

Le modifiche al regolamento di branca E/G

Vademecum capi





Indice

Introduzione	3
Il cammino che ha condotto alla modifica del Regolamento	5
Il senso delle modifiche alla progressione personale in reparto	7
Le modifiche al Regolamento di Branca E/G in sintesi	11
I cambiamenti del Sentiero E/G	13
Come attuare il nuovo Sentiero? Un'ipotesi operativa	25
Il percorso nell'anno di transizione	29
Il Sentiero scoperto da un esploratore e da una guida	35

Introduzione

Carissimi capi,

eccoci a voi con uno strumento che riguarda il nuovo Sentiero degli esploratori e delle guide e che crediamo potrà essere utile al lavoro da svolgere questo anno nelle comunità capi e negli staff. Queste pagine vogliono essere un aiuto ai capi in reparto per gestire al meglio il passaggio verso il Sentiero descritto nel nuovo Regolamento. Non c'è alcuna pretesa di fornire risposte complete, ma solo suggerimenti, consapevoli del fatto che la conoscenza diretta dei ragazzi e delle ragazze rappresenta nella maggior parte dei casi già la metà della soluzione dei problemi.

Questo vademecum vuole però anche essere di stimolo e riflessione per tutti i capi dell'Associazione (ed è per questo che lo trovate allegato a SCOUT Proposta educativa, rivista che arriva a tutti i capi) poiché siamo convinti che una modifica così importante del metodo scout debba essere patrimonio di tutti e non solo di chi svolge il proprio servizio in Branca E/G. Inoltre, siamo ugualmente convinti del fatto che il passaggio dal "vecchio" al "nuovo" Sentiero sia un lavoro da fare nelle comunità capi e non solo negli staff. Crediamo davvero che la Co.Ca. debba essere la garante ultima della corretta applicazione del metodo e il luogo privilegiato per il confronto sui ragazzi e quindi per l'impostazione dei nuovi orientamenti del Sentiero nel delicato anno di passaggio che ci attende.

Abbiamo di fronte un anno intenso e significativo che vedrà i nostri E/G protagonisti di un cambiamento davvero importante: entro ottobre 2007 infatti in tutti i reparti italiani dovrà entrare in vigore la nuova proposta del Sentiero.

Vogliamo inviarvi quindi alcuni contributi che possono aiutarvi nel lavoro di questo anno: possono orientare il lavoro dei vostri staff, fornirvi indicazioni teoriche, ma anche spunti pratici. Infatti, insieme a considerazioni di carattere generale, sono proposti esempi concreti, frutto anche dell'esperienza dei Reparti che hanno sperimentato alcuni dei cambiamenti ora introdotti. Inoltre, per evidenziare il collegamento tra quanto scritto ed il Regolamento, dove ritenuto più opportuno sono stati indicati gli articoli ai quali ci si riferisce.

Insomma, l'idea è quella di fornire uno strumento concreto di aiuto al lavoro dello staff. Abbiamo anche ritenuto opportuno aggiungere all'inizio di questo vademecum una piccola nota storica sul percorso che ha portato al cambiamento del regolamento, per condividere con tutti i capi un patrimo-

vademecum capi

nio di lavoro durato sei anni. Alla fine del vademecum, inoltre, troverete una storia raccontata per i ragazzi dal capo redattore di SCOUT-Avventura sul nuovo Sentiero visto con gli occhi di un esploratore e di una guida: è un'anteprima per voi di quanto leggeranno su Avventura i vostri E/G a partire da ottobre 2007.

In ultimo, consentiteci di ringraziare tutte le persone che hanno creduto in questo lavoro, dagli ex incaricati alla Branca fino ai Consiglieri generali che lo hanno votato. Ma in particolare il nostro grazie più sincero e profondo va ai capi e ai ragazzi che hanno sperimentato per tre anni il nuovo Sentiero, consentendoci in questo modo di apportare ulteriori modifiche. Senza di loro questo cambiamento non sarebbe mai stato possibile.

Ricordando a tutti quanti che la Pattuglia nazionale è a disposizione di chiunque voglia chiarimenti e delucidazioni rispetto a questo tema (basta inviare un e-mail a nuovosentiero@agesci.it), vi auguriamo un sincero buona caccia!

