



A.G.E.S.C.I.
Gruppo scout Saronno 1

PROGETTO DI SVILUPPO 2014-2016

Indice

1 – Perché un Progetto di Sviluppo.....	pag. 1
2 – Analisi della situazione attuale.....	pag. 1
3 – Obiettivi.....	pag. 4
4 – Direttive e Strumenti.....	pag. 4
5 – Schema Riassuntivo.....	pag. 10

1 - PERCHE' UN PROGETTO DI SVILUPPO?

“...Dobbiamo imparare a valorizzare l’offerta educativa che la nostra Associazione offre ad un territorio, anche come valore aggiunto per l’azione educativa delle famiglie. Vogliamo rendere maggiormente esplicita la nostra presenza nel territorio, che testimonia anche l’impegno controcorrente di giovani adulti che si dedicano al servizio degli altri, avendo scelto consapevolmente di percorrere il sentiero del buon cristiano e del buon cittadino. Dato che le condizioni lavorative impongono sempre più mobilità e precarietà è fondamentale ripensare ad un uso virtuoso del tempo, perché i Capi rimangano innamorati dello scautismo...”: così leggiamo nel Progetto Nazionale AGESCI 2012-2016.

Da qui partiamo per considerare come la necessità di avere ancora capi innamorati dello scautismo e vere “sentinelle di positività” debba incontrarsi con un progetto a lungo termine che tenga conto di tutti questi aspetti e che favorisca, alimenti e fortifichi i capi e la nostra Co.Ca.

2 - ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE

Il Gruppo Saronno 1

Il gruppo scout Saronno 1 nasce nel 1945-46 e nel corso degli anni il suo ruolo nella vita associativa saronnese è andato aumentando e fortificandosi fino a divenire una realtà consolidata sul territorio. Da qui l'esigenza e l'importanza di mantenere questa realtà educativa la più florida e salda possibile per i prossimi anni. Nei primi anni '90 (1991) il gruppo si è diviso generando Saronno 2 (con 1 branco, 1 reparto, noviziato e clan) e Saronno 3 (con 1 branco, 2 reparti, noviziato e clan): successivamente, verso i primi anni 2000, è stato necessario unire le Comunità Capi e procedere, dopo qualche anno, alla fusione dei due gruppi per tornare nel 2005-06 al gruppo Saronno 1. Nell'anno 2009-2010 si è deciso, considerando la necessità di proporre a sempre più ragazzi

un'educazione scout (in relazione agli alti numeri delle liste d'attesa), di creare un terzo branco dal vecchio branco La Sorgente: sono stati così aperti il branco Seeonee ed il branco Waingunga. Questo ha portato ad un allargamento della base della struttura piramidale del gruppo. Contestualmente sono stati uniti i due clan (Peter Clan e Clan del Ragno) dati gli esigui numeri di quegli anni.

Attualmente (2013) il gruppo è composto da 6 unità e una Co.Ca.: 3 branchi misti, 2 reparti misti e una comunità R/S formata da un noviziato e un clan.

I branchi sono composti da 30 (Primavera), 29 (Waingunga) e 30 (Seeonee) lupetti; i reparti sono composti da 31 (OrKi) e 28 (Ohio) E/G; il noviziato è composto da 14 ragazzi e il clan (Gengis Clan/Liberamente Fuoco) da 31 R/S; la Co.Ca. è formata da 25 capi: di questi 2 sono A.E., 2 Capi Gruppo che non fanno servizio in unità e 2 capi con ruoli specifici (Censimento 2013).

Quest'anno si renderà necessario dividere nuovamente il Gengis Clan/Liberamente Fuoco: i numeri non permettono un'azione educativa efficace (31 rover/scolte) e non consentono di creare quel clima di comunità che è necessario instaurare in questa branca. Nonostante le problematiche legate al reperimento di capi in servizio, crediamo che questo sia un punto focale sul quale investire per i prossimi anni.

