

Introduzione

Percorso

Condivisione, identità e cambiamento sono tre parole-chiave che sottostanno al processo di costruzione del progetto di Zona. Progettare insieme infatti, è l'unica strada che permette ai diversi livelli associativi di coinvolgere i singoli, favorire il processo democratico e definire una comune identità. Dunque progettare implica: un'attiva analisi, l'individuazione dei problemi da risolvere, la capacità di immaginare nuove soluzioni (cambiamento).

Noi, capi della Zona Roma Centro Urbis, immaginiamo una Zona in cui i capi sono solidi nella partecipazione associativa, nella competenza, nell'efficacia della proposta educativa e nella conoscenza del territorio. Immaginiamo una Zona in cui capi sono solidali nella responsabilità educativa, nella formazione, nel sostegno allo sviluppo dei gruppi e nella collaborazione con la Chiesa locale. Immaginiamo una Zona solida e solidale. Immaginiamo dei capi che abbiano la capacità di rispondere ai propri bisogni in modo comunitario, la capacità di favorire una *rete di reciprocità*. Una Zona in grado di tracciare percorsi concreti che consentono di fare discernimento e di tessere relazioni di fraternità e solidarietà facendosi prossimo se necessario.

Riferimenti

Regolamento AGESCI ultima approvazione

Art. 13 – Zona: Compiti

Art. 12 – Strumenti progettuali: caratteristiche

Statuto AGESCI ultima approvazione

Art. 12 – Progettualità e programmazione

Art. 23 – Zona: definizione e scopi

Art. 24 – Progetto di Zona

Termini Chiave

RETE INTERNA: Riguarda tutte le azioni a sostegno delle comunità capi e allo scambio delle buone pratiche.

FORMAZIONE: Riguarda tutte le azioni a sostegno della formazione ricorrente dei capi che svolgono servizio in Zona.

SVILUPPO E TERRITORIO: Riguarda tutte le azioni a sostegno del mantenimento e della nascita di nuovi gruppi scout nel territorio della Zona.

STRATEGIA D'INTERVENTO: Un percorso, una modalità per il raggiungimento di un obiettivo.

ATTORE: Principale responsabile dell'attuazione di una strategia di intervento. Sono considerati attori: il comitato, il consiglio di Zona, le branche e le pattuglie temporanee.

Rete Interna

Problematiche

La Zona ha verificato che spesso i gruppi hanno difficoltà a lavorare sulla progressione personale unitaria dei ragazzi e che le singole unità non sempre riescono a progettare in maniera condivisa le scelte educative che intraprendono. Tenendo conto che la progressione personale dei ragazzi deve essere unitaria e che tutta la Comunità Capi è corresponsabile delle scelte educative di ogni branca, c'è l'esigenza che le Co.Ca siano supportate.

Obiettivi

Favorire l'attenzione sulla corresponsabilità e PPU all'interno della CoCa.

Strategie d'intervento

1. I responsabili di Zona proporranno durante l'anno momenti di formazione all'interno del consiglio di Zona sul tema della corresponsabilità educativa;
2. Creazione di un percorso di condivisione e confronto sulle buone pratiche riguardo ai temi della corresponsabilità e PPU, anche esistenti nei nostri gruppi (come progettare la formazione interbranca in CoCa, come proporre percorsi di Fede unitari e continui etc.). Tale percorso, della durata di un anno, sarà a cura di pattuglie formate dal Comitato e verrà proposto durante alcuni momenti interbranca delle riunioni di Zona;
3. Portare l'esigenza di formazione sui temi della corresponsabilità educativa e sulla PPU allo staff del CFT per poter costruire un'adeguata proposta durante il percorso dei tirocinanti.

Indicatori di verifica

1. Quanti momenti formativi sono stati svolti nell'anno?
2. Quanti momenti formativi sono stati svolti nell'anno?
Produzione di un documento che raccolga le buone pratiche dei gruppi e/o le proposte uscite dal confronto tra i Capi (a cura delle pattuglie di lavoro);
3. Attenzione nella verifica con i tirocinanti del loro percorso di formazione in relazione a questi temi.

