

# SICILIASCOUT

il Giornale dei Capi dell'AGESCI SICILIA

Anno XXV n°1 - novembre 2016  
Spediz. in Abb. Post. art. 2 comma 20/C.L. 662/96  
Filiale di Milano Roserfo



Pattuglia Regionale E/G



## LA COMPETENZA IN BRANCA E/G

Atti del Laboratorio Metodologico 2016

# Sommario

## 1. Introduzione

di Daniele Di Dio, Tiziana Paternò, don Salvo Musso .....3

## 2. Interventi dei Relatori della Tavola Rotonda

- 2.1 La competenza si sviluppa con il tempo,  
bisogna incoraggiare i giovani ad acquisirla di Vincenzo Semprevivo ..... 4-5
- 2.2 Percorsi di competenza in branca E/G di Luigi Perollo .....6-10
- 2.3 Essere competenti per essere utili di Roberta Vincini .....11-15
- 2.4 In che modo il cammino verso la competenza può costituire  
un'occasione di crescita nel cammino di fede del capo  
e nel cammino di fede del ragazzo/a di don Marcello Pulvirenti .....16-17

## 3. Gruppi di lavoro

- 3.1 Specialità individuali e Brevetti di Competenza  
spunti di riflessione e buone prassi .....18-21
- 3.2 La competenza individuale all'interno dell'Impresa  
spunti di riflessione e buone prassi .....21-23
- 3.3 Maestri di specialità e maestri di competenza  
spunti di riflessione e buone prassi .....23-26

## 4. DUC IN ALTUM

- La competenza per prendere il largo** .....27-28
- Il tesoro nella giungla .....29

## 5. RIFERIMENTI E FONTI Letture per approfondire .....30-31

SICILIA SCOUT Anno XXV - numero 1 - novembre 2016  
Spediz. in Abb. Post. art. 2 comma 20/C L. 662/96 Filiale di Milano Roserio  
Edito dall'Agesci Regione Sicilia per i suoi soci  
Autorizzazione del Tribunale di Siracusa n.14 del 31/07/1992

Redazione: Via F.lli Bandiera, 82 - 95030 Gravina di Catania  
tel. 095 416561 - fax 095 7500633  
[www.sicilia.agesci.it](http://www.sicilia.agesci.it) - [comunicazione@sicilia.agesci.it](mailto:comunicazione@sicilia.agesci.it)

Direttore responsabile:           Ciro Cardinale  
Capo redattore:                   Ciro Cardinale  
In redazione:                      Sergio Lombardo - Enzo Cuppone - Giuseppe La Rocca  
Si ringraziano:                    Tiziana Paternò, Daniele Di Dio, la pattuglia regione Sicilia di branca E/G  
Realizzazione grafica:           Sergio Lombardo  
Copertina:                         Alessio Orlando  
Disegni:                            Ivan Mastrosimone  
Stampa:                             Agema Corporation - Viale Monza n. 7 - Milano (MI)

Tiratura di questo numero:      3.400 copie  
Chiuso in redazione il 31-10-2016

## Introduzione

*Daniele Di Dio, Tiziana Paternò e don Salvo Musso  
Incaricati ed Assistente Ecclesiastico alla Branca E/G Sicilia*

Carissimi Capi,

grazie alla disponibilità della redazione di Sicilia Scout, vi “restituiamo” quanto raccolto e rielaborato durante il **laboratorio metodologico** svolto a Caltanissetta il 12 e 13 marzo 2016 sul tema **“La Competenza in branca E/G”**; un laboratorio ideato in risposta alle criticità emerse, sia dal monitoraggio nazionale sul sentiero che da una attenta analisi di esperienze vissute in regione negli ultimi anni, e quindi finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- rilanciare il forte legame tra competenza e impresa;
- approfondire il tema della competenza in E/G e i diversi strumenti ad essa legati;
- far riscoprire ai capi la bellezza e la passione del saper fare bene e del saper trasmettere in maniera sempre più intenzionale;
- “produrre” un contributo come regione Sicilia per strutturare al meglio il percorso nazionale previsto per il 2017.

Per introdurre i lavori e gli obiettivi del laboratorio, ci si è affidati ad una tavola rotonda di apertura che, grazie al contributo degli “esperti”, ha potuto ben delineare l'attuale condizione in merito alla relazione che intercorre fra gli Esploratori e le Guide e l'acquisizione di Competenze, sottolineando in tutto ciò l'importante ruolo del Capo nella sua azione educativa e ricordando contestualmente i percorsi e le strade finora intraprese dall'Associazione.

Il clima che ha caratterizzato il laboratorio è stato proprio quello del confronto, un confronto fra le diverse realtà ed esperienze portate come contributo dagli oltre 330 capi intervenuti che, vivendo in prima persona la branca nel quotidiano, hanno potuto riflettere per elaborare, all'interno dei gruppi di lavoro, pensieri e scenari futuri su quelle che attualmente rappresentano delle criticità contingenti.

Questi atti, che segnano una tappa importante poiché determinano **un punto di partenza comune dal quale poter costruire percorsi futuri sia per capi che per ragazzi**, saranno certamente più efficaci se letti e rielaborati in maniera globale; riteniamo, infatti, che le rielaborazioni dei gruppi di lavoro e nello specifico degli strumenti di branca non possono prescindere l'una dalle altre, ma la scelta di riportare qui la stessa suddivisione nei 3 ambiti (tali erano i gruppi di lavoro che si sono tenuti) punta all'ottenimento di un “resoconto” quanto più preciso e puntuale.

Auspichiamo che questo documento sia da supporto e stimolo alle continue riflessioni ed elaborazioni alle quali i ragazzi in primo luogo e l'Associazione tutta ci pongono lungo il nostro fare educazione.



## La competenza si sviluppa con il tempo, bisogna incoraggiare i giovani ad acquisirla

Vincenzo Semprevivo, Inc. Reg. Branca E/G 2004-10; ICM Regione Sicilia 2011-2015

L'Associazione ha attivato una riflessione pedagogica e metodologica sul concetto di Competenza e sugli strumenti legati ad essa perché, dal monitoraggio fatto su un campione di Squadriglie ed E/G, pare siano emerse criticità legate in particolar modo al cammino del singolo esploratore e guida verso la conquista delle specialità e dei brevetti. Dall'analisi fatta emerge che viene utilizzata l'impresa di squadriglia, ma poca (o forse per niente) è l'attenzione a fare in modo che questa possa essere un'opportunità per realizzare il sentiero dell'esploratore e della guida per essere protagonista e per approfondire una conoscenza tecnica e quindi per conquistare qualche specialità o un brevetto.



A memoria, nella speranza quindi di sollevare un po' tutti i capi intervenuti all'incontro, il sistema stesso, quello della mancanza di conquista di brevetti e specialità, è un problema annoso.

Il senso delle modifiche del Sentiero del 2006, così come le presentava p. Davide Brasca nel 2006 (Vademecum sulle modifiche al regolamento, per i Capi), stava nel fatto che già *allora la progressione personale in branca E/G era rappresentata da un complesso sistema che erano: le tappe, i filoni, le specialità e i brevetti. Troppi i filoni, troppo stretti i tempi delle tappe, troppo poco il tempo per conquistare i brevetti e le specialità, troppo macchinoso il rapporto fra specialità e brevetti.*

L'idea di una tappa che desse ampio respiro all'E/G per il raggiungimento degli obiettivi in essa contenuti (autonomia, fiducia in se stessi, corresponsabilità, capacità di giudizio, organizzazione, ecc.) e un tempo così lungo per il passaggio alla tappa successiva, hanno veramente un senso se in questo periodo l'E/G, sin dall'inizio, lavori

per sviluppare una mentalità progettuale che lo renda capace di costruirsi un percorso personale verso la conquista di una competenza specifica (nel nostro caso il brevetto).

Sono convinto che specialità e brevetti sono i principali strumenti della metodologia di branca, il sale che dà sapore e rende bello il gioco dello scautismo ai ragazzi in reparto.

Prendendo spunto da un articolo pubblicato su PE di febbraio: "impegni, mete e la loro rivoluzione (quasi copernicana)", al di là della presentazione e spiegazione delle modifiche apportate al sistema delle Mete e degli Impegni, fatta molto bene che chiarisce il percorso fin qui fatto, mi ha colpito la frase: *nell'attuale crisi di futuro i giovani si muovono per prove ed errori, riorganizzando progressivamente il funzionamento del loro cervello di fronte agli stimoli che ricevono.*

Nonostante sia reale, mi preoccupa non poco questa nuova condizione giovanile che tende ad agire "per prove e ed errori", teoria elaborata già dallo psicologo Thorndike alla fine dell'ottocento, dove ai soggetti coinvolti non viene richiesto un "intervento intelligente" nel trovare una soluzione ma si lascia procedere a caso fino al raggiungimento dello scopo. Gli studi di quella teoria, così come per la maggior parte di essi, erano basati su atteggiamenti degli animali chiusi in una gabbia che per riuscire a prendere il cibo posto fuori dalla gabbia, avevano imparato, dopo diverse volte che avevano provato, ad attivare con la zampa la leva per aprire lo sportello. Sarebbe come se per costruire una panca il nostro esploratore facesse tanti tentativi fino a quanto non resisterebbe al peso di chi vi siede, invece di fare un progetto (intervento intelligente) che gli procurerebbe minor fatica e risparmio nel tempo da impiegare per costruirla.

Preferisco di gran lunga le teorie elaborate successivamente che portavano i giovani, nel tentativo di raggiungere i propri obiettivi, a dare un senso all'esperienza che stavano vivendo. Sicuramente più vicino al significato di scouting che è anche esercizio della mente che aiuta a sviluppare l'intelligenza da sopravvivenza (ciò che mi fa fare le cose, con minor fatica e a farle bene).

La Competenza per i ragazzi è un insieme di tecniche, per i capi è qualcosa di più, non solo un insieme di tecniche ma un modo per fare affrontare l'esistenza e che favorisce anche lo sviluppo di uno stile progettuale.

Lo scautismo deve preparare i giovani di oggi alla vita e al lavoro il che significa innanzitutto conoscere se stessi, scoprire i propri talenti e le proprie inclinazioni, saperle valorizzare e metterle al servizio di un obiettivo, quindi costruzione di un progetto. Significa, inoltre, imparare a verificare le proprie capacità di tenuta e, talvolta, anche di sofferenza.

Secondo me l'anello debole del sistema e quindi dei nostri reparti è soprattutto l'assenza di modelli da seguire. Non mi riferisco alla più ampia riflessione socio-culturale di questi tempi fatta da psicologi o pedagogisti ma ad una semplice lettura della nostra realtà (mi riferisco ai nostri reparti).

Per questa cosa voglio citare il nostro fondatore:

*Io desidero che voi Capi Pattuglia continuiate a formare i ragazzi della vostra pattuglia (...). Il mezzo più efficace per riuscirci è il vostro esempio personale, perché quello che fate voi, i vostri scout lo faranno anche loro. (Scoutismo per ragazzi)*

Quindi, se il capo squadriglia ha conquistato brevetti, se è una persona in gamba anch'io vorrò essere come lui. Se invece è uno scansafatiche anche io non vorrò fare niente.

Quando ero un esploratore, ciò che mi ha spinto a conquistare brevetti e specialità, più che i discorsi dei miei capi è stato prima di tutto il desiderio di cucirmi sulla manica della mia camicia lo stesso numero di specialità e di brevetti così belli e colorati che vedevo nelle camicie degli esploratori più grandi.

Il nostro fondatore nei suoi scritti dà questa definizione della religione (Taccuino):

- *Primo: credere in Dio*
- *Secondo: far del bene al prossimo.*

E ancora:

- *La vera religione è preoccuparsi concretamente per gli altri e vivere santamente noi stessi.*
- *L'essere utili agli altri è l'affitto che paghiamo per il nostro alloggio su questa terra.*
- *Finché non cessiamo di vivere solo per noi stessi non possiamo dire di aver cominciato a vivere.*

Mi voglio soffermare sull'essere utili agli altri.

Aiutando gli altri con buone azioni, aiutando gli altri quando si trovano in pericolo, i ragazzi acquistano doti come il coraggio, l'autodisciplina, l'altruismo che vengono ben presto a formare parte integrante del loro carattere.

Le imprese che realizzano gli E/G, senza che forse ce ne rendiamo conto, hanno tutto uno sfondo religioso: penso alle imprese sull'ambiente (quindi richiamo al Creato e al suo Creatore), alle imprese di civitas (servizio verso il prossimo), imprese di internazionale (ed. alla pace e fratellanza mondiale), ecc. Ma quanto ne facciamo di queste esperienze un uso veramente intenzionale?

Io penso che in alcuni casi la formazione scout sia fioriera di vocazioni (intendo sacerdotali o di altri ordini religiosi). In un contesto di crisi delle vocazioni penso che a noi capi spetta il compito di alimentare, laddove intravediamo i presupposti, questa prospettiva e chissà che non abbiamo contribuito a fare la felicità di quella persona che grazie agli stimoli offerti ha maturato questa nuova condizione.

