

# CARTA DI COMPETENZA DEI CAPI DI BRANCA E/G

Sognare, progettare e generare Competenze.



REGIONE SARDEGNA

*Riflessioni tratte dai lavori di gruppo del Convegno Regionale di Branca E/G della Regione Sardegna*

*1 e 2 Aprile 2017 - Centro servizi Losa*

# BREVETTO DI COMPETENZA, QUESTO SCONOSCIUTO





# SPECIALITÀ E BREVETTI

## DATI NAZIONALI

14488 E/G  
13293 Specialità  
789 Brevetti di Competenza

 { 0,92 Specialità  
0,05 Brevetti di Competenza

## REGIONE SARDEGNA

176 E/G  
150 Specialità  
19 Brevetti di Competenza

 { 0,85 Specialità  
0,11 Brevetti di Competenza

Carissimi,

Si è appena concluso il convegno sulla Competenza del 1-2 Aprile 2017. Nel consegnarvi il lavoro raccolto vorremmo ricordare il percorso che ci ha portato a pensare e organizzare questo evento.

Nel 2015, in occasione del San Giorgio Regionale e a seguito dell'evento Nazionale Dreamland, siamo venuti a conoscenza dei dati che riguardano specialità e brevetti di competenza conquistati dai nostri E/G. I dati emersi hanno spinto la Branca E/G Nazionale a rivolgere la sua attenzione verso il brevetto di competenza che, come è chiaro dai numeri, è fortemente in crisi.

È nata così l'esigenza di dedicare un po' di tempo alla formazione dei capi su questo importante tema. Nell'Ottobre 2016 gli IaBZ di tutta Italia e le pattuglie regionali si sono riuniti a Roma per ragionare insieme sull'argomento e trovare spunti utili da riportare nelle Zone.

Anche per quest'anno è stato proposto un percorso nazionale, Il risveglio della competenza, rivolto direttamente agli E/G per aiutarli a ricondurre specialità e brevetti all'interno della vita di squadriglia attraverso l'impresa.

I dati che riguardano la Sardegna non sono molto diversi e questo ha spinto la pattuglia regionale a riflettere su questo strumento e pensare a quali strategie mettere in campo nella nostra Regione.

Siamo così arrivati a proporre, durante l'Assemblea di Novembre 2016, un convegno sul tema della competenza.

Abbiamo pensato che il convegno dovesse essere un punto di partenza per costruire, insieme a tutti i capi della regione, un percorso che realmente potesse aiutarci a valorizzare la competenza nella vita delle nostre squadriglie e dei nostri reparti.

A questo percorso abbiamo voluto dare il nome di Carta di Competenza della Regione Sardegna; un nome ambizioso, che però è stato scelto per mettere l'accento sulla necessità di impegnarci insieme per dare una svolta alla situazione delle specialità e dei brevetti di competenza.

Sono state raccolte le riflessioni di tutti i capi reparto della regione presenti al convegno, e sono state messe nero su bianco le criticità e le possibili proposte di impegno al fine di tracciare una strada concreta e verificabile.

Crediamo che questa Carta possa essere uno strumento utile per gli staff di reparto e possa dare una mano a mettere a fuoco i vari strumenti che l'associazione ci mette a disposizione al fine di aiutare i ragazzi a diventare competenti.

Buona Caccia

Valentina, Andrea  
e la Pattuglia Regionale

A tall, rustic wooden mast stands on a sandy beach. It has three main poles. The central pole is the tallest and has an Italian flag at the top. The two side poles are shorter and have blue and white flags. A horizontal crossbar connects the poles. The mast is supported by ropes and guy lines. In the background, there is a dense forest of green trees under a cloudy sky. The foreground is a sandy beach with some sparse vegetation.

**MAESTRI DI SPECIALITÀ &  
TRAPASSO NOZIONI**



# ANALISI

Il trapasso nozioni è essenziale nella vita di un reparto. Il passaggio di competenze tra capi, capisquadriglia e Esploratori e Guide dovrebbe essere il motore dell'Avventura in Branca E/G. Spesso però esiste una difficoltà nella gestione del trapasso nozioni perché manca la competenza e si ha paura del fallimento di fronte ai ragazzi.