Problematiche

Tenendo conto dell'importanza in tutte le branche della fase della competenza come momento in cui «si sperimentano nel concreto i propri talenti, ci si scontra con i propri limiti e si impara – con l'aiuto del Capo – a superarli ed accettarli serenamente; si impara come i propri compiti vadano affrontati con serietà ed impegno per produrre risultati», i gruppi della Zona hanno rilevato una difficoltà a lavorare sulla fase della competenza della ppu dei ragazzi. È stata anche rilevata una mancanza di

competenze tecniche del capo stesso che può influire nel lavoro sulla fase della competenza della ppu dei ragazzi. C'è quindi l'esigenza di riflettere in zona sulla fase della competenza e di favorire la consapevolezza per i Capi della necessità di acquisire e coltivare le proprie competenze.

Obiettivi

1. Favorire l'attenzione sull'importanza della fase della competenza;
2. Stimolare la formazione individuale su competenze specifiche.

Strategie d'intervento

- 1.1. Gli IABZ proporranno delle opportunità di formazione sulla fase della competenza nel corso dei momenti di branche dell'anno;
- 1.2. La Zona porrà grande attenzione nella promozione degli eventi per i ragazzi proposti a livello regionale e nazionale (la cui attuale partecipazione è estremamente scarsa da parte dei nostri gruppi).
- 2.1. Inserire nel *TrovaZona* la possibilità per ogni capo di inserire delle competenze che può mettere a disposizione della Zona per la formazione dei Capi;
- 2.2. Il Comitato formerà una pattuglia con l'incarico di progettare un momento di sfida e di gioco tra le CoCa sul tema delle competenze per stimolare i Capi alla formazione personale e in Comunità Capi.

Indicatori di verifica

1. Quanti momenti formativi sono stati svolti nell'anno? Quanti capi erano presenti? Verifica dei numeri di partecipazione dei gruppi della Zona agli eventi per ragazzi regionali e nazionali;
2. Verifica dell'utilizzo del *TrovaZona* come strumento di condivisione delle competenze.

Problematiche

La Zona ha verificato che spesso nella branca R/S c'è una mancanza di intraprendenza da parte dei ragazzi nel vivere da protagonisti le sfide educative. Di frequente i Capi che prestano servizio in questa branca hanno un percorso formativo per lo più sviluppato in L/C ed E/G e non hanno una formazione consolidata sul metodo R/S. C'è quindi l'esigenza di supportare formazione dei Capi al fine di garantire una proposta educativa sfidante e che stimoli i ragazzi ad una partecipazione attiva.

Obiettivi

Promuovere la formazione metodologica in branca RS.

Strategie d'intervento

1. Il percorso annuale delle riunioni di branca R/S, a cura degli IABZ, porrà particolare attenzione ai momenti di condivisione e confronto sul metodo e sugli strumenti educativi – integrativi e non alternativi alla formazione regionale - per supportare i Capi anche tramite l'intervento di formatori professionisti su temi specifici;
2. Proporre eventi di Zona nei quali emerga di più il protagonismo dei ragazzi attraverso una sempre maggiore partecipazione alle fasi di progettazione e realizzazione degli eventi.

Indicatori di verifica

1. Quanti momenti formativi sono stati svolti nell'anno? Quanti capi erano presenti?

Formazione

Problematiche

Abbiamo riscontrato nel tempo che la partecipazione dei capi alle proposte della Zona è scarsa. Tenendo conto che la Zona deve essere luogo di incontro per la formazione permanente e ricordando i compiti statutari affidatele in tal senso (promuovere e curare la formazione e la crescita delle comunità capi e contribuire alla formazione ricorrente dei Capi) vogliamo valorizzare il tempo speso in Zona perché sia più utile e aderente alle esigenze dei capi.

Obiettivi

Aumentare la consapevolezza dell'essere capo dell'associazione oggi (sentirsi parte, sentirsi chiamati, sentirsi protagonisti). Vogliamo porre grande attenzione al sostegno agli IABZ e ai capi intermedi. Vogliamo curare la valenza formativa degli eventi proposti e porre particolare attenzione alla promozione delle attività di Zona e regione.