La Comunità Capi

La Co.Ca. è composta da capi abbastanza giovani quasi tutti ancora in formazione (la fine dell'iter formativo spesso coincide con la fine del servizio). Il turn over dei capi è abbastanza rapido (3 anni circa in unità prima di uscire).

Negli ultimi anni le staff sono state composte dal seguente numero di capi:

(2010) Branca L/C: 4-4-3. Branca E/G: 3-3. Noviziato: 2. Branca R/S: 4

(2011) Branca L/C: 4-4-3. Branca E/G: 3-4. Noviziato: 2. Branca R/S: 2.

(2012) Branca L/C: 2-2-3. Branca E/G: 3-3. Noviziato: 2. Branca R/S: 2.

(2013) Branca L/C: 3-3-3. Branca E/G: 2-3. Noviziato: 2. Branca R/S: 3.

Prospettive future...diamo i numeri!

a) Liste d'attesa: dati i positivi inserimenti nei tre branchi, ogni anno si esauriscono le liste d'attesa e anzi sarebbe necessario procedere con un rinverdimento delle richieste di iscrizioni (liste d'attesa a maggio 2013).

ANNATA 2005 (ingresso nel gruppo anno 2013-14) – Maschi: **14** Femmine: **16**

ANNATA 2006 (ingresso nel gruppo anno 2014-15) – Maschi: **19** Femmine: **5**

ANNATA 2007 (ingresso nel gruppo anno 2015-16) – Maschi: **13** Femmine: **7**

Persiste il problema delle code di ragazzi/e che, non chiamati in L/C, i età E/G se chiamati nella maggior parte non entrano; sottolineiamo come sia molto difficile l'inserimento di nuovi ragazzi nel corso degli anni seguenti al primo, seppur non impossibile: è comunque consigliabile chiamare nuovi ragazzi in particolare al primo anno di reparto piuttosto che negli anni successivi.

b) I numeri del Gruppo nel 2013 (in previsione Noviziato)

ANNATA	Totale Branca	Unità 1	Unità 2	Unità 3
Gengis Clan				
1991	[1]			
1992	1			
1993	8			
1994	9			
1995	12			
Noviziato				
1996	14			
Totale E/G				
		Reparto Ohio	Reparto OrKi	
1997	8	2	6	
1998	14	6	8	
1999	19	10	9	
2000	18	9	9	
Totale L/C				
		Branco Waingunga	Branco Primavera	Branco Seonee
2001	18	6	6	6
2002	22	8	7	7
2003	23	7	9	7
2004	22	8	7	7

c) I numeri della Co.Ca.

ANNO	III ANNO CLAN	PETER CLAN	CLAN D. RAGNO	GENGIS CLAN	TOT.	CO.CA	CAPI CLAN	DA	ESTERNI	N° UNITA'
2006	1986	2	5		7	29 (1 capo gruppo)				6+1
2007	1987	4	5		9	32 (2 c.g. + Resc)	5 (1-4)			6+1+1
2008	1988	2	6		8	31 (2 c.g. + Resc)	4 (2-2)			6+1+1
2009	1989	2	4		6	33 (2 c.g. + 1AE)	3 (1-2)	1 (no ser)		6+1
2010	1990			6	6	23+2c.g.+2AE+2cd	2 (2-0)			6+1
2011	1991			2	2	22+2c.g.+3AE+2cd	4			6+1
2012	1992			5	5	16+3c.g.+2AE+1cd	1	1		6+1
2013	1993			8	8	19+2c.g.+2AE+2cd	2	1		6+1

Prospetto degli ingressi in Co.Ca. in relazione all'ultimo anno di clan (anno precedente): nella seconda colonna troviamo la classe dell'ultimo anno di clan; nelle tre colonne successive i numeri dell'ultimo anno di clan divisi per unità (Peter Clan, Clan del Ragno e poi unicamente Gengis Clan). Di seguito la colonna con i numeri della Co.Ca. e subito di seguito gli ingressi da Clan (riferiti all'anno precedente: ad es. nel 2007 sono entrati 5 partenti, uno del Peter Clan e 4 del

Clan del Ragno, su 7 che erano nell'anno precedente all'ultimo di Clan). La penultima colonna si riferisce agli esterni entrati in Co.Ca. (extra-associativi o ex R/S).

