



ISTEMUL PATRULELOR



Publicarea acestui material referitor la sistemul patrulelor ca sprijin pentru liderii cercetasi va fi, sperăm, de un real folos si va avea ca rezultat o schimbare radicală în managementul unitătilor. Avantajele acestui sistem, din punctul de vedere a ceea ce ne străduim să realizăm în munca noastră cu tinerii, au fost demonstrate cu claritate în cei aproape o sută de ani de cercetăsie.

Bineînțeles că nu va fi deloc o muncă usoară pentru cineva care multi ani a condus o unitate fără a da tinerilor oportunitatea de a-si dezvolta calitățile de conducere si fără a implementa în totalitate sistemul patrulelor însă, din punctul de vedere al eficientei, considerăm că merită fiecare secundă investită în aplicarea lui.

Această schemă nu este nouă. Baden Powell a încorporat acest sistem în toate planurile si scrierile sale. A fost pe de-antregul pus în practică si s-a demonstrat că este cea mai eficientă cale de a asigura rezultatele asteptate. Pentru multi poate părea o cale mai dificilă decât cea pe care au urmat-o până acum, însă, la final, ea va conduce la o simplificare semnificativă a sarcinilor de lider Scout. Pe de altă parte, însă, asta nu va scuti liderul de responsabilitatea mentinerii standardelor cercetăsiei sau transferarea responsabilitătilor pe care le are față de părintii tinerilor pe care îi are în grijă.

Sistemul patrulelor deschide calea prin care, descoperind abilitățile si potentialul de lideri ale membrilor unității, se va putea împărți responsabilitatea cu cei care vor deveni sefi de patrulă si adjuncti de sefi de patrulă. Aceasta aduce în sprijinul liderului adult mintea alertă a tinerilor care descoperă simțul responsabilității, cu o firească bogăție de resurse ce va îmbunătăți oportunitățile oferite cercetăsiei de a functiona în viața tinerilor, prin programele si timpul liber al cercetasilor. Într-adevăr, o unitate bine dezvoltată, care foloseste sistemul patrulelor, înseamnă cercetăsie ZI DE ZI, datorită activității permanente a sefilor de patrulă, si nu doar cu ocazia întâlnirilor săptămânale sau a hike-urilor ocazionale.



Cuvânt către liderii cercetasi

Cercetășia dezvoltă un înalt spirit cetățenesc datorită progresului fiecărui tânăr în munca de a acumula recompense, dar și prin creșterea capacității sale de a lucra în echipă în jocurile de patrulă, competiții și proiecte.

Omul respectă legile, nu numai datorită fricii de închisoare sau de poliție, ci și datorită spiritului de loialitate față de societate. Grupul de tineri este pentru ei "societatea". Patrula cercetășească devine "gasca" lor. Ei lucrează și se joacă pentru succesul patrulei lor. Ei învață să devină adulți responsabili prin loialitate și joc de echipă în cadrul patrulei.

Cu cât crește tânărul, cu atât loialitatea sa față de un grup se dezvoltă. În primul rând se gândește la sine, la familia sa, la grupul de prieteni, apoi la școală, la biserică, la orașul natal - înainte de a se gândi la țară sa și, în cele din urmă, la umanitate.

Dezvoltarea acestei loialități depinde de modul în care tânărul învață mai devreme sau mai târziu să-și joace rolul în cadrul patrulei spre binele ei. Cercetășul trebuie să învețe să se pună în fundal și să acorde un rol primordial intereselor patrulei sale. De aceea activitățile inter-patrule, încrederea în șefii de patrulă, responsabilitățile patrulei pentru programe și o bună disciplină sunt importante pentru tine, liderul adult.



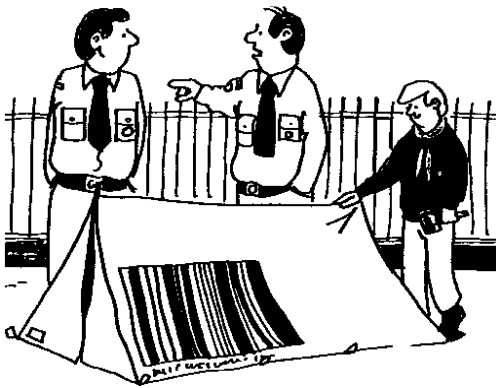
Sistemul patrulelor a fost în totdeauna politica cercetășiei. Multi lideri au folosit acest sistem pentru vreme îndelungată, și își gestionează și astăzi unitatea după acest plan. Scopul acestui material este de a accentua înțelegerea sistemului și de a stabili cât mai clar cum trebuie el utilizat. Valoarea practică a acestei broșuri va fi realizată în măsura în care ea va fi utilizată de către echipa de lideri adulți a fiecărei unități.

Modul în care îi formezi pe șefii de patrulă din unitatea ta conduce la dezvoltarea sau la dispariția ei. Echipa Națională de Programe te îndeamnă să pui în aplicare ideile prezentate în această broșură cu speranța că acest lucru va fi de folos în formarea tinerilor pentru a fi lideri .

Intr-un anumit oraș existau trei unități de cercetasi, fiecare plină de succes în felul ei. Liderii adulți care le gestionau, se ghidau după trei metode diferite în organizarea și managementul unității lor - trei moduri divergente. Alegerea corectă sfârșeste întotdeauna cu dezvoltarea unui bun cercetăș, educat în spiritul responsabilității, demn de încredere, lider de calitate, cu inițiativă - pe scurt: un adult bine pregătit.

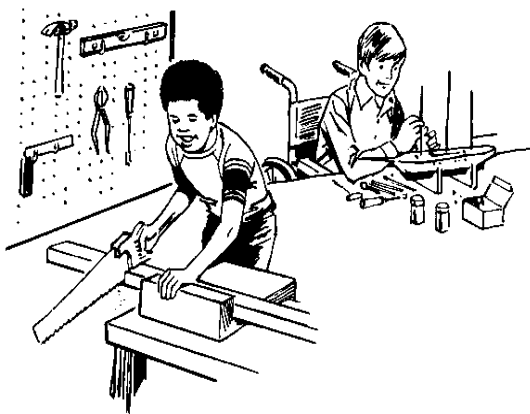


Unitatea nr.1 se mândrește cu toate însemnele de merit pe care cercetasii ei le posedă. Liderul adult este un împătimit al computerelor. Majoritatea cercetasilor din unitatea sa au mâncile bine garnisite cu însemne. Mintile lor au fost umplute cu informatii tehnice, ca de exemplu simptomele apoplexiei si ale insolatiei, diferenta dintre RAM si CAD si ultimele descoperiri în tehnologia video. Aceste însemne si-au pierdut însă, de mult, esenta: învățare prin actiune. Liderul adult a condus această unitate ca pe o clasă mai mare. Patrulele au existat ca si subdiviziuni ale unității, titlatura "sef de patrulă" fiind pur si simplu onorifică. Din păcate, de când întreaga imaginatie, initiativă si responsabilitate au fost puse sub controlul exclusiv al liderului adult, această unitate a degenerat deseori într-o multime dezorganizată.



Unitatea nr.2 al cărei lider adult a fost în armată, a fost cea mai bună unitate în competitii, exercitii si ceremonii. În timpul întâlnirilor unității se putea auzi căderea unui ac. Cercetasii functionează ca un ceas. Ei sunt foarte buni în pioneering, semnalizări si alte practici cercetăsesti. Si ei si-au tăiat portia de însemne de merit.

Liderul adult a planificat toate activitățile a animat toate reuniunile, a furnizat toate instructiunile si a dat toate ordinele. De fapt, liderul adult a luat toate deciziile care au cerut initiativă sau responsabilitate. Singura responsabilitate delegată sefilor de patrulă a fost cea referitoare la păstrarea disciplinei. Unitatea a fost factorul dominant, patrulele neavând o responsabilitate mai mare decât un pluton într-o companie de infanterie.



Unitatea nr.3 aduce ceva în plus la splendidul spirit de loialitate al unității, pe care nici unitatea nr.1 nici unitatea nr.2 nu îl are, si anume idealul adevărat al încrederii, manifestat în hike-urile patrulei, sau la întâlnirile ei în care nu au participat adultii. Fiecare patrulă își face propriile planuri si poate primi responsabilitatea de a avea grijă de sarcinile ce îi revin până la capăt, sub propria sa conducere. Unitatea nr. 3 operează sub sistemul patrulelor unde fiecare grup are rolul sau, reprezentând o unitate funcțională. Dacă ati participa la o întâlnire de unitate ati găsi patrulele în colturi diferite ale încăperii, fiecare exersând diferite faze ale programului cercetălesc. Liderul adult se tine deoparte si oferă stimuli, ghidează si supervizează ce este necesar pentru o bună dezvoltare a eficienței patrulei si a spiritului unității.

Exemplele anterioare reprezintă trei tipuri de organizare și administrare a unei unități de cercetasi, așa cum sunt multe în țară. Unele unități au elemente comune tuturor celor trei moduri, în timp ce altele sunt complet diferite.

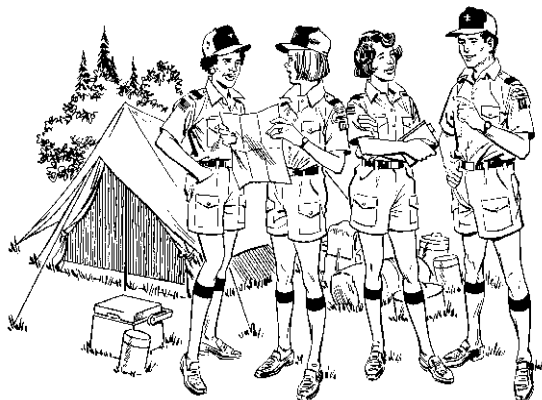
Nu credem că este necesară o dezbatere pentru a stabili valoarea metodei descrisă la unitatea nr.3. Pentru anumiți cercetasi operarea unui asemenea plan este o sarcină ușoară în timp ce, pentru alții, a proceda astfel reprezintă o reală provocare adusă abilităților personale. Sperăm că prezentarea avantajelor sistemului patrurilor în paginile următoare va inspira mulți lideri adulți să vadă valoarea indubitabilă a planificării în sistemul patrurilor, indiferent de cantitatea de muncă sau efortul implicat, în organizarea și gestionarea unității lor. Când acest lucru a fost făcut, creșterea eficienței în ceea ce se realizează efectiv precum și eliberarea de responsabilitate referitoare la detaliile de zi cu zi, vor duce la o mare satisfacție pentru cei care lucrează ca lideri adulți într-o astfel de unitate.

Robert Baden Powell, fondatorul mișcării Scout spunea:

"Multi lideri Scout nu recunosc în primul rând extraordinara eficiența pe care o pot dobândi prin sistemul patrurilor. Acest sistem va pune cercetasi într-un grup permanent sub conducerea unuia dintre ei - șeful de patrula . Pentru a obține cele mai bune rezultate trebuie să-i dai acestuia o reală, adevărată și neîngradită responsabilitate. Dacă această responsabilitate pe care i-o vei oferi va fi doar parțială vei obține doar rezultate parțiale.

