

## Checklist 2.0

Gabriele Colombo / Colo  
(Supervisione di Andrea Guidi / Gigio)

19 febbraio 2025

---



**Abstract**

Le Checklist e il QUAP sono gli strumenti sviluppati rispettivamente da STi e dal MSS per supportare le sezioni e le unità nel fare scoutismo. Gli strumenti hanno alcuni punti in comune e si potrebbero "rubare" delle caratteristiche da uno verso l'altro per migliorarli. In particolare le Checklist richiedono lo sviluppo alla versione 2.0 di cui questo lavoro investiga e presenta le caratteristiche teoriche che andrebbero implementate.



### ***Menzioni***

Non avrei potuto sviluppare questo Ticket senza il grande lavoro fatto dal settore fondamenti di STi che ha impiegato davvero molto tempo e energie e sviluppare le Checklist 1.0. Ringrazio quindi Chica, Sabri e Pam per aver condiviso con me questo progetto che spero possa incontrare il successo che merita nei prossimi anni all'interno della nostra associazione cantonale.



## Indice

<b>1</b>	<b>Introduzione</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Obiettivi e raggiungimento</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Le <i>Checklist</i> di STi e il <i>QUAP (HealthCheck)</i> del MSS</b>	<b>4</b>
3.1	Le Checklist di STi . . . . .	4
3.1.1	Breve cronistoria delle Checklist . . . . .	4
3.1.2	Le Checklist di STi . . . . .	6
3.2	Il QUAP del MSS . . . . .	10
3.3	Differenze e affinità tra Checklist e QUAP . . . . .	12
3.3.1	Spunti da QUAP → Checklist . . . . .	15
3.3.2	Spunti da Checklist → QUAP . . . . .	16
3.3.3	Spunti per entrambi gli strumenti . . . . .	16
3.3.4	QUAP: spunti e idee per sviluppi futuri . . . . .	17
<b>4</b>	<b>Struttura delle Checklist 2.0</b>	<b>18</b>
4.1	Funzionalità . . . . .	19
4.2	Base tecnica, autorizzazioni e correttivi . . . . .	20
4.2.1	Account e privilegi . . . . .	20
4.2.2	Riorganizzazione domande e schema di punteggi . . . . .	21
4.2.3	Piattaforma e database . . . . .	21
4.3	Aggiornamenti lista domande e supporto . . . . .	21
4.3.1	8. metodo e ev. riorganizzazione domande . . . . .	21
4.3.2	Aggiornamento e revisione del catalogo . . . . .	22
4.3.3	Integrare la checklist dedicata ai CSZ . . . . .	22
<b>5</b>	<b>Risorse e azioni per l'implementazione</b>	<b>23</b>
<b>6</b>	<b>Esempi di rappresentazioni</b>	<b>24</b>
6.1	Esempio - Evoluzione metodi in un reparto in 4 anni . . . . .	24
6.2	Esempio - Evoluzione "forza metodologica" complessiva di un reparto in 4 anni. . . . .	25
6.3	Esempio - La progressione personale negli anni in una sezione . . . . .	25
6.4	Esempio - Evoluzione metodo <i>Progressione personale</i> zona esploratori luganese . . . . .	26
6.5	Esempio - La progressione personale nelle 4 zone - branca esploratori . . . . .	27
6.6	Esempio - I 7 elementi del metodo su scala cantonale - branca lupetti . . . . .	28
<b>7</b>	<b>Conclusioni</b>	<b>29</b>





## 1 Introduzione

Questo lavoro è strutturato principalmente in due parti. Nel capitolo 3 espongo, descrivo e metto a confronto gli strumenti sviluppati da Scoutismo Ticino (in seguito STi) e dal Movimento Scout Svizzero (in seguito MSS) per supportare unità e sezioni nell'applicazione del metodo e nella pratica scout. Questi strumenti sono le *Checklist* (per STi) e il *QUAP* (per il MSS). L'analisi è piuttosto approfondita e dovrebbe permettere al lettore di avere un quadro comparativo articolato anche quasi senza essersi confrontato o aver conosciuto gli strumenti. Questa prima parte di fatto guarda al passato e fotografa il presente.

La seconda parte è costituita dai capitoli 4, 5 e 6 e guarda al futuro. Il lettore che è già un addetto ai lavori in STi o le persone che si occuperanno direttamente del progetto delle Checklist 2.0 possono concentrare l'attenzione su questa parte. L'intento è di tracciare il quadro preciso dal punto di vista teorico, ideale e tecnico che possa guidare con precisione il lavoro di implementazione delle Checklist 2.0.

Per poter permettere al lettore di contestualizzare meglio le mie riflessioni penso sia utile fornire una breve cronologia di come io abbia avuto a che fare con il tema di questo lavoro.

Nel 2017/18 sono diventato responsabile di zona del luganese per la branca esploratori. In precedenza ho svolto il mio servizio per una 10ina d'anni come aggiunto prima e capo reparto poi nella stessa branca a Tesserete. Nella mia zona le checklist stavano già sviluppandosi da alcuni anni ed erano iniziate le prime riflessioni sull'interpretazione dei risultati in maniera aggregata e non più per le singole unità. Ho quindi svolto il mio 4o anno come responsabile di zona nel 20/21 mentre in parallelo sono entrato a far parte del settore fondamentali di STi come referente per la branca esploratori. Insieme a Federica Sarinelli / Chica, Sabrina Chiesa / Sabri, Pamela Chiesa / Pam abbiamo interpretato quale senso attribuire al metodo nel contesto strategico di STi e abbiamo elaborato le Checklist 1.0. In questo compito mi sono occupato di gestire le domande relative alla branca esploratori e ho implementato l'attuale impianto tecnico grezzo per la gestione della raccolta delle risposte e della loro rielaborazione.

## 2 Obiettivi e raggiungimento

Questi sono gli obiettivi che mi sono prefissato prima di iniziare a scrivere il ticket. Durante gli approfondimenti e le ricerche sono emersi temi o interessi diversi che in parte hanno orientato lo sviluppo del ticket. Inoltre, il tempo e le risorse disponibili per il lavoro hanno limitato sicuramente l'approfondimento e lo sviluppo di alcuni aspetti.

In spirito d'autocritica ho lasciato gli obiettivi pressoché intatti e indicato il grado di raggiungimento nella sottostante tabella.

Categoria	Obiettivo	Raggiungimento
<u>Di contesto</u>	Consolidare e presentare la genesi e le idee portanti relative alle checklist.	★★★★★
	Contestualizzare le checklist rispetto al metodo scout e in particolare rispetto alla proposta metodologica del MSS.	★★★★☆
	Raccogliere una panoramica degli strumenti già adottati (QUAP) in altri cantoni e evidenziare i pregi e le differenze.	★★★★☆
	Laddove possibile raccogliere le sensibilità e le osservazioni critiche mosse verso lo strumento delle checklist.	★★★☆☆
<u>Centrali</u>	Definire il quadro teorico per l'ulteriore sviluppo delle checklist e in particolare:	
	i) identificare le caratteristiche della banca dati affinché sia efficacemente consultabile dai diversi attori: capo unità, capo settore, responsabile di zona, presidente di zona, direzione cantonale, ecc;	★★★★★
	ii) individuare e descrivere le funzionalità della nuova piattaforma Checklist 2.0;	★★★★★
	iii) rendere accattivante il completare e consultare le checklist (es veste grafica, ...);	★★★☆☆
<u>In appendice</u>	Valutare la bontà della bozza di catalogo redatto in accompagnamento alla checklist.	★☆☆☆☆
	Sviluppare ulteriormente il catalogo.	★☆☆☆☆
	Avviare le prime riflessioni nell'eventualità che i metodi diventino 8 secondo (nuova versione profili).	★★★★☆

**Tabella 1:** Obiettivi del Ticket e raggiungimento

Tra gli obiettivi non definiti in origine ma che ho poi ottenuto come risultato c'è poi:

*descrivere e organizzare le caratteristiche delle Checklist 2.0 e individuarne il possibile percorso di sviluppo.*

### 3 Le Checklist di STi e il QUAP (*HealthCheck*) del MSS

Il Movimento Scout Svizzero (MSS) e Scoutismo Ticino (STi) dispongono entrambi di strumenti di accompagnamento che permettono ai diversi attori (unità, sezioni, zone, organizzazione cantonale) di monitorare la qualità dell'applicazione del metodo scout. Questo permette di individuare punti di miglioramento o forme di supporto a seconda della necessità.

Gli strumenti in questione sono:

MSS → il *QUALität der Pfadiarbeit (QUAP)* o, in italiano, il *QUALità del lavoro Scout (QUAS)*;

STi → le *Checklist*.

Il QUAP è confluito nello strumento più grande e complesso dell' *HealthCheck* a partire dalla *realise 1.2.1*. L' *HealthCheck* è di fatto la principale applicazione del MSS per l'accompagnamento e raccoglie e gestisce informazioni diverse circa la salute delle unità/sezioni come l'evoluzione e la distribuzione degli attivi oppure lo stato della rete a disposizione. Di fatto l' *HealthCheck* si divide in due sezioni: *panoramica* (Überblick) e *logica di successo* (Erfolgslogik) (vedi fig. 1). Il QUAP è andato a costituire quest'ultima come spiegherò meglio nella sezione 3.2.

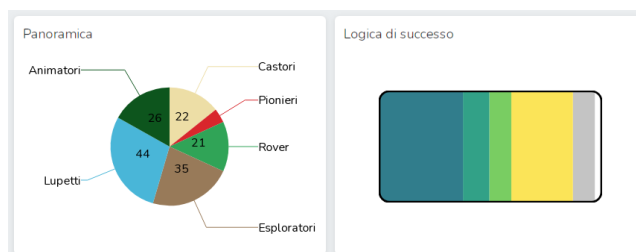


Figura 1: Sezioni Healthcheck<sup>1</sup>

È utile notare fin da subito che le Checklist sono pensate per valutare aspetti principalmente metodologici mentre il QUAP monitora diversi elementi e solo in parte è dedicato alla metodologia che viene richiamata in maniera meno approfondita. In ogni caso discuterò i dettagli nella sezione 3.3.

#### 3.1 Le Checklist di STi

##### 3.1.1 Breve cronistoria delle Checklist

Proverò in questa sezione a ricostruire brevemente la genesi delle Checklist. Lo scopo di questo esercizio è quello di fissare una traccia storica ma anche di indicare alle prossime generazioni di capi scout in Ticino e Moesano gli orizzonti temporali necessari a sviluppare e implementare nuovi strumenti su scala cantonale. In ogni caso disporre di una breve cronologia permetterà al lettore di comprendere meglio l'esigenza di passare ad una versione 2.0 delle Checklist.

Prima delle Checklist ogni branca aveva a disposizione un proprio progetto o strumento per monitorare la salute metodologica. I lupetti avevano il progetto *Waingunga*, gli esploratori le *Torte ABC* e i pionieri il *Tempio*. I castori non erano provvisti di un proprio strumento fino alla realizzazione delle Checklist 1.0 nel 2020/21. Questi progetti si sono sviluppati sotto il cappello dell'allora settore accompagnamento e avevano come comun denominatore una struttura basata su una serie di domande le cui risposte avrebbero permesso di colorare in

<sup>1</sup> Fonte: <https://hc.scout.ch/dashboard>

maniera più o meno completa il rispettivo motivo grafico:



Figura 2: Waingunga<sup>2</sup>

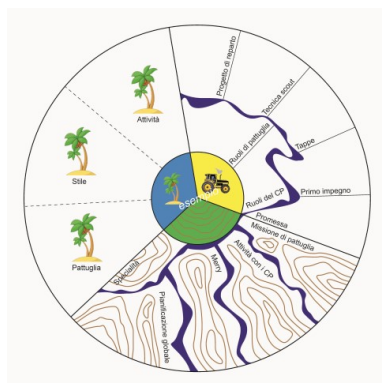


Figura 3: Torta ABC<sup>3</sup>

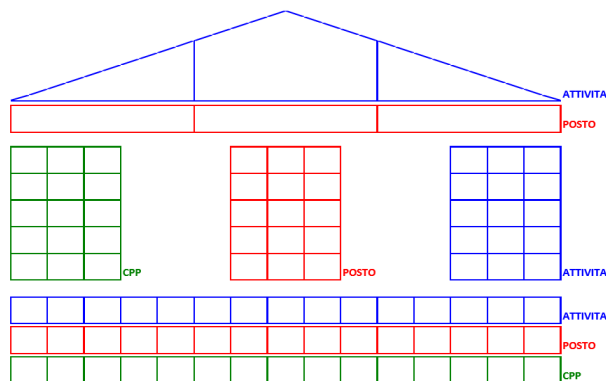


Figura 4: TemPio

Come è possibile intuire dalle figure precedenti è evidente che il sistema era piuttosto macchinoso. Le principali criticità (già notate anche in [1] e in [2]) erano la scarsa ripetibilità di risultati, l'impossibilità di fare paragoni e il margine di interpretazione a disposizione di chi rispondeva alle domande. Le Checklist attuali hanno superato queste problematiche mediante due azioni: trasformare tutte le domande a risposta chiusa (SI/NO) e classificarle secondo criteri comuni e tutte e quattro le branche. La prima azione si è sviluppata all'interno delle branche sotto il già settore accompagnamento e la seconda è stata condotta dal settore fondamentali a partire dal 2020.

Di seguito espongo una breve cronologia di sintesi.

~2010-2013 I progetti Waingunga, ABC e TemPio si sviluppano e iniziano ad essere adottati all'interno delle branche.

2013 Campo Cantonale FantaSTico.

2014 Il progetto ABC è stato oggetto di un Ticket al corso Panorama 2014: si passa alle domande con risposta chiusa SI/NO.

2014-2020 I tre progetti continuano a migliorare. All'interno della zona luganese esploratori si iniziano a sviluppare idee come la "torta di Zona" che mette a confronto tutti i reparti.

2016 Il TemPio è oggetto di un Ticket al Panorama 2016.

2018 Riorganizzazione di STi: focus sulle zone; chiusura del settore accompagnamento (così conosciuto finora).

<sup>3</sup> Fonte: vedi [2]

<sup>3</sup> Fonte: <http://torrebianca.wikidot.com/sistema-abc>

2018-2020 Nascita del settore fondamenti che si occuperà del metodo scout per STi.

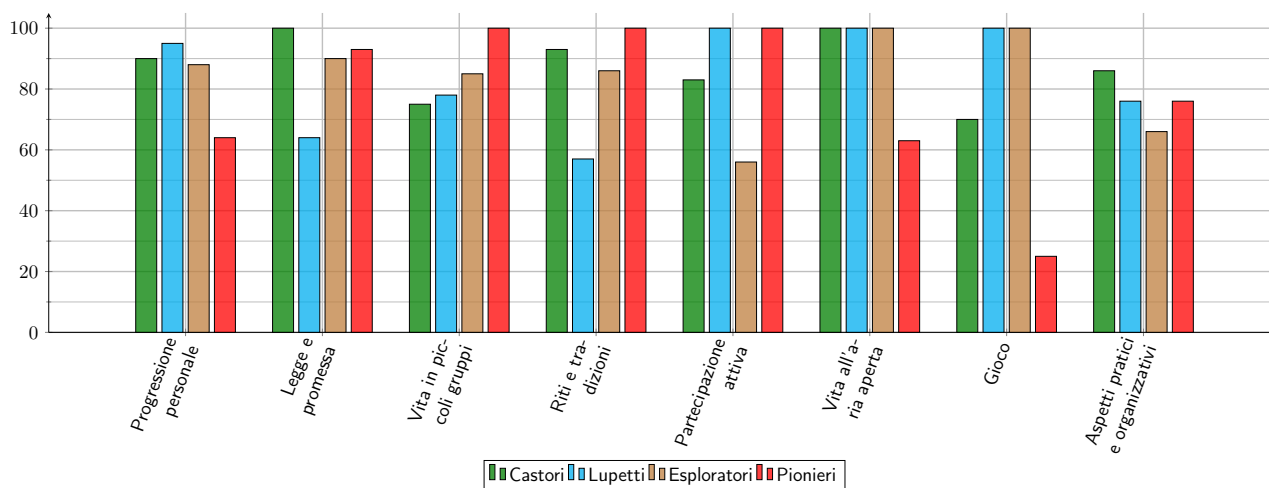
2020/21 Elaborazione delle checklist da parte del settore fondamenti (Federica Quadri / Chica, Sabrina Chiesa / Sabri, Gabriele Colombo / Colo, Pamela Chiesa / Pam).

sett 2021 Prima distribuzione delle Checklist 1.0 (Checklist 21)

2021-2024 Regolare compilazione delle Checklist per gli anni 2022, 2023 e 2024: unità, sezioni e zone ricevono i risultati sotto forma di istogrammi di facile comprensione.