3 - OBIETTIVI

- Sviluppo piramidale del gruppo: come si legge nei documenti sullo sviluppo di diverse regioni e zone italiane (si veda ad esempio il *Vademecum per un sostenibile, oltre che indispensabile, sviluppo associativo* – AGESCI Consiglio Regionale Lombardo – 2012 e il *Documento per il Consiglio Generale 2006* della Commissione Sviluppo), lo sviluppo ordinario di un gruppo dovrebbe seguire lo schema piramidale e cioè prevedere una sequenza di unità con i seguenti numeri: 30-20-10-7 (da L/C a Co.Ca.), 60-40-20-15 (con due rami e due reparti) e da ultimo il modello più vicino alla nostra realtà, 90-60-30-20 (tre rami, due reparti). Questi numeri tengono conto del fatto che statisticamente con un passaggio da una branca ad un'altra si perdono circa 1/3 dei ragazzi (calo fisiologico);

- Lo scoutismo deve tendere all'inclusività e non all'esclusività: non chiudersi ma aprirsi a nuove strade e possibilità;

4 - DIRETTIVE E STRUMENTI

Tempi: FINE ANNO

A) Considerare per l'ingresso in Co.Ca. sia ex R/S partiti o usciti che giovani extra-associativi:

E' importante che si attui un modello sistematico annuale. Verso la fine dell'anno si contattano una serie di persone che si considerano idonee per ricevere la proposta.

Strumento A: “PATTUGLIA CODERA” - “...Quando me ne parlò la prima volta mi disse: «Ho scoperto il Paradiso perduto». «C'è un tratto in cui il sentiero attraversa un piccolo gruppo di baite. Si chiama la Stoppadura. Dopo poche decine di metri si incontra un tronco girevole che funziona d'ingresso nella piana di Bresciadega. Si cammina nel bosco mentre da lontano compaiono le cime rocciose innestate con il torrente che scroscia impetuoso tra le rocce. Io, lì, sento vicino il Paradiso». Fu in base a questa descrizione che le Aquile Randagie decisero di esplorare la Val Codera, che divenne poi la loro valle...” (L'inverno e il Rosaio, Arrigo Luppi). Creazione di un Percorso di Co.Ca. per proporre ai selezionati l'ingresso nella famiglia scout. Proposta di pernottamento nel mese di aprile-giugno in Val Codera (pernottamento in tenda presso la base scout “La Centralina” e momento di strada e comunità con bivacco tradizionale scout). Il percorso dovrebbe poi continuare, per coloro che si rendessero disponibili, con la proposta della partecipazione ad una cambusa estiva: dopo l'estate, fra tutto il gruppo di persone chiamate, si propone l'ingresso in Co.Ca. Coloro che accetteranno di entrare dovranno poi essere seguiti da un Tutor di gruppo per i primi tempi (verrebbero da subito inseriti nelle staff).

In ogni cambusa estiva dovrebbero essere presenti delle “quote Codera” riservate ai partecipanti al pernottamento.

B) Contattare ex-Capi (usciti recentemente dalla Co.Ca.)

Strumenti: Considerare nuove proposte; tenere in considerazione anche la proposta della formazione di un tirocinante (CAPO A PROGETTO ANNUALE): questo strumento è stato già proficuamente utilizzato nell'anno 2012-2013;

C) Attenzione ai tirocinanti: è importante porre molta attenzione a come i tirocinanti vengono

introdotti in Co.Ca.