Un grup sau o "gasca" este o unitate naturală de tineri, indiferent dacă ea e constituită pentru joacă sau pentru nazdravanii și persoana cu cel mai puternic caracter dintre ei ajunge în frunte ca lider. Aplicați această schemă naturală la propriile voastre scopuri și va aduce cele mai bune rezultate. Liderul adult oferă doar tinta și mai multe patrule se vor întrece pentru a o atinge, în acest mod ridicând automat propriul lor standard de însufletire și eficiența pe toate planurile"

Cercetasia pune accentul pe formarea de lideri



Practic toate organizațiile de tineret au ca obiectiv formarea caracterului tinerilor; mișcarea Scout nu are monopolul asupra acestui aspect.

Totusi, cea mai importantă caracteristică pe care mișcarea cercetăsească o accentuează prin pedagogia sa este dezvoltarea tinerilor nu numai în scopul de a se forma ca persoane cu un bun caracter, cât și, chiar mai ales, ca lideri în comunitate. Astăzi România are nevoie de oameni capabili să conducă și să ia inițiative și asta este valabil pentru toate nivelele sociale.

Putem afirma că cei mai mulți oameni pot fi împărțiți în două categorii :

- (1) Cei care conduc - liderii,
- (2) Cei care sunt conduși, adică cei care îi urmează pe lideri.

Calitățile de conducător:

Calitățile de conducător sunt parțial înnăscute dar, în cea mai mare parte, ele sunt dobândite în urma instruirii și dezvoltării. Singura perioadă în care aceste calități pot fi dezvoltate, în măsura în care ele devin cu adevărat parte a caracterului unei persoane, este adolescența, când mintea se află într-o stare plastică care face o astfel de instruire posibilă. Situația seamănă întrucâtva cu învățarea echitației. Persoana care se apucă de călărie la o vârstă înaintată nu avansează prea mult, iar șansele de a deveni un călăret desăvârșit sunt minime – lucru perfect posibil, însă, dacă i s-ar fi dat ocazia în tinerețe.

Modul Scout de dezvoltare a calităților de conducere:

Educația cercăsesească în acest sens este axată pe angajarea tânărului pentru a învăța cum să conducă, cum să gestioneze un grup mic, o patrulă. Dar, pentru că dorim să avem rezultate, această responsabilitate trebuie să fie una adevărată, și nu doar una pe hârtie. Un lider adult care nu face un obiectiv principal din "exploatarea" sefilor de patrulă, mai degrabă decât a lui însuși și care nu reușește să treacă peste ceea ce EL ar vrea să fie făcut într-un anumit mod, esuează, iar rezultatele vor fi pe măsura.

Pentru că o unitate să aibă succes în cercetăsie, membrii ei trebuie să trăiască, să se miste și să aibă propria existență în cadrul patrulei.



Ce este o patrulă?

Patrula de cercetasi poate fi definită ca un grup mic, permanent, de tineri legați de un interes similar, lucrând împreună sub conducerea responsabilă a unuia dintre ei - seful de patrulă.

Una, două, trei, patru sau cinci patrule pot forma o unitate de cercetasi, însă patrulele sunt elementele functionale - organizarea unității este gândită doar pentru a le furniza supervizarea, coordonarea, loialitatea și serviciul. Patrulele sunt constituite din grupuri naturale mai degrabă decât din diviziuni arbitrare de opt persoane.

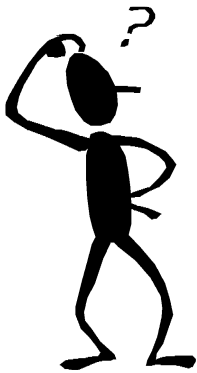
Patrula, oriunde este posibil, devine locul de practicare și învățare a tehnicilor cercetăsești, de joacă și competiție, pentru hike-uri, campuri și întâlniri; de fapt pentru cercetăsia în toate variatele ei manifestări. Aceasta este posibil însă doar dacă liderul adult își poate plasa întreaga încredere în abilitatea și experiența sefului de patrulă - considerând că încrederea cercătăsească se bazează pe cantitatea de instruire și formare pe care liderul adult a dat-o sefilor de patrulă, prin continua îndrumare și motivare.

Se spune că "sistemul patrulelor nu este doar o metoda prin care cercetasia își atinge scopurile; ea este chiar singura metoda". Acest sistem poate fi adaptat și utilizat într-o mai mică sau mai mare măsură, însă esențial este ca grupurile mici și permanente să se afle sub responsabilitatea unui sef de patrulă și să fie organizate ca o patrulă de cercetasi.

În forma sa liberă, lipsită de constrângeri, "gasca" este doar un grup de tineri trăind într-o oarecare vecinătate, care își petrec de obicei timpul împreună după școală. "Gasca" este aptă de a fi nepărtinitoare și democratică, trăind în strânsă legătură cu fiecare și formându-i ca membri activi, iar spiritul de "gască" este cu adevărat unul puternic când ei împart un interes comun.

Găstile "de cartier", deși se ocupă cu o varietate de activități, au de obicei câteva obiective particulare de care sunt în principal interesate. Aceste obiective pot fi: fotbalul, excursiile, discoteca sau, în "găstile rele", furtul. În cercetăsie scopul comun al grupului sunt proiectele patrului, ca faze speciale ale programului scout: hike-uri, înot, primul ajutor, pioneering, etc. Dacă această specializare este rezultatul spontan al grupului, el funcționează fără sincope. Patrula furnizează prin ea însăși, din interiorul ei, acei stimuli care vor îndemna membrii ei în a avansa în cercetăsie.

Multe "găsti" au lideri care își ocupă poziția în mod natural, printr-o mică investiție sau ceremonie. O ofensă de neiertat este de a pârî unul din tovarășii din grup. Loialitatea naturală a grupului și onoarea sa sunt extinse de către cercetăsie în principiile scout, în legământul și legile scout. "Gasca" obișnuită, tipică, nu este o simplă asociere hazardată. Accidentele de diferite tipuri, vârsta sau interesele comune aduc împreună un grup oarecum împrăștiat. Imediat, tinerii reacționează unul la celălalt. Unul sau mai mulți lideri ajung în frunte. Grupul se organizează singur, își găsește sau își face singur locul de întâlnire, își stabilește standardele proprii, începe să întreprindă activități. El dezvoltă, într-o oarecare măsură, o minte colectivă, și acționează ca un tot punând în practică scheme complexe și activități care ar fi greu de realizat de către o singură persoană. "Gasca" este la o scară mai mică, un mic organism social, coerent, definit și eficient, cu o viață proprie care este mai complexă decât suma vietilor membrilor săi.



De ce utilizăm Sistemul Patrurilor ?

Sistemul patrurilor are **trei valori**:

- prin încurajarea responsabilității, dezvoltă abilități de conducere
- prin împărțirea muncii în cadrul unității, tinde să micșoreze sarcinile echipei de lideri adulți în ceea ce privește munca de rutină și, în sfârșit,
- prin stabilirea patrurilor ca și unități functionale, asigură permanentizarea unității în cazuri de urgență (ca de exemplu plecarea liderului de unitate).

Singura modalitate de a dezvolta calități de lider într-o persoană tânără este oportunitatea de a și le exercita. Liderii adulți care țin întreg controlul în mâinile lor refuză cercetăsiilor beneficiile pe care responsabilizarea le-ar putea avea în construirea caracterului lor. De asemenea, șefii de patrulă care nu le oferă cercetăsiilor din patrulă oportunitatea de a dezvolta proiecte și activități din proprie inițiativă, gresesc la fel de grav.

Baden Powell, în "Aids to Scoutmastership", a scris:

"Odata ce cercetăsiul înțelege ce este onoarea și a fost, prin inițiere, înzestrat cu aceasta onoare, liderul adult trebuie să-i acorde întreaga încredere și libertate de acțiune. Trebuie să-i arătați prin acțiunile voastre că îl considerați o ființă responsabilă. Dați-i o responsabilitate în ceva anume, indiferent dacă ea este temporară sau permanentă, și așteptați plini de încredere că el și o îndeplinească.

Nu încercați să vedeți cum o face. Lăsați-l să o facă în felul său propriu, lăsați-l să spună tuturor în gura mare despre asta dacă e necesar dar în orice caz lăsați-l în pace și aveți încredere că va face cel mai bine lucrul acela".

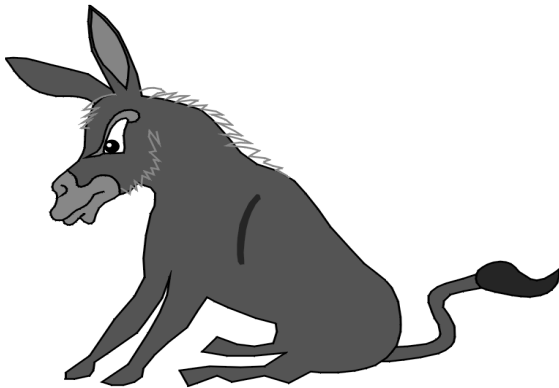
Sistemul patrulelor usurează liderul adult de multe detalii de rutină. Când liderul adult preia în mod direct detaliile întregii activități a unității și patrulelor, aceasta îi cere o atenție permanentă. Când își pregătește sefii de patrulă pentru a-și asuma cea mai mare parte a acestor responsabilități, își usurează propria muncă și reduce timpul pe care trebuie să-l petreacă rezolvând detalii. Liderii adulți care utilizează întreaga capacitate a sefilor de patrulă nu vor trebui să se mai aplece asupra unor amănunte privind acordarea primului ajutor sau instrucțiuni privind semnalizarea, ei vor avea timp liber pentru a studia și a formula planuri, pentru a revedea rapoarte, pentru a menține unitatea în dezvoltare și pentru a-și face simțită influența într-o manieră mai eficientă prin contactele personale frecvente pe care le poate avea cu diferite persoane.

Sistemul patrulelor asigură permanentizarea și durabilitatea unității. Existența ei este dependentă de activitatea continuă a liderului adult. Când sefii de patrulă sunt bine pregătiți în ceea ce privește responsabilitățile de conducere, ei păstrează patrulele active și acest lucru asigură viața unității, chiar dacă liderul adult părăsește grupul sau este inactiv pentru un timp.

Obiectivul principal al sistemului de patrulă nu este de a face sarcina liderului adult mai ușoară, ci munca mult mai eficientă; nu de a asigura o viteză ridicată în progresul cercetărilor, ci de a le dezvolta capacitatea de a conduce și gestiona viața patrulei.

Organizarea unității

Înființarea unei unități



1. Cu numai un grup mic de tineri:

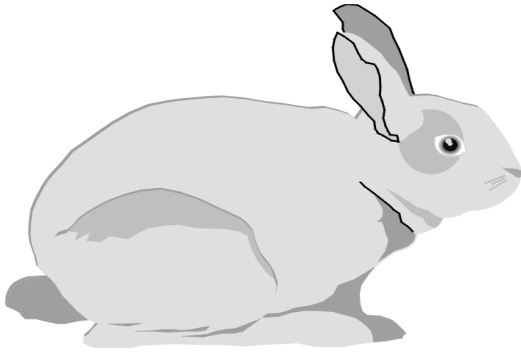
Norocos este acel lider adult care se găsește în fața unui singur grup de tineri, capabil să-și pună întregul său timp la dispoziție pentru a se ocupa de pregătirea fiecăruia în parte, lucru imposibil în cazul unor unități mari.

