



**AGESCI**

**Branca Esploratori e Guide**

**Manuale della Branca  
Esploratori e Guide**

**L'avventura in un grande gioco: La proposta  
educativa scout per gli adolescenti**

CAPITOLO 5

Aggiornamento alle modifiche del Consiglio Generale 2006

Ecco a voi il Capitolo 5 in gran parte rivisto. La riscrittura si è resa necessaria per rendere il testo coerente con le modifiche al Sentiero approvate dal Consiglio Generale 2006.

Il testo arriva oggi nel periodo più importante: quasi tutti i Reparti Italiani stanno lavorando con la nuova proposta di Sentiero. Crediamo che il Capitolo 5 così rivisto sia un buon strumento di riferimento per i Capi, sia in questa fase di iniziale che successivamente, quando si avrà bisogno di un strumento che aiuti ad approfondire ed affinare l'azione educativa.

Il Capitolo 5 è stato rivisto tenendo conto delle indicazioni ricevute dagli Incaricati Regionali, raccolte durante tutte le azioni promosse nelle regioni per presentare le modifiche al regolamento, in tal modo si è tenuto conto delle prime difficoltà manifestate dai Capi, ma anche di quei punti che necessitavano un più ampio approfondimento. Non ultimo, abbiamo cercato di porre attenzione ad usare un linguaggio chiaro e semplice.

Riteniamo che il Manuale sia un riferimento per ogni Capo che vuole conoscere a fondo la proposta della Branca E/G, per questo motivo la revisione del Capitolo 5 ha mantenuto lo stesso stile modulare del Manuale, garantendo in tal modo un'integrazione con il resto del testo.

Un grazie particolare va ad Ilaria Baudone, Ivano Loffredo e Nicola Mastrodicasa che hanno portato avanti il lavoro di revisione accogliendo ogni suggerimento arrivato dagli Incaricati Regionali e dalla Pattuglia Nazionale di Branca E/G.

Claudia Cremonesi, Carmelo Di Mauro e don Luca Meacci  
Incaricati ed assistente nazionale di Branca E/G

porta a mettere in secondo piano la relazione diretta nel fare insieme con gli e/g. È infatti forte e in agguato il rischio che in mezzo a tanti fogli, il servizio di Capo diventi un lavoro di segreteria. Il successo di tale strumento dipende, pertanto, dall'uso equilibrato che se ne fa. È questo il motivo per cui non diamo uno schema predefinito per la sua realizzazione: ogni Capo dovrà domandarsi di cosa ha bisogno, quali ragazzi e ragazze ha di fronte e quali strumenti sia utile approntare per accompagnare al meglio il loro cammino di autoeducazione.

La competenza si pone quindi come strumento principale attraverso cui può scattare in un preadolescente/adolescente il processo di coscientizzazione di sé, delle proprie capacità e dei propri limiti ed insieme la consapevolezza della necessità e della chiamata/sfida ad andare oltre ciò che appare.

Allora la competenza è una sfida da riproporre ancora con più forza nell'odierna realtà frantumata dei preadolescenti ed adolescenti e nell'orizzonte delle "appartenenze deboli" che ci concede la società complessa, tanto come stimolo a ricondurre ad unità e finalità comuni esperienze diverse e contrastanti, che il mercato del quotidiano offre per un consumo "mordi e fuggi", quanto come alternativa ad un sapere sempre più frammentato – che non è più sapere ma semplice erudizione – e ad un concetto di specializzazione sempre più settorializzato e sganciato dalla "visione del tutto".

La competenza diventa così la parabola che caratterizza tutto il Sentiero degli esploratori e delle guide: è infatti strumento ed occasione di scoperta ed insieme presupposto indispensabile di responsabilità ed animazione.

Come Capi siamo chiamati allora a proporre e accompagnare attività forti, in cui il senso dell'avventura sia autentico e non annacquato, e in cui richiedere a ciascuno/a dei ragazzi/e – come a noi stessi – l'esercizio di una competenza reale, capace di incidere sulle persone e sulla realtà circostante.

### **Alcune considerazioni conclusive sul Sentiero**

Tappe, mete, impegni: la "parlata", la modalità con la quale gli esploratori e le guide sono immessi nel grande gioco del Sentiero, sembra cosa davvero molto complicata. Nei paragrafi precedenti abbiamo tentato di semplificare al massimo quello che, per tanto tempo, ha costituito un nodo problematico per molti Capi Reparto.

Per i ragazzi e le ragazze dell'Unità il gioco è piuttosto semplice. Essi devono imparare ad esprimersi in imprese, in cose da fare, e a saperle verificare. Poco importa se le chiamano mete o impegni: queste cose devono averle chiare i Capi. La consapevolezza del Sentiero vissuto maturerà via via con il tempo. Il loro è un gioco reso tanto più affascinante quanto più risponde alle loro inclinazioni e attese: sarà compito dei Capi, nella relazione individuale, leggerne anche le più nascoste, che spesso restano inesprese.

In ogni caso, la visualizzazione del Sentiero, delle tre tappe in generale e del cammino particolare di ciascuno/a, realizzata con una qualsiasi tecnica con i ragazzi stessi, si rivela strumento utile al fine di acquisire una parlata comune. Visualizzare il Sentiero consente a ciascuno di scoprire le tappe del proprio cammino e di fare il punto, ad ogni verifica, del tratto di strada compiuto e di quello da compiere ancora. Consente inoltre di far comprendere come lungo quello stesso Sentiero ciascuno si muova con il proprio passo, con i propri tempi, con proprie specificità e modalità. Si tratterà di una visualizzazione comunitaria ma anche personale: ogni esploratore e guida tratterà sul proprio quaderno di caccia il percorso che sta compiendo per avere sempre più chiaro anche quello da compiere.

Un possibile modo per facilitare ai Capi l'accompagnamento del Sentiero di ogni e/g è una sorta di scheda di Progressione Personale. In essa il Capo Reparto potrà tenere traccia del percorso fatto da ogni e/g, utilizzando modalità e tradizioni specifiche. La scheda viene incontro all'esigenza dei Capi di "annotare" particolari aspetti del Sentiero degli esploratori e delle guide del Reparto. Le stesse schede, opportunamente integrate da una precedente relativa alla Pista di Branco/Cerchio e da una successiva relativa alla Strada della Branca Rover/Scolte, permettono una maggiore continuità e unitarietà d'azione dalla Promessa alla Partenza. Si tratta di uno strumento che deve rimanere in mano allo Staff di Reparto, al quale spetta il compito di redigerlo e utilizzarlo secondo lo stile ritenuto più congeniale.

Non deve essere comunque una trappola che ingabbia e/o una sovrastruttura che

## **Capitolo 5**

### **Autoeducazione**

- Progressione Personale
- Le relazioni nella Progressione Personale
- Il meccanismo del Sentiero
- A ciascuna tappa le sue mete e i suoi impegni
- Tappa dopo tappa
- Verifica del Sentiero
- Sentiero della Competenza
- Alcune considerazioni conclusive sul Sentiero

*"Lo scopo più importante della formazione scout: educare. Non istruire, si badi bene, ma educare; cioè spingere il ragazzo ad apprendere da sé, di sua spontanea volontà, ciò che gli serve per formarsi una propria personalità". (B.-P., Il libro dei Capi, pag.55)*

Il gioco educativo proposto dallo scautismo non consiste nell'offerta di un modello, per quanto positivo, di uomo e di donna uguale per tutti, quanto nel mettere nelle mani di ogni protagonista, bambino-bambina, ragazzo-ragazza, giovane, con gradualità e in modo sempre più consapevole, le "redini" della propria crescita aiutandolo a realizzarsi come persona unica e irripetibile. L'ideale proposto "dalla Promessa alla Partenza" è un riferimento, tuttavia ciascuno è chiamato a vivere ogni esperienza e a trarne le conclusioni per la formazione della propria originale personalità, in autonomia, identità, responsabilità.

*"L'autoeducazione, cioè quanto il ragazzo impara da sé, è ciò che gli rimane impresso e che lo guiderà in seguito nella vita, molto più di qualsiasi altra cosa impostagli da un insegnante attraverso l'istruzione". (B.-P., Scoutismo per ragazzi, pag.313)*

L'autoeducazione, ovvero l'acquisizione della capacità di saper organizzare autonomamente e con intenzionalità la propria educazione, diventa così percorso di libertà. Dal punto di vista dei Capi, nel principio dell'autoeducazione sta il riconoscimento della possibilità di "tirar fuori" dalla persona aspetti di se stessa che già possiede. In tale ottica, allora, è sempre più opportuno parlare di "educare i valori" piuttosto che di "educazione ai valori"; vale a dire, sollecitare la scoperta e la messa in opera, attraverso atteggiamenti concreti, di ciò che ciascuno ha già: nessuno può educare a qualcosa un'altra persona se quel qualcosa non è già presente nella persona stessa.

*Aderendo liberamente alla proposta dello scautismo si intraprende un cammino di autoeducazione che rende protagonisti il ragazzo e la ragazza della propria crescita. Tale percorso si sviluppa attraverso una graduale e consapevole progressione, vivendo esperienze e riflettendo criticamente su di esse, nello spirito della Legge, della Promessa e del Motto. (art. 26 IB)*

La nostra azione educativa non avviene nei confronti della singola persona solo come risposta a bisogni educativi quanto, piuttosto, per favorire la realizzazione dei talenti, delle positività già presenti nella persona stessa; si tratta dello sviluppo di quel 5% menzionato più volte da Baden-Powell.

Non a caso, l'elemento dell'autoeducazione è posto nel Patto Associativo in testa agli elementi che caratterizzano il metodo scout: "Il ragazzo è protagonista, anche se non l'unico responsabile, della propria crescita, secondo la sua maturazione psicologica e la sua età".

Il principio ispiratore che sta alla base dell'autoeducazione è che la formazione personale risulta tanto più efficace quanto più essa si fonda sulla consapevolezza e sulla libertà offerta a ciascuno di definire-fissare le mete da perseguire e le tappe da raggiungere, di ricercare e attuare le esperienze utili a realizzarle, di verificarne i risultati ottenuti.

"L'animo del ragazzo è ricettivo e in grado di autoeducarsi prima dei dieci anni, diciamo a 8 o 9". (B.-P., Taccuino, pag.103)

Nella branca esploratori e guide, l'educazione alla progettualità costituisce inoltre una sorta di iniziazione per l'educazione al discernimento, alla capacità, cioè, di compiere i primi passi verso quei cambiamenti che gli adolescenti sapranno leggere come progressione verso mete e impegni sempre più significativi, nella direzione della costruzione della propria identità di uomini e donne in relazione tra loro, con il mondo, con le istituzioni e la chiesa.

### **Progressione Personale**

La Progressione Personale, ovvero il processo pedagogico che porta ciascuna persona alla realizzazione consapevole e intenzionale di sé, è lo strumento che dà concretezza all'autoeducazione. Si tratta di un percorso educativo che non conosce soste, continuo; che potrà realizzarsi con momenti di slancio o di crisi, ma che – in ogni caso – procede ininterrottamente.

#### *Progressione Personale: definizione*

Si definisce oggi in Agesci 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, vissute insieme alla comunità di appartenenza, nello spirito di gioco, di avventura, e di servizio tipico di ognuna delle tre branche. Per spirito di gioco, spirito di avventura e spirito di servizio si intende quel particolare clima, stile, atteggiamento, che diviene struttura connettiva di tutto il processo educativo.

Lo **scouting in Agesci** è inteso come quel sistema di giochi e di attività, incentrato "sull'opera e le qualità dell'uomo dei boschi" (B.-P., Suggestimenti per l'educatore scout). Esso risulta caratterizzato sia dal rapporto diretto con l'ambiente naturale sia dalla capacità di osservare la realtà e di dedurre comportamenti utili per la propria esistenza. Lo scouting, dunque, vissuto nel gioco dell'ambiente fantastico, nell'avventura della vita di Squadriglia, nelle esperienze di servizio vissute nella comunità R/S, costituisce l'ambiente educativo entro il quale è possibile provocare e riconoscere la crescita della persona. In tale ambiente si sviluppa quella particolare relazione educativa, che genera l'atteggiamento auto-educativo, e prende vita quel linguaggio che avvicina l'adulto - "fratello maggiore" - al ragazzo.

Affinché tutto questo possa realizzarsi, il meccanismo della P.P. deve risultare semplice e concreto in modo tale che i ragazzi possano costruire realmente da sé la propria P.P. e, con l'aiuto del Capo, viverla semplicemente come una parte del grande gioco dello Scouting. (art. 27 IB)

La Progressione Personale costituisce il sistema di riferimento del divenire della persona, che si differenzia nelle varie età – lungo il percorso dalla Promessa alla Partenza – per lo spazio crescente lasciato all'autonomia e all'autoeducazione, consentendo in questo modo lo strutturarsi di una identità solida. Così, mentre la crescita – alla quale contribuiscono il metodo nella sua globalità e gradualità e le esperienze vissute all'esterno – si attua in maniera originale in ciascuno, la Progressione Personale consente alla persona di divenire da un lato sempre più protagonista della propria maturazione (autoeducazione) e dall'altro la inserisce in una dinamica di comunità e di relazioni, di sostegno a tale maturazione, in cui le esperienze acquistano significati differenziati in rapporto al momento pedagogico in cui sono vissute.

#### **Finalità e unitarietà della Progressione Personale**

La P.P. è unitaria, in quanto punto di riferimento dell'intero percorso è la Partenza che si caratterizza come momento della scelta a compimento dell'iter educativo proposto dall'Associazione (art. 28 IB)

Punto di riferimento dell'intero percorso di Progressione Personale è la Partenza, che si caratterizza come il tempo delle scelte a compimento dell'iter educativo proposto dall'Associazione; tali scelte assumono la duplice valenza di fatto personale e di fatto associativo, in quanto orientate secondo alcuni contenuti che sono propri del vissuto scout.

L'aver individuato la Partenza come momento finale della Progressione Personale, e non come tappa ultima della branca rover/scolte, sottolinea l'unitarietà della proposta educativa. Il "Sentiero" che si apre agli esploratori e alle guide è in continuità con la "Pista"

L'associazione, a vari livelli, offre agli esploratori e alle guide occasioni specifiche di crescita nella competenza attraverso eventi che, nello sviluppo delle potenzialità di ciascuna persona, mirano alla valorizzazione di ogni adolescente.

Tali eventi, inseriti nella Progressione Personale degli esploratori e delle guide, sono svolti nello spirito dell'impresa, quindi nello stile della progettualità, del confronto, della condivisione, dell'impegno gioioso e costante nel far bene ogni cosa, della verifica di quanto si è realizzato.

**Campi di specialità:** sono eventi regionali rivolti ai ragazzi e alle ragazze in cammino verso la tappa della scoperta. Sono campi che hanno lo scopo di fornire occasioni di conoscenza e di approfondimento per la conquista di singole specialità. Per questa fascia di età e con le medesime finalità, il Settore Nautico organizza corsi di avviamento alla nautica.