Vorrei concludere con un invito ai capi e in particolare a chi si troverà nelle condizioni di dovere prendere decisioni che attengono a cambiamenti metodologici: davanti al problema di uno strumento che non funziona, bisogna sviluppare "un'ecologia strumentale" e cioè sviluppare una capacità di sapere sistemare lo strumento per riutilizzarlo, quindi, sforzarsi di capire perché non funziona e porre rimedio; eliminarlo deve essere l'extrema ratio.

## Percorsi di **competenza** in branca E/G

Luigi Perollo, *Giornalista e Docente di Semiotica; Inc. Reg. E/G 1991-93; IMIE Reg. 1996-97*

Mettere al centro del confronto fra capi il tema della competenza, significa voler tenere il punto su uno degli aspetti centrali e “definitori” della pedagogia dello scautismo in termini generali (soprattutto per lo scautismo di scuola francofona) e dell’Agesci in particolare; significa anche impegnarsi ad alzare il livello della sfida tra le opportunità qualificanti dell’educazione dei ragazzi e la galassia di occasioni deresponsabilizzanti nella quale vivono i ragazzi dei nostri tempi e di fronte alla quale l’Agesci non può ritagliarsi un ruolo da spettatore.

### 2.2.1 Approccio

L’approccio al tema della competenza in Branca E/G vorrei non fosse semantico (l’etimo viene dal latino “cum petere”, chiedere, indirizzarsi; ma le definizioni sia del sostantivo che dell’aggettivo, in base ai diversi ambiti, sono tante e troppe. Diciamo, con un ampio margine di chiarezza, che competente è chi opera una scelta con consapevolezza e responsabilità); vorrei invece che l’approccio fosse storico (la storia è la chiave di ogni cosa, se sappiamo leggerne i segni) e anche letterario. Qui ci vengono in aiuto Voltaire e Baden-Powell: nel primo il personaggio del suo romanzo più famoso, *Candido*, scampa alla morte, attraversa i cinque continenti, vive mille avventure alla ricerca dell’amata Cunegonda (la trova, la perde, la ritrova), sapendo fare di tutto, trovando sempre una soluzione, vivendo cento vite per poi finire la propria esistenza dentro i confini di un mondo tranquillo con un rassicurante recinto. Ma Voltaire aveva troppa fiducia nelle capacità dell’uomo che gode sempre del sostegno di una realtà trascendente (non parliamo della coppia manzoniana Renzo e Lucia, che se non ci fosse stata la Provvidenza...); centoventi anni dopo la morte di Voltaire, Baden-Powell invece – anche attraverso una fortunata produzione letterario-pedagogica - ha fiducia nelle capacità del ragazzo e si chiede come queste possano venir fuori facendolo diventare un ragazzo competente e, nello stesso tempo, responsabile. Il mito dell’assedio di Mafeking (la portata militare di quell’evento è stata ridimensionata dalla storia ma nell’Inghilterra vittoriana che già intravedeva la fine del colonialismo c’era bisogno di rinnovare i miti), ci consegna la prima riflessione sull’intenzionalità pedagogica giocata sull’acquisizione di competenze dei ragazzi (allora adoperati come staffette portaordini). Una riflessione che, elaborata in chiave di originale proposta pedagogica, spendibile ovunque anche con il mutare dei tempi (perché salda nei pochi principi fondamentali: una legge, una promessa e una proposta dotata di codici etici), assolutamente nuova perché



mette al centro il ragazzo, ci consegna alla fine l'immagine stessa di una nuova proposta educativa basata sulla capacità di diventare competenti: l'immagine è rappresentata da quella canoa da guidare da soli per andare dove si sceglie di voler andare sapendo che se abbiamo imparato a governare una canoa, all'occorrenza possiamo spiegare agli altri come si fa.

### 2.2.2 L'esempio di Lucio

Nell'ottobre dello scorso anno lo scautismo siciliano ha perso Lucio Drago (e questo ci ricorda come l'esperienza in calzoni corti, anche per quanto riguarda la testimonianza e il trapasso di competenze, sia spesso una storia di rapporti fra le persone). Il giorno che mia madre mi accompagnò per la prima volta nel gruppo scout, dopo aver chiesto a che ora potesse “tornare a prendere il bambino”, mi affidò a un giovane capo che mi spiegò senza parlare (la semiotica scout è un universo affascinante) cosa fosse un reparto: “Prendi questi pali e seguimi”. Trascorsi due ore, con altri sconosciuti, a riordinare la legnaia di reparto, a spostare tende di squadriglia e a scoprire oggetti sconosciuti, come le batterie da cucina; poi venni presentato a Guglielmo e scopri che lui era un caposquadriglia, anzi era il mio caposquadriglia, quindi da quel giorno la mia vita fu regolata da mio padre e da mia madre, dalla scuola e dai compiti e poi da Guglielmo e dalla squadriglia Falchi dove mi affibbiarono l'incarico di tesoriere (evidentemente ispiravo fiducia). Avevo dodici anni e in quelle prime due ore avevo già capito che non c'era da scherzare, lo scautismo era roba seria e impegnativa.

Del resto:

- Giocare e divertirsi è roba seria.
- Costruire ponti, torrette, issa bandiera, usare cartina e bussola è roba seria.
- Saper cucinare e montare un campo è roba molto seria.
- Saper leggere i segni dei luoghi e dei boschi e capire dove ci si trova è roba serissima.
- Saper fare alcune cose, riuscire a crescere attraverso di esse e magari riuscire a insegnarle agli altri

è una cosa fantastica.

### 2.2.3 Percorsi di competenza

La possibilità di acquisire competenze individuali non per ricevere un premio ma per crescere, per diventare autonomi e indipendenti, per far crescere gli altri, per costruirsi un'identità originale, per allargare i propri orizzonti, per superare l'egoismo diventando altruisti, è al tempo stesso una delle magie ma anche una delle scommesse dello Scautismo; soprattutto in un'epoca dove tutto è apparentemente facile, tutto è apparentemente immediato e a portata di mano (anzi di mouse), tutti i riferimenti sono mutevoli, tutto è acquistabile non per il proprio impegno ma per il proprio capriccio del momento.

Se la nostra Associazione sceglierà di offrire una proposta educativa “adeguandola” ai tempi che cambiano, sarà la fine; se invece la proposta educativa sarà “adeguata” ai tempi che cambiano, allora potremo continuare a parlare di tappe, specialità, brevetti, imprese, incarichi, posti d'azione, campi di competenza, tecniche e abilità manuale, gioco, avventura e “trapasso di nozioni”. Non per vivere fuori dal tempo e dalla storia (del resto, chi userebbe più bussola, cartina e goniometro, c'è il GPS), ma per avere le competenze necessarie a saper camminare nel tempo e nella storia.

### 2.2.4 I ragazzi al centro

Mettiamo al centro del nostro ragionamento i ragazzi: le loro aspirazioni, le loro speranze e i loro sogni sono quasi sempre trattati come limiti, anziché come risorse. La proposta dello scautismo ribalta di 180 gradi questa prospettiva, e lo fa con una forte attenzione per quella fascia di età (dai 13 ai 16 anni) più mutevole e problematica, più esposta e meno servita dalla famiglia, dalla scuola, dalle istituzioni, dalla cultura del nostro Paese, l'età in cui i sogni si infrangono anziché essere sviluppati.

Invece i ragazzi sono testimoni di aspirazioni, tensioni, passioni e anche di interessi e competenze, tutte cose che diventano evidenti quando i ragazzi vengono coinvolti in attività adeguate e significative; i ragazzi però diventano anche testimoni di delusione e disinteresse quando sono costretti a vivere forme di Scautismo flaccido, sciatto, parolaio, ripetitivo e noioso; quando cioè la nostra proposta e i nostri strumenti sono inadeguati. E poi i ragazzi li perdiamo.

## 2.2

“Educare il lupetto alla partenza” è stato uno slogan fortunato dell’Agesci alla fine degli anni ’90. C’era tutto: la pista che diventa sentiero e il sentiero che diventa strada; il giallo che si rafforza e genera il verde che poi diventerà rosso. Ma per i miei gusti era un po’ troppo slogan. Invece una bella definizione che mi commuove l’ho trovata nel numero 4 di Proposta Educativa dello scorso anno (2015), a firma di Alberto Ceccherini, incaricato alla branca L/C: “Chi semina competenza raccoglie responsabilità”.



## 2.2.5 Semi di competenza

Quali sono questi semi, come si semina la competenza in Branca E/G? Io comporrei senza dubbio 5 gruppi intrecciati:

- Quello dei ruoli (le squadriglie – fondamento della proposta scout – e gli incarichi di squadriglia che educano a una partecipazione attiva di tutti – i ruoli durante l’impresa, posti d’azione al campo estivo (se si chiamano ancora così), l’incarico di maestro di specialità. I ruoli aiutano il ragazzo all’assunzione di “responsabilità”.

- Quello degli ambiti (l’impresa, il campo, le uscite). Gli ambiti stimolano nel ragazzo la “progettualità”.

- Quello del sentiero (con il sistema delle tappe ma anche delle specialità e dei brevetti), dove si comincia a capire che la competenza acquisita è trasmissibile (ad esempio proprio con il ruolo di maestro di specialità o con il ruolo di caposquadriglia).

- Quello degli strumenti (le tecniche, soprattutto quelle manuali: pionieristica, topografia, cucina, campismo, segni, segnali. Ma anche la natura e la vita all’aperto, l’espressione e anche tutto ciò che può essere fatto con l’utilizzo degli strumenti di ogni giorno: la gestione delle attrezzature di reparto realizzando un software ad hoc o manovrando l’excel va benissimo. Ricordiamoci però che le tecniche tipiche dello *scouting* fanno maturare non solo specifiche competenze ma anche sviluppare un bagaglio valoriale: il senso della progettualità, della comunità, dell’essenzialità, della disponibilità; favoriscono autonomia e responsabilità.

- Quello della proposta: dall’avventura (insegna ai ragazzi ad essere “uomini e donne di frontiera”), all’essenzialità; dal gioco allo stare insieme, fino allo sperimentare facendo (che non è l’unico canale esperienziale): il *learning by doing* va bene ma c’è bisogno del rapporto costante con chi già sa e aiuta a trovare il giusto indirizzo e trasmette ciò che ha appreso. In ogni caso, all’inglese “learning by doing” io preferisco l’italiano “fare per capire” (che non è proprio la stessa cosa).

## 2.2.6 La “tenuta” della competenza

Perché – riferendoci soprattutto a ragazzi e ragazze di reparto - è importante insistere sull’importanza della competenza, dell’imparare a fare (e a fare bene); sull’importanza della responsabilità, sull’importanza della crescente consapevolezza dei propri limiti ma anche delle proprie risorse e dei propri talenti da far emergere? Proprio perché viviamo tempi bui (quelli di una società che non responsabilizza), i “tempi del tutto e subito”, del “mi piace, lo voglio, lo compro” e i tempi del “non mi va”, “non lo so fare ma tanto...”, i tempi

dove c'è un eccesso di informazioni, di fonti, di possibilità per sapere e conoscere con qualità da supermarket risparmiandoci la fatica della ricerca e dell'impegno nel selezionare, e nel selezionare dell'elaborare, e nell'elaborare produrre un'idea originale, una proposta originale.

Se io fossi ancora capo reparto non nasconderei ai miei esploratori e alle mie guide la realtà di ogni giorno, non negherei l'esistenza di Wikipedia per fare ricerche veloci, dei social per comunicare più rapidamente, del GPS per trovare la strada e delle app per lo smartphone: io vivo oggi, non vent'anni fa. Ma con l'utilizzo passivo degli strumenti di oggi, io l'avventura, il gioco, la ricerca, la competizione, la competenza non li trovo se non in minima parte. Devo allora impegnarmi a cercare una soluzione affinché i miei ragazzi trovino, nel mio reparto, un'alternativa concreta e utile a ciò che con facilità maneggiano ogni giorno, che possano scegliere, che imparino la differenza (questo è il valore educativo) tra il facile GPS nel bosco e la topografia con cartina e bussola, la possibilità di leggere i segni della natura, le tracce e poi di elaborare un'azione conseguente, di scegliere in autonomia.

I nostri esploratori e guide, crescendo, probabilmente si dimenticheranno del nodo a gassa d'amante e del nodo quadrato, della topografia, della carta stellare, dei segni e delle tracce, dell'alfabeto semaforico e anche di come si vive un'impresa ma se le competenze di allora in quelle cose avranno generato altre competenze (di relazione, di rapporti, di disciplina, di rigore, di analisi ed elaborazione delle cose, di connessione con il mondo), allora quella canoa di cui parlava Baden-Powell sarà pronta per essere messa in acqua e gli esploratori e le guide di oggi saranno uomini e donne capaci di saper scegliere.

Fra l'altro, essere competenti nel saper scegliere in una terra come la nostra, povera di reali opportunità di crescita e di sviluppo, povera di spazi per l'occupazione giovanile, spesso povera della libertà di fare, impoverita dalla presenza pervasiva della mafia alimentata a sua volta anche da una dilagante povertà culturale, significa essere competenti al quadrato, in grado di affermare con le proprie scelte "o di qua, o di là". Gesualdo Bufalino sosteneva che "la mafia sarà sconfitta da un esercito di maestre"; non abbiamo paura di aggiungere che anche la proposta pedagogica dello scautismo, che mette al centro dell'azione educativa i ragazzi, serve a far arretrare la mafia. La competenza ha un valore personale ma anche sociale, per saper vivere con gli altri e per gli altri.