Baden Powell a fost odată întrebat de ce o unitate nu trebuie să depășească 32 de membri. Replica sa a fost că, tânăr fiind, a găsit imposibil să intre în contact și să aibă rezultate satisfăcătoare în pregătirea a mai mult de 16 tovarăși. El a continuat:

“Chiar considerând ca fiecare lider Scout este de două ori mai capabil decât mine și tot înseamnă ca o unitate nu trebuie să depășească 32 de persoane”.

Într-o unitate cu numai 16 tineri este, probabil, mai bine să avem trei patrule a câte 5-6 cercetăși fiecare, decât două patrule de câte 8, deoarece un număr mai mare de patrule oferă o oportunitate mai mare pentru a dezvolta abilități de conducere și nu distruge competiția constructivă.

Chiar și cu o unitate mică, liderul adult ar trebui să înceapă să se întâlnească numai cu sefii de patrulă și adjuncții acestora. El îi va considera ca pe o patrulă și pe el ca un sef al acesteia, se va întâlni cu ei o dată sau de două ori pe săptămână, îi va pregăti în ceea ce privește standardele pentru badge-uri și le va furniza cunostințele practice necesare activităților pe care ei le vor conduce mai târziu în cadrul propriilor patrule. Acestor pregătiri preliminare trebuie să li se acorde timp suficient pentru a fi siguri că sefii de patrulă sunt mai avansați decât restul membrilor. Când seful de patrulă este perfect pregătit să-și asume responsabilitățile ce îi revin, liderul adult va anunța o întâlnire cu toți membrii unității și va începe să organizeze și să îndrume unitatea organizând-o prin Sistemul Patrulelor.



2. Cu un grup mare de tineri:

Modul ideal de formare a unei unități care se așteaptă să servească unui grup mai mare este acela în care se începe cu un număr mic de tineri și se progresează treptat. Înțelepciunea acestui lucru va iesi la iveală într-o perioadă de 1 an, când eficiența patrulelor se va datora în mare parte fundației sigure pe care s-au format.

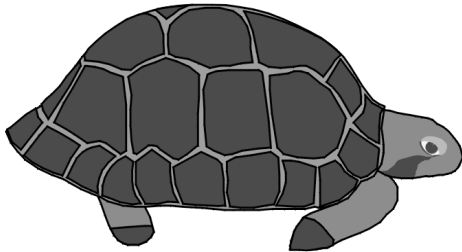
Luati, spre exemplu, un grup care are 30 sau 40 de copii, cu vârsta între 11-14 ani, toți arzând de nerăbdare să devină cât mai repede cercetasi. Dacă liderul adult, în zelul său de a face lucrurile bine, formează 4 sau 5 patruli și începe să-și organizeze unitatea rapid și imediat, se va pune în situația neplăcută de a se simți depășit de obligațiile ce-i revin, imposibil de gestionat de către o singură persoană și, probabil, va esua în demersul său de a instrui șefii de patrula. Diferența dintre experiența cercetășească dobândită de șefii de patrulă și ceilalți membri ai patrulei va fi atât de mică încât cei din urmă nu-i vor mai privi pe proprii lor conducători cu respectul cuvenit. Pentru rezultate, responsabilitatea va cădea în întregime pe umerii liderului astfel încât șefii de patrula nu mai pot beneficia de oportunitățile pentru care Sistemul Patrulelor a fost inventat.

Iată o metoda cât se poate de practică, testată de-a lungul timpului, care se adaptează imediat condițiilor locale, și care poate fi un ghid pentru un lider adult, nou în cercetășie. Să presupunem, ca exemplu, o parohie care a început să formeze o unitate de cercetasi. Consiliul unității l-a numit pe liderul adult, care a convocat o întâlnire specială a tuturor tinerilor interesați din acea parohie. A organizat o seară cu toți, folosind probabil o sală a parohiei, introducând o multime de jocuri și activități și neuitând ciocolata și prăjiturile. Înainte de a închide seara, când tinerii sunt destul de obosiți, îi adună în jurul său pentru a le spune o poveste, și începe să le relateze întâmplări cu cercetasi. Dacă această ultimă parte din program nu e gândită să dureze prea mult și este îndeajuns de bine organizată pentru a capta atenția celor prezenți, când va pune întrebarea câți dintre ei doresc să devină cercetasi, probabil că va urma o unanimitate și entuziastă ridicare de mâini.

Acesta este momentul în care liderul explică ideea de patrulă și imposibilitatea de a pune în funcțiune o unitate în lipsa unor șefi de patrula bine pregătiti. Participanții sunt rugați deci să aleagă 8 sau 9 posibili conducători dintre ei. Unul sau doi pot fi selectați chiar de către liderul adult, dacă îi cunoaște într-o oarecare măsură și este familiarizat cu calitățile lor de conducători. Urmează cea mai dificilă perioadă din viața unei unități. Entuziasmul de început al celui grup larg de noi veniți trebuie menținut până ce puținii aleși sunt pregătiti și testați pentru a vedea dacă sunt pregătiti să devină șefi de patrula. Probabil că cea mai bună metodă este de a aranja o seară pe săptămână pentru ca toți cercetasi să se întâlnească, să participe la diferite jocuri și să ia parte la activități în genul unui club de tineret.

În același timp, liderul adult se întâlnește cu viitorii șefi de patrula, într-o altă seară a săptămânii, dacă e posibil chiar de două ori, și îi pregătește pentru atingerea unei trepte de progres. El ar trebui să conducă seara ca pe o întâlnire de patrulă, el reprezentând șeful de patrulă, iar tinerii, cercetasi ai patrulei. Astfel ei vor învăța metodele pe care vor trebui să le aplice în momentul în care vor prelua conducerea patrulelor. Această perioadă de inițiere poate dura până la 2 luni iar la sfârșitul ei, un anumit număr de tineri din grupul care au arătat calități de lider vor iesi în evidență.

Liderul adult este acum pregătit să susțină o a doua întâlnire în care poate spune grupului ce a realizat în pregătirea sefilor de patrula. În cadrul acestei întâlniri el poate numi temporar sefi de patrulă necesari. Adjunctii sefilor de patrulă vor fi aleși în mod natural dintre cei rămași în grup. Tinerii trebuie să aibă o cât mai mare libertate în selectarea patrulei de care doresc să aparțină. Dacă există sefi de patrulă mai populari, care atrag mai mulți cercetasi decât numărul necesar unei patrule, o sugestie cu tact dată de lider poate asigura o distribuție echitabilă. Aceste grupuri devin viitoarele patrule ale unității și, cu toate că ele sunt, într-o oarecare măsură, artificial selectate, atât timp cât patrulele sunt echilibrate, cu cercetasi mai mari sau mai mici în fiecare, este surprinzător cum, încă din primul moment al formării, spiritul patrulei începe să se dezvolte. Înainte de a încheia această întâlnire, liderul adult le dă cercetasilor o șansă să-și aleagă propriul simbol al patrulei, să-și creeze propriul strigăt și să-și aleagă culoarea preferată. El încheie întâlnirea cu un mic concurs între patrule pentru a forma o rivalitate sănătoasă, care va ajuta patrula să se țină pe picioare. Detalii suplimentare și sugestii valoroase despre cum trebuie organizată o asemenea întâlnire sunt arătate în alte materiale pentru lideri realizate de către Echipa Nationala de Programe precum și în cadrul stagiilor de formare specifice, deci nu mai insistăm aici.



3. Reorganizarea unei unități vechi:

Câteodată o unitate intră într-un stadiu de involuție, dintr-un motiv sau altul, și nu își mai duce viața în conformitate cu nevoile patrulelor. Dacă, prin întâmplare, preluați o asemenea unitate, cel mai bine este să o reorganizați din temelii, și nu să încercați să o cârpiți și să sperați în remediarea "de la sine" a situației.

O sugestie, care a dat rezultate, ar fi organizarea unei întâlniri cu întreaga unitate, în care le explicați ce anume v-ați propus să realizați și în care încercați să-i faceți să devină interesați de ideea de a avea un nou început. Unitatea urmează să voteze, formal, pentru reorganizare. Toți sefi de patrulă și adjunctii lor sunt apoi rugați să-și dea demisia. Unitatea alege lideri noi, și în jurul lor se organizează patrule noi. Fiecare cercetas este liber să se atașeze de seful de patrulă pe care l-a votat. Grupurile se reunesc în jurul sefilor aleși dar, un timp, trebuie permise transferurile în scopul stabilizării noilor structuri.

O reorganizare de succes necesită mai mult decât un pic de ingeniozitate. Liderul adult trebuie să îndeplinească trei cerințe:

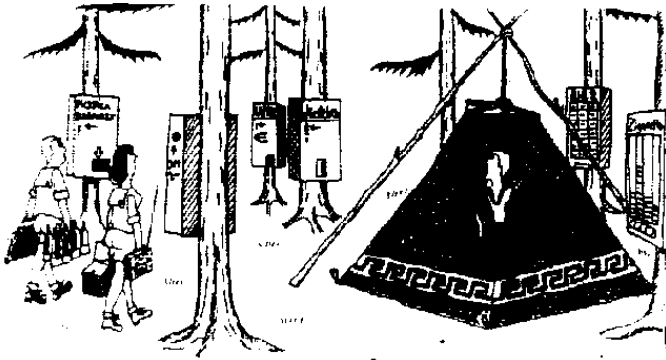
- (1) să se asigure că cercetasii sunt grupați corespunzător**
- (2) să aleagă sefi de patrulă buni**
- (3) să pună în funcțiune patrulele**

Odată ce patrulele au fost bine stabilite și sefi de patrulă aleși, trebuie definite responsabilități clare pentru fiecare patrulă, în primul rând pentru menținerea ordinii.

Următorul lucru este de a le da în sarcină sefilor de patrulă instruirea cercetasilor pe care îi au, alocarea celei mai mari părți a întâlnirilor de unitate pentru organizarea "interna" de patrulă, instruirea liderilor de patrulă în asumarea responsabilității și conducerea eficientă a patrulelor. Apoi ar trebui să se ajungă la formularea unor competiții inter-patrule, ca de exemplu o serie de concursuri în domeniul tehnicilor cercetășesti sau niste jocuri.

În cele din urmă, trebuie încurajate activitățile independente, speciale ale patrulei, sub conducerea liderului de patrulă (întâlniri, hike-uri, etc.).

Organizarea patrurilor



Ori de cate ori este posibil, cercetasii trebuie să-si formeze patrurile în concordantă cu propriile lor interese si nevoi, propriile preferinte, propria prietenie si loialitate. Un lider adult va descoperi ca, de obicei, un grup de cercetasi care la început erau străini unul față de celălalt, în curând se va dezvolta într-un grup natural, dacă le va oferi această oportunitate.