Strategie d'intervento

1. Migliorare qualitativamente le riunioni di Zona (branche, CdZ, assemblee, etc.) con l'ausilio dei formatori di Zona, curando la partecipazione attiva dei singoli e raccogliendo i suggerimenti delle CoCa;
2. Curare bene il percorso di tirocinio, tramite indicazioni dei capi gruppo relative alle esigenze dei tirocinanti, curare la scelta e la formazione dello staff del CFT e offrire ai suoi membri un'adeguata proposta di formazione al ruolo.

Indicatori di verifica

1. Numero dei capi partecipanti alle attività proposte dalla Zona, in relazione ai numeri dell'anno precedente, divisi per tipologia di evento (consiglio, branche, assemblea). Questionario alle

- comunità capi e ai singoli staff a fine anno, per una verifica qualitativa della vita di Zona dell'anno appena finito;
2. Verifica in consiglio del percorso di tirocinio e del percorso formativo per lo staff.

Problematiche

La Zona ha una difficoltà di lettura, in ordine alla dimensione formativa delle comunità capi: poiché il capo gruppo è una figura centrale in tal senso, c'è l'esigenza di sostenerlo nel suo ruolo di motore centrale per la formazione in comunità capi.

Obiettivi

Rendere in misura maggiore il consiglio di Zona luogo di formazione dei capi gruppo.

Strategie d'intervento

1. Confronto su temi di vita ordinaria della comunità capi (non solo sulla gestione delle crisi);
2. Momenti formativi *ad hoc* su: *Capo Gruppo* animatore, capo gruppo quadro, *Capo Gruppo* formatore. Il tutto con l'ausilio della rete formatori.

Indicatori di verifica

1. Verificare il livello di formazione della comunità capi nella sua globalità (nulla, CFT, CFM, etc.);
2. Valutazione del grado di soddisfazione formativa dei partecipanti;

Sviluppo territorio

Problematiche

Mancano a tutt'oggi una conoscenza dettagliata ed un'analisi costante e complessiva delle situazioni numeriche dei gruppi e delle realtà sociali ed

ambientali dei ragazzi. Questi dati sono viceversa fondamentali per progettare uno sviluppo, anche in considerazione dell'estensione territoriale della nostra Zona. Gli scarsi ingressi dalle comunità R/S in Comunità Capi e la breve permanenza dei Capi, inoltre, non sempre garantiscono un ricambio sufficiente.

Obiettivi

Monitorare in modo costante e condiviso la realtà del territorio e le situazioni dei gruppi, puntando anche a *fare rete* tra i partenti.

Strategie d'intervento

1. Condivisione in CdZ dei dati numerici, delle situazioni, dei PEG dei gruppi;
2. Censimento degli enti, delle associazioni e delle scuole del territorio con le quali collaborare per attività educative;
3. Coinvolgere gli R/S nell'organizzazione degli eventi nella gestione di progetti comuni (Parco via Teulada); eventi dedicati ("Fiera delle Route"; "Uscita dei partenti");
4. Membro di comitato dedicato;
5. Creare una piattaforma per lo scambio, la conoscenza, la pubblicizzazione delle iniziative organizzate dalle singole branche RS.

Indicatori di verifica

1. Periodicità della condivisione delle situazioni dei Gruppi in CdZ;
2. Mappa degli enti, delle associazioni e delle opportunità di servizio del territorio.

Problematiche

Risultano piuttosto scarse la comunicazione e la cooperazione con parrocchie/parroci sia a livello dei singoli gruppi che a livello di Zona.

Obiettivi

Curare i rapporti con le parrocchie, fornendo in tal modo anche supporto ai gruppi e valorizzando la possibilità che i gruppi possano collaborare al cammino di iniziazione cristiana.

Strategie d'intervento

1. Partecipazione attraverso il comitato ed i responsabili di zona agli organi ecclesiali della prefettura e della diocesi (Consulta Diocesana, Pastorale Giovanile, aggregazioni laicali, convegno diocesano);
2. Incontri di Zona per gli A.E. di Gruppo;
3. Percorso di formazione per capi catechisti nell'adattare a strumenti/linguaggio scout il catechismo CEI per il cammino di iniziazione cristiana;
4. Individuazione di un A.E. di Zona.

Indicatori di verifica

N° incontri diocesani a cui abbiamo partecipato.

N° incontri di zona AE di gruppo.

N° capi partecipanti/N° gruppi rappresentati al percorso formazione catechesi.