Strumenti: Il tirocinante non deve essere presente ai quadri. La motivazione più importante, oltre quella più ovvia di non sottoporlo per il primo anno e al suo primo ingresso in Co.Ca. ad un momento così delicato e difficile come la decisione delle staff dell'anno successivo, risiede in un'attenzione educativa che si fonda sui principi del servizio che vogliamo promuovere: se il capo tirocinante è un partente, a maggior ragione bisognerà sottolineare come la disponibilità ad entrare in Co.Ca. debba significare disponibilità piena ad un servizio (il servizio è servizio e se ci si rende disponibili, lo si è per qualsiasi cosa).

E' poi però giusto che il tirocinante conosca la sua posizione nei quadri dell'anno successivo prima dell'apertura: è utile quindi che la nuova staff si incontri nei giorni che vanno dalla chiusura dei quadri all'apertura.

Durante l'anno il tirocinante va sostenuto, valorizzato e fatto innamorare del servizio che rende, evitando carichi eccessivi e superflui: sarà cura della Co.Ca. supportarlo e seguirlo e in particolare i capi unità e i capi gruppo porranno attenzione all'evoluzione del suo anno di tirocinio;

D) **Adulti extra-associativi (genitori) nelle staff**: riguardo alla possibilità di avere adulti nelle staff, bisogna inizialmente distinguere fra adulti di provenienza associativa (vecchi capi) e adulti di provenienza extra-associativa. E' da sottolineare fin da subito che questo bacino non può essere considerato come *ultima ratio* (come strumento da utilizzare *in extremis*): gli adulti di provenienza extra-associativa vanno considerati alla stregua di un giovane extra-associativo (CFT-CAEX); per quanto riguarda poi gli adulti di provenienza associativa (vecchi capi ora genitori), potrebbero essere contattati in *extremis* per mancanza di capi unità ma solo se in possesso di nomina a capo (per ovvie necessità di censimento).

Tratteremo in questo punto della prima ipotesi, ovvero quella di adulti-genitori di provenienza extra-associativa.

Strumenti: “**PROGETTO ADULTI EXTRA-ASSOCIATIVI IN SERVIZIO**”: al fine di inserire in una staff un adulto-genitore senza esperienza scout, è necessario avviare un percorso dalla fine dell'anno precedente. Nelle esperienze già avvenute, gli adulti che hanno risposto positivamente sono stati seguiti dai Capi Gruppo in un percorso di avvicinamento allo scoutismo, anche mediante servizi sporadici nelle unità. Coi tempi ritenuti più adatti per ciascuna persona e sulla base della realtà della Co.Ca. e del Gruppo, si propone poi l'inserimento in Co.Ca. e l'assunzione di un incarico stabile di servizio con i ragazzi. La Co.Ca. selezionerà, fra tutti gli adulti-genitori, una serie di persone che potrebbero essere adatte al servizio o che potrebbero essere spendibili nel ruolo da ricoprire (“a chiamata”). Le persone che si renderanno disponibili potranno partecipare al progetto Codera ed essere titolari di una “quota Codera”. Durante il primo anno di servizio si renderà necessaria una posizione di terzietà nella staff con un percorso graduale di inserimento in unità e in Co.Ca.: tale tirocinante adulto-genitore seguirà il normale iter di un tirocinante, oltre che frequentare il CAEX. Al termine del primo anno di sperimentazione del progetto si verificherà il servizio svolto e si deciderà in Co.Ca. se continuare la sperimentazione negli anni successivi o se interromperla. Sarà ovviamente necessario porre in primo piano, come sempre avviene, l'interesse dei ragazzi che ci sono affidati. Sarà dei capi gruppo il compito di stilare un progetto ad hoc annuale.

Tempi: INIZIO ANNO

A) **Porre un limite al ridimensionamento del numero della attività**: durante l'anno 2012-2013 si

è cercato di ridurre il numero delle attività al fine di ridurre l'impegno dei capi: per quanto riguarda la branca L/C, il numero delle attività non è stato ridotto per motivi legati alla proposta educativa (si sono sperimentate nuove modalità di attività, come il raduno serale, che tuttavia non sono state verificate positivamente).