### 3.1.2 Le Checklist di STi

Le Checklist attuali sono 4: una per ciascuna branca. Il settore fondamenti (2020-2021) ha fatto un gran lavoro nel costruire un modello che fosse adatto e trasversale a tutte le branche. Si è quindi pensato di guardare al metodo scout in "verticale" dai castori ai pionieri invece che in "orizzontale" approcciando ciascuna branca con uno strumento specifico. Si è scelto quindi di distribuire e completare le domande di Waingunga, Torta ABC e TemPio nei 7 elementi del metodo; per i castori è stata redatta una lista di domande originali. In un secondo momento si sono confrontate le scelte di classificazione nei 7 elementi tra le diverse Checklist in modo da essere certi che vi fosse una buona coerenza tra domande che misurassero un certo metodo nelle diverse branche. Da ultimo, ad ogni domanda è stata assegnata una scala di priorità da 1 (bassa) a 3 (alta) punti per aiutare i capi unità nell'individuare gli aspetti più urgenti sui quali intervenire. Visto che per un certo metodo il numero di domande e il valore dei punteggi era diverso tra le diverse branche si è infine impostato sul piano tecnico un calcolo che ponderasse ciascun metodo in una scala percentuale. Il risultato che riceve ciascun capo sezione è un istogramma del seguente tipo.



**Figura 5:** Istogramma risultati per CSZ

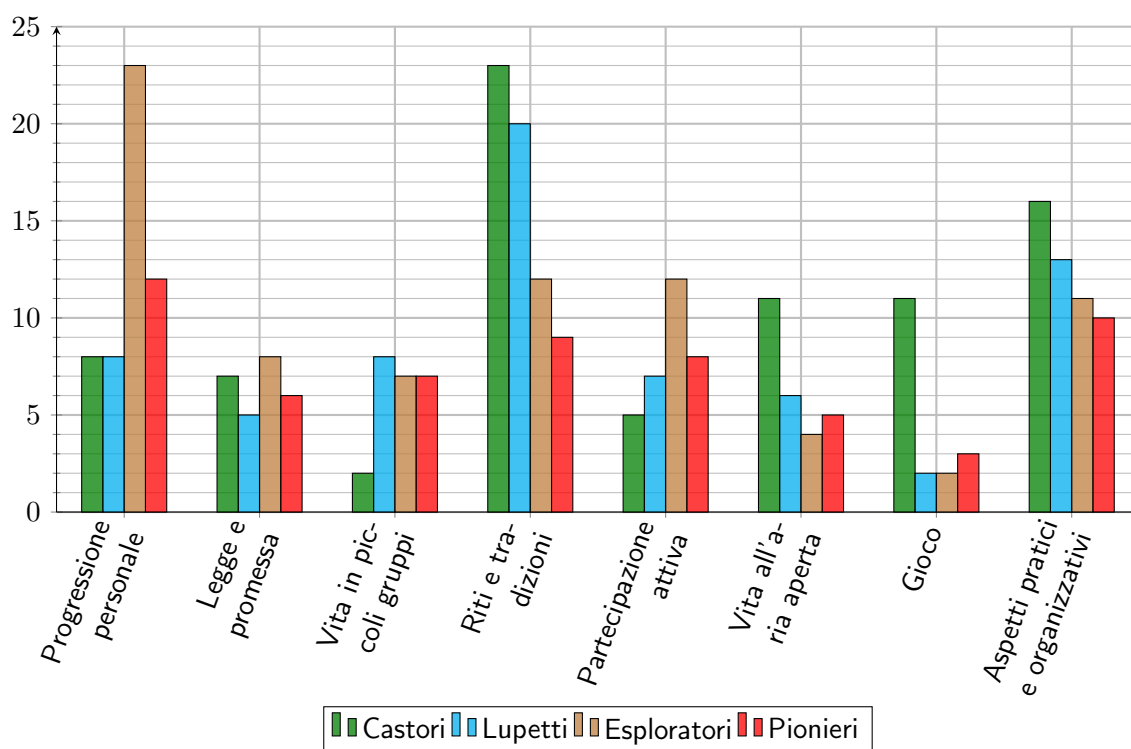
Nell'immagine precedente si può notare che oltre ai 7 elementi è presente la categoria *Aspetti pratici e organizzativi*. In questa categoria sono confluite tutte quelle domande non direttamente connesse con un metodo ma che sono state ritenute utili e pertinenti per valutare il lavoro in una branca.

Come discuterò più approfonditamente nella sezione 3.3 quest'ultima categoria è molto simile a diversi criteri contenuti nel QUAP e all'interno delle Checklist costituisce circa il 15% delle domande (il restante 85% è esclusivamente di stampo metodologico).

Ogni Checklist di branca si costituisce da diverse domande il cui numero e la cui suddivisione nei diversi metodi è mostrata nella sottostante tabella e nel sottostante istogramma. È interessante osservare come l'interesse per ogni metodo evolva di branca in branca. Ad esempio *i riti e le tradizioni* sono molto articolati per castori e lupetti ma meno per esploratori e pionieri; viceversa la *progressione personale* trova maggiori attenzioni e esploratori e pionieri invece che in castori e lupetti. L'allegato [A1] presenta le domande in dettaglio.

Metodo	Castori	Lupetti	Esploratori	Pionieri	TOT
Progressione personale	8	8	23	12	51
Legge e promessa	7	5	8	6	26
Vita in piccoli gruppi	2	8	7	7	24
Riti e tradizioni	23	20	12	9	64
Partecipazione attiva	5	7	12	8	32
Vita all'aria aperta	11	6	4	5	26
Gioco	11	2	2	3	18
Aspetti pratici e organizzativi	16	13	11	10	50
<b>TOT Domande</b>	<b>83</b>	<b>69</b>	<b>75</b>	<b>60</b>	<b>291</b>

**Tabella 2:** Suddivisione domande per metodo e per branca



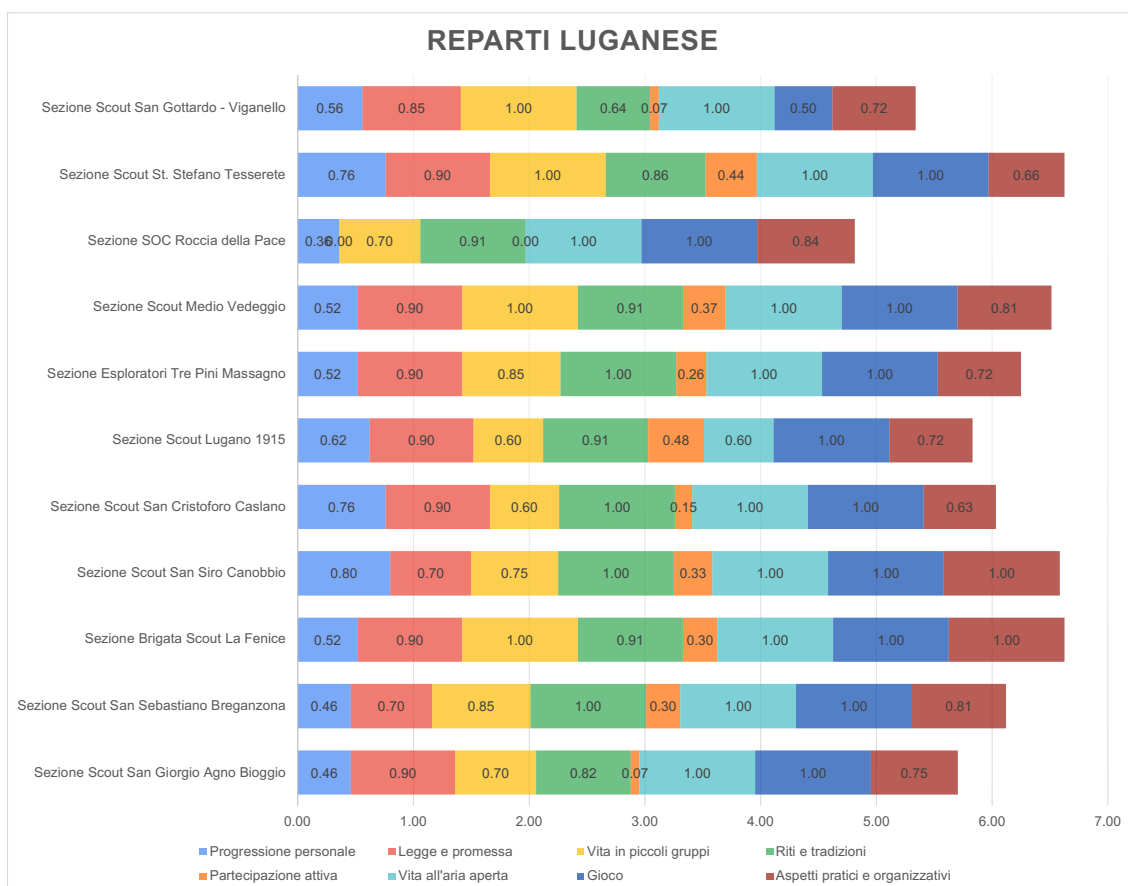
**Figura 6:** Distribuzione domande per metodo e per branca

A complemento dell'istogramma per i CSZ ad ogni capo unità, CSZ e responsabile di zona vengono forniti i dettagli delle risposte date con un'indicazione cromatica che aiuta nell'individuare le priorità. Di seguito un esempio: l'ultima colonna mostra il punteggio realizzato rispetto al punteggio previsto a sinistra.

Vita in piccoli gruppi	La maggior parte delle attività è svolta in sestena?	3	3
	Ogni sestena ha in media 5-8 lupetti?	3	3
	Le sestene rimangono fisse tutto l'anno?	3	0
	Le sestene sono le stesse anche in campeggio?	2	0
	Le sestene hanno un'identità (es. Nomi, colori, gridi,...)?	3	3
	Le identità di sestena vengono mantenute negli anni?	2	2
	Il lupetto cresce nella muta sempre nella stessa sestena?	1	0
	Ogni lupetto è valorizzato attraverso i ruoli di sestena (piccoli incarichi fissi: bambino materiale, bambino orologio)?	1	0

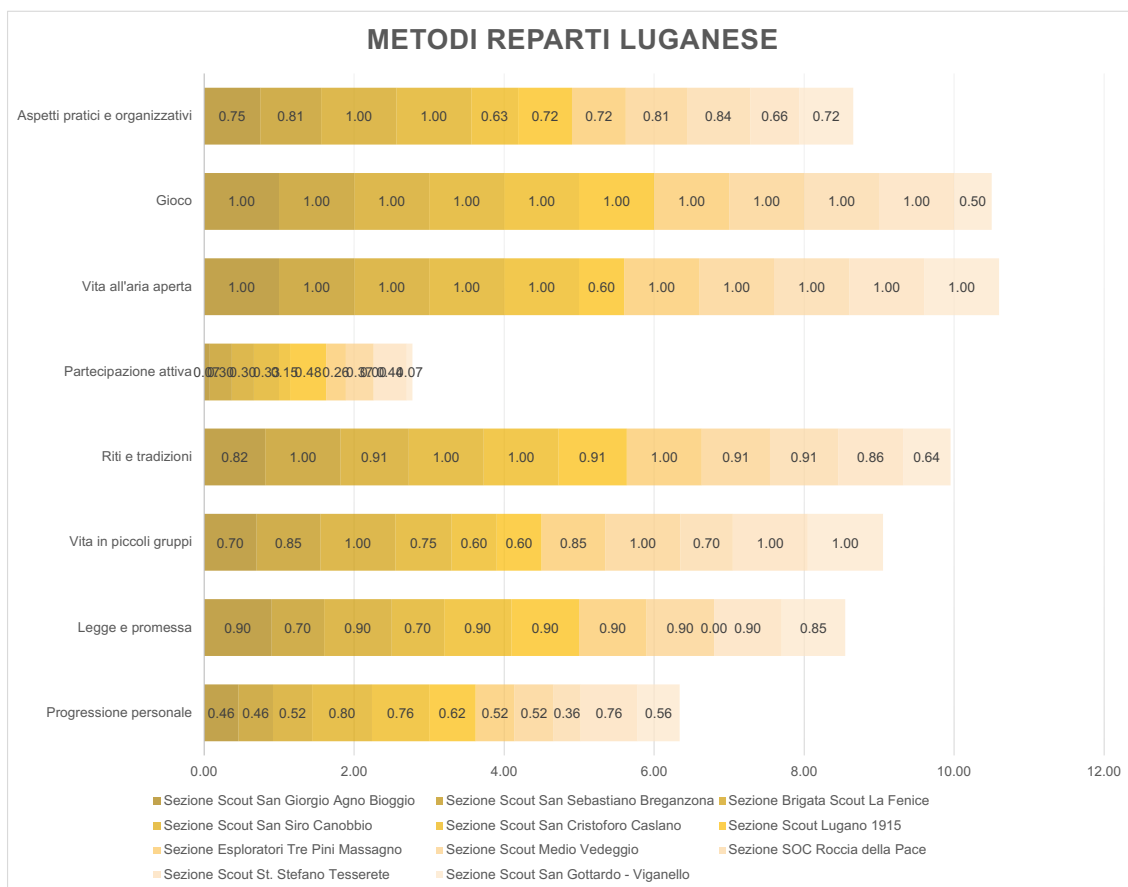
**Figura 7:** Esempio dettaglio risposte lupetti - vita in piccoli gruppi

Ai responsabili di zona e delle figure che ne hanno bisogno in STi vengono infine forniti gli istogrammi aggregati che mostrano la panoramica su un gruppo di più unità. Ad esempio,



**Figura 8:** "Forza metodologica" reparti esploratori del luganese - 2023





**Figura 9:** "Forza di ogni metodo" reparti esploratori del luganese - 2023

Come si evince dalla figura 9 il responsabile di zona si può rendere conto che deve lavorare sulla *partecipazione attiva* con i reparti che accompagna.

Ciascun capo unità o responsabile di zona può ora intervenire in maniera mirata guardando al dettaglio delle sue risposte (vedi es. figura 7) ma anche consultando un *catalogo online* che il settore fondamenti ha iniziato a redarre.

Domanda	valore	Rif Bibliografici	Motivazioni pedagogiche	Esempi e spunti
I lupetti conoscono la loro legge?	3	"Parole Maestre, p. 24 Brochure branca lupetti, p. 23 - 24"	Per i bambini, la legge e il motto devono diventare le regole del gioco: esse permettono di trovare il proprio posto in seno al gruppo e uniscono i bambini in una comunità.	Perchè non presentare un semplice gioco proponendo un punto della legge del lupetto? È sempre un modo per riprenderla, ripeterla e riconoscerla come parte della quotidianità scout.

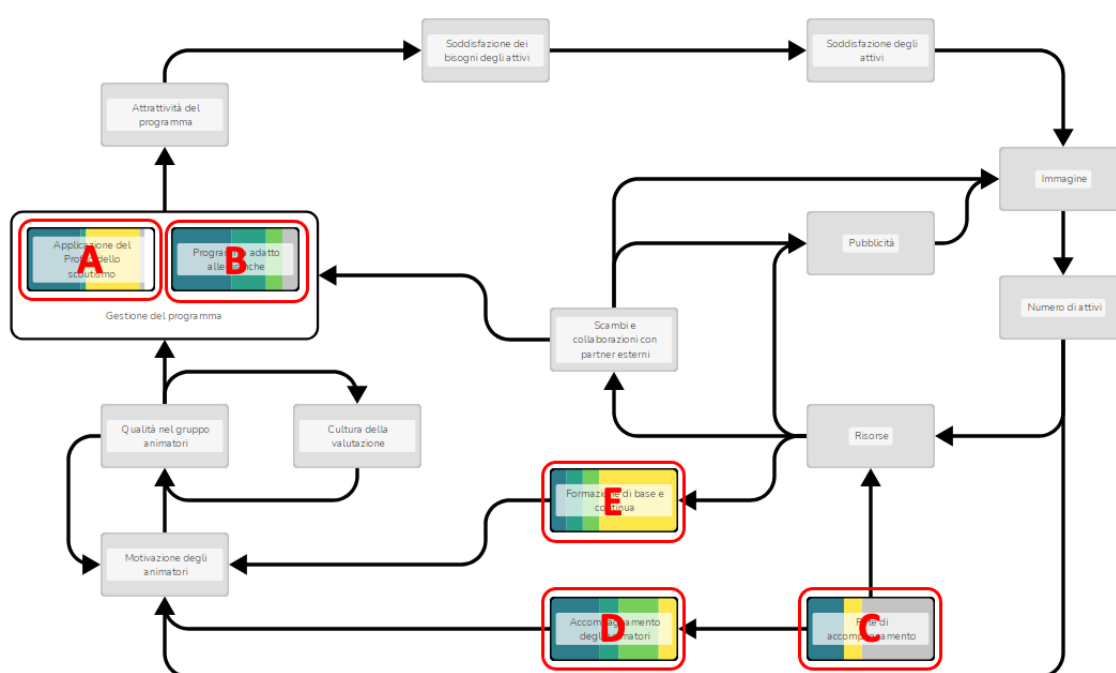
**Figura 10:** Estratto dal catalogo lupetti: *I lupetti conoscono la loro legge?* (metodo *Legge e promessa*)

Infine, è utile presentare come viene svolta la somministrazione delle Checklist e la rielaborazione delle risposte. Nel corso dell'estate il capo unità compila la Checklist idealmente con i propri aggiunti. I risultati immediati ritornano al capo unità. I CSZ e i responsabili di zona ricevono i risultati aggregati indicativamente nel corso del mese di settembre (apertura anno scout in STi).