Claudia Cremonesi, Carmelo Di Mauro e don Luca Meacci
(Incaricati e Assistente ecclesiastico nazionali alla branca E/G)

Il cammino che ha condotto alla modifica del Regolamento

Carmelo Di Mauro

Le modifiche apportate al Regolamento di Branca E/G scaturiscono da un lungo cammino percorso negli ultimi anni. Vogliamo ripercorrerlo insieme.

A lanciare lo stimolo di riflettere sul Sentiero di Branca ha contribuito il Seminario “Il Sentiero tra i larici”, che nell’aprile 2000 ha cercato di trovare piste di riflessione e sperimentazioni da attuare per risolvere alcuni nodi metodologici legati al Sentiero.

Al Seminario ha fatto seguito la formalizzazione di una Sperimentazione metodologica sul Sentiero.

Il Convegno capi nazionale “Ripercorrendo le Tracce” dell’ottobre 2001 è stato un momento privilegiato per fare il punto sullo stato della Branca, ma al tempo stesso per presentare e lanciare la Sperimentazione ai capi reparto presenti all’evento. I reparti che hanno aderito alla sperimentazione sono stati un centinaio, distribuiti in tutto il territorio nazionale.

Durante il Convegno “Stare in questo tempo” dell’ottobre 2002, si è svolto un laboratorio di riflessione sulla proposta della sperimentazione.

La Branca utilizza poi il Campo nazionale 2003 come occasione privilegiata di osservazione e di verifica

della Sperimentazione con i capi reparto sperimentatori e con i consigli capi presenti. I risultati della verifica condotta al Campo nazionale, uniti alle osservazioni scaturite dalla Pattuglia “Larici”, sono alla base del documento “È tempo di verificare il Sentiero”, pubblicato negli Atti preparatori al Consiglio generale del 2004.

Il Consiglio generale 2004, con la mozione 38.2004 (C.G. 40), prende atto del lavoro svolto e chiede di “individuare eventuali proposte di modifica al Regolamento metodologico”.

Nell’ottobre 2004 si svolge un incontro nazionale con i capi reparto sperimentatori per fare una verifica della Sperimentazione.

Il 6 ottobre 2004 è lanciata la “Verifica del Sentiero” per mezzo di una griglia fatta pervenire a tutti i reparti. La griglia ha come obiettivo quello di trarre importanti indicazioni sul Sentiero di Branca sia dai reparti sperimentatori che da tutti gli altri. È dato mandato, prima agli Incaricati di Zona e successivamente agli Incaricati regionali, di far sintesi di quanto è emerso dalle schede restituite per una lettura delle effettive criticità riscontrate.

I risultati delle sintesi regionali sono alla base dei Convegni d’Area che si svolgono nel maggio 2005, con l’obiettivo di evidenziare gli elementi critici e i punti di forza del metodo emersi dalla lettura delle schede

pervenute e rielaborate. La sintesi di quanto emerge dai Convegni d'Area è alla base del confronto tra Incaricati regionali e nazionali all'incontro di giugno 2005, durante il quale si danno precisi mandati alla Commissione Sentiero per la stesura di un nuovo articolato.

Durante il periodo estivo la Commissione Sentiero lavora alla scrittura del nuovo articolato.

All'incontro di ottobre 2005 con gli Incaricati regionali si presentano due nuove proposte di Sentiero: una in tre e una in quattro tappe. Durante il dibattito si ricevono una serie di suggerimenti che sono tenuti in considerazione per migliorarne il contenuto, ma non si scioglie il nodo se scegliere una scansione a tre o quattro tappe. Su proposta degli Incaricati nazionali E/G,

tale scelta è demandata al Comitato nazionale allargato.

I due articolati, integrati dai suggerimenti ricevuti, sono presentati al Comitato nazionale allargato di ottobre, nel quale si ritiene che la proposta di scansione a tre tappe del Sentiero sia quella che risponde in maniera più congrua ai mandati ricevuti.

L'articolato è in seguito presentato al Consiglio nazionale di dicembre 2005.

Successivamente al Consiglio nazionale di dicembre, le regioni Puglia, Emilia Romagna e Piemonte presentano una proposta di modifica del Regolamento con una scansione a quattro tappe.

Il Consiglio generale 2006 approva la proposta di modifica con la scansione a tre tappe.



