numismatico, Nuotatore, Orticoltore, Osservatore, Osservatore meteo, 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) Gabbiere
- 15) Timoniere
- 16) Motorista Navale

Allegato 6

DESCRIZIONE DEL DISTINTIVO DEL SENTIERO *

Il distintivo si compone di tre parti, una per ciascuna tappa. Ogni parte è rappresentata da un simbolo che ne sintetizza figurativamente lo spirito ed i contenuti. Il distintivo viene consegnato all'inizio del cammino lungo quella tappa.

*** Il distintivo, al momento della pubblicazione degli Atti, è in elaborazione.**

Allegato 5

EVENTI DI APPROFONDIMENTO DELLA COMPETENZA - CAMPI DI SPECIALITÀ E CAMPI DI COMPETENZA

L'Associazione, a vari livelli, offre agli esploratori e alle guide occasioni specifiche di crescita nella competenza attraverso eventi che, nello sviluppo delle potenzialità di ciascuna persona, mirano alla valorizzazione di ogni adolescente.

Tali eventi, inseriti nella progressione personale nel Sentiero degli esploratori e delle guide, sono svolti nello spirito dell'impresa, quindi nello stile della progettualità, del confronto, della condivisione, dell'impegno gioioso e costante nel far bene ogni cosa, della verifica di quanto si è realizzato.

Campi di specialità: sono eventi regionali rivolti ai ragazzi ed alle ragazze in cammino verso la tappa della Scoperta.

Sono campi che hanno lo scopo di fornire occasioni di conoscenza e di approfondimento per la conquista di singole specialità.

Per questa fascia di età e con le medesime finalità, il settore Nautico organizza corso di avviamento alla nautica.

Campi di competenza: sono eventi nazionali organizzati, in accordo con la branca E/G, sia dal settore Specializzazioni che da settore Nautico e sono rivolti a ragazzi e ragazze in cammino verso le tappe della Competenza e della Responsabilità.

Questi campi hanno lo scopo di offrire l'occasione per affinare uno specifico ambito di competenza attraverso l'approfondimento ad alto livello di una tecnica, con l'ottica di rendere esploratori e guide pronti in ogni circostanza a servire validamente il prossimo, nonché ad animare la squadriglia e il reparto di appartenenza.

Regolamento Agesci Formazione Capi

L'adulto che ha fatto una scelta di servizio quale capo nell'Associazione, a partire dall'ingresso in Comunità Capi si inserisce in un itinerario di Formazione Permanente di cui la Comunità Capi è responsabile e si fa garante.

La Formazione Capi, a tutti i livelli associativi, mette a disposizione un itinerario formativo di base in grado di condurre il Capo a svolgere un servizio educativo competente e responsabile.

ITINERARIO FORMATIVO DI BASE

Art. 1

L'itinerario formativo di base conduce alla nomina a Capo e comprende un periodo di tirocinio in Unità e due momenti specifici di formazione: il Campo di Formazione Metodologica e il Campo di Formazione Associativa.

L'itinerario formativo di base ha lo scopo di qualificare il servizio educativo dei Capi all'interno dell'Associazione.

L'itinerario è riservato agli adulti appartenenti alla Comunità Capi che provengono:

- da un Clan, avendo vissuto l'esperienza educativa in Associazione ed avendo possibilmente partecipato alla Route d'Orientamento al Servizio Associativo;
- dall'esterno dell'Associazione.

Per questi ultimi l'Associazione propone il Campo per adulti di provenienza extrassociativa come momento orientativo.

CAMPO PER ADULTI DI PROVENIENZA EXTRASSOCIATIVA (O CON ESPERIENZA REMOTA DI SCAUTISMO)

Art. 2

Scopo del Campo è:

- presentare le intuizioni pedagogiche dello Scouting;
- offrire un confronto con le esperienze e le proposte dell'Associazione;
- favorire una riflessione sulle motivazioni e sulla scelta vocazionale al servizio educativo in Agesci;
- orientare all'iter di Formazione Capi.