### 3.2 II QUAP del MSS

Personalmente ho conosciuto il QUAP solamente al corso Gilwell (ottobre 2024). Ciò che presenterò di seguito è quanto ho avuto modo di comprendere consultando i documenti [4] e [5] e testando sito/applicativo dell'HealthCheck <https://hc.scout.ch/dashboard>. Per quanto concerne i documenti immagino che siano in parte deprecati a seguito dell'integrazione del QUAP nell' HealthCheck. Tuttavia, la loro lettura mi ha permesso di comprendere meglio lo sviluppo del QUAP e dei suoi presupposti.

Il QUAP appare nella sottostante veste grafica di diagramma di flusso e si costituisce ad oggi di 69 domande (in [5] le domande erano 59) distribuite in 5 sezioni che ho etichettato con A, B, C, D e E.



**Figura 11:** La logica di successo - Livello sezione

Alle diverse domande è possibile rispondere nel seguente modo:

- completato;
- quasi completato;
- completato parzialmente;
- non implementato;
- non rilevante.

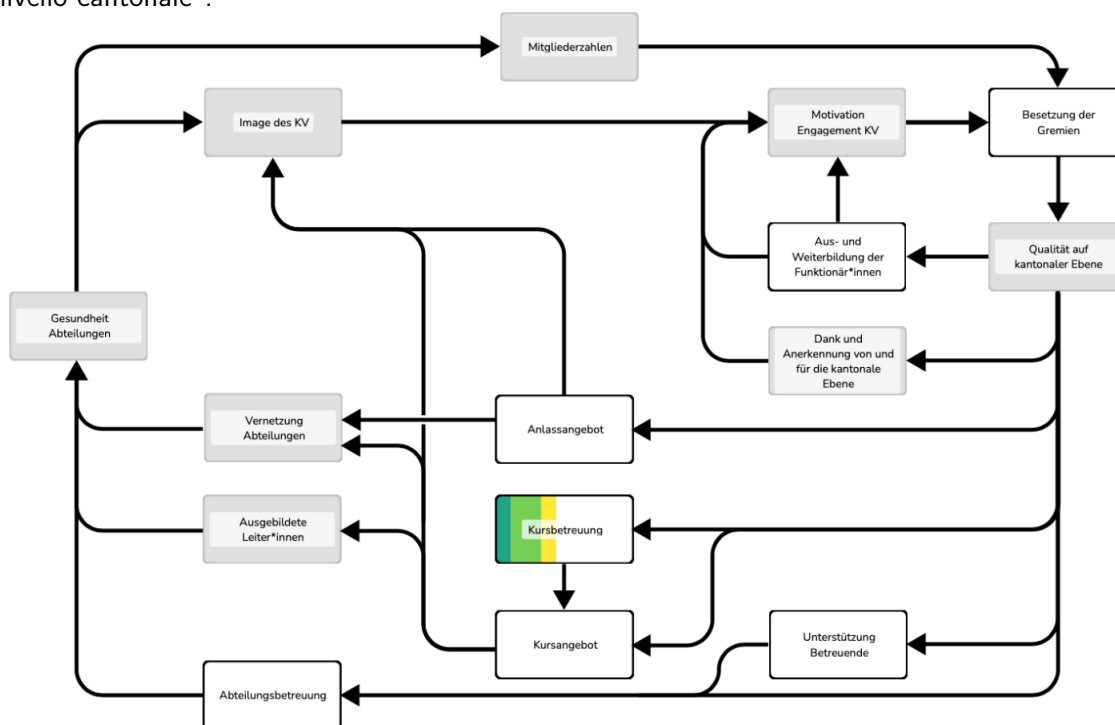
Sez.	Descrittivo	Domande
A	Applicazione del profilo dello scoutismo.	26
B	Programma adatto alle branche.	15
C	Rete di accompagnamento.	7
D	Accompagnamento degli animatori.	13
E	Formazione di base e continua.	7
<b>TOT</b>	<b>di cui ne vengono estratte automaticamente le risposte da MiData</b>	<b>69</b> <b>(27)</b>

**Tabella 3:** Distribuzione domande QUAP

Le caselle nel diagramma di flusso si riempiono e si colorano in proporzione al livello di completamento di ciascuna domanda. Se si risponde "non rilevante" allora è possibile "nascondere"

l'impatto di queste domande nella rappresentazione grafica. Nel diagramma di flusso una sezione è tanto più in salute tanto più le caselle sono colorate di verde-blu scuro. Le domande A e B rientrano nella categoria *Gestione del programma*. Per 27 domande la risposta viene letta direttamente dai dati presenti in MiData. Analizzerò le criticità e i vantaggi di questo automatismo nella sezione 3.3. A differenza dell'applicativo attuale nelle prime versioni del QUAP (vedi [5]) era presente la possibilità di assegnare delle priorità alle diverse domande. Da ultimo è possibile navigare nel tempo per accedere a fotografie della propria sezione in momenti diversi. L' Healthcheck permette già ora di osservare l'evoluzione dei partecipanti nel tempo (*Überblick*) ma non ancora di studiare l'evoluzione temporale della *Logica di successo* (*Erfolgslogik*). Anticipo che ritengo centrale questa nuova funzionalità che sarebbe una novità sia per le Checklist 2.0 che per il QUAS.

Purtroppo non ho le credenziali dirette per accedere al livello superiore ma ho formulato a Audrey Jordan / Papillon alcune domande di chiarimento e ho consultato il Ticket *Führen mehr Jugendliche zu mehr Mitgliedern?* di Filippo Pusterla / Filzo ([3], 2023) per formulare le mie considerazioni. Innanzitutto, conviene visualizzare come appare la *Logica di successo* a livello cantonale<sup>4</sup>:



**Figura 12:** La logica di successo - livello cantonale

Da qui si può notare come la salute di un'unità dipenda da (come spiega anche [3]): "Vernetzung der Abteilungen, die Ausbildung der Leitenden und die Betreuung der Abteilungen". In particolare, la casella *Abteilungsbetreuung* si costituisce di 8 domande (vedi allegato [A3]) a cui rispondono di norma i responsabili cantonali. Di queste domande le prime 5 riguardano la figura del Coach e del suo rapporto con la sezione; le domande sul coach non richiamano il metodo. Le restanti 3 invece verificano la possibilità che le sezioni siano efficacemente sostenute

<sup>4</sup> Fonte immagine: [3]

nell'applicazione dei profili dello scoutismo; anche qui non si misura direttamente la qualità del metodo.

A mio avviso potrebbe quindi essere possibile che il tema del metodo, che è strettamente legato a quelle delle attività, possa trovare maggiore spazio ne *Logica di successo* a livello cantonale. A rafforzare questa tesi riprendo anche quanto indicato da Filzo [3]: "la qualità delle attività è il fattore determinante per il successo delle attività".

Da ultimo nel livello cantonale non è possibile operare confronti diretti tra le sezioni. L'unico modo per paragonare due sezioni a questo livello è quello di stampare e confrontare manualmente la logica di successo dei diversi gruppi.

### 3.3 Differenze e affinità tra Checklist e QUAP

Ho provato a confrontare e incrociare le domande e la struttura dei due strumenti per individuare le differenze e le affinità. Entrambi gli strumenti perseguono lo scopo di individuare punti migliorabili all'interno delle sezioni e fornire spunti a aiuti in tal senso. In estrema sintesi si può osservare quanto segue.

- Le domande A e B (*gestione del programma*) del QUAP rientrano sotto i 7 elementi del metodo secondo le Checklist.
- Le domande B,C e D del QUAP rientrano sotto il cappello de *Aspetti pratici e organizzativi* secondo le Checklist.
- Il QUAP ha per protagonista l'intera sezione.
- Le Checklist hanno come protagoniste le branche specifiche (unità).
- Il QUAP contiene molte domande di tipo organizzativo e strutturale mentre le Checklist sono orientate all'applicazione del metodo scout.

Ho quindi tentato di immaginare se fosse possibile unificare integralmente i due strumenti per ottenere un nuovo applicativo che sintetizzasse il meglio di entrambi. Questo esercizio è fortemente limitato dal fatto che entrambi gli strumenti sono stati ideati dietro due condizioni ben definite: la volontà di dare delle priorità a certi aspetti rispetto ad altri e le particolarità del contesto a cui sono destinati e vengono impiegati. Più precisamente è evidente che una domanda come *La maggior parte delle nostre attività si svolgono separatamente per ogni branca* (QUAP) è utile in contesti e realtà (zone o cantoni) in cui lo svolgimento delle attività avviene senza una separazione degli attivi. In tal senso, a livello di STi, questo specifico tema rivestirebbe un ruolo più marginale in quanto, a meno di casi davvero puntuali, il problema non sussiste. Diversamente, il livello di dettaglio che viene proposto nelle Checklist potrebbe avere poco senso su scala nazionale perché le sensibilità, le tradizioni e gli stili di metodo nei diversi cantoni potrebbero essere molto lontani o poco compatibili rispetto alla comprensione o alla pertinenza di una domanda specifica.

Di conseguenza, al momento giudico lontana l'eventualità di una fusione integrale. Per procedere in tal senso sarebbe opportuno che almeno alcuni attori dal lato del QUAP prendessero conoscenza delle Checklist così da fornire un parere preliminare. Tuttavia io posso ora individuare degli spunti dal QUAP da integrare nelle Checklist e viceversa. Mi limiterò quindi a fare alcune considerazioni sugli elementi a mio avviso più particolari nella prossima tabella. Diversamente, gli spunti da uno strumento a favore dell'altro saranno discussi nelle sezioni 3.3.1 e 3.3.2.

Tema	Checklist	QUAP	Commento e osservazioni
Nr. domande.	291	69	Per il QUAP solo livello sezioni.
Oggetto e destinatario.	Unità	Sezioni	
Chi risponde alle domande.	Capi unità	CSZ/Coach	Nel QUAP è possibile assegnare ulteriori accessi ma di base è destinato a CSZ e/o Coach. Con le Checklist è prassi che la/il capo unità coinvolga i suoi aggiunti nella compilazione.
Periodo per somministrare e rispondere.	Estate / Settembre	Libero	In STi la somministrazione è oramai una prassi regolare e consolidata; farla in un periodo fisso permette di fotografare contemporaneamente tutte le unità. Il QUOP si può compilare liberamente ma ha il grande vantaggio che i dati vengono registrati ad ogni modifica.
Visualizzare le priorità.	✓	-	Nel QUOP è possibile indicare un tema come "non rilevante" che però potrebbe essere giudicato prioritario da altri livelli nelle diverse organizzazioni cantonali.
Risposte possibili.	SI / NO	Scala di valori + "non rilevante"	La scala di valori è pratica in sede di autovalutazione ma rende i risultati delle sezioni meno paragonabili visto il maggiore margine di interpretazione per le risposte.
Risposte e temi per ogni branca.	✓	-	
Feedback e resoconti alle unità e/o sezioni.	Panoramica istogramma (CSZ) Risposte dettagliate e priorità (capo unità e CSZ)	Con i colori direttamente nell'applicativo.	Il QUOP permette un accesso in autonomia alle valutazioni mentre i risultati delle Checklist sono al momento gestiti in parte a mano. Le Checklist 2.0 vogliono proprio diventare consultabili via web.
Feedback e resoconti al livello superiore.	Istogrammi per resp. di zona. Istogrammi per cantone.	-	Funzione assente; i confronti vanno eseguiti manualmente via stampa.

Tema	Checklist	QUAP	Commento e osservazioni
Confronto tra branche e confronto tra unità	✓	-	Il confronto manuale alla riga precedente è possibile solo tra sezioni e non tra unità e/o branche.
Accesso ai risultati precedenti.	Solo manualmente.	Nell'applicativo.	
Confronto e evoluzione dei risultati nel tempo.	-	-	Questo funzionalità (obbiettivo delle Checklist 2.0) sarebbe una funzionalità interessante anche per il QUAP.
Possibilità di cliccare per raggiungere immediatamente i documenti di supporto.	~	✓	Per le Checklist esiste un catalogo di supporto ma l'accesso è ancora manuale. Nel QUAP sono molto validi i link ai documenti specifici.
Recupero dei dati per le risposte automatico da MiData <sup>5</sup>	-	✓	Per la tipologia di domande delle Checklist l'uso di MiData è relativamente poco importante; per il QUAP vedi commento * sotto

**Tabella 4:** Panoramica caratteristiche di Checklist e QUAP

**\* Commento a *recupero automatico da MiData***

Trovo che questa caratteristica porti diversi vantaggi ma nasconda anche delle criticità. Da un lato il recupero automatico da MiData alleggerisce di molto la compilazione delle risposte del QUAP. Tuttavia, affinché questo si traduca in risposte affidabili, è necessario che i dati in MiData siano estremamente aggiornati e accurati. Per la mia esperienza non è per nulla scontato che un CSZ o un amministratore di MiData arrivi ad assegnare in dettaglio tutte le funzioni disponibili come ad esempio quella di "capo pattuglia". Questo potrebbe portare a risultati poco veritieri nel QUAP come reparti che lavorano costantemente con i capi pattuglia ma che nel QUAP vengono riconosciuti come carenti in questo aspetto. Non dispongo della visione strategica per capire quanto si voglia investire affinché in MiData i dati siano i più accurati possibile ma formulo un suggerimento di facile e immediata implementazione: alle domande "secondo MiData" a compilazione automatica andrebbe lasciata la possibilità di sovrascrivere manualmente la risposta decisa dal QUAP.

**Nota sulla branca castori**

In STi la branca castori si è sviluppata attingendo dalla vicina Italia e costruendo un concetto metodologico che ad oggi è probabilmente un po' diverso da quello del MSS. Le differenze principali si incontrano nell'ambientazione, nei personaggi e nei simboli e riti che regolano la progressione personale dei castori.

### 3.3.1 Spunti da QUAP → Checklist

i) *MiData per gestire la gerarchia degli utenti*

La gerarchia di MiData potrebbe essere adottata per creare la tipologia di accessi e di account alla futura piattaforma Checklist 2.0.

ii) *Materiale di supporto a portata di click*

È evidente che poter accedere a spunti e documentazione cliccando sul contenuto a cui si è interessati agevola di molto il lavoro, è più stimolante ed è più efficace. Le Checklist 2.0 dovranno disporre di questo meccanismo.

iii) *Domande o temi puntuali potenzialmente integrabili*

Di seguito faccio un semplice elenco di punti e temi che ho notato come interessanti dalla lista di domande proposte dal QUAP. Come criteri per la scelta ho principalmente tenuto conto se l'elemento fosse presente o meno nelle Checklist e il livello di pertinenza rispetto alla realtà di STi. Non commenterò ulteriormente la lista in quanto riflessioni in merito più approfondite saranno da svolgere al momento dell'implementazione operativa delle Checklist 2.0.

• Applicazione del Profilo dello scoutismo

- i) Tutti i nostri animatori comunicano utilizzando la terminologia dei profili di branca (denominazioni delle branche, attività o grandi giochi, ecc. ).
- ii) Tutti i gruppi animatori delle nostre branche analizzano regolarmente come implementare i metodi nella quotidianità scout, e di come trattare tutte le relazioni nei loro programmi.
- iii) Nella nostra sezione vengono ricoperte tutte le cariche della branca rover (funzionario, risorsa, partecipante).