Il senso delle modifiche alla progressione personale in reparto

p. Davide Brasca

Secondo la tradizione dello scautismo la crescita dei ragazzi è supportata da due sistemi:

- 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.
- Il sistema degli impegni con il quale il ragazzo è chiamato, attraverso “cose concrete da fare”, a diventare protagonista della propria crescita; ovvero a prendere coscienza che la crescita può essere orientata e sostenuta dal proprio personale sforzo.

L'insieme di questi due sistemi è quello che oggi si chiama **Sentiero**.

Su questo sfondo possiamo certamente dire che la riforma della progressione personale approvata dal Consiglio generale 2006 non è che un semplice affinamento o riorientamento nell'alveo di una tradizione assunta e riaffermata come valida.

Guidata da criteri di semplificazione, la riforma affina e orienta lo schema tradizionale della progressione personale secondo due linee.

Per quanto riguarda il sistema delle tappe realizza il passaggio da quattro tappe a tre. Le ragioni di questo cam-

biamento sono sostanzialmente tre:

- armonizzare la progressione di Branca E/G con quella delle altre Branche;
- renderne più logico lo sviluppo: scoperta, competenza, responsabilità;
- dare più tempo ai ragazzi per vivere, sperimentare e raggiungere le varie tappe.

Per quanto riguarda il sistema degli impegni e delle mete, esso, da un lato, spinge alla concretezza e dall'altro individua con più precisione i luoghi dove gli impegni e le mete sono individuati e verificati. Le ragioni di queste modifiche sono sostanzialmente due:

- contenere un'idea “parolaia” della progressione personale; cioè l'idea che “parlando” si cresce e riaffermare che si cresce meglio e con più gioia “facendo”;
- dare alla comunità nelle sue varie strutture un ruolo maggiore nella fissazione degli impegni, nella loro realizzazione e verifica.

Se da un punto di vista strettamente metodologico la riforma “affina e orienta lo schema tradizionale”, dal punto di vista della pratica essa vuole opporsi ad alcune consuetudini che hanno pesantemente segnato la concreta messa in opera della progressione personale nei reparti italiani negli ultimi vent'anni.

Ci riferiamo in particolare a quattro situazioni:

- il **colloquismo**, cioè l'uso a spro-

- posito del colloquio capo-ragazzo;
- **lo psicologismo**, cioè l'uso a sproposito della psicologia;
- **la separazione fra progressione personale e strutture/vita del reparto**;
- **la complessificazione dei filoni e delle tappe, delle specialità, dei brevetti.**

Il colloquismo, cioè l'uso a sproposito del colloquio capo-ragazzo.

All'inizio (anni '70) vi è il desiderio di rinforzare nell'attività scout la relazione capo-ragazzo per superare il rischio di una modalità autoritaria della relazione educativa. Poi, lentamente, si scivola: la relazione capo ragazzo si identifica con il colloquio capo-ragazzo, e il colloquio diventa il colloquio di progressione personale. L'esito di questo percorso conduce, da un lato, al formalismo della relazione educativa (non ho niente da dirti ma devo parlarti – dice il capo – non ho niente da dirti ma devo farti contento dicendoti qualche cosa – dice il ragazzo) e dall'altro a isolare la fissazione degli impegni di progressione personale (e talvolta anche la verifica) nel campo della relazione individuale capo-ragazzo, escludendo la comunità.

In questo processo di “colloquizzazione” della relazione educativa si è anche presuntuosamente dimenticato che gestire un colloquio interpersonale con finalità educative è cosa molto seria e presuppone com-

petenze specifiche di cui certamente i capi – noi – non sono in possesso. Si è così finito per scimmiettare i colloqui “terapeutici” con tanta fatica, pochi risultati, e qualche disastro.

In questo senso la riforma riequilibra i rapporti fra capo-comunità-ragazzo fissando alcuni punti fermi:

- a una chiacchierata capo-ragazzo, in un clima di incoraggiamento e di apertura, spetta la fissazione delle “mete” come orizzonti della crescita;
- al consiglio di squadriglia e/o al consiglio di impresa spetta di aiutare il ragazzo a fissare i propri “impegni”: ovvero è la comunità che stimola all'impegno;
- restando le verifiche (i vari consigli) a carico della comunità.

Lo psicologismo, cioè l'uso a sproposito della psicologia.