Strumenti: Flessibilità invece che ridimensionamento (riguardo alle modalità di attività); nuove e diverse strategie invece che tagli alle attività; bilanciare proposta educativa e tempo dell'educazione; l'eventuale flessibilità nella partecipazione alle attività da parte del capo è da bilanciare con cura e attenzione con le necessità educative e con le basilari qualità del buon capo (il capo deve dare l'esempio);

B) Dare importanza e coltivare la sfera motivazionale del capo in servizio/Qualità del capo:

Affinchè il servizio sia di qualità, affinché non ne risenta negativamente l'attività svolta, è necessario che il capo sia motivato e felice, che non si senta costretto o schiacciato da quello che fa (“...ridono e cantano anche nelle difficoltà...”). E' necessario stimolare la motivazione del capo al servizio e considerare la motivazione stessa come discriminante per fare servizio. Scopo ultimo deve essere la sostenibilità del capo e l'obiettivo di allungare il tempo del servizio (diminuzione del turn over). Consideriamo quest'aspetto come importantissimo e cardine per tutta la vita associativa: rimanere a fare servizio contro voglia può dare la possibilità di formare staff numerose, ma nel lungo periodo pesa sul clima di Co.Ca. e in particolare sulla qualità del servizio con i ragazzi: o il servizio è di qualità o è un servizio che non vale la pena rendere.

“...ABBIAMO PROMESSO Per l'incertezza della situazione, per i consigli alla prudenza, per la sede del riparto situata proprio nella stessa piazza donde partì la «Marcia su Roma», sono venuti alla riunione alla spicciolata, con la divisa nascosta sotto abiti borghesi. Vengono da varie parti della città, per affermare la loro volontà di resistere all'ingiustizia. Sono scesi nella cripta della chiesa di S. Sepolcro e si sono messi in perfetta uniforme. Hanno fatto cerchio attorno a Ciaccio, il primo lupetto che viene accolto nello scoutismo dopo lo scioglimento dell'Asci. È un momento di grande commozione. È un segno che nulla impedirà loro di continuare sulla strada tracciata dalla loro promessa. Ed ora, assieme, tutti la rinnovano. «Abbiamo promesso, sul nostro onore, di fare del nostro meglio per compiere il nostro dovere verso Dio e verso la Patria; per aiutare gli altri in ogni circostanza; per osservare la legge scout». «Non è giusto, e noi non lo accettiamo, che ci venga impedito di vivere insieme, secondo la nostra legge: legge di lealtà, di libertà, di fraternità. Noi continueremo a fare del nostro meglio, per crescere uomini onesti e cittadini preparati e responsabili. Noi continueremo a cercare nella Natura la voce del Creatore e l'ambiente per rendere forte il nostro corpo ed il nostro spirito». Così conclude Kelly la prima riunione «ufficiale» della nostra vita clandestina...”. (L'inverno e il Rosaio, Arrigo Luppi)

Strumenti: Non sentirsi mai indispensabili, “...se non hai più voglia, vattene!”; durante i quadri tenere in considerazione che è giusto essere pronti a fare servizio ovunque ci sia bisogno, ma a questo andrebbe aggiunta un'attenzione particolare alle dinamiche interpersonali (se stai bene in staff duri più a lungo); percorso di Co.Ca. sulla motivazione/sulla sfera vocazionale (percorso di fede di Co.Ca.): è importante che il cammino di ciascuno sia guidato da una guida “spirituale” (non necessariamente l'AE!) ed è altresì importante che all'interno della Co.Ca. vengano predisposti strumenti adeguati affinché il capo abbia tempo e modo di pensare al suo essere capo e alla sua sfera spirituale (Progetto del Capo+Percorso di Fede di Co.Ca.);

C) Rendersi presenti sul territorio e nelle realtà locali: Rendere il gruppo cosciente di essere parte importante di una rete di associazioni presenti ed operanti sul territorio e far conoscere la nostra realtà per il doppio fine di agevolare servizio e attività e al fine di rinverdire le liste d'attesa.