**Campi di competenza:** sono eventi nazionali organizzati, in accordo con la Branca e/g, sia dal Settore Specializzazioni che dal Settore Nautico 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. (all.5 e/g)

"Sicuramente la competenza non è solo tecnica; non è tecnica fine a se stessa e neppure una serie di esercitazioni pratiche che portano al conseguimento di qualche distintivo di specialità. C'è un'intenzionalità educativa che coniuga in modo complementare <<tecniche>> (in senso lato) e metodo scout, in modo tale che essi acquistino senso solo se considerati insieme. Le tecniche scout, dissociate da motivazioni e finalità su cui si basa l'educazione delle Coccinelle e dei Lupetti verso i futuri uomini e donne della Partenza, perdono la loro ragione di essere. Inserirle, invece, come parti integranti del cammino scout, diventano per ogni singolo ragazzo un vero ed efficace veicolo di educazione". ("I Quaderni di AGESCI Lombardia - Diamo un nome alle stelle").

Questa è la premessa di un lavoro sviluppato in un contesto regionale e generalmente condiviso, ritenuto stimolante per aprire una riflessione più ampia sulle tecniche, sul loro utilizzo e, soprattutto, sulle finalità educative derivanti dall'uso delle stesse.

Ne proponiamo una sintesi che, pur nella sua brevità, riteniamo utile per il lavoro di ogni Capo Reparto ai fini di una migliore comprensione della Progressione Personale attraverso il gioco pratico (diremmo anche, necessario per viverlo autenticamente in tutta la sua dimensione di avventura) dello scouting.

La competenza è "strumento" fondamentale nel cammino che porta all'autoeducazione, alla formazione di donne e uomini capaci di essere protagonisti della propria crescita e della storia nella quale sono inseriti. Gli esploratori e le guide sono alla ricerca di esperienze avvincenti, che consentano loro di realizzare idee e progetti spesso considerati troppo lontani dalla loro portata o ritenuti immutabili. Esperienze gratificanti danno fiducia nella capacità di lasciare segni concreti, superando limiti - anche personali - considerati insormontabili.

È la competenza che apre, inoltre, all'incontro con la realtà, nella capacità di affrontarla con creatività e fantasia, favorendo un'appartenenza nella quale essere protagonisti. Attraverso l'esercizio dello scouting, necessario per maturare spirito critico, dall'osservazione del "già fatto" o del "già esistente", la competenza apre alla capacità di trasformare le cose, diventando artefici e protagonisti anche della storia intorno alla propria persona.

Un uso intenzionale delle tecniche permette, infine, di finalizzare le competenze al "servizio del prossimo": essere competenti per essere utili, dando così significato concreto alla costruzione del Regno.

La competenza nasce dall'esperienza: dall'esplorazione di se stessi e della realtà circostante. La conoscenza delle cose (e delle persone), l'esplorazione delle stesse, permette di comprenderle e di agire. Non però una semplice e generica informazione. D'altra parte conoscere in senso biblico è "fare l'amore con": innamorarsi di ciò che si vuol conoscere e comprenderne il "nome", il significato più profondo. Va pertanto riscoperto con forza il linguaggio delle cose concrete, che nello scouting passa attraverso una serie di esperienze ed attività che, sfruttando ed usando in particolar modo ciò che definiamo "tecniche scout", permettono ad esploratori e guide di acquisire competenza. Un saper fare, dunque, che li educa a sapersi orientare e autodeterminare rispetto a specifiche e concrete situazioni, attraverso tecniche e competenze che richiamano poi all'avventura, al protagonismo, all'autonomia, alla coesistenza, e che trovano infine la loro massima espressione nella vita all'aperto.

*riflessioni, suggerimenti e osservazioni della comunità di Reparto che, così facendo, contribuirà in stile di correzione fraterna alla crescita di tutti i suoi componenti. Oltre che momento centrale per la verifica del Sentiero degli e/g, il Consiglio della Legge è il luogo in cui vengono assunte le decisioni "importanti" del Reparto. Alla luce della Legge, l'intera comunità verifica il proprio modo di essere e di fare nel corso delle imprese considerando i passi in avanti compiuti, confrontandosi sugli aspetti da migliorare e gli obiettivi di impegno personali e di comunità da assumere per il periodo successivo. La tradizione del Reparto stabilisce i gesti e i simboli necessari per esprimere con semplicità ed essenzialità le funzioni e il clima fraterno del Consiglio della Legge. (art. 42 E/G)*

A quanto già sufficientemente indicato negli articoli del Regolamento, occorre aggiungere che il Consiglio della Legge rappresenta in modo solenne la conclusione di una verifica itinerante, vissuta e giocata dall'esploratore e dalla guida in tanti altri momenti: nelle chiacchierate con i capi, nelle riunioni di Squadriglia – e nel Consiglio di Squadriglia in particolare –, sul "campo", nella quotidianità delle esperienze vissute e delle attività svolte. In ciascuna di queste occasioni, nella dinamica della Progressione Personale, ogni singola persona sarà sempre più consapevolmente messa nelle condizioni di leggere su se stessa i cambiamenti che stanno avvenendo, strutturandoli e riorganizzandoli così in identità e solidità.

Il Capo – legato agli e/g dalla stessa Legge - verifica insieme ai singoli con intenzionalità pedagogica: dal "cosa" al "come", dall'esperienza (quella vissuta dal ragazzo) al concetto/contenuto, aiutando anche ciascuno a comprendere via via questa modalità. Il tutto però corredato da un linguaggio semplice, adatto a tutti, immediatamente legato all'esperienza vissuta. In Consiglio della Legge si discute di ciò che si è fatto e di come lo si è fatto; si misurano i risultati raggiunti e l'atteggiamento tenuto rispetto alla Legge, evitando ogni tipo di opinione astratta (comprese quelle dei Capi).

Il ruolo della comunità, come già accennato in precedenza, sarà quello di sostenere la verifica di ogni esploratore e guida. Sarà compito dei Capi preparare il Consiglio della Legge in Consiglio Capi, coinvolgendo i Capi Squadriglia, e con il loro aiuto favorire quel clima di serenità e di fiducia che incoraggerà ciascuno a "tirar fuori" dall'esperienza vissuta i tratti significativi dell'impegno tenuto. Con questo spirito, fuori da ogni atteggiamento moralistico, sarà vissuto il contenuto della Legge, della Promessa e del Motto, che hanno la funzione di guidare la verifica. Ciò che conta è la tensione di ciascuno verso il "modello" di esploratore e di guida proposto dalla Legge. Al fine di rendere più snello il consiglio della Legge, è consigliabile farlo precedere da un Consiglio di Squadriglia, dato che *il consiglio di Squadriglia è ambito privilegiato per la verifica di mete e impegni dei singoli in preparazione al consiglio della Legge (art. 17 E/G)*. Il Capo Squadriglia farà in questo caso sintesi nel Consiglio della Legge di quanto emerso in questo momento preliminare.

Come momento significativo del Sentiero, il Consiglio della Legge è aperto a tutta la comunità di Reparto: nessuno/a, neanche l'ultimo arrivato/a, deve esserne escluso. Tutti hanno diritto a parteciparvi e a prendere la parola, fuori da ogni possibile distinzione tra chi ha già pronunciato la Promessa e chi no. Tutti possono essere coinvolti per curarne l'animazione che, nella sua solennità, deve prevedere un clima sereno e disteso. È importante che alla "serietà" dei temi e dei contenuti affrontati non equivalga un ambiente austero e pesante: al contrario, serve un ambiente rispettoso della nostra tipicità scout, che sappia coniugare leggerezza e profondità, adottando anche tecniche espressive e grafiche adatte allo scopo. Il Consiglio della Legge è infatti un momento di gioia, nella consapevolezza che esso sancisce la progressione di ciascuno.

### **Sentiero della competenza**

*L'acquisizione e l'esercizio della manualità è un elemento essenziale nel percorso educativo degli esploratori e delle guide.*

*Fare le cose con le proprie mani sviluppa l'abitudine all'autonomia, educa alla valorizzazione di ciò che si possiede, stimola la creatività sia nelle progettazioni che nelle realizzazioni concrete. Allo stesso tempo l'abilità manuale, sviluppando nei ragazzi e nelle ragazze il gusto del lavoro finito, li rende maggiormente protagonisti delle loro imprese e li stimola a migliorarsi e a mettere a disposizione di tutti le loro capacità. (art.28 E/G)*

percorsa in branco/cerchio e troverà compimento al termine della "Strada" in branca rover/scolte. Pertanto la Partenza, conclusione dell'itinerario pedagogico e metodologico dell'Agesci, è l'orizzonte presente nella Progressione Personale di ciascuna branca.

La continuità educativa di tutto il sistema della Progressione Personale trova un riferimento ineliminabile nel contesto del Progetto Educativo, elaborato dalla Comunità Capi che si fa garante della unitarietà, gradualità, globalità della proposta.

### *Gradualità della Progressione Personale*

*Come tutto il Metodo educativo scout, essa non procede secondo una linea ascendente retta ma seguendo una specie di spirale: esperienze di significato analogo si ripetono nel tempo, ma vengono vissute dal ragazzo a livelli sempre più profondi di interiorizzazione, perché diverse sono la maturazione e la capacità di lettura degli avvenimenti con cui le affronta. La pista del lupetto e il sentiero della coccinella, il sentiero della guida e dell'esploratore, la strada del rover e della scolta sono gli strumenti metodologici concreti attraverso cui è possibile promuovere lo sviluppo graduale e globale della persona.*

*Sulla pista, sul sentiero e sulla strada i ragazzi scopriranno sempre di più la Legge e comprenderanno sempre meglio che cosa, nel giorno della Promessa, si sono impegnati a vivere.*

*Per ogni fascia di età la crescita e lo sviluppo della persona si attuano secondo momenti principali, presenti nel cammino di ogni Branca, che la pedagogia Agesci caratterizza come:*

- Scoperta;
- Competenza;
- Responsabilità.

*La fase della scoperta coglie il naturale desiderio del ragazzo di "buttarsi nel gioco" per suscitare la volontà di conoscere e sperimentare esperienze nuove, al di fuori di schemi precostituiti o usuali, per mettere alla prova le proprie potenzialità.(...)*

*La fase della competenza assume ciò che è stato scoperto come "interessante per la propria vita" e desidera approfondirlo, impadronirsene pienamente.(...)*

*La fase della responsabilità è la risposta concreta (servire), con le conoscenze e competenze che si sono acquisite (del mio meglio), data con prontezza (sii preparato) nelle situazioni di bisogno che si presentano qui e ora(...)*

*Queste fasi vanno comprese nella loro interdipendenza e necessaria complementarietà: indicano i tre passaggi pedagogici essenziali che, per ogni ciclo di età, i Capi devono far vivere ai propri ragazzi. (art. 29 1B)*

**Scoperta, competenza, responsabilità** indicano la gradualità della Progressione Personale caratterizzando l'intero percorso formativo scout dalla Promessa alla Partenza e quello specifico di ciascuna branca. Costituiscono tre momenti pedagogici distinti intimamente connessi alla progressiva maturazione psicologica della persona attorno ai contenuti della proposta stessa ed alle esperienze in esse vissute.

La fase della **scoperta** si caratterizza per il gusto della novità, dell'avventura, dell'esplorazione, della ricerca di ciò che progressivamente si svela e diventa identificabile. L'abilità, il verificare e unificare le proprie conoscenze attraverso un continuo aggiornamento e il confronto, la familiarità con ciò che non si comprendeva e la padronanza delle cose scoperte caratterizzano la fase della **competenza**. L'essere utili, l'accettare il rischio come sfida per promuovere cambiamenti significativi, l'essere solidali, il mettere a disposizione le competenze acquisite, il "rispondere" a ciò che interpella, caratterizzano - infine - la fase della **responsabilità**.

Tre momenti pedagogici, scoperta, competenza e responsabilità, che rispondono anche a tre momenti psicologici tipici dell'età evolutiva. Li esponiamo brevemente per evidenziarne la stretta correlazione con l'adolescenza che caratterizza i ragazzi e le ragazze della branca esploratori e guide.

La fase della scoperta è la fase in cui la persona inizia a superare la fanciullezza sperimentando l'abbandono del corpo infantile per acquisirne uno adulto, un esempio nei ragazzi sono il cambiamento del tono della voce e l'impaccio nei movimenti. Si tende a non riconoscersi più. L'aspirazione di diventare grande presto comporta più di una difficoltà e ci si può sentire insicuri e indifesi. Si manifesta agli altri un cambiamento di cui non si è pienamente consapevoli, talvolta con timore e vergogna di mostrare agli altri aspetti di se stessi in trasformazione e non ancora accettati. È il momento per il ragazzo e la ragazza di una nuova conoscenza, di se stesso/a, di come si sta cambiando e, di conseguenza, cambia il modo di pensare e di agire nei propri confronti e di chi lo/la circonda. Si "ribella" a ciò che oggi sembra non appartenergli/le più, siano persone,

pensieri, azioni.

La fase della competenza segue immediatamente quella della scoperta. Quasi si accavalla con la precedente. Ragazzi e ragazze hanno bisogno di cercare un nuovo ruolo: in casa, a scuola ma, soprattutto, fuori, tra il gruppo dei coetanei. Sentono di essere chiamati a partecipare alle grandi questioni sociali attraverso la propria persona, ma a modo loro. Scoprono, anche, che in questo percorso non sono soli: sono coinvolti anche gli amici e prediligono convergere con loro sulle scelte e le conseguenti azioni.

Le fasi della scoperta e della competenza si completano con la formazione/consapevolezza (quindi, c'è già stata una fase di conoscenza) della cosiddetta identità di genere.

La fase della responsabilità si caratterizza come il tempo nel quale ai ragazzi e alle ragazze vengono chieste sia la coerenza rispetto a ciò che pensano (e sempre più chiedono a se stessi) che azioni responsabili intimamente legate alle scelte fatte. È chiesto loro di rispondere anche della relazione affettiva con una ragazza o un ragazzo. Hanno "preteso" e ricevuto autonomia dagli adulti che li circondano. È il tempo nel quale imparare a scegliere e a coinvolgersi totalmente in quelle scelte, imparando a fissare obiettivi e a saperli verificare, giorno dopo giorno. La conclusione di questa fase è la formazione dell'identità, un processo che non si esaurisce in questa età. Si tratta di una fase molto delicata e complessa, poiché il contesto che circonda gli adolescenti è sempre più quello di rinviare nel tempo le responsabilità.

Pur essendo formalmente distinte, queste tre fasi si intersecano tra loro, quasi si sovrappongono, si vivono contemporaneamente nella verticalità dell'Unità e nella diversità dei progetti di ciascuno, così come nel proprio percorso di vita. In tal modo, la Progressione Personale - come del resto tutta la metodologia educativa scout - non procede secondo una linea ascendente retta, ma seguendo una specie di spirale: esperienze di significato analogo si ripetono a livelli sempre più profondi di interiorizzazione.

Ogni impresa, attività, uscita, gioco, ecc., al quale necessariamente è legata l'attuazione della Progressione Personale, assume diversi significati, ognuno dei quali "parla" e diventa fecondo per la singola persona nel momento in cui questo significato è scoperto e compreso. È nella relazione con la singola persona, nella concretezza delle esperienze vissute, che il capo favorisce la comprensione dei possibili diversi significati derivanti dalle stesse esperienze.