Mărimea patrului:

Un factor important în spiritul de echipă al unei patruli, este mărimea ei. O patrulă cu mai puțin de 8 membri nu este în mod necesar incompletă sau ineficientă. Sase cercetasi pot lucra foarte bine. Uneori, o patrulă se poate dovedi eficienta chiar si numai cu 4 membri. De obicei, o patrulă cu un sef de patrulă bine instruit se va dezvolta în mod natural spre 7 sau 8 membri. Asta înseamnă că o patrulă de 8 trebuie considerată ca maximum, dar nu ideală în mod necesar. În concluzie, patrula poate contine orice număr între 4 si 8 tineri, incluzând seful de patrulă si adjunctul său. Acest număr are câteva avantaje:

- (1) este apropiat numărului pe care îl are grupul de prieteni de pe stradă
- (2) un sef de patrulă poate în mod efectiv si usor să se ocupe de ei
- (3) dă unității un număr rezonabil de patruli si deci măreste sansa ca tinerii să-si dezvolte responsabilități.



Membrii

Alegerea proprie a fiecărui cercetas ar trebui să fie factorul principal în formarea patrurilor. Nici un cercetas nu trebuie să fie obligat să intre într-o patrulă împotriva vointei sale (desi, ocazional, liderul poate da sfaturi, elimina unele prejudecări sau obiectii mărunte), si de asemenea el nu poate fi obligat să rămână într-o patrulă dacă are motive întemeiate să dorească o schimbare. De asemeni, cu toate că liderul adult se poate deseori sfătui cu sefii de patrulă si patrula lor în ceea ce priveste noii veniti, admiterea unui nou membru în patrulă trebuie să fie făcută numai cu aprobarea membrilor ei. O metodă ar fi acceptarea unui nou venit în unitate si apoi încredintarea lui unei patruli. Cel mai bine inasa este ca el să fie acceptat în primul rând de o patrulă si apoi recomandat unității pentru a primi calitatea de membru. Multe unități de succes mentin o listă de asteptare, de unde noii membrii sunt alesi pe locurile vacante din unitate.



Locul de întâlnire:

Una dintre cele mai valoroase accentuări a constiinței unei patruli este locul în care se întâlnește. Așa cum grupul de prieteni are un loc special de întâlnire, pe care-l apără cu dârzenie de orice intervenție a celorlalți, la fel și patrula scout ar trebui să aibă cel puțin un colt al sediului în care se desfășoară întâlnirea de unitate, loc pe care să simtă că le aparține.

Unitățile obișnuite au, de regula, o încăpere, în care fiecărei patruli trebuie să i se ofere un colt pentru folosință proprie. Colțul patruli trebuie individualizat cât de mult posibil prin decorarea lui cu steaguri, poze, afișiere, trofee. Faceți aceste locuri adevărate locuințe ale respectivelor patruli. Priveste înapoi la copilăria ta, când tu și tovarășii tăi descoperiți o pivniță nefolosită, sau un sopron dărăpănat, sau o gaură în pământ în care părea că nimeni nu mai intrase vreodată, și pe care le folosești ca pe o ascunzătoare a voastră și numai a voastră.

La vârsta la care tinerii intră în aceste grupuri de prieteni se întâlnesc pretutindeni unde au ocazia, cel puțin o dată pe zi. În cea mai mare parte a anului tinereții preferă să se întâlnească afară, în aer liber. De obicei, fiecare grup are un fel de cartier general. În orașe, acesta este deseori doar un loc de întâlnire la colțul străzii, dar multe grupuri se adună în locuri de întâlnire speciale. Nu trebuie neglijat acest instinct al cercetasului, mutând patrulele dintr-un colt în altul. Mai bine dați-i fiecărei patruli colțul său propriu și veți fi surprinși cât de repede va deveni acest loc o casă a cercetasilor dacă le permiteți să acumuleze fotografii, lucruri ale patruli, trofee, ce vor deveni o oglindă a gândurilor și a spiritului acelui grup de cercetasi.

Permanentă patruli:



Odată ce un tânăr este calificat ca și cercetas și este admis într-o patrulă, el va rămâne în mod normal un membru al acelei patruli până își va termina legătura cu cercetășia, dacă nu va descoperi între timp niste motive pentru o schimbare. În unitatea în care cercetasii sunt re-organizați la intervale frecvente și își schimbă des patrulele, cu siguranță oportunitatea dezvoltării spiritului și tradiției de patrulă este minimă. Activitățile patruli sunt cel mai efectiv mijloc de intensificare a vitalității și permanenței patruli. Multe activități cercetășesti, ca de exemplu jocurile, concursurile, sunt mai bine făcute cu întreaga patrulă decât cu fiecare cercetas în parte sau chiar unitatea în ansamblu.

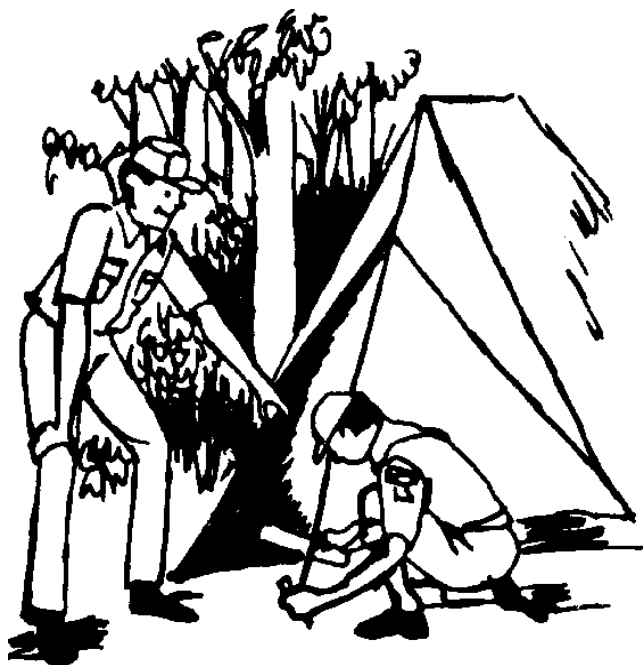
Spiritul Scout în patrula:

Valorile Scout și disciplina sunt bazate pe ideea că atunci când un tânăr devine cercetas își asumă responsabilități distincte și capătă privilegii bine definite. Legământul și legea cercetasului definesc clar îndatoririle unui cercetas. Cercetășia nu a eliminat grupul de prieteni, ea a adus etica în cadrul lui.

Una dintre cele mai semnificative caracteristici ale unui grup de prieteni este spiritul de echipă, etica sa. Loialitatea membrilor este esențială pentru existența grupului. În grupurile de prieteni de pe stradă loialitatea membrilor este deseori folosită pentru a tăinui acte indezirabile. În patrula cercetășească, spiritul de loialitate înnăscut în tânăr, dacă este bine ghidat, acționează ca o puternică întărire a Legii și Legământului Scout. Instruirea sefilor de patrulă trebuie organizată având acest obiectiv în vedere.

Când cercetasii nostri încep să spună și să gândească "patrula noastră nu face astfel de lucruri", bătălia noastră este pe jumătate câștigată. Opinia de grup printre cercetasii din patrulă este unul dintre cei mai importanți factori în determinarea conduitei. Un lider adult, în cel mai bun caz se întâlnește cu cercetasii săi câteva ore pe săptămână. Cercetasii, pe de altă parte, se întâlnesc în tot cursul săptămânii, la școală sau la joacă, și se influențează reciproc atât în bine cât și în rău. Acesta este motivul pentru care influența idealurilor scout, dezvoltate în cadrul patrulei, poate fi chiar mai mare decât influența personală a liderului asupra caracterului fiecărui cercetas. În unele patruli de succes, doi sau trei din cercetasii mai vechi iau în primire noii veniți și petrec mai mult timp cu ei, ajutându-i atât prin sugestii și exemple pentru a-i aduce la standardul de buni cercetasii. Întâlnirile lor cu liderul adult îi vor ajuta să treacă și peste anumite probleme mai "spinoase" și îi ajută să-și recapete încrederea în funcția lor educativă.

Sefii de patrula



Responsabilitățile sefului de patrulă:

Într-o unitate în care funcționează bine sistemul patrulelor, sefului de patrulă îi revin o mare parte din responsabilitățile unei patruli. El ajută la elaborarea diferitelor planuri și furnizează idei, conduce examinările preliminare. El furnizează activități patrulei - hike-uri, întâlniri, concursuri, evenimente speciale. El se îngrijește de problemele curente ale patrulei referitoare la cotizatii, adeziuni, înregistrarea membrilor și altele asemenea. El delegă conducerea unora dintre activități altor cercetasii. Mai presus de orice, prin influența sa personală și prin exemplul său, el stabilește standardul de etică al patrulei și, prin influența lui, Legământul și Legea vor fi concretizate în acțiuni și necesitatea pentru disciplină va fi minimalizată.

În toate aceste aspecte cele mai bune rezultate vor fi atinse dacă seful de patrulă va realiza că responsabilitatea stă în cea mai mare parte în mâinile sale, pentru a ajunge la rezultate de succes.

Responsabilitățile adjunctului sefului de patrulă:

Selectarea unui asistent este directă responsabilitate a unui șef de patrulă. Desigur că el va putea să lucreze cel mai bine cu cineva asemănător lui. Șeful de patrulă trebuie instruit, totuși, să-și aleagă adjunctul nu pe considerentul prieteniei personale, ci pe baza tuturor abilităților sale, a calităților de conducător și a modului în care este acceptat de către membrii patrulei.

El trebuie să-și asume și sarcina de a-și pregăti asistentul pentru ca, mai târziu, acesta să fie capabil să devină șef de patrulă. Multi șefi și adjuncti se înțeleg între ei ca fiecare dintre ei să-și asume supervizarea unei jumătăți de patrulă. Deseori, seful de patrulă îi va încredința asistentului unele faze ale muncii sale:ținerea unor evidente ale patrulei sau pregătirea membrilor patrulei pentru anumite faze ale progresului.

Drepturi ale sefului de patrulă:

Câteodată este dificil pentru seful de patrulă să-si mențină o pozitie de conducător. Ea trebuie dezvoltată gradat, dacă dorește să câștige respectul celorlalti. Pentru aceasta el trebuie să aibă acces permanent la liderul adult, pentru a discuta cu el problemele ce apar. O modalitate de a-i usura munca este de a-i da anumite drepturi, pe care ceilalti membri ai unității nu le au.

De exemplu:

(1) participă la Consiliul Sefilor de Patrula

(2) are acces la biblioteca liderilor Scout, pentru a-i da sansa de a dezvolta idei noi de activități

(3) poate fi membru în diversele forme de conducere ce includ sefii de patrulă

Calitățile cerute unui sef de patrula:



Personalitate:

Seful de patrulă trebuie să aibă inițiativă și un entuziasm contagios. "Priceperea" în conducere poate fi dezvoltată. Multi tineri, cu o timiditate datorată lipsei de experiență, au dificultăți în a-i face pe ceilalti să-i urmeze. Un lider adult înțelept îi va pune pe acești tineri în poziții de conducere temporare: monitor de hike, președintele unui comitet, căpitanul echipei în cadrul unui joc, etc.