• Programma adatto alle branche

- i) Nella nostra sezione, gli animatori creano attivamente la possibilità per i partecipanti di dare feedback (ad es. cassetta delle lettere, punti fissi, ecc. ).
- ii) All'interno della nostra sezione abbiamo stabilito delle regole di comportamento per i rapporti reciproci (ad es. come gestire i giochi con contatto fisico, come gestire la situazione del sonno al campo, chi può toccare chi, ecc. ).
- iii) Tutti i nostri animatori utilizzano gli strumenti a disposizione della loro branca (documenti sul metodo della branca, schede informative, profili dello scoutismo, ecc.).
- iv) I nostri animatori partecipano agli eventi cantonali offerti in aggiunta ai corsi di formazione al fine di ampliare le loro competenze metodologiche di branca e sviluppare le loro conoscenze legate ad altri aspetti della programmazione (prevenzione, diversità e inclusione, ecc.).
- v) I passaggi di branca sono preparati dagli animatori delle due branche coinvolte.
- vi) Gli animatori della nostra sezione hanno la possibilità di impegnarsi attivamente nella società come Rover e di partecipare alle attività per la branca Rover (in sezione e/o nell'associazione cantonale).

• Accompagnamento degli animatori

- i) I nostri animatori sono informati sui cambiamenti rilevanti e sui punti forti del MSS, di G+S così come dell'associazione cantonale. Questo vale non solo per i campi ma anche per l'intero anno scout.
- ii) Almeno una volta all'anno CSZ e coach fanno una valutazione in cui valutano che cosa sta andando bene nella sezione e dove invece ci possano essere ulteriori sviluppi. L'accompagnamento viene concordato, per es. con un accordo di accompagnamento, che va seguito e valutato nel corso dell'anno.
- iii) Se un animatore non supera un corso, andrà supportato ulteriormente e bisognerà presentargli/le nuove prospettive.

### 3.3.2 Spunti da Checklist → QUAP

#### i) *Valutazione del programma per branche*

A mio avviso l'aspetto con maggiori potenzialità da implementare nel QUAP sarebbe l'integrazione della valutazione del programma per ciascuna branca. La sezione B (*programma adatto alle branche*) andrebbe suddivisa in 5 sottosezioni dedicate a ciascuna branca (castori, lupetti, esploratori, pionieri e rover). Questo potrebbe avvenire con una certa facilità in quanto le 15 domande de *programma adatto alle branche* si possono suddividere nelle diverse branche oppure riformulate in maniera specifica per la branca. A titolo di esempio la domanda "*Le nostre attività della branca pionieri sono integrate in un'impresa e sono orientate alla visione dell'equipe.*" è destinata alla sola branca pionieri. Diversamente, la domanda "*Nelle nostre attività, lavoriamo sulla progressione personale dei nostri attivi con i mezzi specifici di ogni branca (tappe, specialità, ecc.).*" andrebbe riformulata per ciascuna branca come, ad esempio per i lupetti, "*Il lupetto progredisce seguendo la simbologia: piede tenero, prima stella, seconda stella?*"<sup>6</sup>

#### ii) *Accesso allargato ai capi unità*

A seguito dell'implementazione del punto precedente è necessario concedere ai capi unità l'accesso al QUAP affinché lo possano compilare e consultare per le parti che li competono. Osservo inoltre che al momento nel QUAP il coinvolgimento dei capi è a discrezione del CSZ e non è strutturato. Ritengo che la prassi che è stata adottata presso STi di coinvolgere il maggior numero di capi possibili sia un valore aggiunto perché permette a più persone di avviare riflessioni circa la metodologia. Circa l'opportunità di estendere alla base e convincerla della bontà degli strumenti rimando inoltre al Ticket di Filzo del 2023 ([3], pag. 13). Con la prospettiva di allargare lo spettro degli utenti nasce la possibilità - già oggetto di riflessioni e forse ancora opportuna con le Checklist a livello di STi - di rendere possibili i confronti tra i risultati dati da un/a capo unità e un/a CSZ. Questa possibilità aprirebbe nuovi e interessanti occasioni di discussione all'interno delle sezioni.

#### iii) *Integrare l'impatto della valutazione del metodo al livello superiore (Kantonal Ebene)*

A mio avviso la valutazione dell'impatto del metodo nel livello superiore potrebbe essere approfondita. Si potrebbero ereditare le risposte aggregate del livello inferiore così da fornire ai responsabili cantonali un quadro più preciso e dettagliato.

#### iv) *Confronto tra sezioni, branche e unità*

Propongo di valutare l'opportunità di integrare la possibilità di generare confronti diretti tra sezioni, branche e unità a seconda delle necessità.

### 3.3.3 Spunti per entrambi gli strumenti

#### i) *Evoluzione nel tempo dei risultati*

Ritengo estremamente utile poter visualizzare nel tempo l'evoluzione dei risultati e delle valutazioni. Questo permetterebbe in primo luogo di capire se eventuali correttivi stanno dando i risultati nei tempi previsti. In secondo luogo, poter collocare precisamente nel tempo eventuali nuove criticità, aiuterebbe ad individuare le cause o i motivi che hanno portato all'originare un certo problema.

---

<sup>6</sup> Domanda nr 3 della Checklist di STi per i lupetti



### 3.3.4 QUAP: spunti e idee per sviluppi futuri

Riassumo quelle che potrebbero essere gli spunti di approfondimento o miglioramento del QUAP; ai precedenti ne aggiungo alcuni senza spiegazioni dettagliate. Per le Checklist 2.0 seguiranno invece i capitoli dedicati successivi.

- suddividere il programma in sezioni dedicate alle branche;
- allargare l'accesso ai capi unità;
- verificare se l'impatto del metodo è correttamente implementato nel livello cantonale;
- valutare di concepire sotto-versioni del QUAP con palette di domande ad hoc: ogni cantone potrebbe scegliere come costituire il proprio QUAP sulla base delle proprie specificità e selezionando le domande secondo le proprie esigenze.

## 4 Struttura delle Checklist 2.0

Al momento l'elaborazione e la consultazione dei risultati delle checklist è solo in parte automatizzata e deve essere gestita manualmente. Gli svantaggi principali di ciò sono:

- impossibilità di ricevere un feedback immediato circa il valore delle risposte e delle priorità da seguire;
- impossibilità da parte di capi unità, capi sezione e responsabili di zona e di settore di accedere in autonomia per consultare i dati di loro interesse;
- nessun accesso dinamico al materiale di supporto;
- struttura tecnica dipendente da una gestione fatta in locale (possibile perdita dati, generazione di errori,...);
- nessuna possibilità di studiare l'evoluzione e le tendenze;
- nessuna possibilità di incrociare sistematicamente i dati per fare confronti ad hoc;
- il catalogo di supporto è spartano e bisogna ricercare ciò che serve manualmente.

La nuova piattaforma dovrà quindi avere diverse caratteristiche che ho catalogato in tre tipologie. Discuterò i dettagli di ognuna successivamente. In [blu](#) quelle di [importanza centrale](#).

Funzionalità	Base tecnica, autorizzazioni e correttivi	Aggiornamenti lista domande e supporto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Piattaforma interattiva: grafici ↔ domande.</a></li> <li>• Visualizzare e monitorare <a href="#">l'evoluzione cronologica dei diversi metodi.</a></li> <li>• Impostare e visualizzare <a href="#">confronti nel tempo, tra diverse unità, tra diverse sezioni, tra diversi metodi,...</a></li> <li>• Monitorare l'evoluzione nel tempo di una o più domande.</li> <li>• Almeno per la branca pionieri introdurre la possibilità di compilare la checklist anche dal CSZ così da confrontare il punto di vista del capo posto e del capo sezione.</li> <li>• Aggiungere note o commenti alle domande.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Struttura completamente Web-based.</a></li> <li>• <a href="#">Account personali in funzione del ruolo.</a></li> <li>• Valutare implementazione con MiData per <a href="#">gestire gli accessi e impostare i diversi livelli di autorizzazione.</a></li> <li>• Risolvere l'interpretazione dei dati assenti in caso di mancata compilazione negli anni precedenti.</li> <li>• Garantire la comparabilità dei dati in caso di riorganizzazione delle domande.</li> <li>• Visualizzare e tenere traccia dell'autore delle risposte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visualizzare spiegazioni o suggerimenti per capire il senso di alcune domande e evitare incomprensioni (es: <a href="#">misconcezione tra specialità e brevetti</a>).</li> <li>• <a href="#">Accesso diretto al catalogo di supporto</a> cliccando sulla domanda interessata.</li> <li>• Migrazione di alcune domande nel 8. metodo e conseguente ricalibrazione dei punteggi relativi ad un metodo.</li> <li>• Il feedback può proporre spunti o domande specifiche in maniera automatica tenendo conto delle priorità.</li> <li>• Integrare la checklist dedicata ai CSZ.</li> </ul>

**Tabella 5:** Caratteristiche Checklist 2.0 secondo tipologia

#### 4.1 Funzionalità

Le checklist 2.0 avranno funzionalità molto potenziate rispetto a quelle attuali. L'utente deve poter accedere, visualizzare gli strumenti e i dati che lo concernono e interpretarli a piacimento. Ecco alcune domande e attività che potrebbero sviluppare diversi utenti con la piattaforma.

Utente	Domande o attività
Capo unità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• È da 2 anni che lavoro su "la vita in piccoli gruppi". Qual è la tendenza nella mia unità?</li> <li>• La piattaforma segnala al capo unità che quest'anno i risultati nel metodo "i riti e le tradizioni" sono inferiori alla media degli ultimi anni.</li> <li>• C'è una domanda o un metodo che desidero approfondire. Scrivo una nota che potranno vedere la/il CSZ e la/il resp. di zona.</li> </ul>
Capo sezione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ho notato che la branca lupetti non fa mai attività all'aperto. Quando è iniziato il problema? Cosa potrebbero fare per migliorarsi?</li> <li>• Attenzione: nella mia sezione la "partecipazione attiva" è fatta solo dal posto pionieri!</li> </ul>
Resp. zona o cantone di branca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il reparto X vuole crescere in "la progressione personale". Quali sono i reparti forti in questo metodo? Chi è migliorato molto in questo ambito di recente? Saperlo mi permetterebbe di individuare delle collaborazioni ad hoc tra i reparti.</li> <li>• Attenzione: ho notato che il metodo "la progressione personale" è in netto peggioramento negli ultimi anni. Dobbiamo intervenire subito.</li> <li>• La piattaforma segnala che la muta lupetti Z non ha fatto alcun miglioramento nel metodo "la vita all'aria aperta".</li> <li>• Quali sono le tendenze metodologiche nella mia branca negli ultimi 10 anni? Stiamo rispettando ancora il profilo dello scoutismo oppure facciamo solo "gioco"?!</li> </ul>
Pres. di zona o direzione Cantonale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notiamo che ci sono dei cali di attivi nella branca esploratori. C'è una correlazione tra questi cali e il metodo de "la partecipazione attiva"?</li> <li>• Nella zona A osserviamo un aumento degli attivi mentre in quella B una diminuzione. Mettiamo a confronto i risultati delle checklist delle due zone per individuare le possibile cause.</li> </ul>

**Tabella 6:** Esempi d'uso della piattaforma secondo tipo d'utente

Chiaramente questa lista non è esaustiva ma dovrebbe fornire un'idea piuttosto precisa di ciò

che si dovrebbe poter fare con la nuova piattaforma. In estrema sintesi le funzionalità nuove e principali sono: il monitoraggio nel tempo e possibilità di impostare confronti. Per capirci l'immagine più calzante è quella di interagire con gli istogrammi delle figure 6, 8 e 9:

- aggiungendo o nascondendo elementi;
- impostando un periodo temporale;
- cliccando su una barra per accedere al dettaglio delle risposte fornite;
- scaricando rapporti pre-impostati in funzione del proprio ruolo.

## 4.2 Base tecnica, autorizzazioni e correttivi

### 4.2.1 Account e privilegi

Di questa componente sono poco esperto in quanto le mie conoscenze informatiche sono limitate ai principi di base. In particolare mi è impossibile stimare con precisione la difficoltà tecnica necessaria per costruire la piattaforma. In ogni caso ne posso tracciare la struttura a grandi linee.

Ho individuato 6 tipologie d'account e definito delle autorizzazioni generiche riassunte nella seguente tabella.

Attività	Capo / animatore	Capo unità	Capo sezione	Resp. zona / cantone / settore	Dir. cantonale / pres. zona	Admin
Consultare i dati della propria unità.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Consultare i dati delle unità della propria sezione.			✓	✓	✓	✓
Rispondere e compilare la checklist dell'unità.		✓	(✓)			
Consultare i dati di una branca di zona / cantone.				✓	✓	✓
Confrontare i risultati tra branche di una sezione.			✓	✓	✓	✓
Confrontare tra sezioni nella stessa branca.				✓	✓	✓
Confronto tra sezioni in tutte le branche.				(✓)	✓	✓
Correggere o modificare vecchie risposte.		✓*	✓*			✓*
Aggiornare il catalogo di supporto.				✓		
Modificare e organizzare domande e priorità.				~		

(✓) a seconda dei casi specifici

\* richiede almeno doppia conferma

~ richiede approccio cauto e di équipe

**Tabella 7:** Possibili utenti e relative autorizzazioni

Chiaramente ereditare i privilegi da MiData o fare l'accesso da MiData risolverebbe diversi problemi e sembrerebbe a mio avviso la soluzione più ideale. In questo modo però potrebbero insorgere problemi nel caso un utente rivesta ruoli multipli (es. CSZ e resp. di settore). Qui andrebbe implementata la gestione di questa casistica specifica.

#### 4.2.2 Riorganizzazione domande e schema di punteggi

Premetto che a mio avviso è indispensabile preservare le domande e il relativo punteggio nel lungo periodo. Fortunatamente, l'attuale lista di domande è di grande qualità e non dovrebbe richiedere aggiornamenti particolari. In ogni caso, l'implementazione dell' 8. metodo richiederà di migrare alcune domande in questa nuova categoria oppure scriverne di nuove. Spostare alcune domande, cancellarne o aggiungerne implica variare il valore totale di punti che si possono raccogliere in un dato metodo. Visto che ogni domanda vale da 1 a 3 pt la rimozione o l'aggiunta di una domanda comporta la variazione di  $\pm 3$  nel punteggio totale all'interno di un metodo. È quindi necessario capire come garantire la validità dei dati raccolti nel passato. Il principio in vigore e alla base della valutazione in ciascun metodo è di riportare ed esprimere il punteggio realizzato in forma percentuale. In caso di variazione è quindi sufficiente utilizzare il nuovo punteggio massimo come riferimento per la proporzione al 100%.

Formulo quindi la soluzione a mio avviso più semplice per l'implementazione dell' 8. metodo. Alcune domande (provenienti probabilmente in gran parte da *la legge e la promessa*) migreranno per costituire l' 8. metodo. A queste domande era stata data già una risposta nelle edizioni precedenti delle Checklist 1.0. È possibile usare tranquillamente queste risposte per ottenere i punteggi di tutti e otto elementi del metodo a ritroso. Questo comporterà delle piccole variazioni rispetto ai risultati già registrati ma dovrebbe essere tollerabile. Immaginiamo che l'8. metodo costituito unicamente mediante domande già esistenti valga  $X$  punti. Nel caso si aggiungano oggi domande inedite questo varrà  $X + Y$ . Per esprimere la percentuale relativa all'8. metodo bisognerà usare  $X$  per tutte le edizioni delle Checklist 1.0 senza domande inedite mentre si userà  $X + Y$  per le edizioni a partire dalle Checklist 2.0.

#### 4.2.3 Piattaforma e database

Per quanto concerne l'aspetto tecnico puro su cosa scegliere e su cosa costituire la nuova piattaforma purtroppo non ho sufficienti conoscenze per fornire indicazioni precise. Una possibile implementazione light delle checklist 2.0 - rinunciando verosimilmente a diverse funzionalità - potrebbe essere la seguente. Visto che Scoutismo Ticino fa uso dei servizi di Microsoft 365 è possibile investigare se c'è la possibilità di integrare i diversi tool per costruire le Checklist 2.0. Gli strumenti principali da mobilitare sarebbero probabilmente:

- Excel o Access per gestire il database delle risposte.
- Forms per raccogliere le risposte.
- Power Apps / BI / Automate per automatizzare i processi di report e visualizzazione degli istogrammi.

Questa strada implicherebbe quasi sicuramente la *rinuncia* a sfruttare MiData come intermediario per gestire le gerarchie e gli accessi.