#### *Continuità – discontinuità della Progressione Personale*

*Lungo il cammino scout, il ragazzo sarà poi chiamato a vivere dei momenti di passaggio in relazione al percorso fatto fino a quel punto. Questi momenti si identificano principalmente nei **passaggi** tra una Branca ed un'altra caratterizzati da uno spirito di accoglienza. Essi, attraverso simboli e cerimonie adeguati e nella concretezza tipica della proposta scout, rendono presenti al ragazzo due cose:*

*- che ci sono momenti della vita in cui crescere significa progredire, lasciarsi alle spalle il percorso compiuto, "cambiar pelle" per gettarsi in un'avventura nuova. Per fare ciò, c'è bisogno di staccarsi (anche fisicamente) dalle cose conosciute, dalle amicizie e dalle consuetudini vissute all'interno della comunità di appartenenza. È il momento di riprendere lo zaino e rimettersi in cammino;*

*- che il cammino percorso, le esperienze e le competenze acquisite non sono qualcosa da tenere esclusivamente per sé, ma devono invece essere rese dono. (...) (art. 30 IB)*

Se è vero che compito del Capo è quello di accompagnare i ragazzi e le ragazze nella loro crescita e, attraverso la Progressione Personale, suscitare le loro spinte al cambiamento rompendo ogni forma di "resistenza", il momento dei passaggi diventa uno snodo irrinunciabile in cui ciascuno possa prendere consapevolezza di aver fatto "un passo in avanti" e di essere pronto a cambiar pelle.

Da parte dei Capi, in tale contesto, assumono particolare rilevanza alcune attenzioni: che ragazzi e ragazze percepiscano che il percorso che compiono è uno; così come è importante che, più in generale, lo scautismo punti ad un processo di autorealizzazione dell'uomo e della donna valido per il lupetto e la coccinella, per l'esploratore e la guida, per

#### *La verifica di mete ed impegni*

*Gli impegni sono verificati all'interno delle comunità in cui gli e/g li hanno assunti e vissuti, vale a dire:*

- i posti di azione delle differenti imprese all'interno del Consiglio di Squadriglia, Consiglio della Legge o in Alta Squadriglia,*
- le Specialità nel Consiglio della Legge, possibilmente dopo un passaggio di verifica con il Maestro di Specialità e nel Consiglio di Squadriglia*
- gli incarichi di Squadriglia all'interno del Consiglio di Squadriglia*
- le occasioni concrete che si sono presentate nello sviluppo della vita di Reparto ed al di fuori di esso nel Consiglio della Legge.*

*La "verifica" 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). (art. 33 E/G)*

Le mete si verificano in Consiglio della Legge basandosi su un'autovalutazione da parte di ogni esploratore e guida e sui suggerimenti offerti dalla comunità.

Gli impegni sono verificati all'interno delle comunità in cui gli e/g li hanno assunti e vissuti (art. 43 e/g). Questo significa che:

- nel Consiglio della Legge verranno verificati gli impegni presi o come posti d'azione nelle imprese di Reparto, o come specialità (in questo caso è importante che il Maestro di Specialità ed il Consiglio di Squadriglia possano esprimersi al riguardo), piuttosto che le altre occasioni relative alla vita del ragazzo (dentro e fuori dal Reparto);
- nel Consiglio di Squadriglia gli impegni presi in termini di incarichi di Squadriglia e di posti d'azione nelle imprese di Squadriglia;
- in Alta Squadriglia gli impegni presi come posti d'azione nelle imprese di Alta Squadriglia.

Come per le mete, la verifica degli impegni si esplica sia nell'autovalutazione del singolo che nel rapporto con i Capi e con le comunità del Reparto (Reparto, Squadriglia e Alta Squadriglia).

I due livelli su cui si gioca la verifica sono profondamente necessari per un corretto attuarsi della dinamica del Sentiero e soprattutto per una sua validità educativa. In primo luogo non possono esistere mete e, soprattutto, impegni che non siano verificabili, a partire da chi li ha assunti. In secondo luogo non possono esistere mete ed impegni non verificabili dalla comunità di appartenenza.

L'autovalutazione citata negli articoli del Regolamento sta alla base del significato che la Progressione Personale assume nello scautismo: la crescita della persona diventa osservabile, passibile di giudizio (verificabile, appunto) da parte del ragazzo stesso, che da protagonista del proprio percorso ne diventa sempre più il primo responsabile. È per questo necessario mettere i ragazzi nelle condizioni di sapersi valutare da soli: questo può avvenire solo se i loro impegni sono veramente concreti e agganciati ad una vita di Reparto ricca, in cui ognuno ha il proprio compito. Assolvere il proprio compito, corrispondere alla fiducia data dalla comunità, mantenere l'impegno e vederne l'effetto nella vita del gruppo. I ragazzi sapranno da soli se hanno compiuto il passo verso l'orizzonte scelto, perché chiaro è ciò che la comunità ha chiesto loro, visibile il risultato prodotto (o meno, a seconda dell'effettivo impegno) all'interno delle attività comuni. E soprattutto esiste un'intera comunità che si verifica insieme e che è consapevole e capace di richiamare a comportamenti, atteggiamenti, a richiedere azioni, impegni e sforzo del singolo e del gruppo.

#### *Consiglio della legge*

*Il Consiglio della Legge è l'assemblea di tutti gli esploratori e le guide del Reparto, assieme ai capi. È riunito periodicamente, in genere al termine di un'impresa, per verificare l'impegno del Reparto e di ogni e/g, chiamati a confrontare il comportamento e l'atteggiamento tenuti rispetto ai contenuti della Legge. 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. L'e/g, dopo essersi assunto un impegno insieme alla comunità, ne verifica il raggiungimento davanti alla stessa comunità. Il Consiglio della Legge si rende, quindi, partecipe della crescita di tutti i componenti del Reparto. L'e/g verifica le mete sulla base della propria valutazione degli impegni portati a termine e dello stile nel realizzarli; ad essa si aggiungono*

che può essere condiviso con i Capi della Branca Rover/Scolte che accoglieranno i ragazzi e le ragazze provenienti dal Reparto.

È importante che l'esploratore e la guida prendano consapevolezza del percorso verso la responsabilità durante tutto l'arco del tempo in cui sono in cammino lungo questa tappa al fine di raggiungerla in un tempo utile, ad esempio prima della fase di preparazione e di svolgimento dell'ultimo campo estivo, per sperimentarsi consapevolmente nella responsabilità del servizio verso gli altri, ponendosi così anche come esempio autentico agli occhi di tutti gli esploratori e guide del Reparto.

#### **Inserimento in reparto**

*Qualora un ragazzo o una ragazza entri nel Reparto in età superiore a quella considerata usuale, si incamminerà lungo la tappa della Scoperta e, una volta conosciute ed accettate le regole del gioco del Reparto pronunciando la Promessa, proseguirà lungo la tappa corrispondente al proprio grado di maturazione, vivendo nel dinamismo interno ad ogni tappa le tre fasi di scoperta, competenza e responsabilità. Il periodo di permanenza nella tappa della Scoperta, seppur breve, consentirà al Capo Reparto, di "scoprire" l'e/g, di conoscerlo/a meglio, così da proporgli/le, subito dopo la Promessa, di camminare lungo la tappa idonea. (art. 41 E/G)*

La successione delle fasi di scoperta-competenza-responsabilità, che descrive la Progressione Personale e in essa il Sentiero, fa sì che un ragazzo o una ragazza che si affaccia al Reparto oltre la soglia degli 11/12 anni si incamminerà innanzitutto lungo la tappa della Scoperta fino alla Promessa: questo consentirà di conoscere ed accettare le regole di base della vita in Reparto. Alla fine di questo breve periodo di scoperta, che servirà anche allo staff di Unità per conoscerlo/a meglio, intraprenderà il cammino nella tappa ritenuta più idonea alla sua crescita.

Per chi entra da grande in Reparto, la Tappa della Scoperta ha un valore diverso rispetto a quello che gli può attribuire chi entra in età usuale. Per il grande la Tappa della Scoperta rappresenta un tempo particolare per conoscere e farsi conoscere, tempo che si concluderà con la Promessa. Il grande entrato in Reparto, una volta pronunciata la Promessa e ricevuta la Tappa idonea, potrà lavorare, nella prospettiva del Brevetto, alle Specialità che lui avrà ritenuto necessarie per la sua conquista.

#### **Verifica del Sentiero**

*Nelle varie fasi ed esperienze della Progressione Personale un momento fondamentale è costituito dalla verifica, cioè dal riesame – effettuato con gli strumenti della metodologia di ciascuna Branca – del tratto di cammino percorso e dal confronto con gli obiettivi che la persona o la comunità si erano prefissati. Essa educa a ricercare i significati profondi delle esperienze vissute cogliendo, nel cammino percorso e nel confronto con la Legge e la Promessa, indicazioni utili per il cammino ancora da fare. Il ragazzo è condotto così a valutare criticamente, con se stesso, con i Capi e – in determinati momenti – con la comunità cui appartiene, il proprio impegno e comportamento, per quanto riguarda le motivazioni, lo sforzo fornito e i risultati ottenuti, al fine di rendersi conto dei cambiamenti di rotta necessari. (art. 34 IB)*

La verifica è la capacità di leggere il tratto percorso del proprio cammino e confrontarlo con gli obiettivi personali, e del gruppo, che si erano posti nella fase di progettazione, valutando le cose fatte e non fatte, le conseguenze, gli esiti, i cambiamenti da apportare, le opportunità future. Assume pertanto un ruolo centrale nella razionalizzazione delle esperienze vissute ed è "giocata" in spirito di fiducia ed incoraggiamento, superando ogni colpevolizzazione: ci si verifica principalmente sugli elementi positivi sui quali progettare ancora nel futuro, non ignorando certo le criticità ma senza che queste abbiano il sopravvento su quanto di positivo realizzato.

Occorre, pertanto, aiutare a saper verificare, puntando non solo su aspetti della morale, ma anche e soprattutto sulla concretezza delle cose realizzate nello spirito del gioco, della Legge, della Promessa e del Motto (che, ricordiamolo, esistono non per porre limiti ma per invitare ad "essere" attraverso il "fare").

il rover e la scolta e che i diversi strumenti che attuano la Progressione Personale nelle branche permettano di scorgere unitarietà e continuità di proposta (garantite dal processo a spirale scoperta-competenza-responsabilità).

Tuttavia, è altrettanto importante ribadire che la crescita dei ragazzi avviene anche attraverso piccole "rottture", "crisi" nel significato originale del termine greco *Krisis* (scelta, separazione), momenti in cui non solo è possibile, ma è addirittura necessario fare un salto di qualità verso una nuova tappa di crescita modificando gli abituali schemi di comportamento non più adeguati per vivere in modo soddisfacente la propria situazione abituale; sono "rottture" con le piccole ritualità del vecchio gruppo, con i vecchi ruoli. La sfida dell'avventura deve anche essere la sfida di intraprendere con coraggio nuovi percorsi (piste, sentieri o strade che siano).

Sarà compito della comunità di Reparto, e quindi anche responsabilità del Capo, vigilare sull'accoglienza e l'accettazione di coloro che entrano nell'Unità valorizzando il percorso compiuto lungo la Pista o il Volo in branca L/C, ad esempio attraverso il riconoscimento delle specialità possedute, così come nel responsabilizzare i Capi Squadriglia nel compito di coinvolgere, conoscere e comprendere i nuovi entrati.

#### **Il momento dei <<passaggi>>**

*Lo scautismo riconosce, all'interno dell'arco d'età della propria proposta, dei cicli (che si identificano con i tempi di permanenza in ogni branca) nei quali si esplica la crescita del singolo. Coesistono pertanto, all'interno dell'itinerario scout, un cammino complessivo (che dona l'orizzonte alla proposta educativa: l'uomo e la donna della Partenza) e dei cicli, che rendono possibile il concreto svolgimento dell'impegno di crescita del ragazzo. (...) (art.15 IB)*

La Progressione Personale è un *continuum* dalla Promessa alla Partenza che non conosce interruzioni di sorta in nessun momento della "storia scout" di ogni individuo. È questo un criterio che vale anche in occasione dei passaggi da una branca all'altra lungo l'itinerario formativo scout. Non esiste una fase, in nessuna branca, in cui la Progressione Personale subisce un arresto (anche se possono verificarsi momenti di maggiore o di minore continuità): il tempo adeguato di scoperta, necessario dopo ogni ingresso in una nuova Unità per capire le regole del gioco, non si colloca fuori dalla Progressione Personale ma anzi ne costituisce un tratto significativo proprio perché di impatto con una nuova realtà, nuove amicizie, nuovi capi, una nuova proposta, un nuovo modo di vivere l'ambiente fantastico, l'avventura, la strada. Il tutto, però, fuori da ogni automatismo: gli stessi passaggi da una tappa all'altra sono intimamente legati alla progressione del singolo.

È in questa cornice che si collocano tutti i criteri e le possibili scelte operate in Comunità Capi circa l'età dei passaggi. Si può tenere conto dell'età degli educandi, o della scuola frequentata, o dell'uno e dell'altro criterio insieme. A noi stanno a cuore le persone singolarmente prese, una per una, e la loro storia personale. Se la Progressione Personale è un *continuum*, ogni passaggio è storia a sé: occorrerà saper leggere insieme ai ragazzi e alle ragazze dell'Unità (lupetti e coccinelle, esploratori e guide, rover e scolte) il tempo della Partenza per intraprendere una nuova pista, un nuovo sentiero, una nuova strada, superando la tentazione di massificare tutto e tutti solo perché si "passa" una sola volta l'anno! L'osservazione costante dell'educando, le dinamiche da questo vissute all'interno dell'Unità, la sua crescita (anche solo nel corpo), la relazione capo-ragazzo, deteranno i tempi per il passaggio in Reparto, la salita al Noviziato. È un'evidente estremizzazione: la Progressione Personale del singolo esiste solo all'interno di una comunità che, con le sue scansioni temporali collettive, costituisce l'altra irrinunciabile protagonista, e non solo spettatrice, del cammino autoeducativo di ciascuno.

#### **Globalità della Progressione Personale**

*La P.P. è globale, ossia il ragazzo è spinto a crescere armonicamente in tutte le dimensioni della vita nell'accettazione serena delle proprie potenzialità e dei propri limiti. Per questo motivo la proposta scout si attua secondo i 4 punti di B.-P., che rappresentano la dimensione etica e spirituale, la dimensione psico-fisica, la dimensione cognitiva e la dimensione*

sociale. Inoltre, essi traducono la strategia pedagogica in fatti, proposte attuabili e verificabili, clima di autoeducazione. (art. 31 IB)

La Progressione Personale è globale, coinvolge tutti gli aspetti caratterizzanti la formazione umana: la formazione della personalità (formazione del carattere), il rapporto con il proprio corpo (salute e forza fisica), la relazione con le cose (abilità manuale); la relazione con gli altri, l'educazione all'amore (servizio del prossimo). Inoltre il proporre mete e impegni fuori dall'ambito scout, da ciò che è immediatamente osservabile e riscontrabile, favorisce nella persona la comprensione di un mondo più vasto che non è racchiuso nelle mura della sede o negli spazi dell'attività all'aperto, nei quali occorre muoversi da protagonisti con gli stessi atteggiamenti di scoperta, competenza e responsabilità. In ogni caso, è da privilegiare sempre un percorso educativo che favorisca la modalità diretta e la sperimentazione concreta e verificabile, attraverso l'agire, della triade scoperta-competenza-responsabilità, particolarmente nella vita di Squadriglia, di Reparto e di Alta Squadriglia. È attraverso questo agire che ragazzi e ragazze impareranno ad "esportare" questa modalità nei diversi ambiti della propria vita.