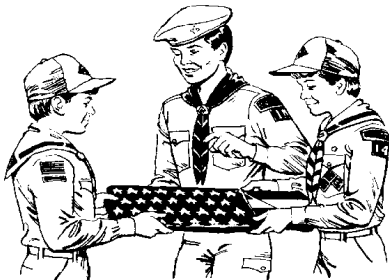


Fizic:

Tinerii respectă îndemânarea fizică și curajul. Acestea au o mai mare însemnătate pentru ei decât a fi as în algebră. Un sef de patrulă este de dorit să fie o persoană cât mai interesată în sport, chiar dacă nu va excela în acest domeniu.

Promovare/avansare:

Seful de patrulă trebuie să posede capacitatea și energia pentru a stabili ritmul de trecere prin etapele progresului personal. Dacă este depășit de ceilalti membri ai patrulei, el este într-un mare pericol de a pierde respectul lor. Cu siguranță, un sef de patrulă trebuie să fi dobândit însemnul de progres pt. etapa a treia. În unele unități chiar, seful de patrula este numit cu titlul de temporar, până când reușește să atingă acest stadiu.



Bunul simț:

Un sef de patrulă trebuie să cunoască locul și timpul potrivit pentru a glumi sau a fi serios. El trebuie să dea un bun exemplu celorlalti, fără a fi "o pacoste" didactica. Cercetasii admiră capacitatea de autocontrol chiar dacă ei nu o posedă îndeajuns.



Selectarea unui sef de patrulă:

Dacă vă gestionati în mod ideal unitatea, folosind sistemul patrulelor, singura cale pentru selectarea unui sef de patrulă este prin exprimarea vointei membrilor patrulei pe care o conduce. Când o nouă patrulă este în formare, această alegere poate fi temporară, deoarece nici un grup de cercetasi nu poate fi sigur că alege un bun sef de patrulă fără a-l pune mai întâi la încercare.

Unii lideri adulti discută împreună cu patrula ce calități și abilități trebuie să aibă un sef valoros, înainte de a lua o decizie în acest sens. Odată ce membrii patrulei și-au ales seful, liderul adult nu trebuie să treacă peste sau să ignore decizia lor. În cazul unor situații extraordinare, el își poate exercita dreptul de veto. O patrulă poate chiar suferi pentru un timp handicapul unei alegeri neînțelepte a sefului de patrulă, însă asta este numai o nouă formă de a învăța din greselile proprii. Multi lideri adulti pledează pentru păstrarea pentru cât mai mult timp în funcție a unui sef de patrulă care se dovedeste bun. În acest fel ceilalți cercetasi vor avea posibilitatea de a-și exercita abilitățile de conducere în cadrul unor activități speciale: pregătirea diferitelor concursuri, hike-uri, campuri, etc. În principiu, un sef de patrulă bun poate fi ținut în funcție atât timp cât dă rezultatele pe care le așteptăm de la el.

Instruirea sefilor de patrulă:

Instruirea sefilor de patrulă nu este ceva ce trebuie făcut doar o singură dată, sau doar pentru câțiva sefi, ea este de fapt un proces continuu care trebuie să ofere fiecărui cercetas din unitate oportunitatea de a se dezvolta. Fiecare cercetas trebuie să posede o anumită experiență în conducere. Anumiti tineri, viguroși fizic, plini de energie ies în evidență ca și "lideri naturali". Totuși, un "lider natural" poate fi superficial în inteligență și slab în ceea ce privește etica, în timp ce alt tânăr, sănătos mental și moral, dar mai slab fizic, poate avea un potențial serios de calități de conducere.

În principal, instruirea liderilor de patrulă este una din sarcinile liderului adult. Aceasta este una dintre cele mai importante sarcini și munci ale liderului, care nu trebuie niciodată încheiata, atât timp cât unitatea există. Tinerii cresc și se dezvoltă în mod continuu, iar sarcina liderului adult este de a-i ajuta să crească pentru a deveni lideri adevărați. Unii trebuie ținuti în frâu, alții trebuie încurajați și îndrumați.

Sistemul de pregătire al sefilor de patrulă operează prin câteva modalități, care îi ajuta pe acestia să se autodezvolte:

- (1) **Înainte de toate, liderul adult trebuie să facă clar înțeles sefilor de patrulă nivelul lor de responsabilitate și să le explice principiile conducerii patrulei, semnificațiile legământului și ale legii cercetasului.**
- (2) **Trebuie să ajute sefi pe care îi are în subordine să obțină însemnele pentru etapa a doua și a treia de progres.**
- (3) **Trebuie să-i încurajeze să citească și să studieze tot ceea ce i-ar putea ajuta la organizarea activității patrulei**
- (4) **Trebuie să-i îndemne să viziteze și alte unități și să observe metodele altor lideri cu succes**
- (5) **Trebuie să organizeze și să provoace discuții, critici, sugestii și conferințe cu sefi de patrula în ceea ce privește gestionarea problemelor cu care se confruntă patrulele. Acestea pot fi cel mai bine făcute în cadrul Consiliului sefilor de patrula**



Consiliul Sefilor de Patrula si functiile lui:

Fundatia pe care se construiește viitorul unității trebuie așezată de către liderul adult în cadrul Consiliului Sefilor de Patrula. Liderul adult trebuie să se pună, mai degrabă, în poziția unui consilier decât cea a unui ofiter comandant. Cu cât responsabilitatea asumată de către șefii de patrulă este mai mare cu atât mai bine.

Consiliul Sefilor de Patrula este de obicei constituită din liderul adult și șefii de patrulă. Liderul adult vorbește cel mai puțin, dar păstrează discuția la subiect, și încurajează pe cei ce sunt mai timizi să-și exprime ideile. Trebuie stabilit clar că, deși liderul adult nu va vota, atât timp cât lasă dreptul de a decide asupra a ceea ce se va întâmpla în unitate șefilor de patrulă, el își rezervă dreptul de veto. Vârsta și experiența pe care le are justifică faptul de a avea decizia finală în problemele în care diferențele de opinii pot să nu fie în interesul întregii unități. Dacă, totuși, se stabilește că liderul adult are dreptul să voteze, el nu va folosi acest drept, probabil, niciodată.

În unele unități toți adjuncții șefilor de patrulă pot fi prezenți la aceste întâlniri, pentru a le da oportunitatea de a învăța responsabilitățile ce le revin. Deși sunt lăsați să ia parte la discuție, ei nu votează, având doar un statut consultativ. Interesele patrului sunt în totalitate reprezentate de către șeful de patrulă.

Este un lucru bun să aveți un secretar al unității, preferabil cineva care nu este în același timp și șef de patrulă. Un cercetas mai vechi va aprecia această numire. De asemenea, secretarul nu votează. În momentul în care un nou șef de patrulă devine membru al Consiliului Sefilor de Patrula, el trebuie să facă o promisiune că va urma Codul Consiliului Sefilor de Patrula.

Consiliul Sefilor de Patrula are cel puțin 4 funcții distincte:

(1) Planifică programul unității:

CSP trebuie să se întâlnească regulat pentru a discuta tot ce se întâmplă în viața unității. Scurte întâlniri pot avea loc după terminarea întâlnirilor obișnuite de unitate însă mult mai multe lucruri pot fi realizate într-o întâlnire separată, în care o întreagă seară este dedicată acestei probleme. Orice lider adult știe ce efort implica menținerea interesului unei unități atunci când te bazezi numai pe ideile proprii.

În CSP membrii lui se preocupă de a propune sugestii noi și de a menține o stare de entuziasm în cadrul unității, astfel încât munca liderului adult să fie mult ușurată. Multe unități au o întâlnire specială a CSP, una la începutul iernii și alta la începutul verii, în care se discută o schiță de program pentru următoarele 6 luni.

De exemplu, în planificarea programului pentru iarnă, pot fi luate în calcul: realizarea cerințelor pentru etapa a doua sau a treia de progres de către fiecare cercetas al unității, programul de Crăciun, programul de distracție al unității (diferite petreceri), activități speciale de iarnă pentru anumite însemne de merit - pentru cercetasii mai vechi.

Această schemă generală formează fundatia pe care CSP lucrează săptămână de săptămână. Nu este un lucru indicat să se intre în prea multe detalii înainte. Trei săptămâni sunt probabil suficiente pentru diverse pregătiri în amănunt, având în vedere că dispoziția interioară și entuziasmul unității pentru un lucru sau altul trebuie și ele luate în calcul. Nu este bine să forțăm anumite elemente ale programului, în momentul în care ele nu sunt bine primite deși, după un anumit timp, aceleași lucruri pot deveni extrem de populare printre cercetasii.

(2) CSP reprezintă un excelent teren pentru instruirea sefilor de patrulă

O modalitate practică bună și ușoară pentru liderii adulți de a forma sefi de patrulă este următoarea: constituirea în cadrul CSP a unei patrule formate din sefi, cu scopul de a fi instruiți. Liderul adult este seful acestei patrule, iar membrii ei sunt chiar sefi de patrulă. Dacă liderul adult își poate întâlni unitatea doar o dată pe săptămână, o parte a acestei întâlniri trebuie dedicată instruirii sefilor de patrulă, după ce membrii unității au plecat. Este un lucru dificil pentru liderul adult să se pună pe planul doi și să vadă cum cele mai bune descoperiri, idei și performanțe sunt monopolizate de către sefi de patrulă.

Dar dacă se gândește pentru un moment, el va realiza că cercetășia nu este un loc în care el să-și etaleze talentele de star, ci un loc în care li se acordă sansa cercetășilor de a-și exercita calitățile de conducători. Cercetășii urmăresc cu atenție liderul adult și puteți fi siguri că fiecare gest mai semnificativ va fi copiat de către sefi de patrulă. Dacă liderul adult dorește să se vadă într-o oglindă, ar trebui să urmărească modul în care cercetășii abordează patrurile lor.

Este confortabil pentru un lider adult să știe că nu trebuie să se îngrijoreze în ceea ce privește instruirea a 32 de cercetăși, dacă pur și simplu va lua 6 sau 8 și îi va pregăti. Mai departe, ei vor continua această muncă, chiar cu plăcere.

(3) CSP este structura administrativă a unității:

Acesta gestionează activitatea întregii unități. Uneori un cercetăș poate încălca una din regulile fixate de unitate. În loc să încerce să rezolve singur problema, liderul adult trebuie să folosească CSP. Cercetășii vor primi mai ușor criticile și pedepsele, dacă ele vor veni din partea colegilor lor. Mai mult decât atât, este o educație minunată pentru sefi de patrulă să simtă că de ei depinde menținerea eticii și moralei unității. Problemele de acest ordin (disciplina) care pot apărea și a căror natură trebuie să rămână strict confidențială, vor fi discutate în cadrul CSP. Acesta va aprecia, în funcție de dovezile pe care le are la îndemână, gravitatea faptei luată în discuție. Pe de altă parte, hotărârea în ceea ce privește natura pedepsei, trebuie să cadă în sarcina liderului adult. În cazurile serioase, el se poate consulta și cu alți adulți din unitate. Deseori, o discuție cu liderul sau un privilegiu retras la început, vor preveni orice încălcare a regulamentului, destul de serioasă ca să necesite astfel de măsuri drastice.

Bineînțeles, liderul adult trebuie să considere o slăbiciune din partea sa dacă ajunge să recomande Consiliului Unității suspendarea unui cercetăș din patrulă, cu excepția unor cazuri extreme, pentru că asta arată că el nu este capabil să ajute tânărul atunci când acesta are cea mai mare nevoie să fie sprijinit.