Accanto e dentro al fenomeno del “colloquismo” si è progressivamente accentuato l'uso di un approccio psicologico all'educazione. Di fronte a un adolescente vivace che disturba le attività, si è cercato un motivo nella situazione familiare per poi risalire spesso a qualche trauma infantile. È così divenuto della massima importanza entrare in contatto con la famiglia, conoscerla... e magari aiutare anche lei.

La riforma a questo proposito vuole arrestare questa deriva. È come se dicesse: “va bene l'analisi psicologica del ragazzo, ma con estrema pru-

denza! Si tenga presente che gli adolescenti sono ‘vivaci’ e problematici per definizione. Per quanto ci riguarda puntiamo sul ‘fare’, è attraverso il ‘fare’ che le persone cambiano: belle imprese, dove tutti hanno qualcosa da fare, possono aprire e aprono varchi di crescita grandi e inattesi”.

È per questo che la nuova progressione personale insiste su:

- il clima di reparto come “clima delle imprese”;
- impegni personali concreti: incarichi di squadriglia, posti di azione, specialità, brevetti, buone azioni.

La separazione fra progressione personale e strutture/vita di reparto

È ormai divenuto di uso comune parlare di “attività di progressione personale”. L’espressione rivela una cultura: come se a fianco della attività di reparto, cioè delle imprese, vi fosse qualcosa d’altro, appunto la progressione personale con le sue proprie attività. Cosa poi siano queste attività di progressione personale è difficile a dirsi: probabilmente null’altro che una serie di colloqui. La riforma prende decisamente posizione contro questo orientamento e afferma: la progressione personale altro non è che il modo “impegnato” (con un impegno preciso) di vivere le imprese e le strutture del reparto. In altre parole: quando guardo il reparto

nel suo insieme vedo imprese e strutture; quando guardo il reparto nelle sue singole persone, gli E/G, vedo che, attraverso l’impegno nelle imprese e nella vita di reparto, esse crescono.

La complessificazione dei filoni e delle tappe delle specialità, dei brevetti

La complessità del sistema tappe, filoni, specialità, brevetti è apparso subito evidente ai capi reparto che ricevettero la proposta di progressione personale precedente alla presente riforma. Troppi i filoni, troppo stretti i tempi delle tappe, troppo poco il tempo per i brevetti e le specialità, troppo macchinoso il rapporto fra specialità e brevetti. Le ragioni della complessità sono probabilmente da ricercare nel ricco dibattito che generò quel modello. Ricco il dibattito, certo, ma anche un poco “cervello-tici” e astratti i meccanismi concreti. In questo senso la riforma attuale opera una semplificazione benefica:

- riduce le tappe;
- rende semplice specialità e brevetti;
- recupera i quattro punti di B.-P.: formazione del carattere, salute e forza fisica, abilità manuale, servizio al prossimo;
- sottolinea la dimensione di fede propria dello scautismo cattolico.

Note sulla relazione educativa e sul

ruolo dello staff nella progressione personale

Sulla relazione educativa

La relazione educativa è un fatto vitale, fatto 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 pro-

pri esploratori e le proprie guide. È lì che le nostre parole parlano di più. È il bosco, è lungo il cammino, è attorno a fuoco, è in una pausa di lavoro... è dentro la vita all'aperto del reparto scout.

Sul ruolo dello staff nel Sentiero

Il carattere fortemente concreto della nuova progressione personale scioglie molti dei problemi che si sono accumulati sul ruolo dello staff e dei suoi membri in rapporto al Sentiero.

Essendo un modello di progressione molto concreto, legato prevalentemente a posti di azione, buone azioni, incarichi di squadriglia, specialità e brevetti, tutto lo staff (capi reparto, aiuti e assistenti ecclesiastici) può averne parte e voce in capitolo.

Tutti i membri dello staff sono impegnati a chiacchierare con i ragazzi di tutto ciò che riguarda la vita.

Per quegli aspetti più personali e non pubblici è bene essere precisi. Un esempio: la notizia di due genitori separati non è un fatto da ritenersi riservato ai capi di comunità capi; la notizia di fatto è pubblica. Riservata deve ritenersi una malattia della mamma di un ragazzo, di cui il ragazzo stesso non sia a conoscenza.