Tutto l'itinerario formativo è orientato a ciò: alla formazione del cittadino di domani, per dirla con Baden-Powell (all'uomo di domani, secondo la traduzione metodologica dell'uomo e della donna della Partenza).

### Le relazioni nella Progressione Personale

*Nella pedagogia scout la crescita non è vista come un processo esclusivamente personale. È invece un cammino che si svolge nell'ambito di un contesto (persone, luoghi, tempi) in cui tutte le esperienze contribuiscono alla formazione della persona. In questo contesto l'assunzione di responsabilità personali, è funzionale alla crescita del singolo ed alla vita stessa della comunità di appartenenza. Per questo diventano fondamentali le relazioni: quella con i più grandi (i Capi), quella con la comunità dei pari (i ragazzi) e quella con l'ambiente (la competenza).(...)* (art. 32 IB)

Il rapporto capo-ragazzo, il ruolo giocato dalla comunità, la verifica del cammino svolto, il rapporto dinamico con l'ambiente, costituiscono i pilastri sui quali si gioca l'azione progressiva della crescita della persona in ambito scout; essi fissano gli elementi per avviare, di volta in volta, di attività in attività, un nuovo ciclo di scoperte, di acquisizione di competenze, di assunzione di responsabilità.

Non è sicuramente lo scoutismo ad aver scoperto che i ragazzi crescono e che crescono insieme. La specificità della proposta scout consiste nel fornire a questa crescita strumenti e un contesto attraverso cui poter essere costruita fino alla Partenza, in modo sempre più consapevole, con intenzionalità crescente.

### Rapporto Capo - Ragazzo

Il ragazzo è il principale protagonista della Progressione Personale. Accanto a lui, come recita il Patto Associativo, "il Capo, con intenzionalità educativa, fornisce mezzi e occasioni di scelta in un clima di reciproca fiducia e di serena testimonianza che evita ogni imposizione". La qualità della nostra proposta non sta solo nelle cose che si fanno e nello stile tenuto nel fare quelle stesse cose; essa ha un fondamento e una sua specificità anche – e, sul piano educativo, soprattutto - nella relazione che intercorre fra Capo e ragazzo. Dal loro rapporto positivo parte qualsiasi riflessione sia di tipo pedagogico che metodologico.

*"Il Capo riparte accende l'ambizione nel ragazzo, lasciandolo libero di raggiungere l'obiettivo a modo suo; non gli dà istruzioni e invece lo conduce a imparare da sé. In questo modo, compiendo con successo un passo dopo l'altro, il ragazzo acquista la calma della sicurezza e della fiducia in se stesso e l'esultanza della libertà e del trionfo".* (B.-P., Taccuino, pag. 72)

Compito dei Capi sarà quello di far scattare in ciascuno dei ragazzi e delle ragazze dell'Unità la molla dell'autoeducazione. Non è compito facile: si tratta di offrire l'esca giusta per ogni singolo ragazzo, al fine di produrre il desiderio di porsi mete ed impegni sempre

l'autonomia;

• sono alla scoperta di un senso da dare alla propria vita attraverso l'approfondimento del loro vissuto e la sfida a proporsi delle scelte di fondo.

Durante questo periodo gli e/g saranno accompagnati a:

• riscoprire e approfondire insieme ai Capi la Legge e la Promessa scout, come provocazione continua ad essere coerenti, e come occasione di confronto e aiuto per camminare verso Cristo e verso i fratelli;

• testimoniare la propria competenza contribuendo, nell'ambito della propria specializzazione, alla gestione del Reparto in modo diretto ed efficace;

• sperimentarsi come Capi Squadriglia o in altri ruoli di responsabilità all'interno della comunità di Reparto e nelle sue articolazioni (Squadriglia, Alta Squadriglia)

• assumere nell'ambito dell'impresa, insieme con gli altri specialisti e soprattutto nel settore della propria competenza, responsabilità nel proprio ambiente (parrocchia, scuola, quartiere, città, ecc.);

• mantenere la propria competenza a un grado tale da poter essere pronti in ogni circostanza a servire validamente il prossimo;

• proporsi come Maestri di Competenza.

(...)

*Gli strumenti metodologici che i Capi hanno a disposizione per accompagnare ogni e/g lungo la Tappa della Responsabilità sono rappresentati, fra gli altri, da Legge, Promessa e Motto, dalla pratica del trapasso di nozioni, dalle Specialità di Squadriglia e dal coinvolgimento degli e/g nell'accompagnamento del Sentiero degli esploratori e guide più giovani, così come dai ruoli di responsabilità e di cogestione in Reparto: Caposquadriglia (e Vice Caposquadriglia), Consiglio Capi, Consiglio d'Impresa, Alta Squadriglia. (art. 39 E/G)*

Il significato di questa tappa sta nel promuovere nell'e/g la capacità di guardare e porsi nelle situazioni dal punto di vista dei bisogni degli altri e dell'interesse generale, di gestire situazioni complesse valutandone tutti gli aspetti e portando a buon fine le cose; in particolare di saper rispondere del proprio operato sia all'interno della Squadriglia che della più ampia comunità di Reparto. Privilegiati a far maturare queste attitudini sono i ruoli di responsabilità in Squadriglia (Caposquadriglia e Vice Caposquadriglia), in Reparto e nelle imprese, le attività di Consiglio Capi.

La Tappa della Responsabilità costituisce, inoltre, il momento in cui la competenza viene messa in gioco per l'animazione della Squadriglia e del Reparto. Esploratori e guide sono chiamati in prima persona alla cogestione dell'Unità attraverso il servizio di Caposquadriglia o di Vice, la partecipazione al Consiglio Capi o quantomeno, se il Reparto difetta in verticalità, alla gestione di altri momenti di animazione come Maestro di Specialità, o nel Consiglio d'Impresa, o in altri luoghi dove concretamente sperimentare la responsabilità di cose, persone e sempre più di valori.

L'attenzione non sarà posta solo al proprio Sentiero, ma anche a quello dei più piccoli dell'Unità, ed in particolare della propria Squadriglia.

La partecipazione all'Alta Squadriglia, sempre legata al Sentiero personale, favorirà inoltre una maggiore comprensione del proprio cammino, alla scoperta di un progetto personale in via di definizione che, nel passaggio in Branca Rover/Scolte, troverà più consapevolmente concretezza e intenzionalità. Da qui la necessità degli opportuni incontri di preparazione con lo Staff di Branca R/S prima del momento dei passaggi.

### La conclusione del sentiero

*Il Sentiero accompagna ogni e/g per tutto il periodo della sua permanenza in Reparto. Concludere la Tappa della Responsabilità non corrisponde ad aver raggiunto la fine del Sentiero: anche successivamente, l'e/g sarà infatti chiamato a vivere e testimoniare in maniera sempre più piena e cosciente la propria responsabilità, tanto nella vita scout che negli altri suoi ambienti di vita. E comunque importante che ogni Reparto, secondo le proprie tradizioni, viva un momento significativo che, attraverso una cerimonia comunitaria, sottolinei la conclusione della Tappa della Responsabilità da parte di ogni e/g e soprattutto l'impegno dimostrato lungo il percorso. (art. 40 E/G)*

La conclusione del Sentiero segna il momento del passaggio dell'esploratore e della guida verso il Noviziato in Branca Rover/Scolte. Al di là delle modalità e dello stile - legato alle tradizioni dell'Unità - con le quali il Reparto saluta gli e/g che passeranno in Branca R/S, questa occasione rappresenta per i Capi un'opportunità per evidenziare a tutta la comunità le tappe progressive percorse da ciascuno/a; l'impegno profuso nel raggiungimento di specialità e competenze nel cammino verso l'autonomia, la responsabilità sperimentata, la fedeltà alla Promessa data. Un momento della vita di Unità

Scheda: <b>Carta della competenza</b>	
Carta della competenza di _____	
Sq _____	Reparto _____
Brevetto che desidero conquistare _____	
• Specialità acquisite/da acquisire:	
_____	conquistata il _____
_____	conquistata il _____
_____	conquistata il _____
_____	conquistata il _____
• Capacità da acquisire:	
_____	_____
_____	_____
_____	_____
• Esperienze da vivere:	
_____	_____
_____	_____
• Maestro di Specialità di:	
_____	_____
_____	_____
Il Brevetto è stato raggiunto il _____	

Il Maestro di competenza e la Carta di Competenza costituiranno per l'e/g dei punti di riferimento concreti durante il cammino verso il brevetto.

Come per le specialità, anche per i Brevetti di Competenza, attenzione dei Capi sarà quella di sviluppare le attitudini di ciascuno/a anche nei casi in cui gli stessi Capi non abbiano dimestichezza con le specialità o i brevetti più appetiti dai ragazzi. In questi casi sarà loro compito consigliare agli esploratori e guide di rivolgersi ad esperti - anche non necessariamente scout - oltre che di frequentare campi associativi, organizzati dai settori Specializzazioni e Nautico, previsti per tale scopo, o momenti di confronto anche esterni all'associazione. I progressi fatti dai ragazzi torneranno utili all'intera comunità consentendo a tutti di vivere imprese che altrimenti resterebbero solo nel libro dei sogni.

Al riconoscimento della conquista di un Brevetto di Competenza da parte del Consiglio della Legge corrisponde l'assegnazione del distintivo corrispondente.

Il Brevetto di Competenza sostituisce sulla camicia tutti i distintivi delle specialità legati a quella competenza.

#### **Tappa della responsabilità**

*L'adolescenza è il tempo della conoscenza e della scoperta di se stessi e degli altri ed è anche il tempo di far sintesi dell'esperienza vissuta e della sperimentazione delle nuove capacità acquisite in preparazione alle scelte definitive del futuro.*

*I ragazzi e le ragazze:*

- vogliono partecipare alla gestione delle comunità in cui vivono;
- hanno bisogno di confrontarsi personalmente con gli adulti;
- sono alla ricerca di una propria identità personale, anche - e principalmente - come scoperta della propria sessualità nel confronto con l'altro/a;
- hanno bisogno di esperienze di successo e di gratificazione che diano loro la necessaria sicurezza nel progredire verso

più avvincenti, sempre più impegnativi, capaci di interpellarlo spiritualmente e materialmente.

Il Capo deve sostenere il bisogno di autonomia dei ragazzi: non può esserci cammino realmente educativo senza esercizio di iniziative e senza attribuzione di responsabilità personali. Mettere il ragazzo al centro delle esperienze vissute, significa lasciarlo sperimentare serenamente, renderlo capace di confrontarsi con la realtà per mettersi alla prova. Aspirazioni basse, obiettivi facili o poco ambiziosi, proteggono adulti e ragazzi dai "rischi" che il gioco dello scautismo comporta: ma il gioco dello scautismo è il gioco della vita. I ragazzi non possono e non debbono sopportare alcun prezzo per le paure dei capi. Dare fiducia diventa allora l'atteggiamento e la parola chiave del rapporto instaurato: fiducia nelle possibilità, nelle capacità, negli impegni assunti. Fiducia nel saper valutare l'impegno profuso, fiducia negli insuccessi, fiducia verso il futuro.

Ma perché tutto ciò possa avvenire è necessario che i Capi siano capaci di osservare e, soprattutto, di ascoltare i propri ragazzi "facendo insieme" a loro, giocando - nell'atteggiamento dell'uomo-ragazzo descritto da B.-P. - il loro stesso gioco. Il capo vive le stesse avventure dei ragazzi, senza sostituirsi e ridurre la loro autonomia, sperimenta e condivide con loro gioie e insuccessi, vive e si confronta con la medesima Legge.

È in questa dimensione che avviene quel processo pedagogicamente definito di "accompagnamento educativo" nel quale l'adulto traccia a favore di ragazzi e ragazze quel panorama di esperienze nelle quali, però, ciascuno è libero poi di muoversi con i propri tempi e spazi, imparando a scegliere con gradualità e intenzionalità impegni e mete che, attraverso l'agire, lo conducano alla realizzazione della propria identità.

*Nell'ambito della P.P. il ruolo del Capo è quello di accompagnare i ragazzi in tutto il loro cammino di crescita, aiutandoli a individuare le mete educative, senza sostituirsi a loro nelle scelte e nelle esperienze. Il Capo è colui che ascolta, conosce, stimola il ragazzo; non è l'ideatore ed il "censore" del suo cammino di crescita. Come tale cura la P.P. del singolo affinché questo cammino possa essere, attraverso mete impegnative ma proporzionate, sempre più in mano al ragazzo, perché le buone abitudini maturate, gli ideali messi in atto, le virtù incarnate, non siano quelli di gradimento dell'adulto ma quelli maturati e fatti propri in base alle esperienze vissute. Altrettanto indispensabile per il Capo è la conoscenza degli ambiti in cui egli vive, in particolar modo la famiglia, che possono essere coinvolti nella definizione degli obiettivi concreti. Attraverso l'utilizzo del metodo scout, inteso come insieme di azioni e di esperienze educative, al ragazzo è offerta la possibilità di sperimentarsi e di crescere, di porsi obiettivi e di realizzarli. In questo contesto le proposte assumono maggior significato per il ragazzo quando la relazione stessa con il capo è appassionante, nella misura in cui risulta dinamica (cioè in continuo divenire) e coinvolgente (cioè tocca il suo cuore). Il ruolo del Capo rispetto alla P.P. dei ragazzi si differenzia poi nelle tre Branche per lo spazio crescente dato all'autonomia, per il livello di esplicitazione delle mete educative, per la figura stessa dell'adulto che, pur rimanendo costantemente quella del "fratello maggiore" e senza rinunciare alla propria responsabilità educativa, offre indirizzi significativi mentre diventa via via più "discreta" nei supporti forniti. (...)* (art 32 IB)

Siamo in possesso ora di più di un elemento per aprire una breve riflessione attorno alle possibili dinamiche che si instaurano in un processo educativo.

Una relazione di tipo educativo può assumere diverse sfaccettature sulla base della qualità del rapporto instaurato e del livello di libertà (e di senso critico) promosso nella persona.

L'adesione dei ragazzi e delle ragazze ai comportamenti, ai modi di pensare, ai costumi, ai valori morali proposti varia, assumendo una diversità di posizioni che oscillano tra i due estremi dell'adesione totale e del rifiuto totale, passando per molteplici forme di adesione parziale. Su ciò incide, non poco, anche il livello di "coercizione" e controllo sociale esercitato.