(4) CSP oferă una dintre cele mai valoroase vieți de "club"

Aceasta are o semnificație deosebită pentru cercetășii mai vechi și le menține treaz interesul pentru cercetășie. Ei, ca cercetăși mai experimentați, nu mai aparțin grupului de tineri cercetăși, mai noi veniți. Ei sunt niște conducători, în asociere apropiată cu liderul adult, împărțind cu el responsabilitățile. Câteodată, sefi de patrulă formează o patrulă proprie. Este o schemă eficientă să legi cercetășii mai vechi de cei mai noi, folosindu-i pe primii ca și conducători sau instructori pentru diferite activități.

Jurnalul Consiliului Sefilor de Patrula:

Procese verbale ale CSP trebuie scrise cu grijă de către secretarul unității; ele vor constitui un ajutor pentru liderii noi, pentru ca aceștia să treacă peste problemele inerente începutului privind la ce s-a întâmplat în trecut. Un asemenea jurnal formează una dintre cele mai interesante și valoroase istorii a unității. Procedurile formale de conducere ale unui CSP în maniera unei sesiuni parlamentare, cu procese verbale bine definite, rezoluții și decizii îi învață pe cercetăși metodele corecte de gestionare ale unor asemenea întâlniri.

Îndrumar pentru liderii adulti:

Supervizarea înțeleaptă a activității sefilor de patrula este un factor important în motivarea lor eficientă. Principiile de bază ale supravegherii sefilor de patrulă pentru scopul instruirii sunt:

(1) O cunoaștere reală a sarcinilor fiecărui sef de patrulă:

Cunostinte suficiente din partea liderului, pentru a face posibil un schimb de opinii inteligent

(2) Camaraderie personală:

Prietenia cu fiecare sef de patrulă va dezvolta o veritabilă consideratie tacită si încredere reciprocă.

(3) Neinterferență, pe cat posibil:

Lăsați sefii de patrulă să se ocupe singuri de problemele proprii, însă fii pregătit să le dai o îndrumare înțeleaptă dacă ei va cer asta. Aduceți-va aminte că interventiile doar de dragul de a interveni, sau sfaturile proaste pot înfrâna dezvoltarea calităților de lider.

(4) Veghe continuă:

Păstrează-ți atenția (ochii si mintea) concentrata pe sefii de patrulă care lucrează în prezenta ta, notează sau memorează acele lucruri care vor necesita o atenție sporită în viitor.

(5) Răbdare:

Adu-ți aminte, acești lideri de patrulă "învată prin acțiune". Greselile, unele dintre ele chiar serioase, sunt inerente. Fii pregătit cu sugestii ajutătoare si un spirit prietenesc si deschis pentru a-i îndemna să încerce din nou.

(6) Verificare:

În afara studierii fiecărei situații în parte, supuneți fiecare sef de patrulă la o evaluare realistă în ceea ce privește meritele muncii sale. Nu te amăgi nici pe tine si nici pe el. O apreciere obiectivă, lipsită de prejudecăți, este singurul lucru de valoare.

(7) Pregătire:

Pe baza observării metodelor pe care le folosește si a rezultatelor evaluării personale, ia pe fiecare sef de patrulă în particular si fă-i o critică constructivă. Îndrumă-l întotdeauna "de pe margine". Niciodată nu admonesta un sef de patrulă în fata unității.

(8) Aprobare:

Lauda care este justificată si care nu este exagerată este o necesitate absolută. Ocazional, faceți asemenea declarații, în care vă arătați aprecierea, în fata grupului interesat. Lor le place asta, la fel si sefului de patrulă. Faceți-o scurt, fără prea multe afirmatii ieftine, cât mai sincer.

(9) Mutare din functie:

Dacă, după ce un sef de patrulă a primit atât sprijin cât si oportunități, si totusi continuă să nu-si facă treaba bine, retragerea lui din functie nu trebuie amânată nici o clipă.



Activitățile patrului:

Instruirea în tehnicile specifice cercetășiei și trecerea etapelor de progres personal, în sistemul patrulilor, cad, în cea mai mare măsură, în responsabilitatea sefului de patrulă. El trebuie să stabilească un standard prin propriile sale realizări și trebuie să organizeze munca patrului astfel încât fiecare cercetas să fie ajutat să învețe tehnicile Scout și să îndeplinească cerințele pentru etapele de progres.

El va încerca să facă fiecare membru să realizeze că reputația întregii patruli depinde de activitatea și realizările fiecărui cercetas în parte. Sarcina sefului de patrulă nu este atât de a-i învăța pe cercetasi diferite lucruri, cât de a se asigura că aceștia au oportunități de a învăța.

Seful de patrulă este responsabil, în mare măsură, pentru instruirea cercetasilor în demersul lor de a obține însemnele, dar asta nu înseamnă, desigur, că el trebuie să dea totul. El poate frecvent cere asistența liderului adult, poate să folosească cunostintele speciale ale unor membri din patrulă, poate aduce experți Scout din alte patruli sau specialiști din afara organizației. Responsabilitatea sefului de patrulă este să mențină lucrurile în funcțiune - cu o cât mai mare varietate și interes posibil - astfel încât cercetasi să devină dornici să avanseze.

Autoeducatia:

Educatorii contemporani sunt de acord că cea mai trainică și eficientă educație este aceea pe care individul și-o face singur. Dacă cerințele etapei a treia de progres înseamnă a avea o înțelegere vitală, complexă, a cercetășiei, cercetasul trebuie să-l primească ca un rezultat al propriului efort activ, și nu așteptând și "tocind" pentru a primi însemnul.

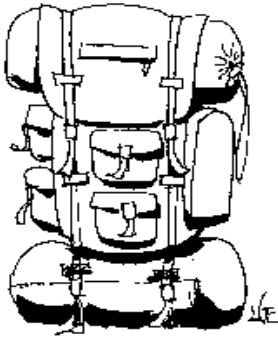
Întâlnirile de patrulă și de unitate:

Cel puțin jumătate din timpul alocat unei întâlniri de unitate trebuie să fie consumat cu activitățile de patrulă.

Dacă, în timpul părții principale a întâlnirilor săptămânale ale unității, membrii diferitelor patruli sunt amestecați împreună pentru jocuri, instruirea pentru primirea însemnelor, proiectele unității și altele asemenea, atunci sistemul patrulilor este de fapt împiedicat să se exprime.

Dacă, pe de altă parte, patrulile sunt folosite în instruirea pentru treptele de progres, pentru participarea la jocuri și concursuri, sistemul patrulilor devine în scurt timp mult mai activ. În anumite unități, în special cele din comunitățile rurale, unde membrii sunt destul de împrăștiati, unitatea se întâlnește în întregul ei o dată sau de două ori pe lună, și toată munca cercetasilor între aceste întâlniri este condusă prin intermediul întâlnirilor și hike-urilor patrului.

Instruirea noilor veniți trebuie făcută în afara întâlnirilor, de către unii cercetasi sau de către seful de patrulă sau adjunctul său. În multe unități cerințele pentru însemnele etapelor a doua și a treia vor forma partea principală a conținutului instruirii în această perioadă.



Hike-urile patrului si ale unității:

Natura este cel mai bun loc pentru dezvoltarea spiritului de prietenie în cadrul patrului. Interdependenta unui grup de tineri în natură, departe de casă, trebuie să aibă ca rezultat intensificarea spiritului de patrule. Hike-urile patrului furnizează cea mai bună ocazie pentru a practica multe activități cercetășesti. Unitatea patrului trebuie respectată în cursul unui hike al întregii unități, la fel ca în cadrul unei întâlniri a unității în interior. De asemenea, supervizarea hike-ului unității de către un adult este esențială.



Întâlnirile patrului:

Când vorbim despre întâlniri de patrule, înțelegem adunarea patrului pentru scopuri specifice cercetășesti. Întâlnirea de patrule nu se ocupa, de regula, de afaceri sau alte lucruri speciale, însă trebuie să aibă un program bine definit, al cărui scop să fie dezvoltarea fiecărui cercetas. Liderul adult trebuie să stie când și unde vor avea loc întâlnirile de patrule, precum și programul lor.

Primăvara și vara întâlnirile patrului pot, și chiar e indicat, să aibă loc undeva afară. Când vremea rece apare, patrulele vor avea nevoie de un loc de întâlnire în interior. În orase, locuințele cercetasilor constituie deseori singurele locuri de întâlnire disponibile. Este de așteptat ca părinții să fie mult mai deschisi unor întâlniri de patrule la ei acasă dacă va fi clar stabilit că nu se așteaptă de la ei să furnizeze mâncarea și băutura.

Durata și frecvența întâlnirilor de patrule vor fi stabilite de cele mai multe ori în funcție de circumstanțe. Pentru cercetasii mai tineri, este de preferat după-amiaza în timp ce pentru cei mai vechi, seara ar fi mai indicată. Referitor la frecvență, acesta va varia de la întâlnirile zilnice până la cele ținute la întâmplare. Exceptând perioadele în care cercetasii au solicitări deosebite în timpul liber de care dispun din partea școlii sau a familiei, șefii de patrule trebuie să organizeze întâlnirile de patrule separat de întâlnirile unității.

Liderul adult poate să participe la întâlnirile de patrule, însă foarte rar, și întotdeauna lăsând conducerea întâlnirii în mâinile șefului de patrule. Unele dintre aceste întâlniri vor fi în mod necesar consacrate unor activități speciale: planificarea hike-urilor și a campurilor, lucrul la o hartă, alte proiecte ale patrului, primirea noilor veniți, discutarea planului anual de activitate. Întâlnirile ocazionale se pot dovedi utile pentru consolidarea eticii patrului, pregătirea unui foc de tabără sau a unei seri cu jocuri și concursuri, etc. Totuși, majoritatea întâlnirilor de patrule – dacă sunt din cele "linistite" - trebuie concentrate pe învățarea tehnicilor Scout și recreere: concursuri de prim ajutor, pregătirea pentru competiții interpatrule, etc. Când cercetasii se aduna în patrule pentru a studia un anumit lucru, ei fac, de obicei, un progres mai mare decât dacă ar fi pregătiți de către liderul adult în cadrul întâlnirilor săptămânale ale unității.



Campurile si hike-urile unității:

Programul Scout este în particular adaptat pregătirii tinerilor pentru ca acestia să devină capabili sa-si poarte singuri de grija, respectând drepturile celorlalti. În acest sens ei trebuie să meargă mai departe si să dobândească abilitatea de a-si ajuta semenii. Aceasta, ca si alte calități de lider, sunt cel mai bine dezvoltate prin practică si nu prin instruire teoretică.

Liderul adult trebuie să profite de fiecare ocazie pentru a transpune idealul de cercetăsie într-o activitate obisnuită. Aceasta înseamnă că el trebuie să planifice oportunitățile în care cercetasii unității lui pot să-si asume responsabilități si le poate acorda înțelegere și încredere în asumarea lor. Cel mai relevant test de măsurare a succesului unui lider Scout este gradul în care membrii unității sale reusesc să trăiască legea si legământul cercetăsesc în fiecare moment al vietii lor, si nu doar când desfășoară activități organizate sau când se afla în atentia adultului.