### 4.3 Aggiornamenti lista domande e supporto

#### 4.3.1 8. metodo e ev. riorganizzazione domande

Ho già discusso la modalità di correzione dei punteggi nella sezione precedente in caso di riorganizzazione delle domande. Quindi qui mi limito a spiegare la modalità che dovrebbe seguire

un'eventuale riorganizzazione soprattutto orientata all'introduzione dell'8. metodo. A occuparsi di questo compito dovrebbe essere il settore fondamenti di STi che potrebbe coinvolgere nell'esercizio i diversi responsabili di zona delle diverse branche. Il lavoro non dovrebbe essere troppo oneroso ed è probabile che richieda un anno di tempo tra proposte, consultazioni e revisione finale.

#### 4.3.2 Aggiornamento e revisione del catalogo

È indispensabile rendere naturale l'accesso al catalogo di supporto che deve avvenire via "click". Il settore fondamenti di STi può occuparsi di revisionare e aggiornare il catalogo. Suggerisco di mettere mano a questo compito dopo aver aggiornato l'integrazione delle domande per l'8. metodo.

Per quanto concerne gli aspetti tecnici non credo che il livello di complessità sia troppo elevato in quanto di fatto si tratta di un catalogo statico. Eventuali elementi interattivi che si possono introdurre sono la possibilità di aggiungere commenti o spunti alle indicazioni nel catalogo a disposizione di altri utenti. Ad esempio, se un'unità riesce ad integrare un particolare aspetto legato ad un metodo può descrivere brevemente quanto fatto così che possa ispirare in futuro altri gruppi. Infine, l'ultimo aspetto legato al catalogo è quello di valutare che la piattaforma restituisca suggerimenti mirati alle unità. Questo potrebbe avvenire individuando il metodo che presenta più lacune e scegliendo le domande (all'interno di questo metodo) a priorità più alta a cui ancora non si riesce a rispondere positivamente.

#### 4.3.3 Integrare la checklist dedicata ai CSZ

Il settore fondamenti dovrebbe infine occuparsi dell'integrazione della checklist tuttora sospesa dedicata ai CSZ. Questa andrebbe elaborata anche confrontandosi con le domande del QUAP e consultando almeno un gruppo di CSZ interessati alla questione. A mio avviso l'integrazione di questa Checklist ha una bassa priorità ma presento lo stato della situazione attuale e gli aspetti da chiarire. Al momento la checklist dedicata al CSZ è stata impostata come 9. metodo (in prospettiva futura 10.) a complemento de *Aspetti pratici e organizzativi*. È chiamata così perché dovrebbe essere il CSZ a compilarla e misura l'impatto del CSZ in ciascuna branca. Ad oggi ci sono solo una decina di domande accennate per il CSZ relativamente alle branche lupetti e pionieri.

## 5 Risorse e azioni per l'implementazione

Ho provato a fare una sintesi delle azioni da intraprendere per la costruzione della piattaforma Checklist 2.0. La stima delle ore è grossolana ma almeno fornisce un primo termine di paragone.

Azione	Chi	Tempo	Risorse particolari, organizzazione o dettagli
Integrazione e formulaz. domande 8. metodo	Sett. fondamentali	1 anno (ca 20 ore)	2-3 riunioni dedicate, coinvolgimento dei resp. di zona.
Analisi preliminare base informatica	1 persona	4 ore	Esperta/o in informatica con conoscenze web, database, programmazione,....
Concetto grafico e stile piattaforma	1 persona	10/20 ore	Se si vuole avere un concetto bello serve un'idea grafica.
Sviluppo e programmazione architettura principale, accessi, interfaccia,...	2/3 persone	100/200 ore	Idealmente da svolgere in 1-2 anni. Valutare se esternalizzare.
Fase di test	Informativi, sett. fond.	50 ore	Testare la piattaforma, funzionalità, bug,...
Rifinitura e importazione dati precedenti	1/2 persone	30/50 ore	-

**Tabella 8:** Azioni e risorse per sviluppare Checklist 2.0

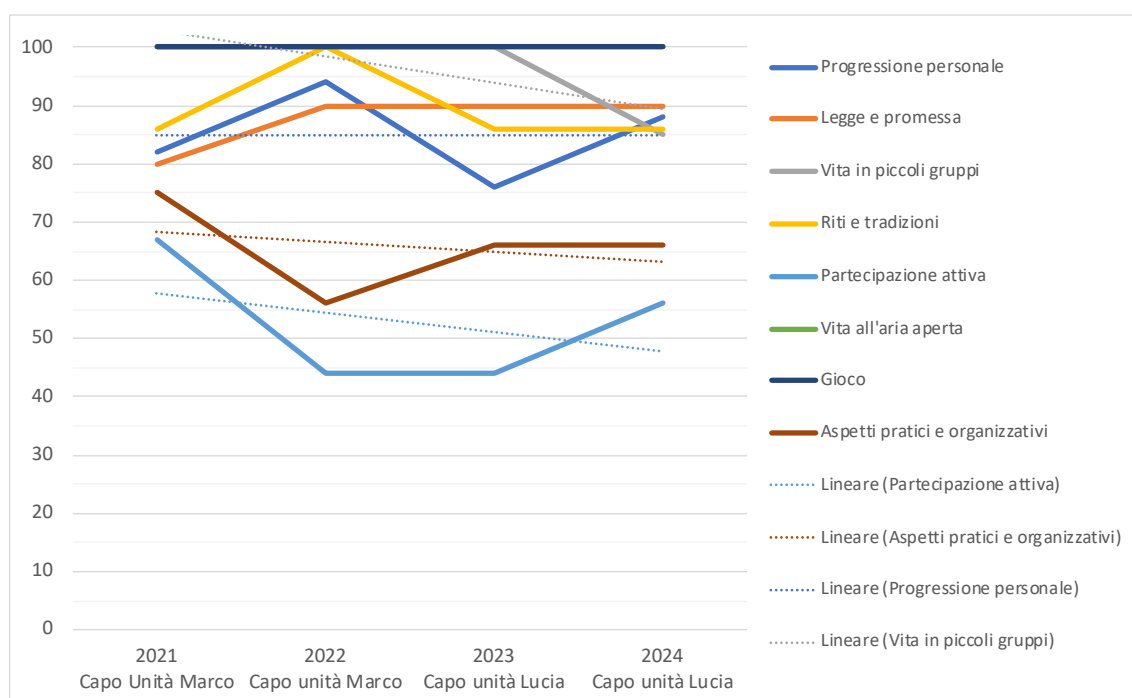
Come si può notare la maggior parte delle risorse sono destinate alla parte di programmazione pura. Solo trovando una o due persone con competenze informatiche di livello e che si appassionano al progetto sarà davvero possibile terminare l'implementazione. Va poi definito un responsabile di progetto che possa seguire e coordinare l'iter dall'inizio alla fine.

## 6 Esempi di rappresentazioni

Ecco alcuni possibili report che dovrebbe mostrare la piattaforma. I dati utilizzati sono quelli corretti e raccolti dal 2021 al 2024 (4 edizioni). I dati relativi a singole unità o sezioni sono anonimi mentre quelli aggregati e relativi ad una zona o all'intera dimensione cantonale sono identificabili.

Credo di aver coperto e mostrato praticamente tutte le configurazioni principali. Sono però assenti le rappresentazioni di eventuali confronti tra sezioni, tra sezioni e zona, tra zone,... Nei confronti sarebbe utile aggiungere delle informazioni come le medie di zona o di cantone così da potersi collocare criticamente rispetto al panorama globale.

### 6.1 Esempio - Evoluzione metodi in un reparto in 4 anni

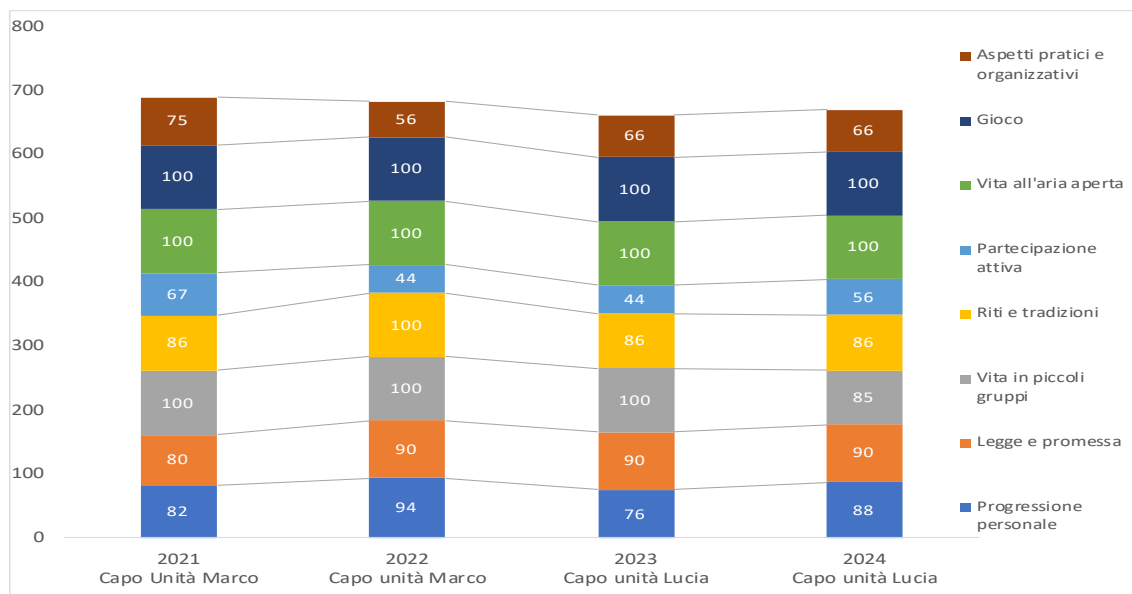


**Figura 13:** Evoluzione dei metodi in un reparto e alcune linee di tendenza

In questo grafico è interessante notare che oltre all'anno è indicato anche il capo unità che ha compilato la Checklist. Il capo sezione che consulta questo grafico può rendersi conto immediatamente che nell'anno scout 23/24 (compilazione 2024) il metodo de *la vita in piccoli gruppi* è peggiorato. Sebbene si collochi sempre ad un livello oltre l'85%, è significativo osservare che il calo è inedito: per la prima volta in diversi anni si è perso qualcosa che prima veniva fatto regolarmente nel contesto de *la vita in piccoli gruppi*.



## 6.2 Esempio - Evoluzione "forza metodologica" complessiva di un reparto in 4 anni.



**Figura 14:** Evoluzione forza metodologica complessiva

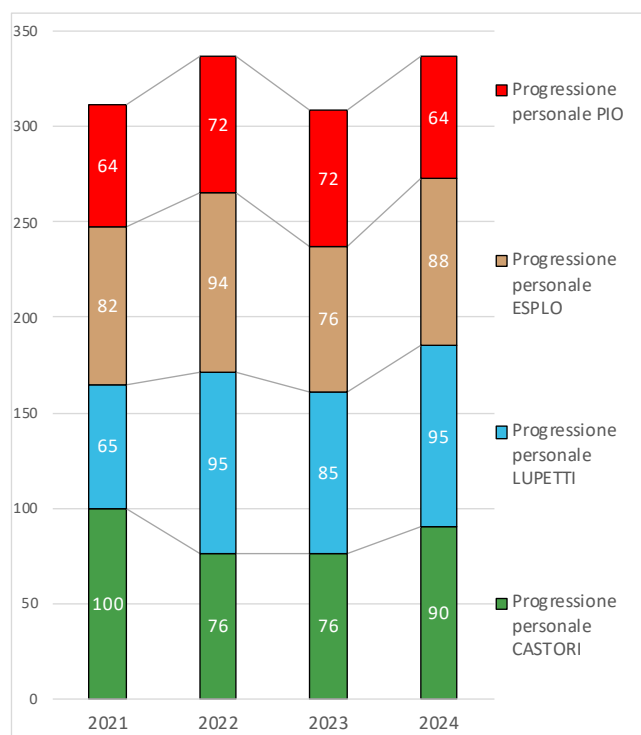
Questo istogramma presenta gli stessi dati dell'esempio precedente ma misurando la "forza metodologica" complessiva per ogni anno. In questa visualizzazione è possibile capire al volo quali metodi contribuiscono a migliorare o peggiorare il quadro complessivo.

## 6.3 Esempio - La progressione personale negli anni in una sezione

Qui si vede invece l'evoluzione dei contributi di ciascuna branca in una sezione rispetto al metodo de *la progressione personale*.

Al passaggio col mouse sulle diverse parti dell'istogramma si dovrebbe poter visualizzare la/il capo unità che ha compilato la checklist. Cliccandoci invece sopra sarebbe bello accedere alle domande e alle risposte corrispondenti.

Sarebbe anche interessante poter aggiungere le colonne o le informazioni relative alle medie di zona o cantonali. In questo modo si riuscirebbe a capire a che punto si è rispetto alle altre sezioni.



**Figura 15:** Prog. personale in una sezione

#### 6.4 Esempio - Evoluzione metodo *Progressione personale* zona esploratori luganese



**Figura 16:** Evoluzione metodo *Progressione personale* zona esploratori luganese

L'istogramma mostra l'evoluzione del metodo della *progressione personale* negli 11 reparti della zona luganese.

Nel caso per un anno, un reparto non abbia compilato la checklist, e quindi il relativo valore non è disponibile, è stata calcolata la media dei valori disponibili per quel reparto e la si è usata al posto del dato mancante.

È interessante notare che nel 2024 vi è stato un calo complessivo in tutta la zona. Questo è dovuto principalmente al **reparto in giallo** che è passato dall' 80% al 49%. Il responsabile di zona può quindi accorgersi del problema e orientare le sue attenzioni verso questo reparto.

## 6.5 Esempio - La progressione personale nelle 4 zone - branca esploratori

Per realizzare gli istogrammi a fianco è stata calcolata la media in ciascuna zona e per ogni anno del metodo della *progressione personale*.

In questo esempio un responsabile cantonale, la direzione cantonale oppure i presidenti di zona possono misurare l'evoluzione della *progressione personale* nelle 4 zone. Si nota ad esempio che il locarnese abbia fatto una buona progressione. A questo punto bisognerebbe controllare il dettaglio delle risposte date affinché si possano individuare i fattori di successo. Fatto ciò è possibile cercare di capire quali pratiche potrebbero essere adottate in altre zone.

Una seconda interpretazione potrebbe essere quella di notare che nel 2024 le zone luganese e mendrisiotto hanno registrato un calo piuttosto marcato di questo metodo.

Per questo particolare grafico va però notato che il numero di reparti (e di riflesso) di risposte della zona locarnese è piuttosto piccolo vista la dimensione della zona. Le medie che ne risultano potrebbero quindi oscillare in maniera più marcata tra un anno e l'altro.