Questa relazione educativa può basarsi sulla esplicitazione, più o meno completa, degli obiettivi. Più questi obiettivi sono conosciuti ed elaborati insieme ai ragazzi ed alle ragazze dell'Unità, più alto sarà il loro coinvolgimento nel raggiungimento degli stessi. Fondamentale, da parte dei capi, resta il favorire l'acquisizione di strumenti autonomi di giudizio.

Ogni relazione, pertanto, può differenziarsi in termini di contenuti degli orientamenti o modelli proposti, in termini di capacità comunicativa, in termini di attrazione rispetto a

modelli prevalenti, in termini di autorevolezza, potere, leadership, carisma, consenso riconosciuto, legittimazione.

Tuttavia, non è sufficiente essere attenti alle interazioni dei rapporti umani, ed in particolare di quelli che determinano - in modo più o meno consapevole - un'azione educativa o comunque di indirizio verso modelli comportamentali e di pensiero. Un modello certo, chiaro e definito, nella realtà non si incontra quasi mai allo stato "puro". Ogni azione educativa è lontano dal potersi incastrare in un unico modello di interazione interpersonale: essa si realizza sotto forme e modi diversi, più o meno efficaci, più o meno orientati verso modelli di vita definiti, più o meno corrispondenti ad un progetto.

Per quanto prendiamo come riferimento un determinato modello, la nostra azione educativa oscilla, quasi inconsapevolmente, da un tipo all'altro.

L'appello rivolto ai capi è per uno scoutismo che risponda ai gusti, ai desideri, ai bisogni, alle aspirazioni dei ragazzi e delle ragazze del Reparto perché questi siano sempre più protagonisti del gioco vissuto: è questo il contenuto più autentico del principio "ask the boy" ("Ascolta il ragazzo") dettato da B.-P. I ragazzi e le ragazze dell'Unità narrano le loro storie, che il Capo restituisce loro in termini di proposta educativa. Pertanto, l'educatore scout è chiamato non solo a raccogliere idee per attività, ma a creare le condizioni perché si attui un autentico rapporto che, nell'ascolto e nella comunicazione, abbia gli elementi per un arricchimento reciproco e di reale co-gestione dell'Unità. Di ciò la relazione educativa instaurata con i ragazzi e le ragazze dovrà tener conto.

#### *Il triangolo dei rapporti e antidoti*

*Tra due persone, ed in particolare tra educatore ed educando, possono instaurarsi tre tipi di rapporto:*

- *Dipendenza: quando B fa una cosa perché così gli ha detto A*
- *Controdipendenza: quando B non fa una cosa proprio perché A gli ha detto di farla*
- *Interdipendenza: quando A e B discutono insieme della cosa influenzandosi a vicenda e decidono in base a ragioni oggettive.*

*Dalla dipendenza all'interdipendenza (meta dell'educazione) si passa solo attraverso la controdipendenza (così dicono gli esperti e ne sanno qualcosa i genitori dei quindicenni); la fase della controdipendenza è quindi necessaria tanto quanto le altre per la costruzione di una personalità autonoma.*

*Ogni persona instaura rapporti diversi con ognuna delle altre con cui viene in contatto: quando diviene capace di instaurare normalmente rapporti di interdipendenza si può ritenere arrivata all'autonomia. La fase di interdipendenza è la più instabile e spesso regredisce verso una delle altre due e si deve rifare il giro da capo. È da notare che i mezzi che tendono ad evitare la controdipendenza (primo tra tutti la permissività) sono un inconscio tentativo di mantenere la situazione di dipendenza dell'educando e discendono dal bisogno dell'educatore di essere gratificato e amato. È questo un problema molto grave: gli adulti sempre di più rinunciano ad essere propositivi nei confronti dei giovani giustificando questo atteggiamento lassista con il timore di imporre ai giovani le proprie idee, quando invece si tratta di incapacità a testimoniare coerentemente le cose in cui si crede (forse perché non si crede più a niente); nello stesso tempo, c'è la paura di perdere il loro affetto mostrandosi come realmente si è e quindi ci si adatta alle loro richieste pur di "tenersi buoni", venendo quindi meno al proprio ruolo di educatori e finendo anche col perdere la loro stima. È estremamente penoso vedere adulti e spesso anziani rifiutare la loro età e la ricchezza di saggezza ed esperienza che essa comporta per correre dietro ai giovani imitando i loro comportamenti ed adattandosi in tutti i modi alle loro idee, con il risultato di privarli della saggezza e della tradizione che essi avrebbero giustamente diritto di attendersi, magari per contrapporvisi, da chi è più avanti nella strada della vita. I giovani non sanno che farsene di siffatti maestri.*

*Noi sappiamo bene che educare non vuol dire imporre le proprie idee ma piuttosto tirar fuori quanto di meraviglioso Dio ha messo in ciascuno di noi; ma questo non vuol dire rinunciare a portare ai giovani una proposta decisa, precisa e coerentemente testimoniata con la quale confrontarsi.*

*Il rinunciare a proporre non significa lasciare ai giovani la massima libertà, ma piuttosto generare in loro insicurezza ed incapacità di scegliere perché manca qualcosa di preciso su cui misurarsi e tutto diviene estremamente variabile e soggettivo. (La scoperta dell'avventura. Proposta educativa per l'adolescenza. Borla, Milano, 1986, pag. 51)*

Quale, allora, sarà il rapporto capo-ragazzo?

Il rapporto capo-ragazzo varia a seconda delle condizioni sopra esposte: in primo luogo secondo l'età dei nostri interlocutori ed in relazione ai contenuti trasmessi, al fine di far scattare il processo autoeducativo; in secondo luogo, in riferimento al contesto sociale in cui si iscrive l'azione educativa, se si vuole in qualche modo valutare e/o misurare l'efficacia dell'azione educativa in termini di adesione e risposta attiva.

Se il principio che ispira la nostra azione è quello per cui la formazione personale risulta tanto più efficace quanto più essa si fonda su una consapevolezza e libertà data a

L'obiettivo del Brevetto resta in ogni caso l'apertura dell'esploratore e della guida verso una funzione di animazione e, pertanto, di attenzione all'altro. Il ruolo di maestro di specialità nei confronti di altri e/g ne costituisce l'esempio più concreto.

Come già ricordato per le specialità, bisogna anche in questo caso sottolineare che il cammino per il raggiungimento del Brevetto di Competenza, anche di un medesimo Brevetto, è unico ed irripetibile per ogni ragazzo e ragazza: Anna e Marco raggiungeranno lo stesso Brevetto di Pioniere in maniera diversa, perché diversi sono le loro storie, i loro punti di partenza, le loro attitudini e i loro sogni. Perché il brevetto sia davvero un'esperienza importante e alla portata di tutti gli e/g, il percorso necessario per conquistarlo deve essere individuato dal singolo esploratore e dalla singola guida, insieme ai Capi del Reparto e al Maestro di Competenza, in base alle capacità e alle potenzialità di ogni ragazzo/a. Seguendo un cammino personale, che preveda un certo sforzo per il suo completamento, ma che al contempo non sia troppo difficile e inarrivabile, tutti ragazzi e le ragazze saranno in grado di conquistare il Brevetto scelto.

In questo senso non esiste un numero fissato di specialità da conquistare per raggiungere il Brevetto: sarà il cammino del singolo e/g all'interno delle proprie comunità e del proprio Sentiero, a determinarne il numero, in base al lavoro che compie all'interno delle Imprese del proprio Reparto, in base alle esigenze occorse durante il lavoro, in base alle sue diverse aspirazioni. Così, in merito alla scelta delle specialità stesse, non ci sarà un obbligo di sceglierle all'interno di una stessa area di affinità; sarà invece importante che le specialità siano scelte in base allo specifico cammino compiuto dal singolo e/g verso la conquista del Brevetto. Badando sempre che numero delle specialità e scelta delle stesse facciano in modo che il Brevetto rimanga un obiettivo ambizioso ed importante (da conquistare con un reale impegno e con un lavoro serio e costante) ma anche raggiungibile (evitando dunque realizzazioni impossibili o un numero esagerato di specialità da conquistare).

Esemplificando: Anna per il raggiungimento del Brevetto di Pioniere conquisterà quattro specialità (campeggiatore, cuccioli, falegname e redattore, dal momento che in una delle Imprese della sua Squadriglia ha realizzato diversi manuali per le costruzioni al campo); per il medesimo Brevetto, Marco conquisterà cinque specialità (infermiere, campeggiatore, hebertista, naturalista e informatico); queste ultime due le ha raggiunte durante la preparazione del campo di Reparto in cui ha progettato le costruzioni e realizzato un layout del campo attraverso un fotomontaggio, aggiungendovi una descrizione dal punto di vista naturalistico del posto, valutando anche l'impatto ambientale della presenza del Reparto).

Un passaggio fondamentale all'interno del cammino di ogni e/g verso il Brevetto è quello del Maestro di Specialità: sperimentando questo ruolo all'interno del Reparto, gli esploratori e le guide possono scoprire la gioia di mettere a disposizione degli altri le competenze acquisite sperimentando, nella pratica, la possibilità di aiutare gli altri.

Per favorire la progettazione da parte dei ragazzi e delle ragazze del proprio Sentiero verso il raggiungimento di un Brevetto di Competenza è essenziale realizzare una "Carta della Competenza", di cui il seguente costituisce solo un esempio.

Squadriglia, imprese di Squadriglia, ecc.)

- scoprirsi parte rilevante della natura per conoscerla, capirla, amarla; per riflettere su di essa e imparare cose nuove di se stessi mettendo in pratica nuovi atteggiamenti
- rendersi conto di alcune realtà del mondo in cui viviamo per capire meglio gli altri.

(...)

Gli strumenti metodologici, che i Capi hanno a disposizione per accompagnare ogni e/g, lungo la Tappa della Competenza, sono rappresentati, fra gli altri, dai Brevetti di Competenza (con l'aiuto del Maestro di Competenza, della Carta di Competenza e dei Campi di Competenza), dalle Specialità di Squadriglia, così come dai ruoli attivi che gli esploratori e le guide possono giocare in Squadriglia, Reparto (es. Consigli d'Impresa) ed in Alta Squadriglia. (art. 37 E/G)

Il significato di questa tappa è di far crescere nell'e/g la consapevolezza di essere persona capace di fare le cose e di farle bene; persona importante nella vita di Reparto in quanto capace di sbrigarsela nel contesto più ampio della comunità.

Particolarmente adatti a far maturare queste attitudini sono gli incarichi di Squadriglia, i posti d'azione nelle imprese di Squadriglia e di Reparto, i Consigli d'Impresa, i Brevetti di Competenza, la partecipazione all'Alta Squadriglia (se e quando nel/la ragazzo/a ne sia emersa l'esigenza).

È il tempo, rispetto all'età degli esploratori e delle guide, in cui la spinta verso l'autonomia e l'affermazione di sé diventa più forte. È il momento del Sentiero in cui puntare decisamente all'acquisizione di un Brevetto di Competenza. Le specialità conquistate durante la Tappa della Scoperta favoriranno l'acquisizione di una competenza e porteranno a sperimentare ulteriormente il passaggio da una fase personale (evidenziare le proprie capacità e aspirazioni) a quella comunitaria (mettere la competenza a disposizione di tutti). Il Brevetto rappresenta una forte esperienza di competenza, sintesi della capacità di rendersi utili attraverso le proprie capacità sulle quali si lavora con costanza ed impegno. Senza tale forte esperienza non si può affermare che la tappa della Competenza sia vissuta pienamente da ogni esploratore e guida.

### Brevetti di competenza

L'esploratore e la guida, in questa fase della loro crescita, conquisteranno il Brevetto di Competenza, seguendo un percorso personale e specifico, progettato con i Capi del Reparto ed il Maestro di Competenza. Il Sentiero di competenza porterà l'e/g ad aumentare la base di conoscenze tecnico-pratiche, così da essere sempre più punto di riferimento per i piccoli e un/a protagonista nella realizzazione delle imprese di Reparto e di Squadriglia. La competenza richiede:

- una scelta precisa e consapevole;
  - un'applicazione costante e sistematica;
  - l'intenzione di farne partecipi gli altri, mettendo a frutto il saper fare già acquisito in stile di servizio al prossimo.
- Mediante il lavoro consapevolmente scelto e sistematicamente perseguito, gli e/g avranno la possibilità di claudare il loro grado di maturità e quindi di consolidare il loro carattere. Attraverso le tecniche, che la competenza comporta, riscopriranno la vita scout ad un grado più alto di applicazione, ne avvertiranno la ricchezza e riceveranno uno stimolo adeguato al loro bisogno di attività ed al loro impulso creativo. Il percorso verso il Brevetto di Competenza avverrà con lo stile del dare il meglio di sé in ogni circostanza, a misura delle potenzialità di ogni e/g, secondo un progetto personale che non è schematizzabile, con genericità, a priori. Per questi motivi, ogni ragazzo e ragazza potrà conseguire un solo Brevetto di Competenza, o tutt'al più due, che siano comunque affini.
- Per acquisire il Brevetto di Competenza occorre:
- conquistare specialità che l'e/g riterrà più idonee per il raggiungimento del proprio brevetto;
  - aver convenientemente approfondito il Brevetto prescelto dimostrando effettiva capacità, affidabilità tecnica di grado elevato in situazioni concrete, capacità di coprire ruoli di responsabilità nelle imprese – dal punto di vista tecnico- e comprensione del concetto che si è utili soltanto se si è capaci;
  - aver partecipato a un momento di confronto sul piano della competenza (incontri, corsi, cantieri, campi o altre attività organizzate a livello di Zona, Regione, Settore, nazionali, tanto dall'Associazione che non);
  - aver sperimentato l'incarico di Maestro di specialità in Squadriglia o in Reparto (art. 38 E/G).

L'impresa resta lo strumento chiave per l'acquisizione del Brevetto di Competenza dato che valorizza, attraverso l'esperienza, le diverse attitudini degli esploratori e delle guide, precedentemente evidenziate con le specialità. La stessa partecipazione degli e/g alle imprese sarà più qualificata e tale da contribuire alla realizzazione di grandi avventure dove sperimentare competenza e autonomia a piene mani.

Il livello di conoscenze teorico-pratiche necessarie per conseguire il Brevetto deve essere approfondito, in maniera tale che i/le ragazzi/e sperimentino una reale autonomia.

ciascuno di definire gli impegni da perseguire e le tappe da raggiungere, il ruolo del capo è quello di stimolare la capacità progettuale e il senso critico utile a operare le necessarie verifiche. "Learning by doing" e non "learning by talking", ossia " il ragazzo impara con il fare e non con il precetto" scrive Baden-Powell: quindi non uno scautismo basato su regole da imparare, bensì un processo attraverso il quale l'esperienza vissuta insieme dal Capo e dal ragazzo diventa per il primo occasione per la trasmissione di valori di riferimento e di contenuti educativi.

L'approccio dell'educatore presuppone inoltre la consapevolezza che esiste un percorso individuale di crescita per ciascuna persona e che l'educazione si gioca nella capacità di porre attenzione al singolo.

"Anzitutto, per confortare coloro che aspirano a divenire capi, vorrei smentire il diffuso preconcetto che, per essere un buon capo, un uomo debba essere un individuo perfetto o un pozzo di scienza. Non è affatto vero.