Dal Progetto Nazionale 2012: *“...Essere in Rete. L'integrazione tra agenzie educative e tra i tre livelli di educazione (formale, informale, non-formale) è uno dei modi più efficaci per mettere in atto una strategia educativa in un territorio. L'AGESCI deve giocare in prima linea, nella partecipazione responsabile alla vita e alla missione della Chiesa, per creare e promuovere questi “Patti per l'educazione” nei territori. Le Comunità Capi vanno sostenute in questo ruolo cruciale e l'Associazione deve interagire con altre realtà nazionali per promuovere alleanze a livello locale. Per questo è importante creare una formazione alla rappresentanza per i giovani capi, in modo da portare al meglio la voce della nostra Associazione verso l'esterno e viceversa...”* (AGESCI, Progetto Nazionale 2012-2016).

Strumenti A: DELEGATO al Consiglio Pastorale, alla Traccia e al Tavolo delle Associazioni cittadine. Chiarire bene il mandato dato ai delegati: il delegato deve essere ponte tra le iniziative proposte dalle varie realtà e le iniziative proposte dal gruppo scout; il delegato deve sapere cosa è proponibile e cosa no e deve saper considerare l'efficacia del progetto in relazione ai tempi di discussione in Co.Ca. Si propone che all'inizio dell'anno si decidano alcuni eventi pubblici ai quali partecipare relazionandosi con le realtà sopra citate. Il delegato potrebbe essere anche un esterno alla Co.Ca. ma a conoscenza delle dinamiche della comunità; resta fermo che ciascun delegato dovrà avere tempi e modi per riportare il suo operato in Co.Ca.;

Strumento B: “PATTUGLIA STAMPA” - Si propone la creazione di una pattuglia stampa che si occupi della visibilità esterna del gruppo, della “pubblicità” e di tutto ciò che potrebbe essere necessario per rendere il gruppo più aderente alla realtà territoriale. All'inizio di ogni anno la pattuglia, che potrebbe essere formata da ex capi o extra-associativi vicini alla Co.Ca., presenta un Progetto Pubblicità per l'anno successivo (ad esempio partecipazione ad Associazioni in Piazza, etc...). *“...A volte si ha la sensazione che l'Associazione tema le “azioni di marketing”. Dobbiamo essere consapevoli della realtà in cui viviamo, delle sollecitazioni alle quali i ragazzi e le famiglie sono sottoposte, dei luoghi comuni che vogliamo sfatare e della necessità invece che i nostri progetti e le nostre strategie siano conosciute e fruibili da tutti. Così, ben vengano volantini e attività di promozione, mirate ai contesti nei quali riteniamo che la nostra proposta possa portare frutto. Sarà dunque necessario interrogarsi sul contesto nel quale si vuole andare a operare, sul messaggio che si vuole dare, sul linguaggio e lo stile da usare. Ad esempio, nel fare promozione in un territorio ricco di famiglie di provenienza sud-americana si potrebbe far leva sullo spirito di squadriglia e sull'avventura, piuttosto che altri valori. Oppure nel farsi conoscere alle realtà Rom, si potrebbe insistere meno sull'uniforme o sullo stile, privilegiando invece lo spirito di comunità...”*(Vademecum per un sostenibile, oltre che indispensabile, sviluppo associativo – AGESCI Consiglio Regionale Lombardo – 2012).

D) Coinvolgere gli ex-capi appena usciti dalla Co.Ca., extra-associativi e genitori nelle pattuglie: sia nelle pattuglie per l'organizzazione degli eventi di gruppo (come è stato fatto con la Traccia), sia nelle pattuglie Stampa e Codera. Cercare l'aiuto della Traccia e sfruttare la lista di disponibilità dei genitori che è stata compilata a cura della Traccia: creare una rete di disponibilità a cui attingere in caso di necessità precipue.