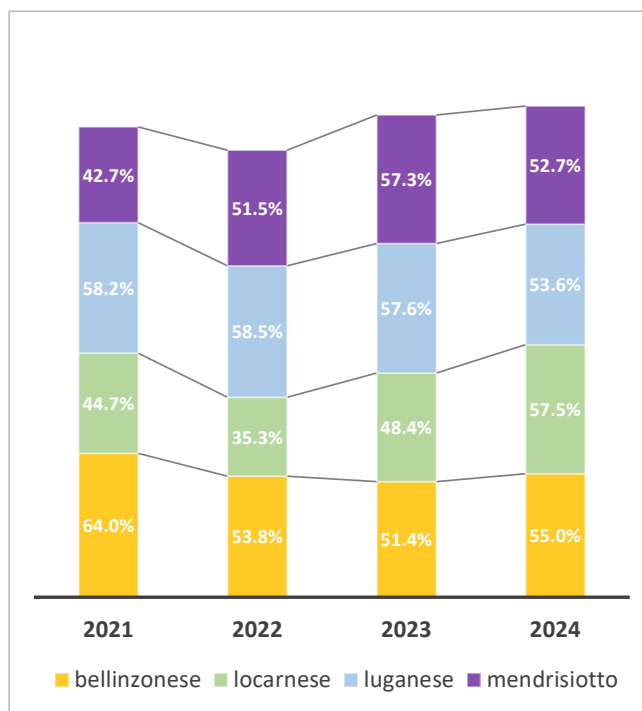


Figura 17: Prog. personale esploratori cumulata per zona

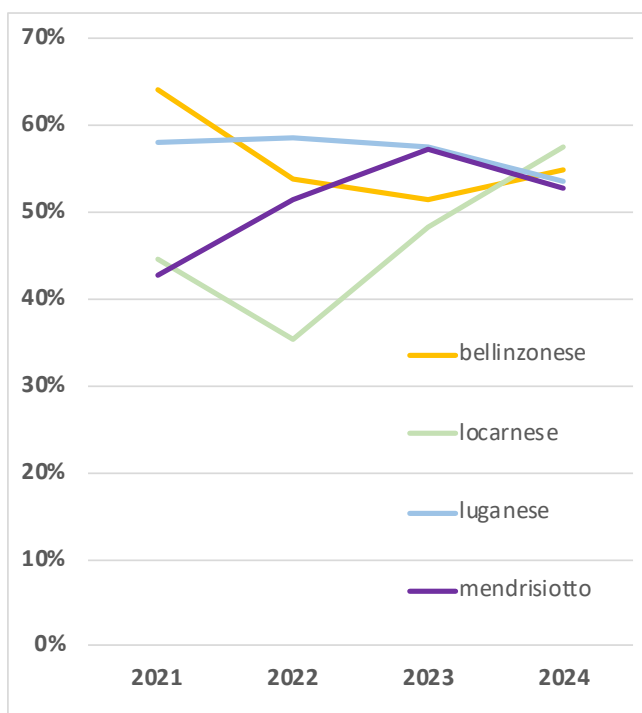
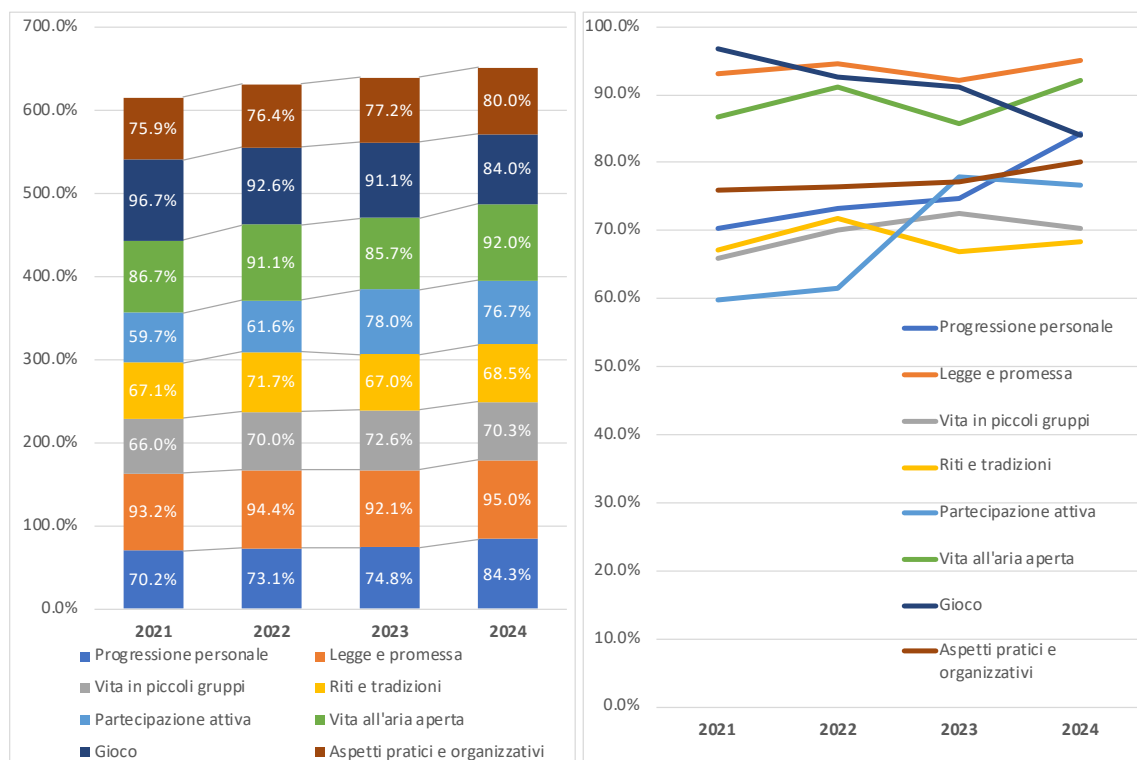


Figura 18: Prog. personale esploratori evoluzione per zona

## 6.6 Esempio - I 7 elementi del metodo su scala cantonale - branca lupetti

Il prossimo e ultimo esempio mostra l'evoluzione dei metodi per le branca lupetti su scala cantonale. Per ogni metodo è stata calcolata la media di tutte le mute lupetti per l'anno corrispondente.



**Figura 19:** Evoluzione forza metodologica lupetti cantone **Figura 20:** Evoluzione metodi lupetti cantone

Quello che è interessante osservare è che la progressione metodologica dei lupetti in STi è in costante miglioramento. Infatti, anche nel grafico a destra (figura 20) tutte le linee sono tendenzialmente crescenti. L'unica eccezione rilevante è quella relativa alla *progressione personale*. La direzione o i responsabili cantonali dovrebbero quindi dare priorità a questo metodo nell'accompagnamento dei capi muta e all'interno dei corsi di formazione.

## 7 Conclusioni

Inizio con una piccola premessa. Le checklist 2.0 (o eventuali sviluppi del QUAP) rappresentano uno strumento molto sofisticato per misurare la qualità dell'applicazione del metodo scout secondo le linee del MSS. Mi piace però richiamare l'attenzione all'approccio scout "originale". Il nostro fondatore BP scriveva più o meno così: *lo scoutismo non è una scienza esatta e la sua applicazione è molto semplice. Bisogna attenersi a questa semplicità e distribuire le maggiori responsabilità possibili grazie al sistema delle pattuglie.* Sono persuaso che le unità che hanno maggior successo sono proprie quelle in cui la/il capo unità si attiene con una certa fedeltà a questi principi ma che al contempo è in grado di ragionare e sviluppare una visione circa il proprio approccio metodologico. Il mio auspicio è quello che strumenti come le checklist non forniscano per forza le risposte alle difficoltà ma che provochino le giuste riflessioni nei capi unità stimolandoli a individuare una visione a medio termine di quello che vogliono raggiungere con la propria unità.

Ritorno ora alle conclusioni di questo lavoro. Negli esempi che ho elaborato ho potuto osservare che le Checklist 1.0 sono solide e ben strutturate per la proposta e la classificazione delle domande. Questo permette di avere uno storico di dati e risultati con il quale poter elaborare le prime tendenze nel tempo. Credo che i modelli di report suggeriscano che una versione delle Checklist 2.0 abbia un grande potenziale ma che sia al contempo necessario il loro sviluppo. Infatti, è indispensabile consolidare il lavoro svolto e la buona accettazione dello strumento tra le unità per arrivare ad una versione che funzioni in maniera autonoma. Presumo e stimo che l'implementazione richieda delle risorse relativamente importanti che mi auguro si riescano a trovare.

Per quanto concerne il QUAP spero che i semplici spunti che propongo e le mie riflessioni possano portare un valore aggiunto a questo strumento. Reputo quest'ultimo ben articolato e coerente nei suoi elementi ma forse potrebbe incontrare delle difficoltà a trovare un'impiego ampio e trasversale per fattori come: l'eterogeneità dei bisogni delle diverse associazioni cantonali, un grado di accettazione e familiarità che può ancora crescere e l'accesso al momento limitato ai capi sezione.

## Elenco delle figure

1	Sezioni Healthcheck . . . . .	4
2	Waingunga . . . . .	5
3	Torta ABC . . . . .	5
4	TemPio . . . . .	5
5	Istogramma risultati per CSZ . . . . .	6
6	Distribuzione domande per metodo e per branca . . . . .	7
7	Esempio dettaglio risposte lupetti - vita in piccoli gruppi . . . . .	8
8	"Forza metodologica" reparti esploratori del luganese - 2023 . . . . .	8
9	"Forza di ogni metodo" reparti esploratori del luganese - 2023 . . . . .	9
10	Estratto dal catalogo lupetti: <i>I lupetti conoscono la loro legge?</i> (metodo <i>Legge e promessa</i> ) . . . . .	9
11	La logica di successo - Livello sezione . . . . .	10
12	La logica di successo - livello cantonale . . . . .	11
13	Evoluzione dei metodi in un reparto e alcune linee di tendenza . . . . .	24
14	Evoluzione forza metodologica complessiva . . . . .	25
15	Prog. personale in una sezione . . . . .	25
16	Evoluzione metodo <i>Progressione personale</i> zona esploratori luganese . . . . .	26
17	Prog. personale esploratori cumulata per zona . . . . .	27
18	Prog. personale esploratori evoluzione per zona . . . . .	27
19	Evoluzione forza metodologica lupetti cantone . . . . .	28
20	Evoluzione metodi lupetti cantone . . . . .	28

## Allegati

- [A1] Lista domande Checklist 1.0.
- [A2] Lista domande QUAP.
- [A3] Lista domande QUAP - Niveau KV - Abteilungsbetreuung

## Riferimenti bibliografici

- [1] Luis Campagnoli / Anacleto, Davide Di Domenico / Dido, Daniela Fontana / FM, and Nathan Madonna / Peter. Progetto abc. *Corso Panorama 2014 di STi*, 2014.
- [2] Raffaele Cattaneo / Cattino, Dafne Pedrazzoli / Colibrì, Fabrice Roncoroni / P.d.P., and Tania Torelli / HiFi. Progetto waingunga. *Corso Panorama 2014 di STi*, 2014.
- [3] Filippo Pusterla (Filzo). Führen mehr jugendliche zu mehr mitgliedern? *Ticket Gilwell*, 2023.
- [4] PBS. Qualität der pfadiarbeit in deiner abteilungen durch das pfadiprogramm, sowie die ausbildung und betreuung der leiterinnen. [https://pfadi.swiss/media/files/00/infodokument\\_qualitaet\\_in\\_der\\_abteilung\\_v2.pdf](https://pfadi.swiss/media/files/00/infodokument_qualitaet_in_der_abteilung_v2.pdf).
- [5] PBS. Quap - qualität in der pfadiarbeit deiner abteilung durch ausbildung, betreuung und programm. [https://pfadi.swiss/media/files/08/standortbestimmung\\_ebene\\_abteilung\\_offline\\_v1.pdf](https://pfadi.swiss/media/files/08/standortbestimmung_ebene_abteilung_offline_v1.pdf).

Progressione personale	Il castoro indossa la coda come ferma foulard?	3
	Viene svolto il cambio coda 2 volte all'anno?	3
	Viene data importanza al significato dei verbi/code ed esse vengono valorizzate nel corso delle attività?	3
	I castori svolgono un'attività in cui vengono spiegati i significati dei verbi?	3
	La progressione personale del castoro viene proposta per età e non per merito, attraverso l'utilizzo delle code?	3
	Il castoro riceve ad ogni cambio coda la lettera personale dal castoro della Diga?	2
	La progressione personale (cambio code) viene aggiornata nel classatore/scigno?	2
	Vengono proposte semplici attività di tecnica scout tenendo conto dell'età dei bambini?	2
	I castori conoscono il loro motto?	3
	I castori si preparano al patto svolgendo un'attività in cui vengono presentati e spiegati i 3 punti del patto?	3
Legge e promessa	Viene recitato il patto prima del momento del cambio code?	3
	Il Castoro della Diga consegna individualmente la coda ad ogni bambino?	3
	Viene creata un'ambientazione magica (capanna) per lo svolgimento del patto e del cambio code?	3
	Tutti i castori partecipano contemporaneamente al momento del cambio code?	1
	Viene svolta almeno una BA durante il corso dell'anno?	2
	Vengono proposte attività suddividendo i castori in piccoli gruppi (capanne)?	3
	Almeno una volta all'anno i genitori vengono invitati a svolgere un'attività in Diga?	1
	I castori indossano il foulard?	3
	I Vecchi Castori indossano, salvo eccezioni particolari sempre divisa, foulard e coda?	3
	I castori hanno un gadget/indumento che li caratterizza?	1
Riti e tradizioni	All'inizio di ogni attività viene proposto il saluto del castoro con il motto e il grido San Giorgio?	3
	I castori conoscono e sanno fare il saluto e il motto dei castori?	3
	All'inizio di ogni attività viene cantato l'inno della Diga?	3
	Prima d'entrare/uscire nel/dal bosco viene cantata la canzone per aprire/chiedere la porta immaginaria?	2
	Il Castoro della Diga viene utilizzato come personaggio principale delle attività?	3
	Ogni sabato viene proposto un racconto che ha come personaggio principale il Castoro della Diga e/o gli amici del bosco?	3
	I castori conoscono il gufo Malak e lo sciolotto Tic Tac?	3
	I castori conoscono la famiglia Jones?	2
	I castori conoscono la volpe Foxy?	1
	I castori conoscono la canzone un fazzoletto al collo?	2
I castori conoscono la danza del castoro?	2	
La Diga Castori partecipa ad almeno due attività sezionali?	3	
Al castoro vengono offerte attività legate alla scelta spirituale della sezione?	2	
Durante l'anno, la Diga Castori, svolge almeno un'attività con un'altra branca ai di fuori delle attività sezionali?	2	
La Diga Castori partecipa al convegno?	3	
Al castoro dalla coda nera viene offerta la possibilità di partecipare ad un week-end del campeggio lupetti?	3	
I castori dalla coda nera svolgono il passaggio?	3	
Al castoro dalla coda nera viene proposta un'attività di preparazione al passaggio?	2	
Per entrare nella Muta i castori dalla coda nera attraversano un tunnel (fiume)?	1	
La Diga svolge un'attività di gemellaggio con un'altra Diga?	1	

Partecipazione attiva	Vengono presi in considerazione gli interessi dei bambini nel progettare le attività?	3
	I castori si assumono la responsabilità per piccoli compiti e/o oggetti?	3
	I castori si presentano ad attività con il materiale richiesto (zaino, ecc)?	3
	I castori danno seguito alle attività che i Vecchi Castori propongono di svolgere a casa?	1
	I castori mostrano interesse per il classatore/scigno personale?	2
	È stata costruita la Diga nel bosco?	3
	La Diga viene utilizzata come luogo principale dell'attività?	3
	Ad ogni inizio attività la Diga viene sistemata insieme ai castori?	2
	Sono state stabilite delle regole chiare per i castori sull'utilizzo della Diga?	3
	Ogni castoro ha potuto scegliere il proprio albero?	3
Vita all'aria aperta	Ad ogni attività il castoro si prende cura del proprio albero?	2
	Vengono proposte delle attività in cui viene rafforzato il legame bambino - albero?	2
	Vengono proposte delle attività per avvicinare i castori alla natura (conoscere alberi, insetti, fiori, piante, ecc)?	3
	Vengono proposte delle attività in cui si prende cura del bosco?	3
	I castori indossano un abbigliamento adeguato alle attività nel bosco?	3
	In caso di necessità i castori sanno far fronte ai propri bisogni anche all'aria aperta?	2
	Ogni sabato viene proposta almeno un'attività di movimento?	3
	Ad ogni attività viene offerto il tempo per un momento di gioco libero?	3
	Vengono offerte delle alternative al linguaggio scritto (immagini)?	3
	Vengono proposte attività che interessano i cinque sensi?	1
Gioco	Vengono proposte attività di cucina?	1
	Vengono proposte attività creative, artistiche e manuali?	1
	Vengono proposte attività di costruzione con materiale naturale?	1
	Almeno una volta all'anno viene proposta un'attività speciale (visita in fattoria, falconeria, ecc.)?	2
	Almeno una volta all'anno viene proposta un'escursione?	2
	Almeno una volta all'anno viene proposta una caccia?	1
	Vengono proposte tipiche danze scout?	2
	Il numero di castori alle attività, la maggior parte delle volte, è costante?	3
	Il numero di iscritti rispetta l'ideale di 15-22 castori.	3
	Il numero di iscritti è equilibrato per fascia d'età?	2
Aspetto pratici e organizzativi	Il numero di capi-castori rispetta il rapporto 1-5?	3
	Almeno la metà dei Vecchi Castori ha partecipato ad un corso di formazione?	3
	Almeno la metà dei Vecchi Castori ha già assunto il ruolo di capo in un'altra Branca?	3
	Il capo unità partecipa agli incontri di zona/cantonal?	3
	I ruoli dei capi sono suddivisi in maniera equilibrata all'interno del gruppo capi? (contatto con i genitori, responsabile finanze, farmacia,...)	2
	Vengono svolte riunioni di preparazione prima di ogni attività?	2
	Per ogni attività viene preparata la scheda d'attività?	3
	Viene svolto il punto fisso al termine di ogni attività?	3
	Vengono fissati obiettivi specifici per ogni singola attività?	2
	Vengono fissati gli obiettivi semestrali e/o annuali?	3
Viene preparato un programma semestrale in anticipo, secondo metodi e relazioni?	3	
Le attività della diga si svolgono 1-2 volte al mese.	2	
La branca castori ha una durata di 2-3 anni?	2	