Egli deve semplicemente essere un <<uomo-ragazzo>>: cioè:

- 1) deve vivere dentro di sé lo spirito del ragazzo, e deve essere in grado di porsi fin dall'inizio su un piano giusto rispetto ai ragazzi;
- 2) deve rendersi conto delle esigenze, delle prospettive e dei desideri delle differenti età della vita del ragazzo;
- 3) deve occuparsi dei suoi ragazzi individualmente, piuttosto che della massa;
- 4) infine, per ottenere i migliori risultati, è necessario che faccia nascere uno spirito di comunità nelle singole personalità dei suoi ragazzi". (B.-P., Il libro dei Capi, pag.20)

"Mi chiedono: <<perché occuparsi dell'educazione della persona?>>. Perché è la sola forma di educazione possibile. Se si possiedono una buona voce e metodi disciplinari simpatici ai ragazzi, se ne può istruire un numero qualsiasi, anche mille per volta: ma ciò non è né formazione né educazione. E l'educazione è ciò che conta per la costruzione della personalità e per fare degli uomini". (B.-P., Il libro dei Capi, pag. 56)

"Una volta che lo scout ha compreso cos'è il suo onore ed è abituato a che sul suo onore si faccia affidamento, il Capo deve fidarsi di lui interamente. Dovete mostrargli con la vostra azione che lo considerate un essere responsabile. Dategli qualche incarico, temporaneo o permanente che sia, ed aspettatevi da lui che lo porti scrupolosamente a termine. Non sorvegliatelo per vedere come egli lo compie. Lasciatelo fare a modo suo, lasciate che prenda delle cantonate, se è il caso, ma in tutti i modi lasciatelo solo e fate affidamento su di lui perché faccia del suo meglio. La fiducia deve essere alla base di tutta la nostra formazione morale. L'affidare delle responsabilità è la chiave del successo con i ragazzi, specie con i più turbolenti e difficili". (B.-P., Il libro dei Capi, pag. 60)

Il rapporto capo-ragazzo è un rapporto d'amore che, pur nel legame intenso della relazione giocata, ha l'effetto di produrre un distacco, una Partenza. È un rapporto non solo di chiacchierate, ma fondato soprattutto sul fare insieme. È un rapporto unico, non legato a standardizzazioni o a precise regole scritte.

### Il ruolo della comunità

La comunità svolge un ruolo fondamentale nella P.P.: essa esercita la funzione di contesto educativo che aiuta i singoli ragazzi a maturare la propria vocazione personale, a conoscere la realtà che li circonda e ad agire in essa, a scoprire che si cresce non solo con il proprio impegno ma anche con l'aiuto degli altri. Non è semplicemente lo "sfondo", lo scenario in cui si svolge la P.P., ma il luogo del confronto fraterno dove il ragazzo trova lo stimolo per il suo cammino perché percepisce l'impegno di tutti nel confronto con legge, la promessa ed il motto (i pilastri della P.P.) verso comuni obiettivi consolidati attraverso l'esperienza vissuta insieme. È, in qualche modo, il luogo dove si ritrovano tutte le dimensioni della vita, dove potersi esercitare, come in una "palestra", per entrare nella vita stessa. Il riscontro immediato in ogni attività scout del miglioramento di tutta la comunità, conseguente al miglioramento del singolo, rende tangibile al ragazzo il legame di stretta interdipendenza tra le persone e lo abitua ad impegnarsi non solo per sé ma anche per gli altri. La comunità vive al suo interno una verticalità effettiva, con l'integrazione positiva di età, livelli di maturazione e di esperienze diversi. Affinché tutto questo si realizzi è indispensabile che nella comunità si viva un clima di confronto sereno, semplice e fraterno, dove tutti possono esprimersi ed avere voce nelle decisioni. Comunità dove ognuno sa di poter contare sugli altri in qualsiasi momento, dove c'è disponibilità al cambiamento e la diversità di ciascuno è vissuta come ricchezza in un clima di dialogo che valorizza le responsabilità personali. (art. 32 IB)

La comunità non è lo "sfondo" o lo "scenario" in cui avviene la crescita individuale ma ne costituisce lo stimolo, fornisce le occasioni per mettersi alla prova e, in particolare, per verificarsi in spirito di sincera correzione fraterna; è elemento di continuità nel quale, progressivamente, assumere impegni, competenze e responsabilità con e per gli altri, attraverso la graduale definizione di ruoli, incarichi, funzioni.

La scelta, tipicamente scout, di comunità verticali ha come scopo quello di meglio favorire il funzionamento della Progressione Personale individuale e comunitaria. In

particolare modo per i singoli – e per i più piccoli specialmente - l'aver davanti, come riferimento, chi ha già percorso un tratto del Sentiero, stimola a calcarne i passi, ad emularne le competenze, le responsabilità, l'autonomia. Ai più grandi dell'Unità, la presenza dei "piedi teneri", la verticalità della struttura, consentono di sperimentare disponibilità e competenze, di accrescere lo spirito di osservazione, di rendersi utili per gli altri.

Sul ruolo giocato dalla comunità, non solo nell'ambito della Progressione Personale, si rinvia alla lettura della prima parte del capitolo VI (Coeducazione) del Manuale.

**La relazione educativa in Reparto**

La comunità di Reparto, tanto nel suo insieme che nelle sue differenti articolazioni (Squadriglia, Alta Squadriglia), si presenta come un complesso crocevia di relazioni, sia orizzontali che verticali, che vedono coinvolti tutti i protagonisti della comune avventura: E/G e Capi.

Poli forti ed allo stesso tempo delicati della relazione educativa sono:

- ad un estremo i/le preadolescenti e gli/le adolescenti, portatori/trici tanto di domande, speranze e sogni rispetto al futuro, quanto di dubbi e paure
- all'altro estremo gli adulti, che hanno accettato la sfida di porsi accanto a loro non come modelli distanti ed irreali, quanto come fratelli e sorelle maggiori, disposti sia a mettersi costantemente in discussione che ad accogliere il rischio e l'avventura del possibile conflitto con gli E/G.

Le comunità che formano il Reparto rappresentano contesti educativi primari, che sostengono le relazioni interindividuali, poiché:

- offrono ad esse il riferimento comune dell'unica Legge, lo stimolo affascinante dell'avventura e uno stile particolare, quello dell'impresa, da condividere e coltivare
- le orientano nella costante e concreta tensione al raggiungimento dei traguardi che insieme sono stati definiti.

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. (art. 30 E/G)

Ha senso parlare di Sentiero soltanto in un Reparto in cui si susseguono imprese coinvolgenti di cui gli esploratori e le guide sono gli autentici protagonisti e dove le Squadriglie vivono reali responsabilità attraverso attività avvincenti, in cui l'avventura e la vita all'aria aperta rappresentano la "tensione" che anima la Squadriglia, il Reparto e l'Alta Squadriglia.

È in riferimento a questi elementi che ragazzi e ragazze possono vivere il proprio percorso, osservando i propri limiti e le proprie capacità per spingersi oltre, scegliendo di camminare.

La vita di comunità, caratterizzata dal fare e dal fare insieme, e la presenza degli adulti che accompagnano questo processo, sono le relazioni che danno il senso alla Progressione Personale nelle nostre Unità, come esperienza che non riguarda solo il singolo.

Le relazioni sperimentate nell'agire insieme, in una dimensione comunitaria fatta di altri ragazzi e ragazze e di adulti, consentirà al singolo di sperimentare come i propri cambiamenti possano anche divenire occasione di crescita per l'intera comunità consolidando così legami forti, utili ad affrontare limiti, difficoltà, insicurezze, aprendo a slanci verso il nuovo e verso la realizzazione dei propri sogni.

(...) Il Sentiero inizia con l'ingresso in Reparto e scandisce l'intero percorso di crescita di ogni ragazzo/a; per ciascuno/a rappresenta il cammino verso la scoperta della propria vocazione. Alla costruzione del Sentiero partecipano dunque:

- il ragazzo e la ragazza, sempre più consapevolmente;
- lo staff, che fornisce agli E/G l'occasione di vivere esperienze e gli strumenti per leggerne i significati più profondi per la loro vita, favorendo in tal modo la crescita della loro autocoscienza;
- la comunità del Reparto nelle sue articolazioni (Squadriglia, Alta Squadriglia) che crea l'ambiente e il clima positivo di fiducia e di tensione verso gli ideali della Legge e della Promessa e che offre occasioni di verifica.(...) (art. 31 E/G)

La relazione interpersonale costituisce la chiave per comprendere a pieno il senso ed il significato della struttura del Sentiero. Essa sta alla base di tutta la proposta educativa su cui l'Agesci scommette per accompagnare il cammino dei singoli all'interno delle proprie comunità.

La centralità della branca esploratori/guide, le peculiarità dei ragazzi e delle ragazze

così da situazione a situazione e saranno gli esploratori e le guide stesse, con l'aiuto di un "Maestro della Specialità" (un esperto scelto possibilmente tra quanti hanno o che stanno lavorando ad un Brevetto di Competenza, nella comunità R/S piuttosto che in Comunità Capi, o anche tra persone esterne allo scautismo), ad individuare le realizzazioni e/o i posti d'azione per il raggiungimento della Specialità.

È un lavoro da svolgere con la modalità tipica dell'impresa ricorrendo anche all'uso di una Carta di Specialità, di cui quella sottostante può essere una traccia.

Scheda: <b>Carta della specialità</b>	
Carta della Specialità di _____	Sq _____
Reparto _____	Oggi _____ ho deciso di prendere la Specialità di _____
Perché questa Specialità? _____	
A cosa mi potrà servire? _____	
Quali sono le mie conoscenze e capacità attuali in questo campo? _____	
Quali cose voglio imparare a fare? _____	
Chi è il mio "Maestro di Specialità"? _____	
In quanto tempo voglio prenderla? _____	
REALIZZAZIONI CONCRETE CHE DEVO FARE:	
• _____	raggiunta il _____
• _____	raggiunta il _____
• _____	raggiunta il _____
• _____	raggiunta il _____
Dove sono stato più bravo/a del previsto _____	
Dove potevo far meglio _____	
Quale sarà la mia prossima Specialità _____	

Il Maestro di specialità e la Carta di specialità costituiranno per l'e/g dei punti di riferimento concreti durante il suo cammino.

Anche i Campi di Specialità, organizzati a livello regionale, possono rappresentare un importante strumento per la conquista di una specialità: sono infatti un'occasione privilegiata di incontro e confronto tra ragazzi e ragazze che stanno percorrendo un analogo cammino, durante la quale l'e/g, in un ambiente esterno al Reparto, può apprendere nuove tecniche e mettere in pratica i talenti già acquisiti. I campi di Specialità non sostituiscono gli impegni che esploratori e guide hanno preso nelle loro comunità di riferimento. Non possono perciò in alcun modo sostituire l'intero cammino verso la specialità.

Al riconoscimento della conquista di una specialità da parte del Consiglio della Legge corrisponde l'assegnazione del distintivo corrispondente.

**Tappa della competenza**

È il momento in cui il ragazzo e la ragazza cercano sempre più di affermare la loro personalità e in cui 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. Durante questo periodo dovranno avere la possibilità di:

- sperimentare autonomia, fiducia e corresponsabilità impegnandosi con ruoli significativi all'interno delle imprese di Squadriglia e di Reparto, partecipando per esempio ai Consigli di Impresa nelle imprese che coinvolgono le competenze che si intendono acquisire.
- sviluppare le loro doti di osservazione e di giudizio e diventare padroni delle capacità tecnico/organizzative che permettono di saper trarre conseguenze operative immediate e concrete nelle più diverse situazioni (uscite di

hanno realizzato per le specialità, potranno essere utili per tutta la comunità del Reparto e per la Squadriglia e che queste loro capacità sono una tappa lungo il cammino che li porterà, attraverso l'acquisizione di una maggiore competenza in Branca E/G svolgere un servizio davvero utile ed efficace in Branca R/S.

È fondamentale che l'eventuale riconferma delle specialità passi attraverso il "fare" nelle imprese e negli incarichi di Squadriglia e non sia frutto di soli automatismi.

Successivamente gli e/g potranno acquisire specialità, scegliendole nei campi più svariati. Nella scelta saranno guidati sia dai loro interessi individuali, sia da una futura impresa, per poter giocare un ruolo attivo all'interno di essa, sia dagli stimoli che ricevono nella vita di Squadriglia, sia dalla curiosità di esplorare settori a loro sconosciuti.

Le specialità potranno essere anche un impegno del Sentiero di ognuno/a, mentre i Capi le utilizzeranno per sollecitare i ragazzi/e alla concretezza, educandoli così: a portare a termine quello che hanno iniziato; al desiderio di provarsi in campi non conosciuti, per stimolare la loro fantasia e creatività; al gusto del saper essere capaci per poter essere utili agli altri.

*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. Con la conquista di specialità, l'e/g comincia a comprendere che l'essere competente (ovvero "essere un/una ragazzo/a in gamba") passa attraverso un progetto personale unico, che sarà, quindi, necessariamente diverso dai progetti degli altri esploratori e guide. (art. 36 E/G).*

Nello stimolare esploratori e guide al raggiungimento di una o più specialità, i capi faranno in modo di coinvolgerli in maniera costruttiva nella realizzazione di imprese, giochi e attività in genere, offrendo loro così opportunità concrete per mettersi alla prova, assicurando un ruolo importante a ciascuno.

Proprio perché la specialità consente a tutti di mettersi in gioco, ai più abili come ai meno abili, il criterio di valutazione che Capi e comunità di Squadriglia o di Reparto terranno nel riconoscere il raggiungimento di un determinato livello di abilità teoriche e tecniche sarà quello dettato da Baden-Powell nei suoi scritti.

*"Lo scopo del sistema delle specialità nello scoutismo è altresì quello di fornire al capo uno strumento per mezzo del quale stimolare l'interesse di ogni e qualsiasi ragazzo per hobbies che possano aiutarlo a formare il suo carattere od a sviluppare le sue capacità. Si tratta quindi di uno strumento che, se utilizzato con intelligenza e comprensione, è rivolto a dare speranza e desiderio di migliorarsi anche al ragazzo più incolore e ritardato, che altrimenti verrebbe rapidamente lasciato indietro nella corsa della vita e perciò privato di ogni speranza. È per questo motivo che si è lasciato volutamente indefinito il grado di abilità da raggiungere nelle varie prove. Per concedere una specialità il criterio sarà non già il raggiungimento di un determinato livello di nozioni o abilità, ma l'intensità dello sforzo del ragazzo per acquistare quelle nozioni o quell'abilità. Questo criterio mette sullo stesso piano il ragazzo che si trova nella condizione più vantaggiosa e il suo fratello più brillante od in migliori condizioni". (B.-P., Il libro dei capi, pag. 94)*

È fondamentale, perciò, che ogni specialità sia calzata sulle capacità e sulle potenzialità di ciascun e/g, in modo tale da non diventare un impegno irraggiungibile per la sua elevata difficoltà, ma neppure un compito così semplice da essere risolvibile senza sforzo nel giro di poco tempo. Occorrerà anche leggere con attenzione le situazioni in cui i ragazzi e le ragazze dell'Unità si pongono come "cacciatori/trici di distintivi". Il criterio resta sempre quello di mettere ogni esploratore e guida nelle condizioni di offrire all'intera comunità il proprio originale contributo. I distintivi delle specialità, così come per le Tappe, possono proficuamente essere realizzati dagli stessi ragazzi sul modello di quelli ufficiali, così da stimolarne ulteriormente fantasia e creatività.