# CRITICITÀ

Nei reparti spesso manca l'essere competenti. Questa difficoltà riguarda sia i ragazzi che i capi in reparto con tutte le conseguenze che si riflettono sulla proposta.

I ragazzi di solito hanno difficoltà a mettersi a disposizione come maestri di specialità e i capi non riescono a stimolarli facendogli capire l'importanza di mettere a disposizione degli altri le proprie competenze.

Emerge anche la difficoltà di far vivere il momento di responsabilità nella giusta tappa perché il ragazzo non completa nei tempi la tappa della competenza.

# CI IMPEGNIAMO A:

Richiedere stage per capi su tecniche specifiche e, una volta organizzati, **partecipare**.

Metterci a disposizione nell'organizzare eventi "a domicilio" nelle Zone o nei Gruppi e, una volta organizzati, a partecipare.

Vivere i momenti di confronto di formazione permanente che l'associazione ci mette a disposizione.

Esplorare e trovare nuove vie per trasmettere ai ragazzi l'importanza dell'essere competenti per essere utili agli altri, senza più dire "si è sempre fatto così".





**LA COMPETENZA  
NEL SENTIERO**



# ANALISI

Pur non essendoci all'interno del regolamento metodologico dei tempi standardizzati, dato che i tempi sono diversi per ciascun ragazzo, ci troviamo d'accordo a fissare dei tempi ultimi, superati i quali, qualcosa non gira nell'idea che lo staff ha del sentiero. Il periodo di scoperta si conclude verosimilmente tra la fine del primo e l'inizio del secondo anno. Il ragazzo inizierà poi da subito a ragionare e pensare verso quale brevetto orientare i propri talenti. Questo ci fa pensare che il ragazzo inizierà a ragionarci già dal secondo anno di reparto, in modo da avere il tempo per progettare e portarlo a termine. Altri suggerimenti del regolamento ci suggeriscono che i capi squadriglia e i vice che stanno vivendo la tappa della responsabilità dovrebbero aver già conquistato il brevetto.

Questo permette al ragazzo di vivere la tappa della responsabilità mettendo a frutto le competenze acquisite. Queste indicazioni sono frutto di esperienze, ma si vuole sottolineare che i tempi devono restare assolutamente personali per ciascun ragazzo.

# CRITICITÀ

Si inizia a parlare di brevetto e lavorarci troppo tardi, spesso al 4° anno, e questo comporta la sovrapposizione con gli incarichi e gli impegni propri della tappa della responsabilità. I capi non riescono a fare una proposta allettante e spesso non vengono presi in considerazione i tempi specifici e il percorso di ciascuno. Gli staff sono spesso concentrati sulle attività da fare, che dovrebbero invece essere delegate ai ragazzi, e non gli rimane tempo per curare la progressione personale di ciascuno e costruire il rapporto 1 a 1 necessario in un percorso educativo. I ragazzi trovano difficoltà, proprie del loro sviluppo, nel ragionamento astratto e, pur avendo idee sul cosa vogliono fare hanno bisogno dei capi per visualizzare concretamente l'obiettivo. I campi di competenza vengono proposti troppo tardi, spesso all'ultimo anno.

# CI IMPEGNIAMO A:

Aiutare ogni ragazzo a progettare il proprio percorso, soprattutto nel visualizzare l'obiettivo.

Costruire un dialogo con ciascun ragazzo per aiutarlo a costruire il suo cammino avendo come obiettivo la costruzione del rapporto 1:1.

Dedicare più tempo per accompagnare il ragazzo, invogliarlo, interessarlo, sollecitarlo.

Proporre il brevetto **all'inizio della tappa della competenza**, per dargli il tempo di progettare e realizzare il proprio percorso verso la sua conquista.

Il campo di competenza, essendo una tappa fondamentale all'interno del percorso verso la conquista del brevetto va necessariamente proposto **prima** rispetto a quanto viene fatto ora.



A photograph of a dense forest. Sunlight filters through the canopy of tall trees, creating dappled light on the forest floor. The ground is covered with dry leaves and some green ferns. The text "I CAMPI DI COMPETENZA" is overlaid in white, bold, sans-serif font at the bottom right of the image.