### 2.2.7 Competenti in cosa

Ecco: educare a essere competenti significa soltanto educare a fare bene le cose?

No. La competenza è come la tessitura di una tela, regge il tutto. Anzi io parlerei di competenze specifiche connesse tra loro in grado da generare e alimentare una competenza più ampia, una "metacompetenza" che è quella di saper affrontare il cambiamento, di saper intessere relazioni, di saper leggere gli ambiti in cui si vive, di saper elaborare prospettive, di servire la società attraverso un personale bagaglio etico e di capacità specifiche. Cosa faranno da grandi i nostri ragazzi, cosa ne sarà di loro, dove la dirigeranno la loro canoa, quanto avrà inciso nella loro crescita l'esperienza dello scautismo? Se non ci poniamo queste domande possiamo tranquillamente sedere allo stesso tavolo di tutti coloro che popolano le settimane e i mesi dei nostri esploratori e delle nostre guide: gli insegnati del mattino, gli insegnati di sostegno, l'istruttore della palestra, il capitano della squadra di calcetto e la direttrice della scuola di danza. Tutte cose sante, beninteso, ma l'esperienza dello scautismo resta la tessitura dove tutte queste cose possono stare.

Questa tessitura io la immagino realizzata su un doppio telaio: quello del ragazzo che cresce e quello di una realtà – lo scautismo dell'Agesci – che lo aiuta a crescere.

Se saremo in grado di usare la "competenza" come strumento (attraverso i 5 gruppi intrecciati di cui vi parlavo) in un progetto educativo che ha come fine l'autonomia del ragazzo, la sua capacità di orientarsi, scegliere ed elaborare un progetto (a questo serve l'impresa, così come a questo serve in comunità di clan il capitolo), la sua capacità di scoprire i propri limiti e superarli, la sua attenzione nel far bene le cose, la sua forza nel mettere in acqua la propria canoa...

Vuol dire che saremo in grado di fissare l'obiettivo "competenza" come punto qualificante della nostra proposta per crescere; vuol dire anche che saremo stati, da adulti, competenti nel trasmettere competenza



(rispondendo pienamente al nostro ruolo di capi in mezzo ai ragazzi, di adulti che giocano (con le stesse regole ma con ruoli diversi) il gioco dei ragazzi per farli crescere.

### 2.2.8 Nota personale

Concludo con una riflessione relativa al rapporto tra la competenza maturata all'interno dell'Associazione e la mia vita sociale e professionale: si tratta di un rapporto antico frutto anche di opportunità privilegiate come, ad esempio, quella di aver vissuto, dai 14 ai 16 anni, l'esperienza di capo squadriglia; i miei capi in reparto furono così lungimiranti da intuire che quell'esperienza mi avrebbe obbligato a iniziare un esercizio mai fatto prima di allora e che mi avrebbe accompagnato per il resto della vita: quello di fare appello a tutte le mie risorse perché da me possono dipendere altre persone. L'esperienza di capo squadriglia mi ha dato rigore, responsabilità, capacità progettuale e apertura agli altri. La squadriglia è per i ragazzi il primo ambiente di crescita dove si esercitano democrazia, interazioni tra ruoli e competenze diverse, progettualità, condivisione, solidarietà. La successiva esperienza in Associazione come capo, quadro e formatore è stata caratterizzata dai miei anni di reparto. E anche nella mia professione di giornalista e nella mia attività di studio dei sistemi del linguaggio e della comunicazione c'è l'impronta della mia formazione da ragazzo in reparto: la redazione che dirigo è più una grande squadriglia che uno staff di capi: ho un vicedirettore, ho i capiservizio, ho i redattori, ho un editore... è come un'orchestra: ogni reparto è un'orchestra, ogni squadriglia, ogni sestiglia, ogni clan, ogni gruppo, ogni comunità capi dovrebbe essere un'orchestra. La lingua è un'orchestra, gli elementi testuali, fonetici, simbolici sono gli strumenti di un'orchestra, i linguaggi e i significati sono musica (la musica stessa è segno e linguaggio). Lo scautismo mi ha reso un uomo certamente migliore di come sarei stato senza i pantaloni corti, mi ha dato gli strumenti per vedere il mondo e vedermi nel mondo.

All'interno dell'Agesci io non ho più possibilità di svolgere un servizio diretto con i ragazzi (quello del giornalista è un lavoro tutt'altro che ordinato: saltano pranzi, cene, appuntamenti, fidanzate, programmi... però è il mestiere più bello del mondo), chi invece possiede questo privilegio cerchi sempre di leggere i segni offerti dai ragazzi, di far parlare questi segni, di coglierne il significato e di operare di conseguenza. In questi tempi lo scautismo è l'unica e forse l'ultima opportunità che i ragazzi hanno per imparare a diventare adulti responsabili e competenti.

## Essere competenti per essere utili

Roberta Vincini, Incaricata Nazionale AGESCI alla Branca Esploratori e Guide 2012-2016

# 2.3

L'intervento prevede l'approfondimento di due aspetti:

- le motivazioni che sottendono i nostri percorsi di Educazione alla Competenza (il perchè - aspetto educativo);
- la modalità attraverso cui educiamo alla competenza (il come - aspetto metodologico).

A seguito dell'approfondimento di essi, sarà introdotto il percorso elaborato dalla pattuglia nazionale insieme agli incaricati regionali alla branca E/G volto ad approfondire l'utilizzo che avviene nei reparti degli strumenti tipici della competenza in branca E/G, evidenziandone, le criticità e le buone prassi (per questa parte si rimanda ai documenti già elaborati dalla pattuglia nazionale E/G, nonché agli approfondimenti elaborati nei lavori di gruppo realizzati durante il laboratorio metodologico).

**Partiamo dall'aspetto educativo, dal perchè educare alla competenza e attraverso la competenza:** poiché

le parole che usiamo hanno un senso, facciamoci guidare dall'etimologia del termine competenza e dell'aggettivo che deriva dallo stesso verbo, cioè *competente*:

- Il termine competenza deriva dal verbo latino *competere*, (da *cum* e *petere* "chiedere, dirigersi a" (Dizionario Devoto-Oli, 2005) **che significa andare insieme, far convergere in un medesimo punto, ossia mirare ad un obiettivo comune, nonché finire insieme, incontrarsi, corrispondere, coincidere e gareggiare.**



- Il significato dell'aggettivo *competente*, riferito a colui che ha autorità in un certo ambito, deriva dal diritto romano (*dal latino competens – entis*) e lo ritroviamo ancora oggi nel diritto e sta ad indicare la qualità di un individuo che è responsabile, autorizzato, qualificato e quindi abilitato. Inoltre, secondo il Dizionario etimologico della lingua italiana di Cortellazzo e Zolli (1994), *competente* significa essere conveniente, congruo e appropriato. **Competente è dunque chi agisce in maniera volutamente responsabile**, secondo criteri relativi (quindi adattabili alle illimitate esigenze) e variabili, nonché socialmente e politicamente riconosciuti sia in termini di una prestazione tecnicamente valida che eticamente corretta e coerente con i valori di un gruppo (professionale).

Pertanto, **il fare insieme e l'essere in grado di "avere autorità" in un certo campo risultano fondanti rispetto ai nostri percorsi di educazione alla competenza e attraverso la competenza, divenendo elementi identitari della formazione scout.**

### 2.3.1 Quali sono le competenze scout?

E' necessario dunque chiedersi quali siano le competenze che si acquisiscono attraverso l'esperienza scout. Ci facciamo aiutare in questo da un pezzo tratto da un articolo di Edoardo Lombardi Vallauri, comparso su Scout-Proposta educativa, 1998, n.16: *Provando ad immaginare le tecniche più arcaiche e primitive, ecco cosa mi è venuto in mente: accendere il fuoco sfregando legnetti, orientarsi nella natura selvaggia, ripararsi dalle intemperie con mezzi di fortuna, preparare il cibo direttamente sul fuoco, costruirsi da soli utensili e piani di appoggio. E così via. Più cercavo qualcosa di tipicamente primitivo, più trovavo cose tipicamente scout. Ma l'interessante è che queste cose mi sembrano utili sia all'uomo di Neanderthal, sia al Sumero e all'Assiro con i loro problemi mesopotamici, sia a un soldato romano alla conquista dell'impero, sia all'inglese vittoriano con la missione di civilizzare il mondo. Allora ho fatto una scoperta: **il campismo e la pionieristica non fanno parte soltanto della competenza utile al tempo di B.-P., ma della competenza di base per l'essere umano che viva sulla terra. Le abilità per cavarsela nella natura quando non si ha assistenza tecnologica, rimangono sempre le stesse, e continuano ad essere utili in ogni epoca, perché in ogni epoca può succedere di trovarsi nella natura.***

Questo è dunque uno dei nostri capisaldi educativi: non si può sperare di formarsi un concetto sano di cosa è bello o cosa è brutto, di cosa è vero o di cosa è falso, di cosa è utile e di cosa è inutile, se si hanno come punti di riferimento solo le iniziative degli uomini, solo nella natura risiedono una necessità e una riserva di senso ulteriori.

Tutte le competenze tipicamente scout, quali il campismo, la pionieristica, l'orientamento, l'abilità per cavarsela con strumenti poveri in situazioni nuove ed imprevedute nella natura, usare le mani ed il cervello per fare fronte alle difficoltà, **sviluppano inoltre l'agilità mentale e consentono ai ragazzi e alle ragazze di confrontarsi con i propri limiti e utilizzare e tutte le risorse a disposizione.**

**Per raggiungere** quindi il nostro **prioritario obiettivo educativo**, vale a dire aiutare a crescere uomini e donne che decidono di vivere la loro vita secondo lo stile scout, essere disponibili, competenti, sempre pronti ad aiutare gli altri per lasciare questo mondo un po' migliore di come lo abbiamo trovato (lo scouting vero e proprio), **ci serviamo di mezzi quali l'abilità manuale e le tecniche** che insegnano ad osservare-analizzare, fanno acquisire capacità di agire, educano al senso del reale, promuovono azioni che migliorano la vivibilità della situazione attraverso l'uso di strumenti che possono e devono essere adeguati ai tempi.

Quindi è importante capire come vada evitata decisamente la trasposizione del fine (stile scout e quindi scouting) con il mezzo (abilità manuale) e se gli strumenti possono e devono essere adeguati ai tempi che lo scout è chiamato a vivere, lo scopo ultimo dell'educazione deve conservare tutte le sue caratteristiche e quindi la sua bellezza ed il suo fascino.

Ritengo però necessario affermare che **è importante (e oggi forse più di ieri) insegnare delle competenze che aiutino a vivere nella giungla della vita cittadina.**

Se il nostro obiettivo è fornire ai ragazzi degli strumenti per "sapersela cavare", di farne persone felici perché in grado di fare felici gli altri, allora ci sono almeno due tipi di competenza che un bravo "uomo della città" può insegnare utilmente ai nostri ragazzi, in tutte e tre le fasce di età di cui ci occupiamo: competenze relazionali e competenze organizzative.

**Competenze relazionali:** sapersi rapportare in maniera serena con gli altri, saper ascoltare, ma saper anche comunicare chiaramente le proprie idee in maniera efficace e convincente, saper accettare il diverso (come cultura, come religione, come razza, o anche solo come quartiere o condizione sociale) e saperlo avvicinare con tatto e rispetto. Come farsi degli amici, come essere coerenti, leali e sinceri, come farsi invitare a giocare... sembrano forse sciocchezze rispetto alle belle costruzioni di un campo, ma in realtà sappiamo bene

che queste piccole cose sono a volte molto faticose e danno felicità o tristezza ai nostri ragazzi; anzi sappiamo di più: chi si avvicina al mondo del disagio giovanile, della sofferenza psichica, della tossicodipendenza scopre che la solitudine è il primo e il più frequente dei problemi. E attenzione, anche che in questo caso parliamo di tecniche proprio come per altri campi più tradizionali: il *problem solving*, l'autostima, il monitoraggio delle autoaffermazioni o delle attribuzioni che automaticamente facciamo di fronte a ciò che ci accade, la lettura della comunicazione non verbale e tante altre.

**Competenze organizzative:** sapersi districare fra le ore e i giorni della settimana, saper programmare e portare a termine un impegno, saper organizzare studio e svago così da essere sereni e produttivi. Anche in questo caso l'obiettivo può sembrarci poca cosa eppure sappiamo bene che è di questo che i nostri ragazzi litigano coi loro genitori, è di questo che si lamentano i loro insegnanti. Al di là della prima reazione scandalizzata è evidente che "l'uomo della città" ha molto da insegnare ai nostri ragazzi, forse il problema è che non è facile farlo, che è anche rischioso perché può diventare un facile alibi per la nostra pigrizia, per la noia dei ragazzi e per le paure dei genitori, per chiudersi in una sede e fare attività da doposcuola. In realtà "l'uomo della città" è un uomo avventuroso e per sopravvivere nella città occorre aver maturato competenze molto raffinate e delicate. ma sicuramente la scoperta e il brivido non mancano: provate ad andare di notte in stazione a dare da mangiare ai barboni, provate ad andare a giocare con i bambini Sinti e Rom dei campi zingari così ben nascosti, ma molto vicini a casa, provate ad avvicinare gli anziani del quartiere, anche quelli che stanno bene. Sono attività che possono fare lupetti e coccinelle, esploratori e guide, rover e scolte, sono importanti per la loro crescita e richiedono tanto impegno e tanto coinvolgimento da parte dei capi.