Desigur, este periculos să permiti unui grup de nou veniti, neinitiati, să plece în natură fără nici o supraveghere din partea unui adult. Datorită nestiinței lor este aproape sigur că vor intra în anumite încurcături. Astfel, este de dorit ca întotdeauna un adult să însotească astfel de cercetasi în iesirile lor în natură.

În orice caz, după ce ei vor învăța să aibă grijă de ei însisi, să respecte mediul, să evite pericolele, să fie politicoși cu proprietarii terenurilor pe care își desfășoară activitatea si vor căpăta experiență în tot ceea ce înseamnă cercetăsie, oportunitatea de a iesi în natură sub conducerea atentă a sefului de patrulă trebuie să se constituie ca o dovadă încrederii în calitățile de conducător pe care liderul adult i-o acorda acestuia si patrulei sale.

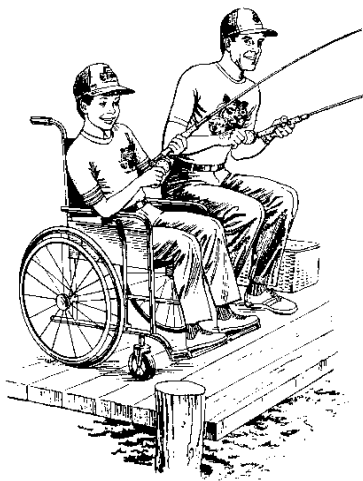
Liderul adult trebuie să se asigure seful de patrulă este destul de experimentat pentru a gestiona viata patrulei pentru un asemenea eveniment. Toate pregătirile si planurile referitor la hike-urile patrulelor si iesirile de sfârșit de săptămână trebuie discutate în cadrul CSP, si aprobate de fiecare dată de către liderul adult. El trebuie să fie constient că detine ultima responsabilitate si trebuie să instruiască seful de patrulă pentru a-i putea delega astfel o parte din responsabilitățile ce îi revin. În ceea ce priveste tehnicile de camp, hike, echipament, mâncare, etc. seful de patrulă trebuie sprijinit cu sugestii din experienta liderului sau a materialelor editate de către Echipa Nationala de Programe. Programul trebuie să includă activități legate la campare si tehnici cercetăsești, cum ar fi : focul, gătitul, citirea urmelor, semnalizarea, utilizarea briceagului si a toporului, explorare, cartare, studiul naturii, jocuri. În dezvoltarea unor programe interesante pentru hike-urile patrulei sale, seful are ocazia să-si exerseze initiativa si responsabilitatea si să se pregătească singur sub supravegherea liderului adult.

Uneori este de dorit să avem patrule care pleacă separat în hike-uri si se întâlnesc cu liderul adult mai târziu, în cursul aceleiasi zile, într-un loc stabilit de comun acord. Această metodă este folositoare în special în acele unități în care hike-urile de sâmbătă sunt private de prezenta liderului adult în prima parte a zilei, atunci când el trebuie să meargă la servicii.



Pentru o actiune în natura, sefii de patrula trebuie să aibă, ca o conditie minima, pe lângă aprobarea liderului adult:

1. Însemnul etapei a treia de progres
 2. Experiență anterioară în hike-uri cu înnoptare în compania unui lider adult sau a asistentului său.
 3. Aprobarea liderului privind: lista de meniu, echipament, planuri si obiective.
 4. O cunoastere rezonabilă a locurilor pe care le vor străbate si a locului de camp unde vor înnopta (pentru ramura de vârsta exploratori).
 5. Cel puțin trei luni de experiență satisfăcătoare ca sef de patrulă.
6. O experiență de cel puțin o săptămână într-un camp Scout.
 7. Permisuniunea proprietarului terenului pe care doreste să instaleze tabăra.
 8. Consimțământul scris al părintilor fiecărui cercetas - în cazul în care se merge în camp (pentru ramura de vârsta exploratori).
 9. Toate însemnele de merit legate de hike si campare.



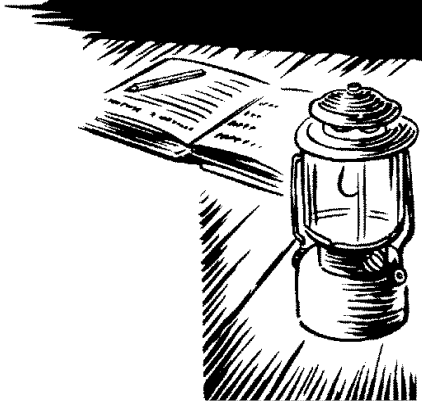
Faptele bune ale patrulei:

Un mijloc fructuos de a stimula faptele bune individuale sunt faptele bune pe care le face întreaga patrulă si unitate.

Sefii de patrulă trebuie încurajati să ghideze gândurile cercetasilor în această directie. Asemenea intentii pot fi puse în practică foarte bine de către o singură patrulă. Multe patrule si-au întărit loialitatea lor fata de idealurile altruiste ale cercetăsiei prin desfășurarea unor diverse activități caritabile: îngrijirea unei persoane bolnave sau bătrâne, a unui orb, directionarea traficului în zona aglomerată de lângă o școală, ecologizarea unor locuri de joacă sau parcuri, sprijinirea constituirii unei noi unități. Multe din aceste fapte bune pot fi făcute de către patrulă în întregul ei, în mod regulat sau ocazional.

Specializarea patrulei:

Specializarea patrulei poate lua una sau două forme: fie toti membrii unei patrule se înțeleg să se concentreze asupra unei activități sau proiect specifice, cum ar fi: ciclism, calculatoare, etc. fie patrula este organizată ca o echipă de experti, fiecare cercetas specializându-se într-o activitate diferită sau într-o anumită fază a muncii patrulei. Fiecare patrulă va decide pentru sine, prin consensul tuturor, care metodă va fi urmată.



Rapoartele patrului:

O data pe luna, în cadrul Consiliului Sefilor de Patrula, sefii de patrulă trebuie să înmâneze liderului adult un raport lunar al activității patrulelor lor, care să se refere la toate punctele de interes din viața patrulei, cum ar fi: activitățile desfășurate de patrulă, cotizatiile plătite și restante, absentele la întâlniri, punctajul obținut la diferite competiții, date ce pot fi înregistrate și păstrate pentru referințe ulterioare. Experiența a arătat că un asemenea raport al fiecărui sef de patrulă are un efect stimulant semnificativ pentru ceilalți.



Adeziuni și cotizatii:

În multe dintre unități, strângerea cotizatiilor ocupă o mare parte din timpul și energia unei întâlniri de unitate. Acest rău necesar poate fi minimizat dacă strângerea cotizatiilor se realizează la nivelul patrulelor. Cea mai simplă metodă este aceea în care trezorerul patrului îl ajută pe trezorerul unității să se ocupe de partea financiară a activității cercetășești.

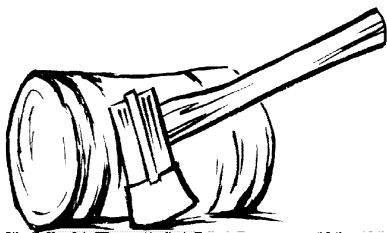
Acest lucru se poate realiza la începutul sau la sfârșitul întâlnirii prin listarea cercetășilor prezenți pe o hârtie împreună cu suma cotizatiilor plătite în dreptul numelui fiecăruia.

Trezorerul unității poate apoi înregistra datele în caietul lui personal. O idee bună ar fi să avem un alt membru al echipei de adulți sau un părinte care să se ocupe de trezorerie, lăsând liderului adult responsabil cu unitatea grija activităților acesteia.

Alte date și înregistrări:

În unele unități - în mod special când procesul de dobândire a însemnelor este în aplicare - sunt și alte date care trebuie înregistrate, probabil cel mai bine tot de către seful de patrulă. De exemplu, liderul poate doar centraliza aceste date notând în dreptul numelui fiecărui cercetas numărul de însemne dobândite în ultima lună.

Una dintre cele mai serioase obstacole în monitorizarea progresului personal, dar în același timp un nepretuit stimul al eficienței patrulei și a unității, sta în această păstrare a înregistrărilor. De aceea, dacă sefii de patrula au fost instruiți să-și tina propriile "dosare", sarcina liderului adult devine mult mai ușoară.



Echipamentul patrului:

Cortul patrului, steagul, și toate celelalte lucruri pe care aceasta le posedă trebuie să fie în păstrarea sefului de patrulă, iar dacă patrula are un sediu propriu ele pot fi păstrate acolo. Seful de patrulă poate delega păstrarea lor unui alt cercetas al patrului, în general intendentului. Un proiect pentru patrulă poate fi construirea unei cutii în care echipamentul patrului să poată fi păstrat la loc sigur. Această cutie poate servi de asemenea ca o masă în camp și ea ar trebui pictată în culorile patrului.

Păstrarea ordinii la întâlnirile de unitate:

În majoritatea unităților de cercetasi apar deseori probleme mai mici sau mai mari de disciplină. Înainte de toate trebuie să fim constienti că cercetasii devin rareori neastâmpărați și plictisiti dacă li se oferă programe interesante. Programul întâlnirii unei unități care evoluează alert și interesant de la arborarea drapelului până la o ceremonie de încheiere scurtă, dar eficientă, oferă puține posibilități de dezvoltare a dezordinii.

În cadrul sistemului patrulilor responsabilitatea mentinerii ordinii cade în sarcina fiecărei patrule și, în mod special, a sefului ei. Liderul adult va acorda asistența în această problemă sefului de patrulă, îl va corecta între patru ochi când acesta va face greșeli și, mai mult, îl va sprijini în deciziile luate, cel puțin în prezenta patrulei.

În timp ce seful de patrulă este responsabil pentru luarea majorității deciziilor în problemele referitoare la disciplină, cât și în realizarea diferitelor planuri de activitate, el trebuie să fie atent să nu rănească "opinia de grup" a patrulei sale. Într-adevăr, unii sefi de patrulă au avut succes în stabilirea, împreună cu patrula lor, a unui cod de conducere. Când loialitatea patrulei este mare față de seful ei, problemele referitoare la disciplină sunt minime.



Pierderea privilegiilor:

Cel mai indicat mod pentru un lider de a influența un tânăr atunci când acesta a comis o faptă neconformă cu statutul de cercetas, este suspendarea lui pentru o parte sau chiar întreaga activitate a unității pentru o perioadă mai scurtă sau mai lungă de timp.

Cercetasul care a greșit trebuie să înțeleagă că pierderea unui privilegiu nu este o pedeapsă impusă în mod arbitrar de către seful lui de patrulă, ci un rezultat direct al propriului act de violare a regulilor anterior stabilite și adoptate de către patrulă.

În cazul în care comite în mod repetat infracțiuni minore încălcând regulile cercetășesti, seful de patrulă și liderul adult pot încerca să rezolve problema încheind o înțelegere personală cu el. Nici seful de patrulă și nici liderul adult nu trebuie să fie în mod nejustificat îngăduitori, datorită dorinței de a păstra în cercetășie un tânăr care are mare nevoie de educație în ce privește caracterul său. Principiul de bază trebuie să fie: cât mai multe fapte bune. Într-adevăr, pentru un individ care a greșit, nimic nu este mai periculos decât să creadă că poate scăpa fără să răspundă.