È rivolto a:

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

Si realizza in un campo della durata di 4/5 giorni, o in alternativa in due weekend corrispondenti ad almeno quattro giornate, e gestito da uno staff con esperienza interbranca e di formazione di adulti, organizzato dalla Formazione Capi regionale, da più Regioni o da singole Zone in collaborazione con la Formazione Capi regionale.

Ai partecipanti ed alla Comunità Capi o Zona di riferimento viene inviato, entro novanta giorni, a cura delle Regioni, un attestato di partecipazione, contenente la valutazione e suggerimenti per il successivo iter formativo, redatto a cura della direzione del campo; nei casi in cui l'adulto sia inserito in una Comunità Capi, tale valutazione è destinata per conoscenza anche ai Responsabili di Zona.

TIROCINIO

Art. 3

Il tirocinio è il momento iniziale del cammino di formazione del Capo. Tale periodo, della durata di 12 mesi, ha inizio nel momento in cui l'adulto inserito in una Comunità Capi comincia il suo servizio in Unità.

Il tirocinante vive attivamente il suo servizio in Associazione come membro della Comunità Capi, partecipa al Campo di Formazione Metodologica e a specifici incontri organizzati dalla Zona e/o dalla Regione.

Completato il tirocinio e trascorsi almeno 12 mesi dal Campo di Formazione Metodologica, può essere frequentato il Campo di Formazione Associativa.

Art. 4

Lo scopo del periodo del tirocinio è:

- permettere la verifica, nella Comunità Capi, delle proprie scelte e del processo di maturazione del "Progetto del Capo", nella quotidianità dell'impegno e nel realismo della propria organizzazione personale;
- permettere la verifica della propria competenza metodologica con l'aiuto del Capo Unità attraverso la pratica quotidiana;
- permettere l'acquisizione del senso della partecipazione associativa.

Art. 5

Intervengono in sostegno dei tirocinanti:

- la Comunità Capi, che formula e realizza un itinerario di



accoglienza, di accompagnamento e di verifica, i cui elementi chiave sono: chiarezza delle responsabilità; del mandato di un Capo e della proposta di percorso;

- lo Staff di Unità che coinvolge il tirocinante verso una piena responsabilità nella realizzazione educativa e gli permette di sperimentarsi nell'uso del metodo e nel rapporto con i ragazzi;
- la Zona che offre esperienze di scoperta dell'appartenenza associativa e di partecipazione alle scelte e introduce la modalità del confronto più ampio come occasione di formazione.

CAMPO DI FORMAZIONE METODOLOGICA (CFM)

Art. 6

Scopo del CFM è:

- offrire una conoscenza del Metodo scout, nei suoi valori essenziali presenti in tutte le Branche;
- presentare problemi ed esigenze dei ragazzi delle Branche alle quali il campo è dedicato;
- illustrare e sperimentare la specifica metodologia della Brancha prescelta.

Art. 7

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

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

Art. 8

Il CFM si realizza sotto forma di campo mobile e/o fisso, a livello regionale o interregionale, nell'ambito di uno schema unitario nazionale formulato dalla Formazione Capi in collaborazione con gli Incaricati al Metodo e agli Interventi Educativi, gli Incaricati nazionali alle Branche e ai settori, ognuno per i livelli ed ambiti di propria competenza.

La sua durata è di una settimana.

Art. 9

Ai partecipanti e alla Comunità Capi viene inviato, entro novanta giorni, un attestato di partecipazione, contenente la valutazione, redatto a cura della direzione del campo; tale valutazione è destinata per conoscenza anche ai Responsabili di Zona.

CAMPO DI FORMAZIONE ASSOCIATIVA (CFA)

Art. 10

Lo scopo del Campo di Formazione Associativa è affinare

l'arte del Capo attraverso la valutazione critica della propria esperienza di servizio nel confronto con le proposte associative, verificando la propria vocazione di capo, razionalizzando e completando le competenze di educazione con il Metodo scout.