### 2.3.2 Dall' "attività" all' "esperienza"

**La modalità attraverso cui orientiamo i nostri percorsi di educazione alla competenza e attraverso la competenza è quella dell'esperienza.**

Ancora una volta, il peso della parola non è di poco conto: da *ex-periens*, aggettivo verbale derivato da *ex-prior*, cioè provo, tento.

Significato: corso o serie di atti mediante cui si acquista la conoscenza di cose particolari; la cognizione ottenuta mediante l'osservazione, lo studio, il provare su di sé.

L'educazione scout è dunque un processo attraverso cui l'esperienza vissuta insieme ha un ruolo centrale in quanto:

- implica interazioni fra persone e con il mondo;
- è dotata di contenuto simbolico;
- il messaggio viene trasmesso attraverso il codice dello scouting, vale a dire la capacità di vivere in una continua esplorazione, essendo in grado non solo di andare avanti, ma anche e soprattutto di rendersi conto delle relazioni e delle connessioni.

Per cogliere a fondo il processo di **apprendimento dall'esperienza**, è bene distinguere l'attività, il "fare le cose" e cioè "la pratica", dalla "esperienza": mentre la "pratica" è rivolta ad operare, **"l'esperienza" è un contatto e una prova che forniscono l'occasione di conoscere il mondo e la vita**. Nella pratica è dominante la dimensione dell'azione e del fare realizzativo, mentre nell'esperienza è dominante la dimensione della "prova", cioè di porsi in una prospettiva di ricerca, di rischio, con uno specifico impegno soggettivo.

L'esperienza dunque prende valore proprio dal fatto che c'è qualcuno che la utilizza in vista di accrescere la conoscenza anche su di sé.

Il gioco esplorativo proposto dallo scautismo non si esaurisce nel fare, poiché apprendere dall'esperienza, non equivale ad accumulo di essa, ma significa pensare su quello che si fa. Si possono fare moltissime cose,

## 2.3

ma non avere l'esperienza, perchè l'azione non è stata oggetto di riflessione, non è stata investita di pensiero (interdipendenza tra pensiero e azione).

Riuscire a pensare su di sé e su quello che si fa, processo raro e difficile che non coincide con l'imparare per prova ed errore, non è lo sbagliando si impara ma **è riuscire a sviluppare dei**

### **processi di pensiero sul proprio fare: "facendo si impara".**

Vivere un'esperienza è dunque un attuare il processo pedagogico del *learning by doing*.

Tale processo infatti:

- è finalizzato all'acquisizione di capacità (è dunque un fare);
- rafforza il rapporto interpersonale e crea un canale comunicativo privilegiato, non solo per le azioni, ma anche per le emozioni, i sentimenti, le sensazioni (si realizza insieme);
- si verifica in un contesto rilevante (il contesto deve essere significativo: Baden Powell ha capito che si può imparare solo facendo, quindi le sue sono chiacchierate al fuoco di bivacco e non lezioni: il contesto - la luce del fuoco, il cielo stellato, i rumori del bosco, il profumo dell'erba - sono quelle informazioni secondarie che consentono all'informazione principale di trovare spazio nella memoria, poiché basterà richiamare alla mente le emozioni di quei momenti per rievocare anche i contenuti ad essi legati).

**E' dunque un percorso che porta dall'azione al pensiero:** agire, ragionare sull'esperienza, scegliere.

E' importante che **noi Capi cogliamo il passaggio dalle attività all'esperienza**, l'esperienza è ciò che lascia un segno/insegna, ma l'insegnamento non può essere solo trasmissione dai capi ai ragazzi, ma la possibilità data ai ragazzi di cogliere il nuovo e il migliore di cui è gravido il presente, cogliere la valenza vocazionale/e-vocativa del presente vissuto insieme che sa **prefigurare il futuro**, che diventa sentiero/strada.

### **2.3.3 Come si educa alla competenza?**

A questo punto è necessario riflettere **sul come si educa alla competenza** e attraverso la competenza in reparto, su quali siano le esperienze fondanti che un esploratore ed una guida hanno l'opportunità di vivere.

Senza alcun dubbio, **l'impresa** (e qui ancora una volta l'etimologia ci aiuta a cogliere il senso pieno del termine, vale a dire "fare, lavoro, cura, incarico, opera... il concetto che ispirava il cavaliere nel suo agire") può considerarsi la modalità attraverso cui si vive l'esperienza della branca E/G; attraverso di essa il singolo e la comunità riescono a realizzare il proprio **sogno** lasciando contemporaneamente un **segno** significativo per sé e per gli altri nel reparto e nel territorio più ampio in cui si è chiamati a vivere.

Vivere un'impresa potrebbe infatti tradursi in:

- avere un sogno;
- progettare per realizzarlo;
- prendersi impegni personali per realizzarlo;
- verificare quanto portato a termine per ripartire verso una nuova avventura.

L'impresa si realizza nei luoghi speciali della competenza: il consiglio di squadriglia e il consiglio della legge, luoghi in cui si sperimenta il valore del gruppo dei pari per la crescita dei singoli. La comunità che vive insieme, agisce, valuta e verifica e in questo si racconta, in cui il singolo ha l'occasione di costruire la propria identità nella relazione con gli altri; tale occasione potrebbe definirsi di invero, vale a dire di presa di consapevolezza della propria identità, delle proprie abilità, delle proprie fatiche.

**Il consiglio capi**, luogo privilegiato in cui si sperimentano direttamente fiducia e corresponsabilità, diviene dunque l'occasione per dare forza alle idee e ai sogni, nonché di aiutarne la concretizzazione laddove si verificassero difficoltà e criticità.

Il **ruolo del capo**, il fratello maggiore immaginato da B.-P., diviene dunque essenziale affinché i ragazzi riescano ad essere i veri protagonisti delle loro esperienze che li renderanno persone competenti così da essere utili agli altri.

Perché il protagonismo degli esploratori e delle guide sia vero e non fittizio, tale per cui i padroni delle esperienze davvero siano i ragazzi/giovani, protagonisti di giocare, di vivere avventure, imprese, strade di coraggio, il ruolo del capo non sarà semplicemente quello di aggiungersi alle fila degli adulti che danno regole, ma quello di proporre esemplarità che passano anche attraverso la narrazione delle proprie avventure, delle proprie imprese, della proprie strade di coraggio; non solo il racconto di come eravamo noi alla vostra età, ma di come siamo adesso perché è a questo adesso degli adulti che i giovani possono guardare per avere davanti degli orizzonti liberanti, capaci di liberare dalla frustrazione del quotidiano da cui si esce solo nei ritagli di possibilità di vivere nel “paese dei balocchi”.

Il rapporto capo/ragazzo che non sarà dunque nella prospettiva di un semplice trapasso, perché tutti viviamo dentro l'incertezza del nuovo che ridefinisce tutto e tutti e che chiede di ridefinirsi nelle proprie identità creative, ma che sia nelle prospettiva di un camminare asimmetrico (fratello maggiore/fratello minore), **di un porsi accanto con autenticità, di offrire spazi di progetto reali e realizzabili, di coinvolgere in nuovi traguardi, capace di aprire alla ricerca di senso per lo studio, il lavoro, gli affetti, la cittadinanza, anche la fede** come adesione al Vangelo di Gesù Cristo dentro la Chiesa, che stia nella esemplarità che non suscita imitazione, ma pro-voca, fa scoprire vocazioni, come responsabilità/risposta da dare ad altri che con noi condividono l'esistenza in questo mondo.

#### 2.3.4 Quali dunque gli strumenti concreti della competenza in reparto?

La **specialità** come impegno; il **brevetto** come meta; la **carta di specialità** e la **carta di competenza** come un'opportunità di progettare un percorso; essere **maestro di specialità** e **maestro di competenza** come l'occasione di cominciare a mettersi al servizio degli altri, ad essere utili perché competenti.

C'è un unico *file rouge* che lega tutte le esperienze della vita di reparto: il **sentiero**, come occasione di sintesi delle esperienze, di imparare a pensare sull'agire, di imparare a scegliere (come opportunità di rientrare in una dimensione del tempo che si potrebbe definire noetico) e di non essere solo “incatenati” nello “spazializzato” delle infinite attività che si vivono in tanti e diversi luoghi.

Credo che un percorso di questo tipo davvero offra l'opportunità ai nostri esploratori e alle nostre guide di vivere la tappa della responsabilità: essere competente per essere utile.



In che modo il **cammino** verso la competenza può costituire un'occasione di **crescita** nel cammino di fede del capo e nel cammino di **fede** del ragazzo/a

*don Marcello Pulvirenti, AE Reg. Sicilia Formazione Capi 2008-2015*

### 2.4.1 Come incide il sentiero della competenza nella vita di fede del capo

Innanzitutto vorrei invitarvi a riflettere su come la proposta di vivere il sentiero della competenza diventi un'occasione di crescita nella fede per il capo.

La responsabilità educativa ad aprire al ragazzo e alla ragazza orizzonti di crescita nella valorizzazione di sé e nell'impegno a realizzare i propri talenti ci rende partecipi del lavoro che nel Vangelo è opera dell'uomo che viaggia: *Avverrà come di un uomo che, partendo per un viaggio, chiamò i suoi servi e consegnò loro i suoi beni. O del seminatore che semina il campo: Ecco, uscì il seminatore a seminare. Mentre seminava, una parte cadde lungo la strada... Un'altra fra i sassi... Un'altra cadde tra le spine... E un'altra cadde sulla terra buona...*

In entrambe le parabole ci troviamo di fronte a uomini in movimento, chi viaggia e chi percorre in lungo ed in largo non solo il campo, ma la presenza della strada ci fa capire che egli percorre il mondo.

Il sentiero della competenza ha alla sua base l'arte del capo, quella di partecipare alla realizzazione del Regno di Dio, sollecitando ogni ragazzo e ragazza a svegliare in sé la coscienza e la consapevolezza delle proprie risorse e la capacità di saperle condividere e di saper essere buona terra per farli moltiplicare. A noi capi è dato il compito di aiutare il ragazzo a fidarsi dei 5 pani e 2 pesci da consegnare a Cristo per poterli moltiplicare.

Il cammino di competenza del ragazzo si coniuga, quindi, con la fiducia che ha il capo nella sua capacità di essere come *l'uomo che parte per un viaggio* ed *il seminatore che esce a seminare* e che aiuta il ragazzo a riconoscere nella propria vita la presenza di Dio, che elargisce gratuitamente e prodigalmente *agli uccelli del cielo ed ai gigli del campo* e che fa crescere *sia che egli vegli sia che egli dorma*.

### 2.4.2 Come incide il sentiero della competenza nella vita di fede del ragazzo e della ragazza

In questo contesto lanciamo il ragazzo dentro l'avventura del proprio sentiero, in quella fase della progressione personale che è la competenza.

Il sentiero della competenza, quindi, va interpretato come un insieme di risposte alla chiamata di Gesù che invita a seguirlo. Si innesta, cioè, tra capo e ragazzo, un dialogo vocazionale, che ci ricorda il *Vieni e seguimi* di Gesù con gli apostoli, in quanto proposta a partecipare alla realizzazione di un Progetto che si materializza, esce dall'anonimato e che assume i contorni di un nodo per agganciare la gavetta o per tenere insieme tre pali o per reggere la tenda sopraelevata.

In questo senso siamo vicini all'etimologia della parola "competenza", da *cum* e *petere* "chiedere per scegliere insieme una meta".

La competenza, quindi, come opportunità che il capo dà al ragazzo e alla ragazza di portare a buon fine la storia di ogni uomo e di ogni donna, storia carica di necessità, di desideri, di aspettative: *avevo fame e mi avete dato da mangiare, nudo e mi avete vestito*, ecc. Per cui la fame di autonomia, la nudità del non sapere "come fare", trova nel sentiero della competenza quel segno provvidenziale che fa scoprire al ragazzo e alla ragazza che in se stesso c'è il cibo ed il vestito per nutrirsi e vestirsi e ce ne avanza anche per gli altri, come nella moltiplicazione dei pani e dei pesci, dove rimangono 7 ceste piene di pani e di pesci.

La competenza anche nel realizzare il proprio sentiero all'interno delle tre dimensioni del cristiano: profeta (servizio della parola), sacerdote (servizio liturgico) e re (servizio missionario) e, per sostenere quanto dico, chiamo a mia difesa il Regolamento Metodologico di Branca E/G (art.22):

*L'integrazione fra l'educazione scout e la proposta di vita cristiana si compie, nel rispetto della maturazione di ogni ragazzo e ragazza, nella sua progressione personale. Partendo dalla curiosità e dalla scoperta avventurosa di Cristo e della sua proposta di vita, l'esploratore e la guida sono stimolati ad*

*acquisire competenze e buone abitudini come risorse per vivere nella fedeltà l'amicizia con Gesù e per essere utili agli altri; ciò in vista di quella nuova stagione di scelte più consapevoli e di impegni più esigenti che caratterizza l'autonomia adolescenziale e giovanile.*

La competenza come servizio alla Chiesa, nel rendere il ragazzo e la ragazza capace di arricchire il Regno di Dio di persone determinate, audaci, che sanno leggere ed interpretare i "segni dei tempi" e maneggiarli e orientarli verso un bene.