**I CAMPI DI COMPETENZA**



# ANALISI

Il gruppo che si è costituito è composto da un numero ridotto di capi e tutti molto giovani o alle prime esperienze, questo non permette un'analisi precisa.

# CRITICITÀ

In alcune situazioni viene riscontrato uno scarso interesse da parte dei ragazzi, dovuto a una proposta poco convincente o facoltativa da parte degli staff di reparto. I capi reparto non propongono e lo staff del campo di competenza non pubblicizza a sufficienza l'evento. I campi inoltre sono fissati in periodi critici con pochi posti per reparto. Allo stesso tempo ci ritroviamo iscrizioni fatte sempre all'ultimo creando difficoltà serie a chi organizza il campo che non ha la certezza dei numeri fino all'ultimo.

# CI IMPEGNIAMO A:

Prendere più **consapevolezza di questo strumento** e essere più propositivi.

Proponiamo una pubblicità più incisiva, diversificandola per i ragazzi e per i capi. Sarebbe utile avere dallo staff dei campi maggiori dettagli sulle attività.

Pianificare la partecipazione dei ragazzi sin dall'inizio della tappa della competenza.

Richiedere, qualora si rendesse necessario, l'apertura di un **nuovo campo di competenza**. In questo caso, **ci mettiamo a disposizione** per formare uno staff e/o coinvolgere capi competenti in quella tecnica specifica.



**LA COMPETENZA  
TECNICA DEI CAPI**



# ANALISI

La competenza dovrebbe partire dai capi.

Si è reso evidente che ogni capo dovrebbe essere “multi-competente”, o almeno avere un’infarinatura di ognuna delle tecniche principali.

La vita di un capo è caratterizzata dal continuo sviluppo delle proprie competenze.

I punti di partenza restano i 4 punti di B.-P.

# CRITICITÀ

Una criticità è data dal “delegare” la cura delle competenze tecniche esclusivamente ai capi maschi. Lo stesso discorso di delega vale per le tecniche che non si conoscono: chi non sa delega, piuttosto che imparare nuove tecniche.

# CI IMPEGNIAMO A:

Rimboccarci le maniche e **fare**.

**Partecipare** agli stage per capi e, quando se ne sente l’esigenza, richiederli.

**Metterci a disposizione** negli eventi per ragazzi: come maestri di specialità, parte dello staff di un campo di competenza, in cambusa o in uno staff logistico. Ci impegniamo a **sfruttare tutte le occasioni che l’associazione mette a disposizione** per perfezionare le competenze.





**IMPRESA:  
PROBLEMI E SOLUZIONI**



# ANALISI

L'impresa è lo strumento attraverso il quale lo scouting trova la sua attuazione. Le imprese ogni anno iniziano ma poi si bloccano, e sembra sempre di partire dall'anno "0". Il passaggio dei capi squadriglia viene visto come un problema perché non c'è un adeguato trapasso di nozioni.

I ragazzi non puntano in alto e spesso hanno paura di chiedere aiuto. A volte, per lasciare la squadriglia in autonomia, i capi non spronano i ragazzi.

# CRITICITÀ

A volte capita che i capi confondano il concetto di autonomia di squadriglia e non cerchino di stimolare i ragazzi per aiutarli a puntare in alto e invogliarli a portare avanti l'impresa. Ogni anno è l'anno 0. Non riusciamo a far capire ai ragazzi che all'interno dell'impresa si possono conquistare le specialità e i brevetti.

# CI IMPEGNIAMO A:

**Analizzare** lo strumento impresa per cercare l'esca giusta che invogli e faccia capire ai ragazzi come lavorare all'impresa.

Salvaguardando e promuovendo l'autonomia di squadriglia, **stare dietro ai ragazzi** attraverso gli strumenti che il metodo ci da: consiglio capi e consiglio d'impresa.

Curare la costruzione del rapporto capo/ragazzo con ciascun E/G per aiutarlo a **trovare, all'interno dell'impresa, le opportunità** per il proprio sentiero.