Le modifiche al Regolamento di Branca E/G in sintesi

di Carmelo Di Mauro

Strumento metodologico coinvolto	Articoli	Sintesi della modifica apportata
Squadriglia consiglio di squadriglia	Articoli 13 e 17	<p>È stato esplicitato che il Sentiero si attua all'interno della vita di squadriglia, mettendo in evidenza che la squadriglia è l'ambito di realizzazione dei singoli.</p> <p>Inoltre, è stata eliminata la possibile ambiguità esistente tra i termini impresa e attività. Si è scelto di utilizzare il termine impresa, per sottolineare come lo stile che deve caratterizzare il modo con cui ci si ritrova a vivere le riunioni di reparto o di squadriglia sia sempre quello dell'impresa. Questo pur nella consapevolezza che il passaggio da un'impresa alla successiva non è sempre automatico: ne deriva di conseguenza che il reparto o la squadriglia si possono riunire senza vivere un'impresa a tutti gli effetti.</p>
Capo squadriglia Consiglio capi	Articoli 15 e 22	<p>È stato esplicitato meglio il ruolo del capo squadriglia mettendo in evidenza il suo ruolo chiave nel meccanismo del Sentiero. Si è, inoltre, sottolineato come il consiglio capi ha il compito di individuare, all'interno delle attività programmate, le occasioni in cui ogni E/G potrà concretizzare i propri impegni.</p>
Il Sentiero e il suo meccanismo	Dall'articolo 31 al 34	<p>L'unico lungo articolo preesistente è stato suddiviso in più articoli per mettere in maggior rilievo gli strumenti che si innescano nel Sentiero. Si è meglio ribadito che i ragazzi sono i protagonisti del Sentiero, qual è il meccanismo pedagogico che ne sta alla base e gli strumenti metodologici che lo caratterizzano. Sono definiti in maniera più puntuale e organica lo strumento meta, e le modalità con cui l'E/G le fissa in relazione con i capi e il resto del reparto. È stato introdotto lo strumento dell'impegno (al posto dell'obiettivo), precisando in maniera puntuale in cosa consiste.</p>

Le tappe	Articoli 8, 35, 37 e 39	È stato inserito un articolo che spiega il senso delle tappe e ne chiarisce la scansione con il richiamo alla progressione personale unitaria. I contenuti delle tappe sono stati articolati in funzione del meccanismo scoperta-competenza-responsabilità. In ogni tappa sono stati individuati gli strumenti metodologici di Branca che la caratterizzano. È stato, inoltre, precisato che il Sentiero inizia all'ingresso in reparto.
Le specialità	Articolo 36	La specialità deve essere progettata, realizzata e conquistata all'interno della vita di reparto, ovvero durante la realizzazione delle imprese. Il percorso di specialità è personale, unico, proporzionale alle capacità del singolo, e quindi non può essere assolutamente legato a schemi prefissati o mete prestabilite in manuali o in tradizioni del reparto. L'eventuale riconferma di specialità acquisite in Branco/Cerchio, deve passare attraverso il "fare" nelle imprese che il piede tenero vivrà in squadriglia/reparto.
Il brevetto di competenza	Articolo 38	Si è cercato di non far confondere la tappa della competenza con il brevetto di competenza: il brevetto di competenza è parte della tappa della competenza, che spinge l'E/G a dimostrare la sua crescita sotto il profilo più ampio, appunto, della competenza. Si è quindi precisato che il percorso che porta alla conquista del brevetto di competenza è personale, unico, proporzionale alle capacità del singolo, e quindi non può essere assolutamente legato a schemi prefissati o mete prestabilite in manuali o in tradizioni del reparto.
La comunità e il Sentiero	Dall'articolo 42 al 44	Si è evidenziato come il consiglio di squadriglia sia il luogo privilegiato per fare sintesi del Sentiero dei singoli E/G, come primo passaggio di verifica per rendere più efficace ed incisivo il consiglio della Legge stesso.
La direzione di unità	Articoli 30, 45 e 46	È stato sottolineato che la relazione capo-ragazzo si svolge durante la vita di reparto. Lo staff è pienamente corresponsabile delle scelte educative da compiere. Lo staff deve restare accanto all'E/G lasciando a lui/lei il vero ruolo di protagonista del proprio Sentiero