E la Bibbia può aiutarci a trovare l'esempio di persone audaci, come Abramo, competente a saper orientare il proprio cammino verso la terra che salva ed i cui segni di questa salvezza sa intravedere nelle stelle del cielo; come Mosè che sa attraversare il mare ed i deserti; come Giacobbe che sa far proliferare i migliori agnelli tra le greggi; come San Paolo che vive l'avventura del trasportare la Parola di Dio tra i flutti del mare.

In questo senso la competenza non è solo una conquista individuale, ma bisognerebbe aiutare il ragazzo e la ragazza ad intenderla come partecipazione ad un progetto comune, di cui si son resi partecipi tanti altri personaggi che hanno saputo vivere la propria competenza in funzione di un progetto "alto" di vita: i personaggi biblici, i santi.

Un'idea potrebbe essere quello di far comparare il proprio percorso scout con quello di un personaggio biblico: Abramo, Mosè, Giacobbe, Isaia, ecc. oppure ambientare all'interno di un percorso biblico l'intero sentiero dell'anno. La stessa cosa si può utilizzare per un percorso di fede ai campi di specialità o di competenza.

Oppure esercitare anche una competenza "liturgica" nell'affiancare alla propria specialità o al brevetto di competenza, la figura di santi che sono riconosciuti protettori di determinati percorsi o tecniche o competenze.

### 2.4.3 Per concludere

I Vescovi ci chiedono: può l'esperienza scout nell'educare alla competenza essere un luogo per preparare uomini e donne della partenza a consacrare la propria vita nella Chiesa?

Come relazione diretta no, ma come educare ad un'arte che dà alla Chiesa persone disponibili, audaci e capaci di inventare mille modi per essere Chiesa in uscita, questo sì!

Nello scautismo, la spinta alla competenza, invita a consacrarsi a ideali di vita stupendamente e meravigliosamente alti. Da qui il passo alla consacrazione è veramente breve ed io ringrazio il buon Dio d'averlo fatto. Grazie.



## Specialità individuali e Brevetti di Competenza *spunti di riflessione e buone prassi*

Le **Specialità individuali** e i **Brevetti di Competenza** sono tra gli strumenti educativi più efficaci tra quelli a disposizione del capo in reparto. Essi hanno una forte presa sugli E/G e sono oggetto di desiderio per i ragazzi che investono molte energie per conquistarli. Il valore simbolico dei distintivi cuciti alla camicia ed il **riconoscimento da parte della Comunità** sono da ulteriore stimolo per l'orgoglio e l'autostima degli E/G e per la loro voglia di fare sempre meglio.

La specialità e il brevetto di competenza offrono al capo l'opportunità di raggiungere obiettivi educativi altamente personalizzati e rispondenti alle esigenze di ogni E/G, in tempi ragionevolmente brevi e con il pieno **protagonismo** del ragazzo. Essi, inoltre, si integrano perfettamente nel flusso continuo della vita di reparto: *le imprese offrono il contesto più naturale e adatto alla realizzazione delle azioni concrete che l'E/G ha progettato per la messa in pratica della sua nuova competenza.*

La specialità individuale rappresenta uno strumento fondamentale per aiutare l'E/G nella **costruzione della propria identità**. Essa risponde alle domande e ai dubbi che gli E/G, in questa fase della loro vita, cominciano a porsi riguardo alle proprie capacità e talenti: è in grado infatti, attraverso lo spirito del "learning by doing", di far scoprire all'E/G le proprie attitudini e di sviluppare nuove potenzialità, contribuendo ad accrescere la propria autostima e aiutandolo a mettere insieme i primi pezzi del puzzle del suo "essere". La specialità rappresenta inoltre uno dei primi passi del Sentiero in cui l'E/G comincia a **formare una mentalità progettuale**, dal momento in cui individua le azioni concrete necessarie alla conquista della specialità, all'attività di *problem solving* nel realizzarle. A tutto ciò si aggiunge la grande flessibilità che lo strumento offre in termini longitudinali, in quanto la specialità si adatta benissimo ai contenuti della tappa della scoperta, in cui *l'esploratore e la guida hanno un desiderio intenso di attività, di esperienze nuove, cominciano ad approfondire lo sviluppo del pensiero astratto e concettuale; resta però ancora predominante in loro la forma di conoscenza pratico-operativa ("come si fa")* (Reg. Metodol. E/G art. 34).

Più avanti nel sentiero, durante la tappa della competenza, gli E/G *cercano sempre più di affermare la loro personalità e si rendono conto a poco a poco delle loro aspirazioni. Con il passare dei mesi sentono sempre più forte la necessità di affermarsi, di scoprire un loro ruolo preciso e di trovare sicurezza, stima e fiducia* (Reg. Metodol. E/G art. 36). Ecco allora che in questa fase sarà naturale continuare a proporre lo strumento della specialità in modo più "avanzato", con delle azioni concrete che rispondano veramente alle mutate capacità e ambizioni dell'E/G. Il continuo volersi sperimentare e l'ambire verso "mete" più alte trova il suo sbocco naturale nel brevetto di competenza: esso rappresenta un'occasione primaria per l'E/G per poter "indirizzare" i propri talenti e le proprie attitudini lungo un cammino di competenza altamente personalizzato, chiaramente progettato e mai "rigido" o schematico.

Il brevetto di competenza dispiegherà tutta la sua valenza educativa nella tappa della responsabilità, quando l'E/G dovrà *testimoniare la propria competenza contribuendo, nell'ambito della sua specializzazione, alla gestione del reparto in modo diretto ed efficace* (Reg. Metodol. E/G art. 38). L'aver conquistato un brevetto sarà quindi un'opportunità per capitalizzare le proprie competenze e proiettarsi nella dimensione dell'**«essere competenti per essere utili»**.

### Alcuni spunti di riflessione e buone prassi:

- Gli E/G scelgono le specialità da conquistare tra un insieme molto ristretto?

*Le Specialità offrono all'esploratore e alla guida, a seconda delle inclinazioni ed attitudini personali, la possibilità di confermare le proprie capacità, di sviluppare nuove potenzialità e di vivere responsabilmente un ruolo nella comunità, iniziando a mettersi a disposizione degli altri. In questa prospettiva, i Capi le proporranno anche come strumento per stimolare la ricerca degli E/G in settori a loro sconosciuti. Proprio per questa loro forte connotazione di strumento di ricerca e di scoperta della persona, è necessario che il maggior numero possibile di specialità trovi uno spazio effettivo all'interno della vita del Reparto, o quanto meno un aggancio significativo ad essa* (Reg. Metodol. E/G art. 35).

È vero che gli E/G appena entrati in reparto tendono ad appassionarsi alle specialità più “tipiche” della vita da campo (cuoco, campeggiatore, maestro dei nodi, ecc.) ed esse si pongono come una valida introduzione alle tecniche base che ogni scout dovrebbe conoscere. D'altro canto, la spinta che l'E/G sente per la conquista di queste specialità, permette di iniziare a percorrere il sentiero in modo spedito. Le prime uscite, vissute con lo stile dell'impresa, daranno alla giovane guida e al giovane esploratore l'occasione di occupare un posto d'azione funzionale alla conquista di queste prime specialità. Dopo qualche tempo, l'E/G sarà **aiutato dal capo a scoprire altri ambiti di competenza** di suo interesse che apparentemente non hanno a che fare con la vita di reparto (musica, danza, sport, bricolage, ecc.) e che magari il ragazzo tiene “nascosti”. In tal senso, una nota particolare va ascritta alle specialità riguardanti l'ambito fede (servizio della parola, servizio liturgico, servizio missionario), le quali molto raramente sono conquistate dagli E/G.

Per svolgere al meglio il nostro ruolo di capi in reparto, è necessario, quindi, possedere un buon livello di conoscenze tecniche da proporre nello spirito dell'avventura; siamo convinti, infatti, che tutte le tecniche scout (dall'esplorazione, all'espressione) contribuiscano all'educare alla progettualità, all'essenzialità e a favorire l'autonomia e la responsabilità.

- Il percorso per la conquista della specialità/brevetto è staccato dalla vita di reparto?

Lo stile dell'impresa educa certamente alla **progettualità** ed in particolare offre anche l'occasione di apprendere che per realizzare qualcosa è molto utile fare una sorta di “censimento” delle competenze già possedute e di quelle che si intende conquistare.

Se, ad esempio, i membri della squadriglia Gabbiani sognano di realizzare una torretta di osservazione, sarà molto utile sapere quali specialità/brevetti possiedono i membri della squadriglia e quali desiderano conquistare. C'è spazio per tutti? Chi vuole conquistare la specialità di artigiano? Potrà occuparsi di incastri oppure costruire un fischietto per il richiamo degli uccelli da usare durante l'osservazione naturalistica! E chi vuole conquistare la specialità di velista? Potrà costruire sulla cima della torretta una vela per misurare la direzione e l'intensità del vento! E la specialità di interprete? Potrà lavorare insieme ad un esperto del computer e ad un regista per realizzare un video che racconti l'impresa in lingua straniera! Beh, qualcuno dovrà anche costruire la torretta, ovviamente. Attraverso questo modo di procedere non è difficile integrare la conquista di qualunque specialità o brevetto all'interno delle imprese e quindi della vita di reparto.

- Il brevetto di competenza è una conquista di pochi E/G?

Guardando i dati raccolti a livello nazionale (v. capitolo successivo), che parlano di una frequenza di 1 brevetto di competenza ogni 20 E/G, purtroppo, la risposta a questa domanda è sicuramente sì!

Il brevetto di competenza è stato tradizionalmente ed erroneamente visto come una sorta di chimera irraggiungibile, un traguardo per pochi eletti da considerare super-E/G. Questa visione ha una qualche valenza educativa? Probabilmente no, per due motivi.

Il primo è che propone una versione elitaria della competenza, che non è in linea con i valori proposti dallo scautismo: *«Colui che aveva ricevuto cinque talenti, andò subito a impiegarli e ne guadagnò altri cinque. Così anche quello che ne aveva ricevuti due, ne guadagnò altri due. Colui invece che aveva ricevuto un solo talento, andò a fare una buca nel terreno e vi nascose il denaro del suo padrone. Dopo molto tempo il padrone di quei servi tornò, e volle regolare i conti con loro. Colui che aveva ricevuto cinque talenti, ne presentò altri cinque, dicendo: Signore, mi hai consegnato cinque talenti; ecco, ne ho guadagnati altri cinque. Bene, servo buono e fedele, gli disse il suo padrone, sei stato fedele nel poco, ti darò autorità su molto; prendi parte alla gioia del tuo padrone. Presentatosi poi colui che aveva ricevuto due talenti, disse: Signore, mi hai consegnato due talenti; vedi, ne ho guadagnati altri due. Bene, servo buono e fedele, gli rispose il padrone, sei stato fedele nel poco, ti darò autorità su molto; prendi parte alla gioia del tuo padrone. Venuto infine colui che aveva ricevuto un solo talento, disse: Signore, so che sei un uomo duro, che mieti dove non hai seminato e raccogli dove non hai sparso; per paura andai a nascondere il tuo talento sotterra; ecco qui il tuo» (Mt 21, 16-25).*

Non è importante arrivare ad un certo numero di talenti (o livello di competenza), ma investire fruttuosamente

## 3.1

le proprie capacità. Il brevetto di competenza è quindi il riconoscimento, da parte della comunità, del raggiungimento di un traguardo, definito dal ragazzo e **commisurato** alle sue capacità, per il quale sono stati necessari uno sforzo ed un impegno intensi.

Il secondo motivo è connesso alla perdita di un'opportunità educativa, quella di far cimentare l'E/G con un progetto impegnativo, di miglioramento personale e finalizzato al servizio. **Il brevetto di competenza è quindi uno strumento adatto a tutte le guide e a tutti gli esploratori** e va proposto durante il cammino verso la tappa della competenza, quando la maturità e i bisogni educativi del ragazzo non saranno più rispondenti allo strumento della specialità, ma a qualcosa di più complesso ed articolato.

- Esiste un limite inferiore al "livello di competenza tecnica" necessario per specialità e brevetti?

Come già detto, il sentiero di competenza è un percorso altamente personalizzato e progettato dall'E/G. Ciò significa che ognuno avrà un punto di partenza e di arrivo differenti, dovuti alle proprie attitudini, al contesto socio/familiare, al percorso pregresso effettuato. E' quindi buona prassi mettere realmente al centro il protagonismo del ragazzo, dandogli in mano gli strumenti specialità/brevetto e seguendo l'aiuto del maestro di specialità/competenza.

Non esiste un livello minimo assoluto di competenza necessaria per la conquista di una specialità o di un brevetto, ma dovrebbe essere valutato in primis l'incremento relativo di competenza in quel determinato ambito tecnico. Se si innesta in reparto un meccanismo in cui le occasioni per poter lavorare a specialità e brevetti diventano realmente numerose, la conquista di nuovi distintivi farà lavorare sempre meglio l'E/G alla prossima specialità o al brevetto. Inoltre, i ragazzi stessi a questa età sono i primi ad essere fortemente autocritici sul loro operato, quindi verrà loro naturale comprendere se vi è stato un incremento di competenze sufficiente per la conquista della specialità o del brevetto o se è il caso di continuare a lavorarci su. A noi capi, invece, il compito di stimolare il ragazzo a realizzare i sogni che puntino sempre più in alto: questo è uno dei modi per poter incrementare il livello generale di competenza tecnica in un reparto e, non per ultima, la "bellezza" di ciò che si è creato.