Progressione personale	Il lupetto vive una progressione personale che è valorizzata e riconosciuta nel corso delle attività?	3
	Il lupetto acquisisce delle conoscenze approfondite in alcuni ambiti, grazie ai brevetti/specialità?	3
	Il lupetto progredisce seguendo la simbologia: piede tenero, prima stella, seconda stella?	3
	Vengono utilizzati i distintivi ufficiali per sottolineare la progressione del lupetto sulla divisa e non solo (strisce, tappe, specialità, promessa, lupi colorati)?	3
	La progressione personale viene aggiornata nel Buona Caccia?	1
	Viene svolta l'accettazione nel primo semestre?	3
	Il lupetto riceve il foulard grigio?	2
	I lupetti dell'ultimo anno svolgono attività particolari in sezione?	2
	I lupetti conoscono il loro motto?	3
	I lupetti conoscono la loro legge?	3
Legge e promessa	I lupetti svolgono la promessa almeno dopo un anno di attività, durante il campeggio?	3
	I lupetti seguono un cammino di preparazione alla promessa?	3
	I lupetti svolgono attività spirituali di riflessione sui valori della legge e della promessa?	2
	La maggior parte delle attività è svolta in sestena?	3
	Ogni sestena ha in media 5-8 lupetti?	3
	Le sestene rimangono fisse tutto l'anno?	3
	Le sestene sono le stesse anche in campeggio?	2
	Le sestene hanno un'identità (es. Nomi, colori, gridi,..)?	3
	Le identità di sestena vengono mantenute negli anni?	2
	Il lupetto cresce nella muta sempre nella stessa sestena?	1
Vita in piccoli gruppi	Ogni lupetto è valorizzato attraverso i ruoli di sestena (piccoli incarichi fissi: bambino materiale, bambino orologio)?	1
	La muta ha un nome e un grido?	1
	All'inizio dell'attività viene proposto il saluto del lupetto con motto, gridi e piccole tradizioni della muta?	3
	Al termine dell'attività viene proposto un momento conclusivo con gridi e piccole tradizioni di muta?	3
	C'è un tema annuale sul quale si basano le attività?	3
	I capitoli de "Il Libro della Giungla" vengono applicati come cornice al tema annuale?	3
	Vengono utilizzati i personaggi de "Il libro della giungla" con le loro caratteristiche?	3
	La Rupe del Consiglio viene svolta almeno 2 volte a semestre?	2
	La sede è a tema "Il libro della giungla"?	1
	Le Akela indossano, salvo eccezioni particolari, sempre divisa e foulard?	3
Riti e tradizioni	I lupetti indossano divisa e foulard?	3
	I lupetti hanno il Buona Caccia?	3
	I lupetti utilizzano regolarmente il Buona Caccia?	2
	Ai lupetti vengono offerte attività legate alla scelta spirituale della sezione?	2

Partecipazione attiva	Viene sottolineato il passaggio da lupetti ad esploratori?	3
	La muta svolge un campeggio estivo di almeno una settimana?	3
	La muta svolge un'attività di gemellaggio con un'altra muta?	2
	La muta partecipa al convegno?	3
	La muta partecipa all'attività lupi passanti?	3
	Si promuove lo scoutismo visibile, svolgendo alcune attività in paese/città?	2
	Vengono svolte attività di scambio culturale e/o di integrazione (usi e costumi) nel territorio che vi circonda (collaborazione partecipazione con enti, partecipazione a manifestazioni sportive, culturali,...)?	1
	Nel corso dell'anno viene proposta l'avventura?	3
	L'avventura viene proposta sull'arco di più attività (almeno 3-4 momenti distinti)?	2
	I lupetti raccolgono le loro idee per svolgere l'avventura? (1° fase)	2
I lupetti scelgono le attività da svolgere durante l'avventura? (2° fase)	2	
I lupetti, seguiti dalle loro Akela, si occupano della preparazione e dell'organizzazione dell'avventura? (3° fase)	2	
I lupetti valutano e festeggiano la realizzazione dell'avventura? (5° fase)	2	
I lupetti si assumono la responsabilità di portare a termine degli incarichi (portare la merenda per la sestena, custodire i materiali consegnati durante un gioco, ...)?	3	
Vita all'aria aperta	Le attività si svolgono prevalentemente all'esterno, favorendo la vita all'aria aperta?	3
	Nel corso dell'anno vengono proposte attività per avvicinare i bambini alla natura (conoscere alberi, insetti, fiori, piante, ecc)?	2
	Nel corso dell'anno vengono proposte attività che integrano la tecnica scout nelle sue varie forme (topografia, orientamento, pionierismo, accampamento, ...)?	3
	Nel corso dell'anno viene proposta almeno un'escursione di un giorno?	3
	Nel corso dell'anno viene proposta almeno un'uscita di due giorni?	3
	Nel corso dell'anno vengono proposte attività serali/notturne?	1
	Vengono proposte attività ludiche e sportive che permettono ai lupetti di sviluppare le loro capacità motorie?	3
	C'è un punteggiometro/concorso di sestena per determinare la vincitrice dell'anno?	2
	Il numero di bambini alle attività è la maggior parte delle volte costante?	3
	Il numero di akela-lupetti rispetta il rapporto 1-8?	3
Gioco	I ruoli dei capi sono suddivisi in maniera equilibrata all'interno del gruppo capi? (contatto con i genitori, responsabile finanze, farmacia,...)	2
	Ogni Akela è formata sul proprio ruolo?	3
	Il capo unità ha almeno due anni d'esperienza come aggiunto?	2
	Il capo unità partecipa agli incontri di zona/cantonalì?	3
	Vengono svolte riunioni di preparazione prima di ogni attività?	2
	Per ogni attività viene preparata la scheda d'attività?	3
	Viene svolto il punto fisso al termine di ogni attività?	3
	Vengono fissati degli obiettivi specifici per ogni singola attività?	2
	Vengono fissati degli obiettivi semestrali e/o annuali?	3
	Viene preparato un programma semestrale in anticipo, secondo metodi e relazioni?	3
Aspetto pratici e organizzativi	Il numero di bambini alle attività è la maggior parte delle volte costante?	3
	Il numero di akela-lupetti rispetta il rapporto 1-8?	3
	I ruoli dei capi sono suddivisi in maniera equilibrata all'interno del gruppo capi? (contatto con i genitori, responsabile finanze, farmacia,...)	2
	Ogni Akela è formata sul proprio ruolo?	3
	Il capo unità ha almeno due anni d'esperienza come aggiunto?	2
	Il capo unità partecipa agli incontri di zona/cantonalì?	3
	Vengono svolte riunioni di preparazione prima di ogni attività?	2
	Per ogni attività viene preparata la scheda d'attività?	3
	Viene svolto il punto fisso al termine di ogni attività?	3
	Vengono fissati degli obiettivi specifici per ogni singola attività?	2
Vengono fissati degli obiettivi semestrali e/o annuali?	3	
Viene preparato un programma semestrale in anticipo, secondo metodi e relazioni?	3	

La muta lupetti ha una durata di 3 anni? 2

<b>Progressione personale</b>	Le attività sono pensate partendo da un obiettivo specificamente pensato per i ragazzi?	2
	Esistono dei CP, i quali hanno responsabilità e compiti stabiliti?	3
	I capi danno un grande peso al ruolo del CP, egli riceve fiducia?	3
	Il CP sente l'importanza di considerare e ascoltare i membri della propria pattuglia, in particolare i più piccoli?	3
	Il CP sente il senso di responsabilità che ha nei confronti della pattuglia e del reparto?	3
	Si partecipa ai corsi CP?	3
	Si propongono delle attività di formazione specifica per i CP per imparare a fare i CP (alta pattuglia o alta squadriglia).	2
	Si propongono momenti e attività particolari esclusivamente per i CP (uscite, escursioni, approfondimenti di tecnica, di animazione, di Anispi,...)	1
	All'interno delle pattuglie esistono dei ruoli (incarichi) precisi?	3
	I ruoli durano tutto l'anno e ognuno riceve ed è responsabile del relativo materiale (cassa mat, cassa soldi, farmacia,...)?	3
	I ruoli sono realmente funzionali all'organizzazione della pattuglia?	3
	I ruoli vengono usati regolarmente durante l'attività?	3
	I ruoli permettono di assumere responsabilità e aiutano nell'apprendimento di capacità.?	2
	Il CP attribuisce i ruoli guardando ai bisogni formativi (progressione personale) di ogni compattugliano oltre che al buon funzionamento della pattuglia?	1
	Tappe di formazione - elementi base: si svolgono le tappe di formazione con un numero adeguato di attività?	3
	Tappe di formazione - elementi base: l'assegnazione della tappa rispetta il raggiungimento di obiettivi specifici?	3
	Tappe di formazione - elementi base: i CP sono coinvolti nella formazione e nella valutazione?	2
	Tappe di formazione - forma avanzata: le tappe sono presenti tutto l'anno e integrate nelle attività monitorando la progressione personale di ogni esploro?	1
	Tappe di formazione - forma avanzata: le tappe tengono conto di obiettivi d'esperienza e/o di fondamenti dello scoutismo e/o di aspetti attitudinali (maturità)?	1
	Tappe di formazione - forma avanzata: le tappe contengono degli obiettivi personalizzabili; si tiene conto delle differenze di capacità degli esploro?	1
Tappe di formazione - forma avanzata: gli esploro con già la tappa rossa sono coinvolti nella formazione di una o più tappe precedenti e nella valutazione?	1	
Vengono proposte alcune specialità alle quali tutti gli esploro si iscrivono obbligatoriamente e vi sono obiettivi comuni?	2	
Le specialità sono individuali e seguono il principio dell'autoeducazione: l'esploro ne sceglie una seguendo i suoi interessi, viene supportato da un maestro di specialità e viene valutato sulla base di obiettivi personali e adatti alle proprie capacità. La specialità ha una durata annuale (obiettivi intermedi) e si conclude con la realizzazione di un progetto concreto da presentare a pattuglia e/o reparto?	1	
<b>Legge e promessa</b>	L'esploro conosce il significato del saluto e del giglio (trifoglio) e del loro valore internazionale?	3
	Si propone ai ragazzi la promessa (l'esploro sceglie di impegnarsi a vivere per sempre gli ideali scout, rappresentati dai tre punti della promessa)?	3
	La promessa avviene durante una cerimonia nella quale si svolge anche il rinnovo?	3
	Promessa: proponiamo un cammino di preparazione (l'esploro prende la decisione di voler crescere come persona e si assume l'impegno di aiutare gli altri)?	3
	Si propone ai ragazzi il 1° impegno (l'esploro sceglie di far parte del gruppo e principalmente della sua pattuglia)?	2
	1° impegno: si propone un cammino di "preparazione" (l'esploro assume le prime responsabilità e un ruolo attivo in pattuglia, si impegna a conoscere lo scoutismo, prende conoscenza del cammino di La progressione personale)?	2
	Il primo impegno si tiene di norma entro la prima metà dell'anno scout mediante una cerimonia.	2

Vita in piccoli gruppi	Gli esplo svolgono attività spirituali di riflessione sui valori della legge e della promessa?	2
	Ci sono delle pattuglie (fisse) e le utilizziamo durante ogni attività?	3
	Le pattuglie hanno elementi che le contraddistinguono: nome, grido, tradizioni proprie?	3
	La pattuglia è l'unità principale del reparto: le attività/giochi/tornei si svolgono per pattuglia? Le pattuglie non vengono mischiate?	3
	Le pattuglie sviluppano i loro concetti base: responsabilità, spirito di appartenenza e autonomia?	3
	Le pattuglie sono le stesse (nomi) ogni anno e hanno una storia?	2
	L'esplo cresce nella branca sempre nella stessa pattuglia?	3
	La pattuglia ha un angolo di pattuglia proprio in cui riunirsi, conservare il proprio materiale e i trofei?	3
	Si promuove all'inizio di ogni attività l'apertura dell'attività, con gridi e piccole tradizioni di reparto?	3
	Si trasmettono piccoli segni di stile scout, come il significato della divisa e altri valori e comportamenti scout?	3
Riti e tradizioni	Si promuove alla fine di ogni attività/giornata una chiusura, con gridi e piccole tradizioni di reparto?	3
	Si trasmette un senso di appartenenza alla pattuglia, al reparto e al movimento scout in generale?	3
	Si promuove a inizio anno il passaggio per i lupetti che lasciano la muta per entrare a far parte del reparto.	3
	Si promuove lo scoutismo visibile, svolgendo alcune attività in paese/città?	2
	Il reparto partecipa al convegno?	3
	Si offrono attività agli esploratori legate alla scelta spirituale della sezione?	2
	Portiamo il metodo del progetto di reparto (partecipazione attiva): un'attività distribuita su più settimane, all'interno dei quali gli esplo assumono più responsabilità, sono coinvolti a seconda del loro ruolo e scoprono cosa significa trasformare un'idea in realtà?	2
	Le fasi del progetto vengono applicate tutte con rigore: raccolta delle idee, consiglio CP (scelta obiettivi, fattibilità e attribuzioni delle missioni/compiti alle pattuglie), svolgimento (LANCIO -> SVOLGIMENTO -> BOOM FINALE), valutazione finale?	2
	Il consiglio CP si tiene almeno una volta al mese?	3
	I CP vengono coinvolti e ascoltati circa la pianificazione e annuale e semestrale (numero uscite, attività particolari...)?	3
Partecipazione attiva	Si discute con i CP gli obiettivi di Reparto?	2
	In consiglio CP si distribuiscono gli incarichi tra le varie pattuglie e si controllano le attività svolte dalle pattuglie?	3
	Si fanno con i CP i punti fissi delle attività o dei progetti svolti?	3
	In consiglio CP si discute sull'attribuzione delle tappe, delle specialità e sul ruolo del CP?	2
	Gli esplo che hanno già fatto la terza tappa seguono gli esplo della propria pattuglia di prima tappa e sono integrati nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi?	1
	Portiamo il metodo della missione di pattuglia, attraverso la quale gli esplo sviluppano gli stessi scopi del progetto, ma tendenzialmente in modo più intenso (maggiore autonomia della pattuglia)?	2
	Lo sviluppo e lo svolgimento delle missioni di pattuglia segue il ciclo d'attività (anche fasi del progetto: raccolta delle idee, scelta obiettivi..., valutazione)?	2
	Nelle missioni di pattuglia il CP è cosciente e fa di tutto affinché ogni compattuglia dia un contributo rispetto al suo ruolo realizzando così la sua progressione personale?	2
	Proponiamo per la maggior parte attività all'esterno, favorendo la vita all'aria aperta nello scoutismo?	3
	Proponiamo attività di: escursionismo, topografia, orientamento, pronto soccorso, pionierismo e accampamento?	3
Sappiamo trasmettere la tecnica con giochi e con forme attrattive e dinamiche?	3	

Gioco	Proponiamo regolarmente delle attività che integrano la tecnica scout nelle sue varie forme?	1
	Le attività piacciono ai ragazzi, sono attrattive e si divertono?	3
	Sono previsti momenti di sfogo adeguati ai bisogni degli adolescenti?	3
	Il numero di ragazzi alle attività è la maggior parte delle volte costante.	3
	Svolgiamo riunioni di preparazione prima di ogni attività?	3
	Per ogni attività prepariamo la scheda d'attività?	3
	Fissiamo gli obiettivi specifici per ogni singola attività?	3
	Svolgiamo il punto fisso al termine di ogni attività?	3
	Ogni capo è formato sul proprio ruolo?	3
	Prepariamo un programma semestrale in anticipo, secondo metodi e relazioni?	3
Aspetto pratici e organizzativi	I ruoli dei capi sono suddivisi in maniera equilibrata all'interno del gruppo capi? (contatto con i genitori, responsabile finanze, farmacia...)	3
	Il capo unità ha almeno due anni d'esperienza come aggiunto?	3
	Il capo unità partecipa agli incontri di zona/cantonal?	3
	La branca esploratori ha una durata di 4 anni?	2