Lo stile di apprendimento è quello della ricerca comune intesa come orientamento alla rielaborazione e riflessione sull'esperienza. Gli obiettivi formativi del Campo di Formazione Associativa sono:

- 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 associativa, cristiana e politica del Patto Associativo;
- stimolo alla scelta di essere educatore alla fede, attraverso momenti di annuncio esplicito e di testimonianza reciproca; nella ricerca di modi e mezzi per essere "evangelizzatore e catechista";
- 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;
- 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.

Tali obiettivi necessitano di essere trasferiti, dopo l'esperienza del CFA, ad una dimensione più quotidiana che si realizza nella progettazione della crescita personale e nella formazione permanente.

Art. 11

Il Campo di Formazione Associativa è rivolto ad adulti che:

- hanno vissuto il periodo di tirocinio;
- hanno frequentato, da almeno 12 mesi, il Campo di Formazione Metodologica.

Art. 12

Il Campo di Formazione Associativa si realizza sotto forma di campo mobile e/o fisso, nell'ambito di uno schema unitario nazionale formulato dalla Formazione Capi in collaborazione con gli Incaricati al Coordinamento metodologico, gli Incaricati nazionali alle Branche e ai settori, ognuno per i livelli ed ambiti di propria competenza.

La sua durata è di una settimana.

Art. 13

Ai partecipanti e alla Comunità Capi viene inviato, entro novanta giorni, a cura della Segreteria nazionale, un attestato di partecipazione, con la valutazione della direzione del campo; tale valutazione viene inviata per conoscenza ai Responsabili di Zona e ai Responsabili Regionali.

Art. 14

A coloro che hanno vissuto l'anno di tirocinio e frequentato il Campo di Formazione Metodologica, il Comitato di Zona, su richiesta della Comunità Capi di appartenenza, può dare l'autorizzazione alla conduzione di un'Unità per l'anno successivo a quello del tirocinio limitatamente alla branca in cui si è svolto il tirocinio stesso e il Campo di Formazione Metodologica. Tale autorizzazione è rinnovabile solo per un anno. Entro tale periodo il capo completerà il suo itinerario.

Art. 15

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

NOMINA A CAPO

Art. 16

La nomina a Capo presuppone i seguenti requisiti:

- età minima di 21 anni;
- aver partecipato ai Campi di Formazione Metodologica e Associativa;
- aver svolto almeno due anni di servizio educativo in Unità quale membro della Comunità Capi;
- svolgere un servizio educativo in Associazione.

Per la nomina deve esserci inoltre una specifica richiesta dell'interessato alla propria Comunità Capi.

Art. 17

I Capi dell'Associazione sono nominati dalla Capo Guida e dal Capo Scout su proposta degli Incaricati nazionali alla Formazione Capi, visto il giudizio del Corso di Formazione Associativa e il parere favorevole dei Responsabili Regionali e di Zona.

L'Agesci considera valido per gli adulti provenienti da altre Associazioni Scout e Guide, riconosciute dal Wosm e dalla Wagggs, l'itinerario effettuato ai livelli equiparabili al suo.

Nel caso in cui le Associazioni di provenienza non siano riconosciute, la decisione sulla validità dell'itinerario effettuato spetta alla Capo Guida e al Capo Scout, sentito il parere degli Incaricati nazionali alla Formazione Capi, nonché dei Responsabili di Zona e Regionali.

Art. 18

La nomina a Capo ha riconoscimento internazionale e dà diritto alla Wood-Badge.

FORMAZIONE PERMANENTE

Art. 19

La Formazione Permanente è un atteggiamento della persona in continua ricerca di occasioni e strumenti di crescita, verifica, aggiornamento e confronto. Tali momenti vanno ricercati all'interno e all'esterno dell'Associazione.

La responsabilità della formazione permanente dei Capi investe tutte le strutture dell'Associazione, coinvolgendo le Zone e le Regioni, ma iniziando dalla Comunità Capi, che è luogo privilegiato di questa formazione e, che propone il Progetto del Capo come strumento prioritario.

PROGETTO DEL CAPO

Art. 20

A partire dai primi momenti del loro servizio, i Capi razionalizzano sia la propria esperienza di crescita personale e di educazione di altri, preparando il proprio progetto personale, sia la propria formazione ad essere educatori scout, formulando il "Progetto del Capo" da verificare all'interno della Comunità Capi.