Activitățile inter-patrule:

Relațiile care anima patrurile unei unități trebuie să se caracterizeze printr-o competiție constructivă. Este important pentru unitatea și forța grupului de cercetasi ca patrurile să coopereze îndeaproape și cu eficiență. Este esențial pentru dezvoltarea eticii fiecărei patrule ca între ele să existe în permanentă o competiție prietenoasă.

Programul cercetășesc ce oferă provocări, trepte de progres și însemne furnizează răsplata adecvată pentru realizările personale. De o egală importanță este încurajarea și recunoașterea realizărilor patrulei. Acest lucru poate fi atins numai prin modul de organizare a unității. Liderul adult trebuie să furnizeze oportunități patrulei de a se angaja în proiectele grupului și să realizeze lucruri în care ei pot căpăta încredere. Proiectele de grup sunt de o mai mare valoare, în pregătirea tinerilor pentru maturitate, decât realizările individuale. Faptele bune ale unității și ale patrulei sunt proiecte de grup de o înaltă valoare în formarea caracterului.

Competitii si jocuri inter-patrule:

Multe sugestii interesante în acest sens le veti putea găsi în materialele din acest pachet. Toate tipurile de jocuri si competitii cercetăsesti trebuie conduse bazându-ne cât mai mult posibil pe patrulă. O patrulă poate să câștige suprematia în competitia referitoare la prim ajutor. O alta poate fi cea mai bună echipă de fotbal. A treia se poate specializa în semnalizări sau în rapel. În acest mod fiecare patrulă are oportunitatea de a dobândi propria ei specializare, campionatul ei de care să fie mândră. Programele trebuie să fie aranjate în asa fel încât fiecare întâlnire de unitate si orice hike să furnizeze oportunități pentru o patrulă de a se măsură cu celelalte.

Pentru a păstra o unitate sănătoasă trebuie să existe competitie, dar există o mare diferență între competitia sănătoasă si rivalitatea nesănătoasă. Este de ajuns să menționăm asta pentru a pune liderul adult în gardă. Competitia sănătoasă este sarea si piperul vietii unei unități si multe activități pot fi organizate în acest fel. Fără un oarecare spirit de competitie multe elemente ale programului scout si-ar pierde din cota de interes.

Cea mai simplă competitie de acest gen este aceea în care orice contează. Liderul adult fiind arbitru, el poate să propună spontan ca, uneori, rezultatul unui joc între patrulă să conteze în punctajul unui concurs, iar altădată nu. De exemplu, dacă vede că unitatea este pasivă, îi poate chema la el, le poate cere să se aseze repede în formatie si să dea 4 puncte primei patrule, 3 puncte celei de-a doua, etc. După ce a făcut asta odată sau de două ori, patrulele vor răspunde imediat chemării lui, deoarece ei nu vor ști sigur dacă acele puncte au importanță în scorul final al concursului. Incertitudinea contribuie la creșterea atractivității. Este bine ca situatia să dureze între 3 si 6 luni, oferind astfel sansa unei patrule să recupereze dacă rămâne în urmă.

Un alt caz unde pot fi acordate foarte bine puncte pentru competitia inter-patrulă este concursul legat de tehnicile de campare, unde patrulele vor campa după propria lor știință: punctele vor fi date în functie de selectarea locului de camp, realizarea vetrelor de foc, programul pregătit, etc.

Competitia pe puncte:

Singura justificare a folosirii sistemului pe puncte este că el dă o recunoastere realizărilor patrulei. Desigur, în acest proces de realizare a sarcinilor patrulei, cercetasul avansează si el la rândul sau, un concurs pe puncte între patrulă fiind, în mod indirect, o contributie efectiva la realizarea individuală a fiecărui cercetas în parte.

Multi lideri adulti au găsit că un lucru valoros competitia continuă între patrulă. Aceasta este un lucru ce poate fi considerat esential în succesul unei unități. Dacă unitatea ta nu a avut niciodată un asemenea concurs, e timpul să încerci să organizezi unul, cel puțin pentru câteva luni.

O competitie obisnuită pe puncte se poate baza pe un program asemănător cu cel de mai jos:

- **Participarea (la timp) a patrulei/unității la întâlnire** **10 p**
- **Participarea patrulei/unității la hike (având un jurnal al hike-ului)** **20 p**
- **Purtarea uniforme si a însemnelor** **10 p**
- **Atingerea treptei a doua de progres (pt. fiecare membru al patrulei)** **10 p**
- **Atingerea treptei a treia de progres (pt. fiecare membru al patrulei)** **30 p**
- **Fiecare însemn de merit obtinut (pt. fiecare membru al patrulei)** **50 p**
- **Fiecare membru nou (care a participat la activități cel puțin 4 săpt)** **50 p**
- **Realizări sau servicii speciale** **10 la 100 p**
- **Câștigarea concursurilor/jocurilor** **50 p**
- **Faptele bune ale patrulei** **100 p**
- **Spiritul de echipă si de conducere a patrulei** **50 p**

Schema de mai sus poate fi modificată în mii de variații. O multime de puncte aditionale pot fi adăugate, dar fundamentale rămân participarea la activități, lucrul la progresul personal, serviciile și activitățile în natură. Acestea vor constitui întotdeauna baza acestui sistem pe puncte. ca regulă, cel mai bun sistem este cel mai simplu.

Diferită de sistemul pe puncte și probabil ceva mai ușoară este metoda "puncte pentru fiecare". Dacă există 4 patruli în unitate, fiecare va primi 4, 3, 2, 1 puncte în concordanță cu gradul de realizare a fiecărui obiectiv în cadrul competiției. Procentul de participare la întâlniri și hike-uri, numărul total de teste trecute în ultimul timp, faptele bune ale patrului, succesul în jocuri și concursuri, disciplina din timpul întâlnirilor, pentru toate aceste activități patrurile sunt judecate de către liderul adult și punctele sunt date în concordanță cu meritul pe care l-au avut.

Experiența a arătat fără tăgadă că este lipsit de înțelepciune să incluzi orice pedeapsă sau descalificare într-un asemenea concurs pe puncte. Este stabilit că un stimul pozitiv, chiar mic, este de preferat unui tratament negativ sau unei pedepse.

Referitor la faptele bune, trebuie evitată punerea cercetasilor în situații care îi tentează să braveze sau să exagereze calitățile lor individuale. Sub nici o formă nu se vor organiza prezentări publice. Probabil că cea mai bună metodă este de a avea o întâlnire numai cu ei în care aceste rapoarte să fie înmânate sau pur și simplu ele să fie lăsate la plecarea dintr-o întâlnire obișnuită într-o cutie specială, iar rapoartele să fie semnate doar cu numele patrului.

Dacă competiția pe puncte dintre patruli continuă prea mult, patrurile care au avut esecuri se vor simți lipsite de speranță, date la o parte și se vor descuraja. Interesul față de astfel de competiții trebuie reînnoit prin încheierea uneia și începerea alteia. Când noul concurs începe, trebuie schimbate mai mult sau mai puțin regulile și sistemul de punctare, pentru a asigura o anumită varietate.



Trofee:

Trebuie să existe câteva trofee mici dar vizibile pentru câștigătorii competițiilor interpatruli. Opriti-vă la ceva simplu, un lemn rustic împodobit cu piele, pe care să fie încrustat numele și data concursului, sau chiar un baston decorat artizanal prezentat de către seful de centru local. Cercetasii preferă așa ceva în locul unei cupe de aur, care doar costă bani. Este un mare pericol în a oferi cupe și trofee din metale sau materiale pretioase, pentru că ele pot încuraja ideea că cercetasii doresc să câștige un premiu mai degrabă decât câștigarea unui onor pentru sine sau patrula.

Patrula câștigătoare poate primi privilegiul de a arbora culorile unității. Când sentimentul de apartenență la propriul grup se dezvoltă în egoism și încetează recunoașterea drepturilor altora, atunci competiția își distruge scopul în sine.

În toate concursurile inter-patruli trebuie avut în vedere, constant, spiritul de fair-play. Victoria nu trebuie să devină niciodată mai importantă decât plăcerea de a juca. Un punct de onoare pentru învins este să felicite întotdeauna învingătorii. Liderul adult poate evita cu diplomatie dezvoltarea unor sentimente de ură și invidie, organizând în așa fel competiția încât fiecare grup să poată câștiga ceva de care să fie mândru și nu doar o patrulă să aibă monopolul gloriei.

Metode de înregistrare a rezultatelor unui concurs inter-patrule

1. **Escaladand scara:** patru scări colorate se află la capătul încăperii, fiecare reprezentând câte o patrulă, cu un mic carton pe treapta corespunzătoare punctelor câstigate în concursul interpatrule. Fiecare treaptă înseamnă 50 de puncte. Aceasta este o sursă constantă de interes nu doar pentru cercetasi dar si pentru vizitatori, si îi încurajează pe cercetasi să persevereze.

2. **Cursa de canoe:** o idee similară, dar probabil mai bună, este să pui pe perete postere cu un râu, un copac, un bolovan, un tufis, pictate pe partea cealaltă a malului, la intervale regulate. Fiecare reper reprezintă 50 de puncte în cursă, si fiecare patrulă este reprezentată ca un carton în formă de canoe plină cu cercetasi, corespunzător numărului lor în patrulă. Acesti cercetasi vâslesc împreună spre punctul final. Reprezentarea are un efect foarte real si avantajul, față de cea precedentă, că arată cum fiecare cercetas în parte își aduce contributia la succesul patrulei, prin efortul sau individual.

Cuvânt de incheiere:

Succesul ideii de patrulă depinde în mare măsură de grija si modul în care grupul este gestionat de către liderul adult. Prin eforturile depuse, el se constituie în ghidul înțelept, sfătuitorul, consilierul si prietenul cercetasilor.

Este bine de realizat, încă de la început că sistemul patrulelor, desi este o "scurtătură" în dezvoltarea calităților de lideri ale cercetasilor, nu înseamnă că este si "cea mai usoară cale". El va însemna la fel de mult efort ca si gestionarea unității în orice alt mod, si va cere foarte multă răbdare. Rezultatele nu vor fi spectaculoase, si vor dura mult până se vor materializa, dar când o vor face, ele vor fi profunde si durabile.

Dezamăgiri si descurajări pot să apară, însă dacă vrei sa-ti dovedesti că stii cine esti, tine-te tare pe pozitii, si entuziasmul va reveni, îmbogățit de experiență. Te vei întreba deseori: merită? Tu, liderul scout, cu grija si prietenia cu care îi înconjori zi de zi pe cercetasi îi pregătesti pentru viață.

Mai presus de pregătirea unor tineri pentru a deveni lideri, în orice caz, nimic nu contribuie mai mult decât sistemul de patrule la dezvoltarea aceluia sentiment unic, nedefinit, pe care noi îl numim SPIRITUL SCOUT, acel spirit al "right thinking and right doing", acel spirit de fair-play care vede si punctul de vedere al celuilalt, acel spirit de răspundere, loialitate si frăție care poate face această lume un loc mai bun, în care merită să trăiesti.