- I campi di specialità/competenza sono opportunità colte da tutti gli E/G?

**I campi di specialità hanno lo scopo di fornire occasioni di conoscenza e di approfondimento per la conquista di singole specialità (Reg. Metodol. E/G all. 5).** Essi sono un importante elemento che dovrebbe caratterizzare il sentiero di ciascun E/G perché hanno anche l'importante valore di presentare al ragazzo, spesso per la prima volta, una dimensione associativa più ampia di quella zonale. Ogni campo di specialità è costruito attorno ad un progetto che, attraverso l'uso delle tecniche, punta ad offrire ad ogni partecipante degli spunti educativi raccolti attorno al tema della competenza. Durante il campo di specialità, il ragazzo potrà anche intessere nuove amicizie, scoprire nuove tradizioni e confrontare il suo sentiero con quello di altri E/G che condividono la stessa età e gli stessi interessi: *sono infatti un'occasione privilegiata di incontro e confronto tra ragazzi e ragazze che stanno percorrendo un analogo cammino (Reg. Metodol. E/G art. 35).* Potranno quindi valutare il proprio livello di competenza raggiunta nel confronto con gli altri partecipanti, aiutandoli ad ottenere delle conferme o nuovi stimoli per raggiungere livelli ancora più alti. I progetti e le attività dei campi di specialità sono calibrati per le esigenze di ragazzi che sono nella prima parte della loro permanenza in reparto (in cammino verso la tappa della scoperta o all'inizio del cammino verso la competenza).

I dati della branca E/G Sicilia raccolti negli ultimi anni vedono un incremento della partecipazione degli E/G ai campi di specialità, con un numero che si attesta intorno a 750 partecipanti annui. Tuttavia, essendo i campi di specialità *un importante strumento per la conquista di una specialità (Reg. Metodol. E/G art. 35),* riteniamo opportuno continuare a promuovere questo tipo di eventi soprattutto in quei reparti dove la partecipazione risulta ancora scarsa.

**I campi di competenza sono eventi nazionali [...] e sono rivolti a ragazzi e ragazze in cammino verso le tappe della Competenza e della Responsabilità. Questi campi hanno lo scopo di offrire l'occasione per affinare uno specifico ambito di competenza attraverso l'approfondimento ad alto livello di una tecnica, con l'ottica di rendere esploratori e guide pronti in ogni circostanza a servire validamente il prossimo, nonché ad animare la squadriglia e il reparto di appartenenza (Reg. Metodol. E/G all. 5).** Analogamente ai campi di

specialità, anche i campi di competenza sono un'esperienza irrinunciabile per il sentiero di ogni ragazzo che si appresta a conquistare un brevetto. La dimensione nazionale offre al ragazzo la possibilità di allontanarsi ancor di più (spesso anche in senso geografico) dalla consueta vita di reparto, sperimentando un'autonomia e una responsabilità commisurate alla sua età. I campi di competenza, sono certamente occasione per cimentarsi in tecniche di alto livello, ma soprattutto permettono al ragazzo di tornare al proprio reparto "sentendo" il peso della responsabilità che deriva dal saper fare qualcosa di nuovo. Anche nel caso dei campi di competenza, gli E/G avranno l'opportunità di allacciare nuove relazioni e trovare spazi di condivisione con altri ragazzi della stessa età in un contesto orizzontale.

## La **competenza** individuale all'interno dell'**Impresa** *spunti di riflessione e buone prassi*

## 3.2

Dopo un'attenta lettura ciò che più stride nei dati elaborati e presentati a livello nazionale è il rapporto non soddisfacente tra le specialità individuali e i brevetti di competenza degli E/G in relazione al numero di squadriglie che hanno conquistato o rinnovato una specialità.

Su un campione nazionale di 2.248 squadriglie (14.448 E/G) iscritte a *Dreamland*, (grande gioco nazionale 2015) sono state rilevate queste statistiche:

- 0,05 brevetti per ogni E/G, ovvero 1 brevetto di competenza ogni 20 E/G;
- 0,93 specialità per ogni E/G, ovvero meno di 1 specialità a testa per E/G;
- 33% di squadriglie che hanno conquistato o rinnovato una specialità di squadriglia, ovvero un terzo delle squadriglie iscritte.

Perché abbiamo numeri così bassi di specialità individuali e brevetti di competenza, le cui competenze dovrebbero essere un ingrediente essenziale di quelle imprese e la cui conquista dovrebbe perciò essere una logica conseguenza?

### **Gli spunti di riflessione al riguardo sono diversi:**

- Non è facile vivere e far vivere agli E/G la vita di reparto mediante lo stile dell'impresa, sia per la difficoltà di organizzazione e di progettazione dei ragazzi, sia per il poco tempo a disposizione da parte dei capi;
- Molte volte l'impresa non è espressione dei "sogni" dei ragazzi;
- Difficoltà nel far acquisire e/o confermare le competenze agli E/G;
- Limitata competenza dei capi e di una proposta educativa un po' troppo comoda ed abitudinaria.

### **Quali buone prassi?**

*In Agesci si definisce Progressione Personale (P.P.) il processo pedagogico che consente di curare lo sviluppo graduale e globale della persona, mediante l'impegno ad identificare e realizzare le proprie potenzialità. Il ragazzo avrà la possibilità di realizzare la sua P.P. cogliendo le occasioni offerte dall'attività scout... (Reg. Metodol. art. 28).*

Allo staff di unità è affidata la responsabilità educativa e pedagogica della crescita di ogni ragazzo e ragazza, partendo dunque dall'individualità del singolo/a e tenendo conto che il ragazzo e la ragazza sono protagonisti e responsabili del proprio sentiero. E, se lungo tutto il sentiero all'E/G viene chiesto di "diventare competente" invitandolo a cogliere tutte le occasioni che la vita di reparto può offrire, quale occasione migliore può esserci se non l'impresa?

*Le imprese aiutano gli esploratori e le guide a sviluppare il senso critico, a portare a compimento ciò che si è iniziato, a vivere con lealtà la democrazia nelle strutture, ad acquisire nuove competenze, a incidere nella realtà per produrre piccoli cambiamenti, attraverso realizzazioni impegnative a misura dei ragazzi e delle ragazze (Reg. Metodol. E/G art. 26).*

E' chiaro che **l'impresa è il luogo privilegiato dove ciascun E/G può acquisire e/o sperimentare le competenze** che intende possedere o che già possiede.

La vita di reparto si sviluppa mediante lo stile dell'impresa, offrendo agli E/G le opportunità per misurarsi con i propri limiti, per scoprire nuovi confini, oltre i quali orientarsi per riconoscere e compiere i passi del proprio crescere. Inoltre, l'impresa è espressione pura dei "sogni" e delle aspirazioni dei ragazzi. *L'impresa è prima di tutto uno stile, il modo di fare le cose. L'impresa è anche un metodo per imparare a progettare ciò che si vuol essere e ciò che si vuole realizzare, e a esserne consapevoli. È uno stile che vale non solo per il momento particolare dell'impresa, ma di tutta la vita del reparto: il sentiero di ogni esploratore e guida, le riunioni e le uscite di reparto, di squadriglia o di alta squadriglia dovranno essere permeati da questo stile (Reg. Metodol. E/G art. 26).*

L'impresa deve costituire l'esca che, anche attraverso i posti d'azione, permette agli E/G, secondo quel meccanismo dell'*imparare facendo* (learning by doing), di sporcarsi le mani e di apprendere, sia dalla riuscita che dai propri eventuali errori, con un coinvolgimento diretto che passa attraverso l'osservazione, la creatività, la sperimentazione e l'attività personale.

In questa prospettiva noi capi dobbiamo "saper leggere" la competenza che l'E/G sperimenta nell'impresa (scoperta del talento) e dobbiamo stimolare i ragazzi a compiere altri passi (stavolta progettati) per offrir loro la possibilità di confermare le proprie capacità o di sviluppare nuove potenzialità tenendo conto delle inclinazioni ed attitudini personali, riconosciute attraverso la specialità e il brevetto: *Il Consiglio della Legge è momento privilegiato di verifica del Sentiero: infatti, è in questa occasione che l'esploratore e la guida riconoscono completato o meno il cammino di tappa e, più in generale, il raggiungimento di mete, specialità, brevetti (Reg. Metodol. E/G art. 41).*

**L'impresa ci permette così di attivare al meglio la Progressione Personale e con essa tutti gli strumenti del metodo; essa è, pertanto, il perno su cui fare ruotare la vita di reparto.**

*Lo scouting trova la sua attuazione, per la branca esploratori e guide, nello strumento dell'Impresa, cardine della vita di reparto e luogo privilegiato dove vivere l'avventura (Reg. Metodol. E/G art. 26).*

In quest'ottica è evidente che va potenziata in noi capi la consapevolezza che:

- La **mappa delle realizzazioni**, *elaborata dai ragazzi e dalle ragazze, contenente le loro aspirazioni, i sogni e i desideri, nati dall'osservazione della realtà circostante*, è uno strumento utile per far emergere le esigenze nascoste dei nostri E/G e per far sperimentare ai ragazzi come le idee di tutti possono diventare parte di un progetto comunitario. Il capo, durante la fase dell'ideazione, potrebbe stimolare gli E/G a osare di più, incentivandoli nella realizzazione di cose nuove, diverse... a puntare in alto!

- La **mappa delle opportunità**, *dalla quale ogni esploratore e guida attinge secondo il sentiero percorso*, raccoglierà le occasioni, cioè i **posti d'azione necessari per la buona riuscita dell'impresa** che, contestualmente, sono l'esplicitazione concreta attraverso cui il ragazzo o la ragazza lavora individualmente all'impresa e per l'impresa crescendo nel proprio cammino di competenza.

Entrambe le mappe dovrebbero essere ben visibili nell'angolo di squadriglia o comunque nella sede di reparto se trattasi di impresa di reparto; saranno utili per visualizzare sia i sogni che i posti d'azione degli E/G ma anche per evidenziare le competenze acquisite che si possono mettere a disposizione degli altri (maestro di specialità e di maestro di competenza) e quelle da acquisire (posti d'azione come reali opportunità per concretizzare le azioni da compiere verso la conquista di una specialità o un brevetto di competenza).

- Il ruolo del **capo squadriglia** come *trait d'union* tra l'impresa e il sentiero dei suoi squadriglieri: il **consiglio capi** come luogo di sintesi tra sentiero (competenze individuali) e impresa (opportunità offerte dalla comunità

per il singolo): la costante verifica dei posti d'azione è di fondamentale importanza per monitorare continuamente sia l'andamento della squadriglia che il sentiero degli E/G in relazioni agli impegni presi e alle mete da raggiungere.

Il Metodo funziona solo se si cerca di implementarlo in tutti i suoi aspetti e in tutte le interrelazioni cui costantemente rimandano le sue varie componenti.

Il sentiero non regge senza l'impresa e viceversa; come e dove l'E/G potrebbe camminare lungo il sentiero, se non nel "fare comune" dell'impresa? Lo stesso "fare comune" che spingerà i ragazzi e le ragazze a essere competenti per essere utili.

È evidente, quindi, che la competenza tecnica è una delle caratteristiche del buon capo reparto, capace tra le altre cose di stimolare i ragazzi verso tecniche magari poco diffuse, per aprire nuovi orizzonti; il suo trapasso delle nozioni sarà sicuramente un ottimo stimolo per gli E/G ma, se il capo ha delle evidenti lacune, non può stare con le mani in mano, ha l'obbligo di "imparare", di mettersi in gioco anche attraverso la partecipazione a degli stage tecnici, ad esempio.

*Lo Scoutismo è utile per qualsiasi genere di vita che vorrete intraprendere in seguito. Uno scienziato famoso ha detto che è utilissimo per coloro che si dedicano alla scienza. Un noto medico ha sottolineato quanto sia necessario per un medico, o per un chirurgo osservare i piccoli indizi, come fanno gli Scouts, e conoscere il loro significato (Scouting for boys, Chiacchierata al fuoco di bivacco - esploratori in tempo di pace).*

## Maestri di **Specialità** e Maestri di **Competenza** *spunti di riflessione e buone prassi*

## 3.3

Il Regolamento Metodologico di Branca E/G cita più volte gli strumenti **Maestro di Specialità** e **Maestro di Competenza** ma, forse perchè ad essi non è dedicato un intero articolo o forse perchè si pensa che se ne possa fare a meno, spesso sono poco utilizzati rischiando così di perderne la valenza educativa e di non offrire al ragazzo un ulteriore strumento utile alla sua crescita lungo il sentiero.