Art. 21

Il "Progetto del Capo" si articola nei seguenti ambiti:

- io e la realtà: le posizioni e gli atteggiamenti che ogni Capo assume nel concreto e i possibili cambiamenti;
- io e il servizio: la modificazione degli atteggiamenti, delle acquisizioni, delle competenze particolari per poter dare una giusta risposta alle esigenze del servizio;
- io e la Comunità Capi, il Progetto Educativo, l'Associazione: la verifica del proprio confrontarsi con gli altri, con le loro caratteristiche, meriti, difetti;
- io e la Fede: la necessità di una vita sempre più vissuta coerentemente alla sequela di Cristo e il conseguente approfondimento delle tematiche religiose.

OCCASIONI DI FORMAZIONE PERMANENTE PER CAPI

Art. 22

Gli Incaricati nazionali e gli Incaricati regionali alla Formazione Capi promuovono annualmente occasioni di formazione permanente per Capi e curano anche la partecipazione dei Capi a simili occasioni all'estero.

Art. 23

Coloro che, avendo completato l'itinerario formativo di base intendono prestare il loro servizio in una branca diversa da quella del Campo di Formazione Metodologica effettuato, si preparano al nuovo servizio partecipando ad appositi momenti di formazione metodologica. Essi sono organizzati su base regionale o interregionale, su modello comune progettato a livello nazionale dalla Formazione Capi, in collabo-



razione con gli Incaricati al Coordinamento Metodologico, gli Incaricati nazionali alle Branche e ai settori, ognuno per i livelli e gli ambiti di propria competenza. Resta salva la possibilità di partecipare nuovamente ad un Campo di Formazione Metodologica.

Art. 24

A livello nazionale la Formazione Capi organizza dei Cantieri nazionali e Seminari, ovvero occasioni di formazione su un tema o in un campo ben definiti (per es. "Campi Bibbia", Cantieri di Catechesi, Cantiere tecnica di animazione di gruppo, Cantieri di Specializzazione, ...), realizzati con il contributo di esperti e/o settori, di durata variabile a seconda del tema.

FORMAZIONE QUADRI, FORMATORI E ASSISTENTI ECCLESIASTICI

Art. 25

La Formazione Capi nazionale, coordinandosi con il livello regionale, propone percorsi di supporto alla formazione dei quadri allo scopo di qualificarne il servizio.

In particolare:

- coordina i contenuti e le modalità dei corsi Capi Gruppo;
- realizza, su richiesta di livelli associativi locali, percorsi formativi a domicilio (ad esempio per Consigli Regionali, Responsabili di Zona, Incaricati di Branca di Zona,...);
- promuove il dibattito associativo su ruolo e funzione dei Quadri;

- scrive contenuti editoriali;
 - verifica periodicamente la rispondenza delle azioni attuate.
- La Formazione Capi regionale organizza, a livello regionale o interregionale, su schema unitario nazionale, eventi di formazione al ruolo per Capi Gruppo, allo scopo di qualificare il loro servizio di animatori di adulti preferibilmente all'inizio del loro mandato. Durante la permanenza nel servizio di Capo Gruppo la formazione nel ruolo sarà integrata con altre occasioni proposte dal livello zonale e regionale.

Art. 26

La Formazione Capi nazionale, coordinandosi con il livello regionale, stimola e propone percorsi di supporto alla formazione dei Capi in servizio di Formatore. In particolare:

- realizza campi formativi per nuovi formatori nazionali e regionali
- realizza momenti ed occasioni di approfondimento su tematiche o ambiti definiti e legati alla formazione, avvalendosi anche della collaborazione di esterni;
- promuove il dibattito associativo su ruolo e funzione dei formatori (Incontri nazionali Formatori);
- scrive contenuti editoriali;
- verifica periodicamente la rispondenza delle azioni attuate.

Art. 27

L'Associazione favorisce la formazione metodologica degli Assistenti Ecclesiastici, organizzando Campi Formativi appositi e promuovendo la partecipazione degli Assistenti ad altri eventi formativi offerti dall'Associazione.