# CARTA DI COMPETENZA





# ANALISI

La Carta di competenza è utilizzata in tutti i reparti, seppur con qualche dubbio in merito ai tempi del sentiero. Non ci sono dubbi sulla validità dello strumento.

# CRITICITÀ

Spesso il capo si sostituisce al ragazzo nella stesura della carta di competenza e quindi nel progettare il percorso. Per l'E/G è molto difficile fare una progettazione a lungo termine.

# CI IMPEGNIAMO A:

Fare **con** il ragazzo e non sostituirci a lui. Allo stesso tempo è importante non lasciarlo solo a se stesso. Va continuamente sostenuto e sollecitato per essere riportato all'obiettivo.

**Fare più attenzione al lavoro di staff**, concentrandoci maggiormente sulla progressione personale degli E/G riaspetto all'organizzazione delle attività.

**Elaborare e realizzare modelli di carta della competenza accattivanti e pratici**, che scandiscano chiaramente la temporalizzazione e la scansione degli impegni.







# ANALISI

Tutti i capi del gruppo sono stati concordi nell'affermare che i campi di competenza sono utili per la progressione personale dei ragazzi, e fondamentali per il raggiungimento del brevetto di competenza.

# CRITICITÀ

I capi sono poco incisivi nel proporre gli eventi, di conseguenza non esiste una tradizione di Reparto sotto questo punto di vista.

A questo si aggiunge la proposta limitata della Regione Sardegna: i campi di competenza sono pochi e gli ambiti trattati quasi sempre gli stessi.

Anche la gestione dei Reparti da parte dei capi risulta essere un problema: se i ragazzi non partecipano ai campi di competenza è perché è poco curata la loro progressione personale.

# CI IMPEGNIAMO A:

**Stabilire collaborazioni** con associazioni esterne, in particolare per la conquista di brevetti insoliti (ad esempio Guida Alpina).

Durante le imprese, far sì che i ragazzi in cammino verso il brevetto possano **sperimentarsi mettendosi a disposizione nel trapasso nozioni** e sperimentandosi come maestri di specialità.

Progettare e realizzare **attività di Zona** per sopperire alle carenze tecniche degli staff.

Progettare e realizzare attività mirate sulle tecniche specifiche dei singoli brevetti, **all'interno della regolare vita di Reparto**.



A photograph of a campfire burning in a wooded area. The fire is contained within a circle of dark, flat stones. Bright orange and yellow flames are visible, with some smoke rising. To the right of the fire, a wooden structure, possibly a shelter or a large log, is partially visible. The ground is covered with dry leaves and twigs. The background shows more trees and foliage, with sunlight filtering through the canopy.

**BREVETTO: PROPOSTA,  
USO E CONOSCENZA**



# ANALISI

Il brevetto di competenza è uno strumento in crisi: generalmente i ragazzi non lo progettano e non lo conquistano. Nei pochi casi in cui riescono a conseguirlo, lo fanno in ritardo, e spesso all'ultimo anno. Nel sentiero del ragazzo vengono prese poche specialità e vi è una mancanza di stimoli nel prendere il brevetto di competenza. Si deve fare il distinguo tra abilità e competenza.

# CRITICITÀ

Emerge la difficoltà nel proporre al ragazzo una strada da seguire quando è indeciso o quando non è ben chiaro cosa lui voglia fare. I capi non riescono a seguire il ragazzo nel progetto del brevetto di competenza.

# CI IMPEGNIAMO A:

**Migliorare la nostra competenza** in quanto capi.

In staff, porre **maggiore attenzione sul sentiero** e verificare costantemente la progressione personale di ciascuno.

**Trovare nuovi modi** per invogliare l'E/G a progettare e conquistare il suo brevetto.

Ideare, progettare, partecipare e incentivare la partecipazione a **eventi dedicati ai ragazzi che hanno raggiunto il brevetto**, per offrire loro ulteriori possibilità di mettere in gioco le competenze acquisite.

\* In queste pagine si riassumono i lavori di due gruppi: "Valorizzazione del brevetto" e "Brevetto: proposta, uso e conoscenza".



**BRANCA E/G**  
PATTUGLIA REGIONALE

Centro Servizi Losa - 1/2 Aprile 2017