Le singole conoscenze che ragazzi e ragazze dovranno acquisire nel raggiungimento delle specialità variano, come detto, da persona a persona, non potendo in nessun caso essere uniformate in uno standard uguale per tutti. Ogni conoscenza varia

di quella età che, proprio nel Reparto, vivono passaggi esistenziali vorticosi (dalla presa di distanza verso la propria infanzia, alla voglia di autonomia dal mondo adulto, all'individuazione del gruppo dei pari come luogo in cui sviluppare la propria identità) rendono estremamente complesso ma anche affascinante e ricco il discorso sulle relazioni. Tre sono le particolarità a cui sono soggetti i protagonisti delle relazioni in Reparto:

- la dualità delicata della relazione educativa (preadolescenti/adolescenti e adulti)
- l'importanza del ruolo della comunità all'interno di questa trama relazionale:
- il contributo che tre fondamenti della metodologia scout, e in particolare del Reparto (vita all'aperto, impresa, avventura), possono offrire alla costruzione e allo sviluppo di relazioni educativamente significative.

La specificità del Reparto, rispetto alle altre Unità, consiste nel piccolo gruppo della Squadriglia e nell'attività scandita dal "fare insieme" dell'impresa: è per questo che anche il Sentiero ha la sua principale attuazione all'interno dell'impresa e della Squadriglia.

Il Sentiero è vissuto prevalentemente all'interno della vita di Squadriglia, dal momento che è la Squadriglia il luogo della realizzazione del singolo esploratore e guida. In questo senso, il Capo Squadriglia ha un ruolo chiave nel meccanismo del Sentiero poiché è nel Consiglio Capi che si individuano, all'interno delle imprese in corso, le occasioni in cui ogni esploratore e guida potrà concretizzare i propri impegni.

*La Squadriglia è uno dei luoghi privilegiati in cui ogni E/G può vivere e concretizzare il proprio Sentiero (...) (art. 13 E/G)*

*Il Consiglio di Squadriglia è infine ambito privilegiato per la verifica di mete e impegni dei singoli in preparazione al Consiglio della Legge. (art. 17 E/G)*

*Uno dei compiti principali del Capo Squadriglia sarà quello di impegnarsi il più possibile ad essere a conoscenza del Sentiero dei suoi squadriglieri e di accompagnarli nella concretizzazione delle mete negli impegni. (art. 15 E/G)*

*Il Consiglio Capi poi, quando progetta e programma i momenti di vita del Reparto, individua le occasioni più adeguate nelle quali i singoli esploratori e guide potranno concretizzare gli impegni del loro Sentiero. (art. 22 E/G)*

La relazione educativa è un fatto vitale, pieno di gesti, di parole, di esperienze condivise, di impegno comune per realizzare imprese... insomma di vita, vita vera e condivisa nella quale capo e ragazzo/a imparano a volersi bene, a stimarsi, a spronarsi e nella quale il capo si presenta al ragazzo/a come persona credibile rispetto alla Legge e al Vangelo. Su questo sfondo il capo parla con i suoi ragazzi:

- frequenti devono essere le chiacchierate capo-ragazzo dove si parla di tutto: scuola, politica, fede, amori, della vita... Si parla a cuore aperto sapendo che le proprie parole come parole di capo sono ascoltate con attenzione dai ragazzi;
- qualche volta capiterà che il Capo parlerà con un ragazzo per richiamarlo agli impegni presi: sono chiacchierate in cui il capo, facendo leva sull'amicizia e sull'affetto, stimolerà il ragazzo/a ad essere un buon esploratore e una buona guida;
- all'inizio di ogni tappa il Capo mostrerà al ragazzo la bellezza del cammino che inizia, sia esso di scoperta, competenza o responsabilità, e lo aiuterà ad individuare le occasioni offerte in questo tempo;
- c'è un luogo dove è più proficuo e più scout chiacchierare con i propri esploratori e le proprie guide. È lì che le nostre parole parlano di più. È il bosco, è lungo il cammino, è attorno ad un fuoco, è in una pausa di lavoro... è dentro la vita all'aperto del Reparto.

Niente colloqui personali su appuntamento, ma uno stretto rapporto, il più possibile informale, quale si può realizzare all'interno della normale vita di Reparto, se il Capo ha il tempo di osservare gli e/g durante le imprese e non è impegnato a fare mille altre cose che spetterebbero ai ragazzi!

Dato il carattere fortemente concreto della Progressione Personale, legato

prevalentemente a posti di azione, buone azioni, incarichi di Squadriglia, specialità e brevetti, tutto lo Staff (Capi Reparto, Aiuti e Assistenti Ecclesiastici) deve averne parte. Infatti, tutti i membri dello staff sono impegnati a parlare con i ragazzi di tutto ciò che riguarda la vita. Lo staff di Reparto dovrà quindi lavorare in collegialità e corresponsabilità educativa per la verifica costante del Sentiero degli Esploratori e delle Guide, allo scopo di individuare nuovi suggerimenti e proposte per la crescita dei singoli.

### Il meccanismo del Sentiero

Il Sentiero è lo strumento che rende concreta la Progressione Personale nella branca esploratori/guide. Con i ragazzi e le ragazze si parlerà del loro Sentiero e mai di Progressione Personale che è un concetto della riflessione pedagogica e metodologica riservato ai Capi.

Possiamo definirlo come un ampio scenario dettato dai sogni e dalle aspirazioni dei ragazzi e delle ragazze del Reparto. Uno scenario che è intriso dell'ambiente circostante e nel quale si colloca la lettura della realtà dei ragazzi e delle ragazze riassunta nel Progetto Educativo.

*(...) L'E/G cammina lungo il proprio Sentiero, avendo come riferimento la Legge, la Promessa, il Motto e la proposta delle singole Tappe, attraverso il processo pedagogico esperienziale che vive in tutta la proposta del Reparto e che si può sintetizzare nel meccanismo:*

**"PRENDO UN IMPEGNO DI FRONTE ALLA/PER LA COMUNITÀ >>> LO REALIZZO CON/IN UNA COMUNITÀ >>> LO VERIFICO CON LA COMUNITÀ".**

*Tutto ciò si concretizza in:*

- due passaggi consequenti l'un l'altro, denominati rispettivamente "mete" ed "impegni"
- una scansione temporale in tre "tappe"
- i momenti di verifica

*All'interno di ciascuna Tappa gli Esploratori e le Guide vivono continuamente le fasi di Scoperta, Competenza e Responsabilità, momenti ricorrenti che caratterizzano la Progressione Personale Unitaria dell'Agesci. (art. 31 E/G)*

Il sistema delle mete e degli impegni è il ritmo del passo attraverso cui si cammina lungo tutto il Sentiero.

Il **clima** in cui si colloca il sistema delle mete e degli impegni è quello di una vita di Reparto dinamica e fortemente attiva dove, senza soluzione di continuità, si realizzano imprese grandi e piccole, di Squadriglia, Reparto e Alta Squadriglia.

Poiché il sistema degli impegni è al servizio dell'educazione globale di ogni E/G, per la proposta globale dell'educazione scout, il capo farà riferimento ai **quattro punti di B.-P.**: formazione del carattere, salute e forza fisica, abilità manuale, servizio al prossimo. Ciascuno strumento del metodo proposto per "fare attività" con gli esploratori e le guide consente, infatti, di sperimentarsi in mete e impegni concreti legati ai quattro punti di B.-P. e al Capo di mettersi in dialogo con ciascuno dei ragazzi dell'Unità.

### Le Tappe

*Il Sentiero di ogni esploratore e guida è scandito in Reparto da tre tappe:*

- Scoperta
- Competenza
- Responsabilità.

*Ognuna di esse, ispirandosi a momenti successivi di maturazione della personalità dei ragazzi e delle ragazze, ne sottolinea un aspetto predominante che non esclude tuttavia gli altri, ugualmente presenti all'interno del percorso di ogni tappa.*

*Anche il cammino di crescita nella fede è vissuto, nelle tre Tappe, con la dinamica unitaria di "scoperta, competenza, responsabilità". La progressione del Sentiero di ogni E/G attraverso le tre tappe non ha corrispondenza automatica con gli anni di permanenza in Reparto; dipende invece dai tempi di crescita di ogni persona. (art. 34 E/G)*

Il Sentiero, lungo il quale si snoda il cammino di ogni esploratore e guida negli anni di permanenza in Reparto, è scandito dalle tappe della Scoperta, della Competenza, e della Responsabilità. In ciascuna di queste tre tappe è possibile osservare il contenuto e lo sviluppo pedagogico della Progressione Personale Unitaria.

piede in Squadriglia.

Sia che Marco e Ester entrino dall'esterno, sia – a maggior ragione – che arrivino dal Branco/Cerchio, il loro Sentiero non conosce pause di alcun tipo: dal primo giorno intraprendono il cammino lungo la Tappa della Scoperta verso la prima significativa meta: pronunciare la Promessa scout.

Gli impegni, molto concreti, saranno finalizzati a questo traguardo: permettere a Marco e Ester di conoscere le "regole" del gioco scout e impegnarsi solennemente a viverle. Incarichi di Squadriglia e posti d'azione nelle imprese, uscite con e senza pernottamento, grandi giochi, riunioni di Reparto, dovrebbero consentire loro – unitamente alla scoperta dell'impegno assunto con la Promessa e con la "guida" al proprio agire offerta dalla Legge e dal Motto – di entrare a "*far parte della grande famiglia degli scout*".

Tutta la relativa simbologia, fatta di gesti e segni concreti (distintivi di Tappa, uniforme, fazzolettone), risente di questa scelta. Se Marco e Ester salgono in Reparto provenienti dal Branco/Cerchio, manterranno intatta la loro uniforme ricca di distintivi della Pista e di specialità. Alla prima occasione utile, sostituiranno il distintivo della Pista con la Tappa della Scoperta e nel giorno della Promessa la testa di lupo con il giglio. Allo stesso modo, nel corso dell'anno, saranno invitati a "mutare" le specialità precedentemente acquisite con le nuove raggiunte in Reparto.

*Il Sentiero inizia fin dal primo momento di ingresso in Reparto.*

*A distanza di 2-3 mesi il ragazzo o la ragazza chiedono di pronunciare la Promessa, quando ritengono di essere pronti a lanciarsi nel grande gioco scout. (art. 8 E/G)*

Pronunciando la Promessa l'esploratore e la guida esprime la volontà di far parte del Reparto e della grande famiglia scout, così come di impegnarsi ad osservarne la Legge. La Promessa è pronunciata nelle mani del Capo Reparto, testimone attivo tutto il Reparto, in una cerimonia solenne, dopo un breve periodo dall'ingresso in Reparto (2/3 mesi). Nel periodo che precede la Promessa il/la novizio/a deve dimostrare di conoscere la Legge scout e di avere desiderio di condividere la vita di Squadriglia e di Reparto. È compito dei Capi Reparto, dei membri della Squadriglia e di tutti gli esploratori e guide aiutare i novizi a inserirsi nella comunità e a cogliere la bellezza della vita scout.

La fase di Scoperta della omonima tappa prosegue poi verso altre mete e altri impegni, finalizzati al raggiungimento di specialità (o alla "conferma" di quelle maturate in Branco/Cerchio) e alla scoperta di un proprio ruolo all'interno delle comunità di Squadriglia e di Reparto.

Il significato di questa Tappa è di stimolare l'e/g a scoprire i "segreti" della vita di Reparto, se stesso (attitudini e capacità), il mondo intorno a sé (uscire dal piccolo mondo della fanciullezza). Particolarmente adatti a far maturare queste attitudini sono gli incarichi di Squadriglia (prima affiancati da qualcuno più esperto e poi svolti da soli), i posti d'azione nelle imprese, le specialità individuali.

### Specialità individuali

Strumento privilegiato della tappa della scoperta sono le specialità individuali. Esse offrono ai ragazzi la possibilità di sperimentare se stessi nei più vari campi d'azione rispondendo così alle loro inclinazioni personali, sviluppando i talenti di ciascuno. Saper fare qualcosa e poterlo mostrare agli altri soddisfa l'esigenza adolescenziale di essere riconosciuti per le proprie capacità e aiuta così a conoscersi e a godere della fiducia degli altri.

In una prima fase sarà importante sollecitare gli e/g a "confermare" le specialità acquisite in Branco/Cerchio, riconoscendo e valorizzando il cammino percorso nella Branca precedente e invitandoli a prendere dei nuovi impegni tarati sulla loro maturazione e legati alla vita del Reparto. Questo concetto passa anche attraverso segni esteriori (come quello di mantenere le specialità sull'uniforme degli L/C passati in Reparto). È importante far loro cogliere che la loro storia personale, i loro sogni, i piccoli progetti che

Squadriglia e i posti di azione), con l'aiuto degli altri e/g, e di altri esperti esterni (maestri di specialità e di competenza).

Una vita di Reparto ricca di Imprese, con un lavoro delle Squadriglie continuo e denso di autonomia e responsabilità, offre continuamente a tutti possibilità di cose concrete da fare, vale a dire di impegni. Con l'aiuto di tutti i protagonisti della vita di Reparto, l'esploratore e la guida sapranno individuare quegli impegni più adatti al proprio cammino, al raggiungimento delle proprie mete.

Analogamente alle mete, gli impegni non possono essere predefiniti nel numero e nei contenuti, dato che sono "legati all'unicità del Sentiero di ogni e/g".

Gli impegni, in quanto realizzati nelle diverse imprese del Reparto e della Squadriglia, si verificheranno nel Consiglio di Squadriglia per quanto riguarda gli incarichi di Squadriglia e posti d'azione, nel Consiglio della Legge per quanto riguarda l'intera vita di Reparto (in questa stessa sede si sancisce anche il raggiungimento delle tappe, dei brevetti e delle specialità), in Alta Squadriglia se sarà questo il contesto educativo in cui sarà realizzata l'impresa.

L'impegno fissato sarà verificabile solo se è concreto e legato al piano dell'esperienza. Così, ad esempio, non basterà sollecitare Ester ad un generico <<dovresti impegnarti di più>> (non costituendo ciò né una meta, né – tanto meno – un impegno). Occorre che Ester stessa, magari supportata dalle altre guide della Squadriglia o del Reparto, individui quelle azioni che concretamente le diano l'opportunità di rendersi utile prodigando maggiore impegno verso se stessa e verso gli altri: curare la cassa di Squadriglia, mantenere efficiente l'attrezzatura, compiere una buona azione in un proprio ambiente di vita, saranno impegni concreti sui quali misurarsi significativamente. Questi stessi impegni, proprio perché legati ad un agire, saranno piacevoli da ricoprire soprattutto se realizzati giocando, legandoli all'impresa (o alle imprese) del momento.