Spesso, tra l'altro, ci si ritrova a dire che le competenze acquisite dai nostri E/G che hanno conquistato specialità e brevetti vanno nel dimenticatoio come se l'impresa e la normale vita di reparto non offrissero già valide occasioni o, per l'appunto, non esistessero validi strumenti che consentano al ragazzo di vivere la tappa della competenza in termini di responsabilità, di spendersi quindi per gli altri e di sperimentare, nella condivisione delle esperienze, la bellezza del farsi dono per gli altri anche attraverso il trapasso delle nozioni.

*La Tappa della Competenza si caratterizza: [...] in termini di responsabilità: nella capacità di sapere fare insieme agli altri ciò che si è imparato e nel metterlo a disposizione degli altri in Reparto e in Squadriglia (es. nel ruolo di Maestro di Specialità), così come nel crescere nella consapevolezza di sé all'interno delle relazioni con gli altri, imparando a vedere se stessi all'interno di un gruppo e sperimentando dinamiche relazionali corrette anche con le persone dell'altro sesso (Reg. Metodol. E/G art. 36).*

### **Alcuni spunti di riflessione e buone prassi:**

- Non sempre i reparti vivono costantemente di imprese o, ancor peggio, non tutto viene vissuto nello stile dell'impresa.

*La vita all'aperto, l'impresa e l'avventura costituiscono infine lo stile e la trama irrinunciabili, in cui le relazioni educative trovano sia il costante richiamo alla concretezza del "fare insieme", che la carica simbolica sprigionata dalla novità e dal superamento del limite (Reg. Metodol. E/G art. 43).*

In quest'ottica è evidente che va potenziata in noi capi la consapevolezza che l'impresa non è solo uno degli strumenti di branca E/G ma è lo stile, il *leitmotiv* che richiama e accompagna ciascun ragazzo lungo il proprio sentiero. Nello **stile dell'impresa** offriamo ai ragazzi le occasioni per sognare insieme agli altri, per progettare e realizzare, attraverso l'impegno di ciascuno (concretizzato in un posto d'azione), qualcosa di condiviso e di verificarne l'impegno di tutti. È evidente, quindi, che tutto, anche la preparazione di una riunione, l'uscita di squadriglia, l'animazione della S. Messa, avviene nello stile dell'impresa; attraverso il **fare insieme** i ragazzi acquisiscono pian piano quell'atteggiamento che altro non è che lo scouting. Diventa allora determinante l'esercizio dello scouting: l'arte di osservare la realtà vissuta, di interpretarla e di agire conseguentemente in essa. *Non si tratta, quindi, solo di un insieme di tecniche, ma di un modo di affrontare l'esistenza che favorisce anche lo sviluppo di uno stile progettuale (Reg. Metodol. E/G art. 43).*

- Il trapasso di nozioni non è sempre un fare esperienza insieme ma a volte si riduce in un tutorial.

Il trapasso nozioni, all'interno di una dinamica di reparto in cui tutti, a seconda del loro sentiero, sono comunque protagonisti, non può e non deve essere qualcosa di staccato, esterno alla vita di reparto. Il saper fare, l'essere competenti in qualcosa sarà un altro ingrediente essenziale nel realizzare quel qualcosa che, nella naturalezza della nostra proposta educativa, si concretizza nell'imparare facendo. Ma chi fa il trapasso delle nozioni? Il capo squadriglia? Il capo reparto? Certamente, ma non solo! Anche il **maestro di specialità:**

*Nel percorso verso una specialità ogni E/G sarà accompagnato da un Maestro di Specialità, che potrà essere uno scout o una guida già in possesso di quella specialità e/o di un Brevetto di Competenza affine, un Capo oppure anche un adulto esterno all'ambito scout, in possesso delle capacità tecniche necessarie (Reg. Metodol. E/G art. 35).*

E il **maestro di competenza:**

*Accanto agli stimoli offerti dalla vita della comunità di Reparto, ogni E/G sarà accompagnato verso il Brevetto di Competenza da un Maestro di competenza che potrà essere uno scout o guida già in possesso del medesimo Brevetto o di uno relativo ad una tecnica affine, da un Capo oppure da un adulto esterno all'associazione in possesso delle capacità tecniche attinenti il Brevetto (Reg. Metodol. E/G art. 37).*

Questi ruoli saranno vissuti dagli E/G nella quotidianità della vita di squadriglia e di reparto facendo sì che sia la stessa comunità, con la quale il ragazzo e la ragazza si impegnano, a verificarne insieme a lui/lei la concretizzazione. Potremmo quindi "inserire" il ruolo di maestro di specialità e di maestro di competenza all'interno delle imprese, nella mappa delle opportunità, o ancora potremmo rappresentare su un poster tutte le competenze acquisite in reparto cosicché tutti sappiano chi sa fare cosa.

- In reparto capita che manchino E/G competenti in tecniche poco diffuse e di conseguenza non è possibile scegliere il maestro di specialità o di competenza che, a volte, viene ricoperto dal capo.

Se in reparto "mancano" ragazzi già competenti in particolari tecniche, il meccanismo di certo non si incepperà, infatti, come lo stesso Regolamento metodologico recita, potrebbero essere i capi o altri esperti esterni ad "insegnare" quella determinata tecnica. È evidente, però, che in questo caso stiamo rispondendo solamente (anche se a volte non è poco!) alla richiesta di competenza del ragazzo senza offrire ad altri educandi la possibilità di mettersi personalmente in gioco per gli altri.

Ebbene, attraverso l'avventura, quell'esca educativa che ci aiuta a spingere i nostri E/G all'azione, tra imprese, uscite, missioni, gli strumenti *maestro di specialità* e *maestro di competenza* contribuiscono, quindi,

ad **avviare i processi di accompagnamento del più grande al più piccolo** e aiutano i ragazzi a sentirsi custodi e responsabili di quella competenza acquisita con la conquista della specialità o del brevetto.

- Spesso il brevetto di competenza viene conquistato alla fine dell'ultimo anno di reparto e quindi, piuttosto che diventare maestri di competenza, si passa in noviziato.

Nel corso del sentiero, da una tappa all'altra, e con particolare attenzione alla crescita della progettualità nella competenza, sarà nostra cura, nel confronto con i ragazzi, aiutarli ad individuare, al momento più opportuno, la meta *brevetto di competenza*. Poi, in risposta al percorso specifico verso quel brevetto (progettato con i capi e il maestro di competenza) offriremo le giuste occasioni (programmate con il consiglio capi) affinché il brevetto venga conquistato lungo la tappa della competenza.

In questo modo, l'E/G vivrà pienamente questa tappa e poi, durante la tappa della responsabilità, anche nel ruolo di maestro di competenza, potrà *sperimentare in modo nuovo la responsabilità verso se stessi attraverso la pratica della responsabilità di persone e relazioni oltre che di cose e di processi* (Reg. Metodol. E/G art. 38).

### 3.3.1 Carta di Specialità e Carta di Competenza

Riteniamo che la carta di specialità e la carta di competenza siano senza dubbio dei validi strumenti utili per l'educare alla progettualità: sono infatti funzionali all'E/G per analizzare lo status iniziale e per definire le azioni concrete (attraverso la vita di squadriglia e di reparto) che si intendono compiere.

Entrambe le carte sono funzionali anche al momento della verifica che *si esplica sia nell'autovalutazione del singolo che nel rapporto educativo con i Capi, cui si aggiungono le diverse comunità del reparto (Reparto, Squadriglia ed Alta Squadriglia)* (Reg. Metodol. E/G art. 42).

Nonostante ciò, su un campione nazionale di 1011 E/G partecipanti ai Campi di Competenza 2015 sono emersi i seguenti dati:

- 603 E/G (59%) utilizzano la carta di competenza;
- il restante 41%, alla domanda "cosa utilizzi per progettare il tuo cammino verso la conquista del brevetto?", risponde per lo più "ne parlo con i capi".

#### Gli spunti di riflessione :

- in alcuni casi sono proprio i capi reparto a non conoscerne l'esistenza o a non riconoscerne la validità;
- in altri casi, invece, le carte sono intese come strumenti rigidi che non lasciano margini di movimento ai ragazzi.

#### Quali buone prassi?

Proviamo a guardare le **Carte di Specialità** e di competenza come uno **strumento funzionale** anche (o soprattutto!) al raggiungimento dell'impegno (specialità) e della meta (brevetto di competenza) esplicitandone le potenzialità soprattutto in termini di **progettualità**:

*La Carta di Specialità è lo strumento che consente ad ogni scout/guida di progettare il cammino verso la specialità, nello spirito e con lo stile dell'Impresa* (Reg. Metodol. E/G art 35).

Immaginiamo adesso due possibili situazioni, entrambe abbastanza frequenti e il relativo utilizzo della carta di specialità:

a) l'E/G per sua attitudine, curiosità, ecc. decide di voler conquistare una determinata specialità; la progetterà utilizzando la carta di specialità e sarà accompagnato dal maestro di specialità. Ricordandoci che la specialità

è anche un *impegno* che deve trovare la sua realizzazione principalmente all'interno della vita della squadriglia e/o del reparto, quanto scritto sulla carta di specialità tornerà utile anche al capo squadriglia (per il programma di squadriglia) e a tutto il consiglio capi per programmare riunioni, uscite, campi che possano offrire all'E/G le giuste opportunità per sperimentarsi e crescere nella competenza dell'ambito scelto. All'interno di queste dinamiche sarà dunque naturale che in Consiglio della Legge *l'esploratore e la guida riconoscono completato o meno [...] il raggiungimento di mete, specialità, brevetti (Reg. Metodol. E/G art 41).*

b) l'E/G durante la progettazione di un'impresa di squadriglia o di reparto scopre una certa curiosità o magari si appassiona a una tecnica e decide (anche dietro suggerimento) di conquistare una determinata specialità. Attenzione: per la conquista della specialità non basterà solamente aver ricoperto un posto d'azione ma, anche in questo caso, la carta di specialità tornerà utile per progettare le altre azioni da compiere e garantire così un buon livello di competenza tecnica.

*Con la **Carta di Competenza** i Capi accompagnano scout e guide verso il Brevetto così che gli EG vivano il cammino della competenza nello spirito e con lo stile dell'impresa, in analogia a quanto facilitato dalla Carta di Specialità, ma con un livello più elevato di consapevolezza e complessità (Reg. Metodol. E/G art 37).*

Tra le modifiche al Regolamento metodologico E/G approvate al Consiglio Generale 2015, nell'art. 37 è stato specificato che, per le *sue caratteristiche il brevetto di competenza rappresenta un esempio concreto di meta, che può aiutare l'E/G ad acquisire esperienza con questo strumento del sentiero.*

E allora, proprio perchè il brevetto è una meta, la sua conquista comporterà *un percorso personale e specifico, progettato con i Capi del Reparto ed il Maestro di Competenza.*

La carta di competenza si adatterà il più possibile al passo e al fiato degli E/G che, anche grazie ad essa, impareranno, un po' alla volta, a **progettarsi e a rileggere il cambiamento che si è realizzato in loro** attraverso la concretezza della vita della squadriglia, del reparto e all'esterno.

Quanto sopra espresso ci aiuta a comprendere la valenza educativa delle carte che, per le loro stesse caratteristiche non possono e non devono essere rigide o ancor peggio predefinite (ragion per cui non le troviamo come allegati al regolamento metodologico) ma devono avere quella sufficiente "leggerezza" ed elasticità che possa permettere di utilizzarle al meglio nelle differenti situazioni.

Chiarita la valenza educativa di queste carte, adesso non vi proponiamo un esempio di carta di specialità o di competenza. Riteniamo, infatti, che ciascun capo reparto potrebbe elaborare una carta da far realizzare poi ad un E/G che magari volesse conquistare la specialità di disegnatore, grafico o esperto del computer; si potrebbe prendere spunto da quelle riportate su *Il Quaderno del Capo Squadriglia* (ed. 2015 Branca E/G Agesci Sicilia) o attenderne una versione rielaborata in seguito dal livello regionale o nazionale con uno stile grafico più avvincente per gli E/G. Ciò che invece vogliamo qui evidenziare riguarda **ciò che non può mancare all'interno di una carta di specialità o di competenza per renderle efficaci:**

- Carta di Specialità: conoscenze attuali, cose da imparare a fare, chi è il maestro di specialità, azioni concrete da compiere, tempi, eventi a cui si intende partecipare;

- Carta di Competenza: specialità già conquistate, capacità da acquisire, chi è il maestro di competenza, azioni concrete da compiere, tempi, eventi a cui si intende partecipare; di chi si è maestro di specialità.

## DUC IN ALTUM

### La competenza per prendere il largo

*Competentes*, questo è il nome che veniva dato a quegli uomini e donne che nei primi secoli della storia cristiana erano ormai prossimi a diventare cristiani, vegliando in piena notte, entrando nella vita nuova attraverso la porta del battesimo in cattedrale, dinanzi a tutta la comunità e al Vescovo. Uomini e donne tutti tesi nel desiderio di lasciare sprigionare nella loro vita l'azione di Dio, desiderio mai saziato perché ci sarà sempre da desiderare, ed è questo desiderio, dono di Dio, in fondo, che ha fatto progredire e crescere nella santità una schiera di uomini e donne lungo la storia, tra i quali molti fratelli e sorelle con calzoni corti, fazzolettone, una promessa e una legge...