Tempi: TUTTO L'ANNO IN BRANCA R/S

Crediamo che il primo e più importante luogo d'azione per creare un gruppo solido e in buona salute sia la Comunità R/S: senza cadere nella errata concezione di un clan/fuoco “capificio”, dobbiamo però maturare la convinzione che è giusto che da qui si alimenti la Co.Ca. di domani. E' giusto

sottolineare come sia importante lavorare tutto l'anno di staff R/S (Maestri dei Novizi e Capi Clan/Fuoco) in uno spirito di leale collaborazione.

A) **Investire sul Noviziato:** è importante non penalizzare il noviziato e anzi mettere come Maestri dei Novizi i capi più motivati; è il volano per i successivi tre anni di clan. Si sottolinea, a prescindere comunque dal progetto concreto che si vorrà realizzare, che l'anno di noviziato è prezioso e molto importante e se vissuto bene può anche essere l'anno migliore vissuto nello scoutismo.

Strumenti: Noviziato gemellato (riguardo a questo, segnaliamo come in altre realtà, l'esperienza del noviziato gemellato sia stata negativa per difficoltà logistiche e per problemi nella gestione dei ragazzi stessi), noviziato semestrale retto da 2 dei 4 capi clan che salgono poi rispettivamente in ciascun clan con metà dei ragazzi.

B) **Attenzione ai partenti:** Considerarli come una grande risorsa da cercare e non da aspettare.

Strumenti: “Il partente è un essere pensante”; i Capi Gruppo si occuperanno di contattare i ragazzi che hanno preso la partenza per proporre la scelta di servizio associativo.

C) **Puntare sul SERVIZIO in R/S:** Rimodellare l'attuale proposta di Servizio. “*Il Figlio dell'Uomo è venuto non per essere servito, ma per servire*” (Mt 20,28). “*Servire significa donare il meglio di noi per gli altri, significa dimenticarsi per gli altri, significa soprattutto uno spirito di generosa donazione...*” (Al ritmo dei passi, Baden).

Strumenti A: Inserire nelle staff R/S un capo con il compito specifico di curare le modalità di servizio dei ragazzi e la loro continuità nell'anno, tenere i contatti con le diverse realtà in cui i Rover e le Scolte prestano il loro servizio e formulare/predisporre accordi e progetti con le realtà territoriali; i documenti così prodotti, i progetti e le convenzioni così proposte verranno allegate al progetto di sviluppo e saranno una risorsa per tutti (noviziato e clan/fuoco) tramite il Capo Servizi;

Strumenti B: I servizi sia associativi che extra-associativi vanno scelti e decisi, affinché possano essere efficaci per la realtà in cui si fa servizio e per gli stessi ragazzi che lo prestano, nel giungo precedente l'inizio dell'anno scout; il servizio associativo deve partire da inizio anno scout;

Strumenti C: Servizio Associativo al Secondo Anno di Clan/Fuoco – Possibilità di proporre ai rover e alle scolte del secondo anno di clan/fuoco il servizio associativo sia presso il proprio gruppo di appartenenza che presso un altro gruppo della zona (c.d. “Anno all'estero”); soprattutto in quest'ultimo caso, sarà necessario porre particolare attenzione alla verifica del servizio reso dal R/S;

Strumento D: Sulla figura del R/S in Servizio Associativo – Il R/S in servizio associativo non ha un ruolo educativo: non sono ancora educatori, non hanno compiuto questo tipo di scelta, e non possiedono ancora gli strumenti del metodo al di là della personale sensibilità educativa. Non riteniamo quindi giusto richiedere loro cose che non possono ancora dare, e sarà cura della staff evitare che il Rover e la Scolta siano lasciati da soli a gestire attività e situazioni che superano il loro ruolo, le loro capacità, le loro qualità: coerentemente con questo, anche il peso del servizio dovrà essere calibrato dai capi unità, affinché non risulti troppo pesante e demotivante. I R/S hanno però una precisa responsabilità educativa:

essendo lo scoutismo un metodo basato sull'autoeducazione guidata dall'esempio e la testimonianza del Capo, è importante che l'R/S impari subito che la sua relazione con i bambini/ragazzi è di tipo educativo, e che lui ha un ruolo di educatore/testimone. L'R/S deve essere cosciente che i ragazzi guardano a lui come ad un capo e che quindi eventuali meriti o errori nel testimoniare i valori dello scoutismo e della fede sono una sua precisa responsabilità. Questo anche in considerazione della sua età ormai adulta. Per poter realizzare quanto sopra discusso il Rover e la Scolta in servizio dovranno essere presenti il più possibile alle attività dell'Unità, sia in fase di progettazione che di realizzazione e svolgimento. Ciò compatibilmente con le attività della Comunità di Clan/Fuoco.

5 - SCHEMA RIASSUNTIVO

COSA?	COME?	QUANDO?
Considerare per l'ingresso in Co.Ca. sia ex R/S partiti o usciti e giovani extra-associativi	PATTUGLIA CODERA, contatti Capi Gruppo e QUOTE CODERA (cambuse estive)	Dalla fine dell'anno precedente (maggio-giugno): la pattuglia Codera presenterà un progetto ad inizio anno
Contattare ex-Capi (usciti recentemente dalla Co.Ca.)	Proposta di un anno a progetto (formazione tirocinante), contatto capi gruppo	Da giugno a settembre
Attenzione ai tirocinanti	NO ai quadri; Incontro con la staff prima dell'apertura; no sovraccarico	Da settembre a maggio-giugno
Adulti extra-associativi (genitori) nelle staff	PROGETTO ad hoc annuale da verificare a fine anno: non possono essere risorsa da utilizzare in extremis. Inserimenti graduale in Co.Ca. Devono essere selezionati dalla Co.Ca.; Inserimento in unità da subito ma gradualmente e tenendo conto dell'interesse primo e più importante dei ragazzi	Da maggio anno precedente a giugno (verifica del servizio): i capi gruppo presenteranno un progetto ad inizio anno
Porre un limite al ridimensionamento del numero della attività	Flessibilità invece che ridimensionamento: non deve andare a discapito dell'azione educativa	Settembre-Ottobre (stesura programmi di unità – calendari di unità)
Dare importanza e coltivare la sfera motivazionale del capo in servizio/Qualità del capo	Percorso di Fede di Co.Ca./percorso “motivazionale”, stimolo alla riflessione personale. “Voglia di fare il capo” come discriminante	Da settembre a fine anno
Rendersi presenti sul territorio e nelle realtà locali	Delegato di Co.Ca. alla Traccia, al Consiglio Pastorale e al Tavolo delle Associazioni. PATTUGLIA STAMPA per la promozione dell'associazione. Partecipazione ad Associazioni in Piazza e ad eventi pubblici cittadini. Appaltare tutto ciò a capi appena usciti dalla Co.Ca.	Da settembre: la pattuglia presenterà un progetto ad inizio anno
Coinvolgere gli ex-capi appena usciti dalla Co.Ca., extra-associativi e genitori nelle pattuglie	Partecipazione a Pattuglia Codera e Pattuglia Stampa e coinvolgimento nella Traccia	Da settembre

Investire sul Noviziato	Noviziato gemellato, noviziato semestrale...varie soluzioni piuttosto che non fare l'anno di noviziato	Da settembre
Attenzione ai partenti	Il partente è un essere pensante: i capi gruppo contatteranno il partito e proporranno il servizio associativo	Da fine estate (dalla partenza)
Puntare sul SERVIZIO in R/S	Inserire nella staff R/S un <i>capo responsabile dei servizi</i> ; approntare progetti/accordi con realtà locali; scelta dei servizi associativi nel giugno precedente l'inizio dell'anno scout o comunque contestualmente all'apertura; proposta servizio associativo al secondo anno di clan con possibilità "Anno all'estero"	Da inizio anno