L'impresa, in tutte le sue fasi, resta lo strumento principale con il quale concretizzare gli impegni e attraverso il quale progredire verso le mete. Sentiero e Impresa sono indissolubilmente intrecciati: il Sentiero è l'impresa personale di ogni e/g, l'Impresa il sentiero collettivo della Squadriglia, del Reparto, dell'Alta Squadriglia.

*"Giocare è la passione di fare le cose, lavorare è doverle fare". (B.-P., Il libro dei Capi, pag. 99)*

## Tappa dopo tappa

### Tappa della scoperta

È il momento in cui il ragazzo e la ragazza cominciano a sentire il bisogno di compiere esperienze al di fuori dell'ambito ristretto della famiglia, da cui iniziano gradualmente a staccarsi per l'esigenza di scoprire un mondo più vasto. 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"). Ai ragazzi e alle ragazze piace osservare e scoprire gli aspetti della realtà ed avere spiegazioni più precise dei fenomeni: è il periodo degli interessi oggettivi.

Poiché il Sentiero inizia dal momento dell'ingresso in Reparto, l'esploratore e la guida sono chiamati anzitutto a scoprire le regole, sintetizzate nella Legge Scout e nel Motto, fino ad impegnarsi ad accettarle pronunciando la Promessa Scout.

Il cammino verso la Promessa, solitamente della durata di 2 o 3 mesi, si caratterizza:

- in termini di scoperta, nella prima conoscenza delle persone che costituiscono la Squadriglia ed il Reparto, dell'organizzazione della comunità, delle sue regole e tradizioni, dello spirito di avventura che la anima, così come del Grande Gioco dello scautismo di cui il Reparto fa parte
- in termini di competenza, nell'imparare un poco alla volta a saper fare le cose più semplici, necessarie per la Squadriglia, e nell'impegno a non disperdere quanto acquisito in Branca L/C e/o negli altri ambiti di vita
- in termini di responsabilità, nell'accettazione delle regole del Reparto (la Legge) e nella decisione di impegnarsi a rispettarle (Promessa).

Gli strumenti metodologici, che i Capi hanno a disposizione per accompagnare ogni e/g lungo il cammino verso la Promessa, sono rappresentati, fra gli altri, dalla Legge Scout, dalla Promessa, dal Motto, dalla vita di Squadriglia e dal riferimento alla comunità mondiale dello scautismo.

Dopo aver pronunciato la Promessa, gli e/g saranno stimolati a conoscere e a condividere i numerosi aspetti che concorrono a costruire la vita del Reparto. (art. 35 E/G)

Il Sentiero di ogni esploratore e guida ha inizio sin dal primo giorno in cui mettono

Le tappe non sono vincolate all'età dei ragazzi. Saranno il protagonismo di ogni esploratore e guida e l'attenzione educativa del Capo a fare in modo che ognuno viva la tappa appropriata alla propria maturazione. È necessario ribadire, comunque, che il percorso scoperta-competenza-responsabilità si pone, nella sua scansione, alla portata di tutti i ragazzi. Attenzione centrale del capo sarà quella di fare in modo che tutti siano messi nelle condizioni di "completarlo" secondo le proprie specifiche inclinazioni.

*(...)Per far meglio comprendere agli E/G il senso delle tappe, e nello stesso tempo non precludere ai singoli la scoperta di più ricchi significati, ogni tappa è designata da un simbolo e visualizzata da un distintivo da apporre sull'uniforme che ne sintetizza figurativamente lo spirito e i contenuti. Il distintivo viene consegnato all'inizio del cammino lungo quella tappa (...) (art. 34 E/G)*

Ciascuna tappa, apposta sulla manica sinistra della camicia, indica il tratto del Sentiero che l'esploratore e la guida stanno percorrendo nella direzione del "traguardo" verso il quale sono in cammino. Il distintivo corrispondente alla tappa non costituisce pertanto il punto di arrivo raggiunto (consegnato quasi come una sorta di premio) quanto, piuttosto, l'indicazione del cammino intrapreso (l'invito rivolto all'agire, a "camminare" lungo il Sentiero).

Il Sentiero è dunque il risultato, l'insieme di due sistemi: da un lato il sistema delle Tappe, con il quale la crescita dei ragazzi viene come divisa in parti in modo che sia facilitata ad ognuno la consapevolezza del passaggio dalla fanciullezza alla gioventù; dall'altro il sistema mete/impegni, con il quale il cammino personale trova attuazione per mezzo di esperienze concrete da vivere e verificabili da se stessi e dal proprio gruppo di riferimento. Attraverso questi due sistemi che si integrano nel proprio Sentiero, l'E/G è chiamato a diventare protagonista della propria crescita; a prendere consapevolezza che la crescita può essere orientata e sostenuta dal proprio personale sforzo.

### A ciascuna tappa le sue mete e i suoi impegni.

Le "mete" costituiscono l'orizzonte verso cui l'E/G cammina per il raggiungimento di ogni tappa del proprio Sentiero. Esse hanno lo scopo di aiutare i ragazzi e le ragazze nella costruzione di se stessi attraverso la scoperta della propria originalità, la comprensione e l'accettazione dei propri limiti e talenti, nello sviluppo di tutte le dimensioni della propria personalità. Le mete vengono fissate dall'E/G all'inizio del tempo dedicato alla tappa e possono eventualmente venire riformulate o integrate lungo il percorso, mediante il confronto con i Capi ed accogliendo quanto è stato espresso nei Consigli della Legge. Le mete, non possono essere predefinite nel numero e nei contenuti specifici per ogni tappa, perché ogni ragazzo/a nella relazione con il capo se ne porrà un numero assolutamente non prevedibile, nel rispetto dell'unicità del proprio Sentiero.

Le mete sono individuate attraverso una lettura della propria attuale condizione rispetto alla proposta della tappa da percorrere e devono essere:

- di respiro temporale sufficientemente ampio;
  - impegnative, ma proporzionate alle forze dei ragazzi e delle ragazze;
  - legate alla vita quotidiana dell'esploratore e della guida;
  - verificabili da sé e dagli altri;
- e devono richiedere sforzo e tenacia per il loro raggiungimento.

La durata delle mete potrà variare secondo la crescita dell'E/G: potranno essere più a breve termine all'inizio dell'esperienza del Reparto, mentre facilmente saranno più articolate e con orizzonte di più lungo respiro con il passare degli anni, sempre a misura della persona. (art. 32 E/G)

Le mete indicano una direzione verso cui tendere, danno il senso delle prospettive ampie e generali da seguire, evocano la dimensione dell'essere. Non sono buoni propositi generici, non sono linee di riferimento teoriche ma veri e propri nuovi atteggiamenti di cui prendere consapevolezza e da vivere con responsabilità.

Per favorire la globalità e l'armonizzazione della crescita dell'E/G nei differenti ambiti di vita, è utile che almeno qualche meta riguardi quanto è esterno al Reparto: la famiglia, la scuola, il gruppo dei pari, ... In caso di mete esterne al Reparto si dovrà dare la massima fiducia e responsabilità agli esploratori e alle guide, soprattutto per ciò che comporta la verifica. Il rapporto Capo-ragazzo sarà sempre garante di questo cammino, anche se la famiglia, l'ambiente scolastico e le altre occasioni educative possono essere coinvolte nella definizione e verifica degli impegni concreti mediante i quali l'esploratore e la guida raggiungeranno tali mete (...) (art.32 E/G)

Agli occhi dei singoli le mete costituiscono quei cambiamenti, individuati da soli o con l'aiuto dei Capi, che via via – con sempre maggiore gradualità e consapevolezza – appaiono necessari per essere sempre più protagonisti del ruolo giocato in Squadriglia e in Reparto, ma anche negli ambiti della quotidianità: famiglia e scuola in particolare.

Agli occhi dei Capi, quegli stessi “spazi di crescita” costituiscono la progressione pedagogica compiuta, partendo da ogni esploratore e guida, verso la costruzione della propria identità, nel graduale passaggio dalla scoperta, alla competenza, alla responsabilità.

La meta, dunque, è l'elemento che permette di tenere unite le due dimensioni imprescindibili del cammino e della crescita proposta in Reparto: da un lato l'apertura al cambiamento, la capacità di tendere ad un orizzonte e ad una visione positiva dello sviluppo della propria personalità; dall'altro la spinta al protagonismo, la sfida avventurosa verso la costruzione della propria identità.

Per entrambi i protagonisti della relazione educativa, Capi e ragazzi/e, è necessario trovare un linguaggio comune attraverso cui la parola “meta” assuma un significato condiviso. In tutto il percorso scout, e in particolare in Branca E/G, i 4 punti di B.-P. costituiscono una significativa comunicazione condivisa: per i Capi saranno utili riferimenti pedagogici, legati al concreto sviluppo della persona, linee su cui ogni persona è chiamata a camminare; allo stesso modo per i ragazzi saranno un continuo richiamo, condiviso dal resto della comunità, ad allargare la propria azione di autoeducazione ai diversi aspetti della propria personalità. Si possono allora considerare i 4 punti di B.-P. come utile linguaggio comune tra Capo e ragazzo: per il Capo un riferimento utile nel momento in cui accompagnano l'e/g nell'individuazione delle mete, per gli e/g un modo di parlare di Sentiero tra loro e individuare possibili direzioni verso cui tendere.

Le mete si fissano all'inizio di ogni tappa e nel cammino verso il raggiungimento della stessa: potranno scaturire da una chiacchierata tra l'esploratore e la guida con un Capo, o nel corso di un Consiglio della Legge o di un Consiglio di Squadriglia.

È nel pieno dinamismo della vita di Reparto e delle sue attività che le parole scambiate diventano significative e richiamano al concreto impegnarsi e confrontarsi. Non esistono, dunque, “attività di Progressione Personale”.

Il ruolo del Capo Reparto, in questo particolarissimo frangente, è quello di aprire il confronto, di tenere vivo e presente quanto la comunità ha espresso all'interno del Consiglio della Legge; è in tali circostanze che nell'esploratore e nella guida si favorisce una lettura della propria situazione rispetto al contenuto della tappa verso cui è in cammino. Saranno poi loro, esploratori e guide, che scelgono e fissano le proprie mete, nel rispetto del proprio protagonismo.

Il numero delle mete non è uguale per tutti gli esploratori e le guide che camminano lungo la medesima tappa; devono sì essere proporzionate alle forze dei ragazzi, ma anche proporre loro un impegno ed uno sforzo per il raggiungimento. Devono essere legate alla vita quotidiana dei ragazzi/e ed essere verificabili: in nessun modo devono limitarsi a buoni propositi teorici e generici. La loro durata deve permettere un reale ed oggettivo cambiamento nella competenza e negli atteggiamenti dei ragazzi: deve quindi essere adeguata a questa esigenza, per cui mete non esageratamente brevi (tali da non permettere un orizzonte di crescita abbastanza ampio) ma neanche lontanissime nel tempo (tali da perdere significatività nella vita di un adolescente). All'inizio dell'esperienza del Reparto esse saranno molto probabilmente più a breve termine, così da rispondere alla necessità dei preadolescenti di immaginare il proprio futuro e sperimentare la propria tensione all'interno di un orizzonte temporale il più possibile circoscritto; con il passare degli anni potranno diventare più lunghe ed articolate in un maggior numero di impegni, in quanto l'esploratore e la guida avrà già avuto modo di verificare la propria tenuta con orizzonti più limitati nel tempo e potrà cimentarsi in percorsi di più ampio respiro.

Un buon esempio di meta è rappresentato dal Brevetto di competenza, che

rappresenta un traguardo ambizioso ma raggiungibile e che richiede costanza, impegno e progettazione.

È possibile prevedere, nel cammino di un ragazzo e di una ragazza verso il raggiungimento della tappa, che le mete debbano essere rimodellate in itinere: ne possono nascere di nuove, si possono ricalibrare quelle vecchie, in accordo con il modificarsi delle situazioni, delle condizioni di vita, della singolarità dei ragazzi.

*Le mete sono visualizzate secondo le differenti tradizioni, per essere messe a conoscenza (con l'eccezione di quelle particolarmente delicate) di tutta la comunità di Reparto e, in modo particolare, della comunità di Squadriglia, che contribuiranno con l'interessato/a a tradurle in impegni concreti. (art. 32 E/G)*

Le mete devono essere “condivise” dalle comunità cui appartiene l'esploratore e la guida affinché, soprattutto in Squadriglia e in Reparto, le stesse possano più facilmente tradursi in impegni concreti e in quelle stesse comunità essere poi verificate. Dal colloquio capo-ragazzo/a potranno scaturire anche mete che non necessariamente saranno messe a conoscenza di tutta la comunità di Reparto.

Le mete si realizzano attraverso gli impegni e si verificano nel Consiglio della Legge.

### *Gli impegni*

Gli impegni nascono tra i ragazzi, in Squadriglia e nella comunità di Reparto o di Alta Squadriglia, e sono la traduzione delle mete in “cose da fare”: sono pertanto estremamente concreti, strettamente legati alle imprese del momento e non hanno mai un contenuto teorico o astratto.

*Gli “impegni” costituiscono i passi mediante i quali l'e/g cammina verso il raggiungimento delle mete che si è posto/a. Per essere efficaci, devono essere:*

- concreti
- verificabili
- condivisi nella comunità
- puntuali, cioè limitati nel tempo
- orientati al raggiungimento della meta.

*Gli impegni vengono assunti da ogni e/g vivendo le occasioni di:*

- posti d'azione nel corso dell'impresa
- specialità individuali
- incarichi di Squadriglia
- Buone Azioni

*altre occasioni concrete che si presentano nello sviluppo della vita di Reparto ed al di fuori di esso.*

*Come per le mete, anche il numero degli impegni non è definibile a priori, ma legato all'unicità del Sentiero di ogni e/g. (art. 33 E/G)*

Se le mete sono l'orizzonte verso cui il ragazzo e la ragazza sono in cammino, gli impegni sono i passi che rendono più concreto, vicino e raggiungibile questo orizzonte. Per questo motivo devono essere “concreti, verificabili, condivisi nella comunità, puntuali, cioè limitati nel tempo, orientati al raggiungimento della meta”. Costituiscono la dimensione del **fare**, dell'**agire**. Sono dunque concreti: posti d'azione, specialità, incarichi di Squadriglia, buone azioni e altri impegni nella vita di Reparto e al di fuori di esso.

Sono numerose le occasioni della vita di ogni esploratore e guida, tanto all'interno del Reparto che all'esterno, che possono essere vissute come impegni. È innanzitutto la Squadriglia il luogo deputato alla definizione, realizzazione e verifica degli impegni.

Il luogo privilegiato dove l'e/g si prende degli impegni è il Consiglio di Squadriglia. È lì che si distribuiscono gli incarichi di Squadriglia e i posti di azione delle imprese, si invitano gli e/g a scegliere una specialità. È opportuno, quindi, che il primo Consiglio di Squadriglia (quello in cui si fissano i primi impegni di tutti gli e/g) sia preparato in Consiglio Capi.

Ogni impegno si onora nell'agire personale, attraverso imprese, realizzate con l'aiuto dello staff di Reparto, con l'aiuto dei Capi Squadriglia (soprattutto per gli incarichi di