Proprio il contesto dell'iniziazione alla vita nuova è, a nostro parere, quello da tenere presente sullo sfondo della nostra riflessione sulla competenza, perché ci aiuta a coglierne importanza, profondità e orizzonte. La dimensione iniziatica, oggi profondamente in crisi, rappresenta la grande sfida educativa che ci spinge a lasciarci interpellare, riflettere con sapienza, riconsegnare con forza la competenza, come il sale che rende gustosa la vita delle nostre guide e dei nostri esploratori.

Grati per i contributi giunti sia dai relatori che dai capi presenti, a conclusione, vogliamo offrire come una "cornice", per mettere in risalto la bellezza di quel quadro pieno di immagini, colori, sfumature, emerse durante il laboratorio metodologico, sperando di aprire ad ulteriori suggestioni e riflessioni. Ecco i quattro lati di questa cornice:

#### I. Liberare il desiderio

La competenza può nascere solo da un terreno, quello del "desiderio". Questa considerazione potrebbe sembrare banale, ma uno sguardo più profondo alla realtà che vivono i nostri ragazzi fa cogliere come il "desiderio" oggi sembra quasi bloccato, vive in una sorta di cattività. L'eccesso di stimoli, sempre maggiori e senza interruzione, cui sono sottoposti i nostri ragazzi li portano a vivere in una società che è stata qualificata in maniera autorevole: l'epoca delle passioni tristi, la società della stanchezza, ecc. Siamo convinti che l'esperienza scout e soprattutto la vita all'aria aperta possa essere di aiuto per riappropriarsi del gusto del desiderare e riattivare la sete di competenza.

#### II. Scoprire i talenti in una visione comunitaria

Quello della scoperta dei talenti potrebbe sembrare anch'esso qualcosa di scontato, ma chiediamoci oggi quanta fiducia si ha nei confronti dei ragazzi, chi dà a loro fiducia, quanto i ragazzi sono visti come consumatori e non persone. Aiutarli a scoprire i talenti significa strapparli da una visione utilitaristica e narcisista, per farli entrare nell'ottica del dono da condividere e aiutarli nel passaggio dal riconoscimento del dono alla lode del Donante, all'interno di una comunità in cui non si è strumenti, ma persone che hanno un valore inestimabile in quanto figli di Dio.

#### III. Saper andare oltre

Gli studi sulla competenza parlano di "transfert" come di un'operazione che consiste nell'utilizzare in un altro contesto le conoscenze o le abilità acquisite precedentemente in un contesto determinato. Il "transfert" suppone una decontestualizzazione dei saperi o delle abilità dal loro luogo di origine e ricontestualizzazione in un altro luogo. Una persona competente è, dunque, una persona capace di strutturare ogni sua acquisizione di conoscenze e di abilità per metterle in atto, in modo inventivo, in situazioni nuove. Questa dimensione fondamentale della competenza richiama un aspetto fondamentale del nostro educare scout, la dimensione simbolica, il simbolico è lo spazio in cui nel nostro educare scout facciamo entrare i ragazzi e li aiutiamo a vedere le cose che si fanno e che accadono come qualcosa che rinvia ad altro, si educa a vedere la vita oltre l'apparenza ma nel suo senso, far esplodere l'esperienza in "senso" capace di orientare verso la vita nuova cristiana.

#### IV. Vivere da scout la competenza cristiana

Quali sono le competenze cristiane fondamentali? Ne elenchiamo sei, che pensiamo possano racchiudere la globalità dell'esistenza cristiana, cercando di lasciare intravedere il legame con l'esperienza scout:

- sapersi orientare e trovare i punti di riferimento nella Bibbia;
- chiedersi il perché, cercare il senso, esplorare per arrivare all'intelligenza del messaggio cristiano vivendo la fede come avventura;
- entrare nel dialogo con Dio e vivere la liturgia come segno della promessa di amicizia di Dio con l'umanità e sorgente del proprio impegno;
- sentirsi parte di un "corpo" in cui si è importanti, protagonisti;
- poter vivere i valori etici in un dinamica spirituale, ovvero vivere la legge a partire dal "con l'aiuto di Dio...";
- coltivare la santità come ideale di tutta la vita.

##### 4.1 Per concludere

Ci sembra opportuno a questo punto lasciare la parola a uno di quei tanti che, con la promessa nel cuore, ha vissuto la competenza cristiana fino al suo compimento:

*Sogni troppo grandi per noi appesantiscono talvolta il nostro cuore: sogni di conquistatori, di santi o di scopritori di nuovi mondi, sogni che furono quelli di un Mermoz, di un Gengis-Kan o di un Francesco d'Assisi.*

*Non dobbiamo desolarci per il fatto che siamo solamente... quelli che siamo. L'avventura più prodigiosa è quella della nostra propria vita, e per di più è perfettamente proporzionata a noi.*

*Avventura breve: trenta, cinquanta, ottanta anni forse, che bisogna superare faticosamente, attrezzati come una nave che faccia vela verso questa Stella in alto mare che rappresenta il nostro unico punto di riferimento e la nostra sola speranza.*

*Non importano colpi di mare, tempeste o calma piatta, purché ci sia questa stella. Se non ci fosse, non rimarrebbe altro che vomitare anche l'anima e struggersi di disperazione. Ma la sua luce è là, e l'andarne in cerca e il seguirla fanno della vita di un uomo un'avventura più meravigliosa della conquista di un mondo o della corsa di una nebulosa.*

*E quest'avventura non sorpassa le nostre possibilità. Basta che ci dirigiamo verso il nostro Dio per essere adeguati all'Infinito, e questo giustifica tutti i nostri sogni.*

*Non c'è che Dio, il quale dalla materia possa far nascere lo spirito.*

*Noi siamo delle testimonianze di Dio.*

*La nostra vita è una successione di gesti piccolissimi, che - divinizzati - modellano la nostra eternità.*

da Guy De La Rigaudie, Stella in alto mare



## *Il tesoro nella giungla*

*Nella giungla dell'America del Sud non è facile orientarsi. Ma si sapeva che, in un posto che nessun uomo aveva mai visto, nascosto tra il verde, c'era un tesoro che avrebbe fatto la fortuna di chiunque fosse riuscito a trovarlo.*

*Molti avevano pensato di cercarlo, ma solo da poco tempo si erano trovati degli elementi utili. Si pensò di organizzare una spedizione.*

*Anzi, quasi contemporaneamente, partirono dal campo base due esploratori, equipaggiati e decisi a trovare il tesoro per primi. Solo che ognuno conosceva il primo tratto di strada, e poi si sarebbe dovuto orientare da solo o, al massimo, in contatto-radio con la base. Uno dei due era un uomo molto esperto delle foreste, e si incamminò subito verso la direzione che "a fiuto", gli sembrava migliore, e che già conosceva senza pensare di chiamare via-radio la base. Pensava che quei sapientoni che lavoravano solo a tavolino non gli sarebbero serviti a niente.*

*L'altro, invece, era un po' titubante, ed esitava a scegliere una strada. Qualche luogo gli era familiare, ma sapeva di non potercela fare da solo. Si metteva spesso in contatto con la base, da dove era anche partito un elicottero che controllava, per quello che poteva, la situazione dall'alto. Così, unendo la propria voglia di arrivare alla meta alle indicazioni precise che riceveva da chi lo aveva mandato, camminava forse più lento, ma più sicuro del suo avversario. In qualche punto avrebbe scelto la strada più facile, ma se dalla base lo informavano che conduceva a un sentiero interrotto, si fidava, e cambiava rotta. Si era così instaurato un clima di fiducia e di collaborazione, e il cammino procedeva.*

*L'altro esploratore aveva guadagnato un po' di tempo, ma aveva trovato anche degli imprevisti e, nella sua stoltezza, aveva addirittura abbandonato la radio per essere più leggero. Così ben presto si perse, e dovettero anche cercarlo per salvarlo.*

*Non è facile capire chi sia andato più vicino al tesoro e lo abbia trovato, dopo tanta strada e anche qualche errore. Ed era un tesoro che davvero valeva la pena di trovare.*

## RIFERIMENTI E FONTI

Letture per approfondire

- A che gioco giochiamo, P. Semino, in Esperienze & Progetti, Centro studi ed esperienze scout "Baden-Powell", 205/sett-ott 2014
- Attualità dello Scautismo in un mondo che cambia, R. Della Rocca, in Esperienze & Progetti, Centro studi ed esperienze "Baden-Powell", 178/genn-feb 2009
- Chi semina competenza raccoglie responsabilità, A. Ceccherini, in Proposta Educativa, Agesci, 4/2015
- Dalla dipendenza all'autonomia, V. Pranzini, in Esperienze & Progetti, Centro studi ed esperienze scout Baden-Powell", 207/genn-feb 2015
- Educare a scegliere, RS Servire, 4-5/1994
- Educare alla libertà, RS Servire, 3-4/1989
- Educare alla responsabilità, RS Servire, 2/1987
- Educare il carattere, RS Servire, 2/1993
- Educare persone significative, RS Servire, 1/1988
- Elementi di semiologia, R. Barthes, Einaudi, 2002
- Elogio dell'abilità manuale, L. Costantini, in Esperienze & Progetti, Centro studi ed esperienze scout "Baden-Powell", (79) 3/1990
- Essere persone di qualità, RS Servire, 1/1994
- Giocare il gioco, R. Baden-Powell, Ancora, 1981
- Giocare nella squadra di Dio, a cura di M. Calabrò e don P. Olea, Nuova Fiordaliso, 1994
- Gli incarichi di squadriglia, G. Palombi, in Esperienze & Progetti, Centro studi ed esperienze scout "Baden-Powell", 164/lug-ago 2006
- Guida da te la tua canoa, R. Baden-Powell, Nuova Fiordaliso, 1995
- I supporti dello spirito di squadriglia, G. Palombi, in Esperienze & Progetti, Centro studi ed esperienze scout "Baden-Powell", 165/sett-ott 2006
- Il Dio desiderabile. Proposta della fede e iniziazione cristiana, A. Fossion, EDB, 2011
- Il genio educativo di Baden-Powell, P. Bovet, Ancora, 1984
- Il simbolismo nello Scautismo, V. Pranzini, in Esperienze & Progetti, centro studi ed esperienze scout "Baden-Powell", 193/apr-magg 2012
- Il tempo, RS Servire, 2/2001
- L'educazione non finisce mai, R. Baden-Powell, Nuova Fiordaliso, 1996
- L'epoca delle passioni tristi, M. Benasayag - Nasachmit, Feltrinelli, 2004
- L'infinito viaggiare, C. Magris, Mondadori, 2005
- L'uomo è un camminatore: avventura e coraggio, RS Servire, 3/2006 Manuale della Branca Esploratori e Guide, Agesci, Nuova Fiordaliso, 2001
- La competenza nel sentiero scout, in Atti Microconvegno Settore Specializzazioni, Base scout "La Massariotta", 9-10 maggio 1992

- La competenza: qualità irrinunciabile di un vero capo, L. Costantini, in Esperienze & Progetti, Centro studi ed esperienze scout "Baden-Powell", 192/feb-mar 2012
- La fatica di diventare grandi. La scomparsa dei riti di passaggio, Aime e Pietropolli Charmet, Einaudi, 2014
- La pedagogia dei passaggi, in documenti incontro capi E/G Agesci Sicilia, 1997
- La società della stanchezza, Byung-Chul Han, Nottetempo, 2016
- La squadriglia, fondamento del metodo scout, L. Costantini, in Esperienze & Progetti, Centro studi ed esperienze scout "Baden-Powell", 159/sett-ott 2005
- Le specificità educative nel metodo scout, E. Bardulla, in Esperienze & Progetti, Centro studi ed esperienze scout "Baden-Powell", 193/apr-magg 2012
- Lo scautismo, E. Ripamonti, Ancora, 1989
- Lo scout è resiliente?, L. Costantini, in Esperienze & Progetti, Centro studi ed esperienze scout "Baden-Powell", 180/magg-giu 2009
- Scautismo: gli ultimi 40 anni, M. Sica, in Esperienze & Progetti, Centro studi ed esperienze scout "Baden-Powell", 140/genn-feb 2002
- Scautismo per ragazzi, R. Baden-Powell, Ancora, 1978
- Scout-Proposta educativa, 1998, n.1
- Scout-Proposta educativa, 2015, n.4
- Simboli, riti, miti, RS Servire, 3/2005
- Simbolismo scout, V. Pranzini - S. Settineri, Nuova Fiordaliso, 2002
- Sperimentare il metodo scout, E. Ripamonti (a cura di), Cappelli, 1987
- Taccuino, R. Baden-Powell, Ancora, 1976
- Trattato di semiotica generale, U. Eco, Bompiani, 1980

## LA PATTUGLIA REGIONALE DI BRANCA E/G 2016

Daniele Di Dio, Tiziana Paternò, don Salvo Musso, Jenny Dezio, Giovanni Gabellone, Giuseppe Guarnera, Marilinda Lo Cascio, Eugenio Nicotra, Alessio Orlando, Davide Porrovecchio, Tiziana Suraniti.

Insieme al comitato regionale ringraziamo per la fattiva collaborazione:

- i relatori della tavola rotonda
- gli animatori dei gruppi di lavoro
- il presidente e il gestore della cooperativa La Nuova Zagara
- il direttore generale e lo staff del CEFPAS di Caltanissetta
- le comunità R/S Caltanissetta 4 e Palermo 4



competenza