Progressione personale	I pionieri del 1° anno partecipano al corso pio?	2
	I pionieri del 2° anno partecipano al corso futura?	3
	I pionieri autovalutano il proprio operato?	3
	Il CPP dà ai pionieri dei riscontri costruttivi al termine di progetti o attività?	3
	I pionieri si danno dei riscontri costruttivi a vicenda?	2
	I pionieri conoscono le 5 relazioni dei fondamenti scout?	1
	Il CPP accompagna i pionieri nello sviluppo delle attività?	2
	I pionieri si interessano al loro futuro in sezione?	2
	I pionieri svolgono alcune attività osservative nelle branche al fine di orientare la loro scelta futura?	1
	Il pioniere ha la possibilità di acquisire/consolidare le proprie conoscenze di tecnica scout all'interno del posto?	2
	Il posto svolge delle attività di sensibilizzazione (es. socia/tecnologie)?	2
	Il posto svolge delle attività di prevenzione (es. abusi, droghe)?	2
	I pionieri conoscono il proprio motto?	2
	La Legge scout è alla base del Patto di posto?	3
	I pionieri svolgono attività spirituali di riflessione sui valori della legge e della promessa?	3
Il posto pionieri propone la Promessa?	3	
I pionieri seguono un cammino di preparazione alla Promessa?	2	
Il posto pio svolge un raid 15 ore?	1	
Il posto pionieri è un gruppo coeso?	3	
I pionieri espongono apertamente i loro pensieri sul/nel posto?	3	
Le regole del gruppo sono decise e assieme ai pionieri?	3	
I pionieri giustificano le assenze con anticipo?	2	
Il posto utilizza il Patto di posto?	2	
Il CPP è un punto di riferimento per i pionieri in caso di bisogno?	2	
Il CPP veglia sulle attività del posto e impone dei limiti legati alla sicurezza (diritto di veto)?	2	
I pionieri portano sempre il foulard durante le attività?	3	
I pionieri portano la divisa durante le attività?	2	
Il posto pionieri ha dei riti (nome, grido, maglietta, ...)?	1	
Il posto pionieri dispone di un locale proprio non utilizzato da altre branche?	2	
Il posto pionieri partecipa alle attività sezionali?	2	
Il posto pionieri partecipa alle attività di zona e/o cantonali?	2	
Offriamo attività ai pionieri legate alla scelta spirituale della sezione?	2	
Il passaggio dalla branca esploratori a quella pionieri prevede una cerimonia / attività speciale?	2	
Il posto pionieri svolge delle attività di scoutismo visibile?	2	
I pionieri sanno che cos'è l'impresa?	3	
Il posto pionieri utilizza il metodo dell'impresa nella sua interezza?	3	
Il programma semestrale di branca è scelto dai pionieri?	3	
Gli obiettivi delle attività sono scelti dai pionieri?	2	
I contenuti delle attività sono decisi dai pionieri?	3	
Il campo estivo viene organizzato dai pionieri?	3	
I pionieri utilizzano le schede attività?	2	
Le attività del posto sono interamente autofinanziate grazie all'organizzazione di eventi di autofinanziamento? Questo ai sensi di sensibilizzare e educare i pionieri.	2	
Il posto pionieri è attento all'impatto ambientale delle proprie attività/campo?	1	
I pionieri svolgono durante l'anno delle attività all'aria aperta (es. Escursioni, giri in bici,...)?	2	
Il posto pionieri svolge delle B.A in ambito ambientale (es. pulizia sentieri)?	2	
La tecnica scout viene integrata regolarmente nelle attività del posto?	2	

Gioco	Il campo estivo si svolge in tenda?	1
	Il posto pionieri propone delle crazy challenge?	2
	Il posto pionieri svolge regolarmente delle attività con una componente ludica importante?	1
	Il posto prevede dei momenti di sfogo adeguati ai bisogni durante le attività?	1
Aspetto pratici e organizzativi	Il CPP ha più di 19 anni?	2
	Il CPP ha esperienza in altre branche?	3
	Il capo unità ha svolto almeno il corso campo?	3
	Il CPP ha svolto almeno un anno come aggiunto nel posto prima di assumere il ruolo?	3
	Il capo unità partecipa agli incontri di zona/cantonali?	2
	Ci sono degli aggiunti capo posto?	2
	Il posto si costituisce da 4-8 pio?	2
	Il numero di ragazzi alle attività è la maggior parte delle volte costante.	3
	Le attività del posto si svolgono regolarmente (di regola una volta a settimana)?	2
	La branca pionieri dura due anni?	3

<b>A</b>	<b>Applicazione del Profilo dello scouting</b>
1	Tutti i nostri animatori comunicano utilizzando la terminologia dei profili di branca (denominazioni delle branche, attività o grandi giochi, ecc.).
2	Tutte le relazioni sono applicate in modo equilibrato nei programmi annuali e trimestrali delle nostre branche e di tutti i nostri campi.
3	Tutti i metodi sono applicati in modo equilibrato nei programmi annuali e trimestrali delle nostre branche e di tutti i nostri campi.
4	Tutti i gruppi animatori delle nostre branche analizzano regolarmente come implementare i metodi nella quotidianità scout, e di come trattare tutte le relazioni nei loro programmi.
5	Nella nostra sezione ci sono capi pattuglia (Secondo MiData)
6	Almeno una persona della nostra sezione è responsabile degli SOC e assume la funzione di persona di contatto. (Secondo MiData)
7	Almeno una persona della nostra sezione è designata capo branca Rover. (Secondo MiData)
8	Almeno una persona della nostra sezione è designata capo branca pionieri. (Secondo MiData)
9	Almeno una persona della nostra sezione è designata capo branca esploratori. (Secondo MiData)
10	Almeno una persona della nostra sezione è designata capo branca lupetti. (Secondo MiData)
11	Almeno una persona della nostra sezione è designata capo branca castori. (Secondo MiData)
12	Nella nostra sezione nessuno è responsabile in più di una branca. (Secondo MiData)
13	Gli animatori della branca castori hanno almeno 20 anni. (Secondo MiData)
14	Gli animatori della branca pionieri hanno almeno 19 anni. (Secondo MiData)
15	Tutti i nostri animatori della branca lupetti e della branca esploratori hanno almeno 17 anni. (Secondo MiData)
16	Tutti i nostri animatori sono membri della branca rover. (Secondo MiData)
17	Nella nostra sezione vengono ricoperte tutte le cariche della branca rover (funzionario, risorsa, partecipante).
18	I partecipanti della nostra sezione hanno l'opportunità di vivere le attività della branca rover. (Secondo MiData)
19	I partecipanti della nostra sezione hanno l'opportunità di vivere le attività della branca pionieri. (Secondo MiData)
20	I partecipanti della nostra sezione hanno l'opportunità di vivere le attività della branca esploratori. (Secondo MiData)
21	I partecipanti della nostra sezione hanno l'opportunità di vivere le attività della branca lupetti. (Secondo MiData)
22	I partecipanti della nostra sezione hanno l'opportunità di vivere le attività della branca castori. (Secondo MiData)
23	I nostri pionieri non appartengono a nessuna altra branca.
24	I capi pattuglia hanno tra i 13 e i 14 anni. (Secondo MiData)
25	Ad eccezione della branca rover, tutti i partecipanti rimangono per un massimo di 4 anni nella stessa branca.
26	Abbiamo definito le età per i passaggi di branca e queste corrispondono ai limiti di età stabiliti nella struttura delle branche.
<b>B</b>	<b>Programma adatto alle branche</b>
27	Nella nostra sezione, gli animatori creano attivamente la possibilità per i partecipanti di dare feedback (ad es. cassetta delle lettere, punti fissi, ecc.)

28	Per stabilire le regole di comportamento per i rapporti reciproci, abbiamo coinvolto la nostra rete di accompagnamento.
29	All'interno della nostra sezione abbiamo stabilito delle regole di comportamento per i rapporti reciproci (ad es. come gestire i giochi con contatto fisico, come gestire la situazione del sonno al campo, chi può toccare chi, ecc.).
30	Tutti i nostri animatori utilizzano gli strumenti a disposizione della loro branca (documenti sul metodo della branca, schede informative, profili dello scouting, ecc.).
31	I nostri animatori partecipano agli eventi cantonali offerti in aggiunta ai corsi di formazione al fine di ampliare le loro competenze metodologiche di branca e sviluppare le loro conoscenze legate ad altri aspetti della programmazione (prevenzione, diversità e inclusione, ecc.).
32	Nelle nostre attività, lavoriamo sulla progressione personale dei nostri attivi con i mezzi specifici di ogni branca (tappe, specialità, ecc.).
33	Le nostre attività della branca pionieri sono integrate in un'impresa e sono orientate alla visione dell'equipe.
34	Le attività di pattuglia che organizzano i nostri capi pattuglia (soprattutto uscite di pattuglia e pernottamenti di pattuglia) sono adatte alle competenze e all'età dei capi pattuglia e degli elementi della pattuglia stessa.
35	Una volta a quadrimestre/per campo, i capi pattuglia organizzano da soli un'attività di pattuglia e sono accompagnati da vicino da un animatore.
36	I partecipanti sono appositamente accompagnati e supportati nel tempo successivo al loro passaggio (per es. attività separate, sistema di padrinato).
37	I passaggi di branca sono preparati dagli animatori delle due branche coinvolte.
38	Il contenuto delle attività nelle nostre branche è adatto alle competenze e abilità dei partecipanti, in modo che presentino loro una sfida ma senza che ne siano sopraffatti.
39	I bambini con disabilità sono inclusi nella nostra sezione.
40	La maggior parte delle nostre attività si svolgono separatamente per ogni branca.
41	Gli animatori della nostra sezione hanno la possibilità di impegnarsi attivamente nella società come Rover e di partecipare alle attività per la branca Rover (in sezione e/o nell'associazione cantonale).
<b>C</b>	<b>Rete di accompagnamento</b>
42	Le figure d'accompagnamento nella nostra sezione non ricoprono altri ruoli come animatori. (Secondo MiData)
43	Nella nostra sezione avviene uno scambio regolare tra le persone che si occupano dell'accompagnamento (comitato della sezione, riunioni di sezione, riunioni individuali, ecc.).
44	Il nostro coach promuove la collaborazione tra tutte le figure d'accompagnamento della nostra sezione.
45	Le figure d'accompagnamento della nostra sezione conoscono i loro rispettivi ruoli e i compiti nell'organizzazione dell'anno scout.
46	La nostra sezione ha un gruppo anziani scout e il suo rispettivo presidente
47	La nostra sezione ha un consiglio dei genitori/comitato e il suo rispettivo presidente. (Secondo MiData)
48	La nostra sezione ha un coach. (Secondo MiData)
<b>D</b>	<b>Accompagnamento degli animatori</b>
49	Tutti i nostri animatori utilizzano le piattaforme messe a disposizione dall'associazione cantonale per lo scambio con animatori di altre sezioni.
50	I nostri capi branca e CSZ conoscono le loro persone di contatto all'interno della nostra associazione cantonale.

51	Il nostro coach è responsabile di garantire che dal punto di vista della pianificazione i nostri campi soddisfino i requisiti G+S e MSS.
52	Tutti i nostri campi sono supervisionati dal CSZ e dal coach per quanto concerne programma, gestione, sicurezza, adeguatezza alla branca, prevenzione e realizzabilità.
53	I nostri animatori sono informati sui cambiamenti rilevanti e sui punti forti del MSS, di G+S così come dell'associazione cantonale. Questo vale non solo per i campi ma anche per l'intero anno scout.
54	I nostri animatori, e in particolare il nostro CSZ fanno uso dell'offerta di accompagnamento da parte di altre figure d'accompagnamento (consiglio dei genitori, presidente, anziani scout, ecc.).
55	Se non sanno cosa fare e/o hanno una domanda, i nostri animatori utilizzano il supporto offerto dal nostro coach.
56	Almeno una volta all'anno CSZ e coach fanno una valutazione in cui valutano che cosa sta andando bene nella sezione e dove invece ci possano essere ulteriori sviluppi. L'accompagnamento viene concordato, per es. con un accordo di accompagnamento, che va seguito e valutato nel corso dell'anno.
57	Il nostro coach è accettato nella nostra sezione e i nostri animatori sono regolarmente in contatto con lui/lei.
58	Se un animatore non supera un corso, andrà supportato ulteriormente e bisognerà presentargli/le nuove prospettive.
59	Il gruppo animatori cerca di realizzare nuove proposte che incoraggino i loro attivi, per es. grazie alla partecipazione ai corsi.
60	Dopo il corso, gli animatori sono supportati nell'implementazione di ciò che hanno appreso e nel raggiungimento degli obiettivi fissati durante il corso.
61	Prima o dopo la partecipazione a un corso, gli animatori e il capo sezione definiscono insieme i ruoli che gli animatori potranno assumersi in futuro, e il capo sezione si assicura che gli animatori vengano introdotti al meglio nel nuovo ruolo.
<b>E</b>	<b>Formazione di base e continua</b>
62	Prima di partecipare a un corso, gli animatori sanno cosa aspettarsi dal corso e cosa può offrire loro per lo svolgimento delle attività scout abituali.
63	I capi sezione hanno seguito il corso panorama e il corso capi sezione. (Secondo MiData)
64	I capi branca hanno seguito un corso campo. (Secondo MiData)
65	Almeno due terzi degli animatori della branca pionieri hanno frequentato un corso base o un corso di introduzione alla branca pionieri. (Secondo MiData)
66	Almeno due terzi degli animatori della branca castori hanno frequentato un corso base o un corso di introduzione alla branca castori. (Secondo MiData)
67	Almeno due terzi degli animatori della branca esploratori hanno frequentato un corso base o un corso di introduzione alla branca esploratori. (Secondo MiData)
68	Almeno due terzi degli animatori della branca lupetti hanno frequentato un corso base o un corso di introduzione alla branca lupetti. (Secondo MiData)
69	L'impegno e la partecipazione (ruolo) dei nostri animatori vengono pianificati a lungo termine (oltre uno o due anni).

Abteilungsbetreuung (Accompagnamento delle sezioni)	Assistenza
Tutte le nostre sezioni sono accompagnate da un/a coach G+S con un riconoscimento valido. Le date dei corsi coach si trovano su MiData.	Ogni sezione deve essere accompagnata da un/a coach G+S con un riconoscimento valido. Le date dei corsi coach si trovano su MiData.
Affinché tutte le nostre sezioni possano beneficiare di un accompagnamento completo e personalizzato, facciamo in modo che tutti/e i/e nostri/e coach si occupino di una sola sezione.	Meno sezioni accompagna un/a solo/a coach, più lui/lei potrà dedicare tempo all'accompagnamento. Per questo motivo il MSS raccomanda, salvo qualche eccezione, che ogni coach si occupi di una sola sezione.
Le nostre sezioni e i/e nostri/e coach sono soddisfatti/e dell'abbinamento sezione-coach.	L'accompagnamento può funzionare solo se la sezione e i/e coach possono esercitare la loro funzione. Idealmente, la collaborazione dovrebbe essere discussa una volta all'anno tra CSZ e coach.
I/Le nostri/e coach si occupano di una sezione a loro assegnata per più anni.	La fiducia reciproca si sviluppa nel tempo. Un accompagnamento completo può quindi essere raggiunto solo in un periodo di tempo più lungo e i/e coach dovrebbero poter seguire le loro sezioni per più anni.
Seguire e pianificare in modo appropriato la successione dei/delle coach garantisce il buon funzionamento dell'accompagnamento delle sezioni.	Una pianificazione efficace della successione dei/delle coach è essenziale per assicurare una buona transizione delle sezioni. Una buona transizione permette di evitare una perdita di competenze e informazioni.
Per quanto concerne l'attuazione del Profilo dello Scoutismo, tutti/e i/e responsabili a livello cantonale sanno dove le nostre sezioni hanno bisogno di essere sostenute maggiormente.	La messa in atto del Profilo dello scoutismo può rappresentare una grande sfida. Per fare ciò, i/e capi/e possono trovare sostegno, tra le altre cose, anche a livello cantonale. Per poterli/le sostenere, i/e rappresentanti dell'AC devono conoscere le sfide delle singole sezioni. Solo così l'AC può adattare il suo sostegno o la sua offerta alle sezioni.
Tutti/e i/e responsabili a livello cantonale offrono il loro sostegno alle nostre sezioni per la messa in atto del Profilo dello scoutismo.	La messa in atto del Profilo dello scoutismo può rappresentare una grande sfida. Per fare ciò, i/e capi/e possono trovare sostegno, tra le altre cose, anche a livello cantonale. Per poterli/le sostenere, i/e rappresentanti dell'AC devono conoscere le sfide delle singole sezioni. Solo così l'AC può adattare il suo sostegno o la sua offerta alle sezioni.
I/Le nostri/e responsabili cantonali offrono il loro sostegno ai/alle responsabili delle nostre sezioni in caso di dubbi o problemi legati al loro ambito di competenza.	Certi temi legati ad ambiti specifici concernono tutte le sezioni e rappresentano difficoltà maggiori. I/Le capi/e trovano sostegno anche a livello cantonale. Solo se l'AC offre attivamente il suo supporto le sezioni saranno consapevoli di questa possibilità e ne approfitteranno.