I cambiamenti del Sentiero E/G

Giovanni Gaiera

Analisi dettagliata dei cambiamenti apportati nel Regolamento

La modifica del Regolamento di Branca E/G, approvata nel Consiglio generale 2006, interviene su numerosi e significativi aspetti della proposta del Sentiero in reparto. Interessa direttamente 24 dei 46 articoli che costituiscono il Regolamento E/G: di questi ben 12 sono stati formulati *ex-novo*. Schematicamente, i cambiamenti operati si possono raggruppare nei seguenti capitoli:

- 1) **La relazione educativa in reparto**
 - 2) **Il meccanismo del Sentiero:**
 - mete
 - impegni
 - verifiche
 - 3) **Il riferimento alla globalità della crescita: i 4 punti di B.-P.** (le 4 aree educative del Regolamento interbranca)
 - 4) **La scansione del cammino: le tre tappe**
 - 5) **Le tappe della scoperta, della competenza e della responsabilità**
 - 6) **Le specialità**
 - 7) **I brevetti di competenza**
 - 8) **L'inizio e la fine del Sentiero:**
 - la durata
 - l'“unicum” della Promessa
 - l'inserimento in reparto.
- Vedremo ora nel dettaglio i singoli

cambiamenti introdotti. In corsivo sono riportati, in toto o in parte, gli articoli del Regolamento così come approvato nel Consiglio generale 2006 e pubblicato negli Atti (Scout n. 12 del 26 giugno 2006).

1) **La relazione educativa in reparto**

L'articolo 30 è un articolo completamente nuovo, che non esisteva nel precedente Regolamento ed è stato introdotto in occasione dell'attuale revisione metodologica. Precedendo immediatamente la parte dell'articolo riguardante il Sentiero (dall'art. 31 all'art. 46), costituisce una premessa di contenuto e d'orizzonte molto sintetica dei principali cambiamenti e delle più importanti chiarificazioni su cui si è concentrato lo sforzo di riscrittura del Regolamento della Branca E/G.

Offre anzitutto la chiave interpretativa dello strumento essenziale: la “relazione” interpersonale, che sta alla base di tutta la proposta educativa su cui l'AGESCI scommette per accompagnare il cammino dei singoli all'interno delle proprie comunità.

Sottolinea quindi alcune particolarità dei protagonisti delle relazioni in reparto, determinate sia dal contesto socio-culturale in cui viviamo che dalle scelte educative storicamente compiute dallo scautismo e dalla nostra Associazione:

- la dualità delicata della relazione educativa: *ad un estremo ille prea-*

dolescenti e gli/le adolescenti, portatori 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;

- l'importanza del ruolo delle comunità all'interno di questa trama relazionale: *Le comunità che formano il reparto rappresentano contesti educativi primari, che sostengono le relazioni interindividuali;*
- il contributo che tre fondamenti della metodologia scout, e in particolare del reparto, possono offrire alla costruzione e allo sviluppo di relazioni educativamente significative: *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.*

2) Il meccanismo del Sentiero

Nella sua parte finale rinnovata, l'articolo 31 dice che *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 peda-*

gogico 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 conseguenti l'un l'altro: "mete" ed "impegni"
- una scansione temporale in tre "tappe"
- i momenti di verifica.

Rispetto al precedente Regolamento la nuova proposta opera una semplificazione, che vuole rendere il processo più chiaro e comprensibile anche per i ragazzi e soprattutto da loro più facilmente governabile, perché più immediato e concreto. Scompare infatti il passaggio intermedio rappresentato dagli "obiettivi", così che la scansione attraverso cui l'E/G "prende un impegno, lo realizza e lo verifica" è costituita solo dai due passaggi consequenziali di "mete" e "impegni".

Le mete costituiscono l'orizzonte verso cui l'E/G cammina per il raggiungimento di ogni tappa del proprio Sentiero. (articolo 32)

In particolare, si è cercato di schematizzare:

- **chi** fissa le mete e quando: *vengono fissate dall'esploratore e dalla guida all'inizio del tempo dedicato alla tappa... attraverso una lettura*

della propria situazione rispetto alla proposta della tappa ... mediante il confronto con i capi e accogliendo quanto è stato espresso nei consigli della Legge". Sono dunque gli E/G, e non i capi, che fissano le proprie mete;

- **qual è il ruolo dei capi:** "Lo staff di unità, mediante l'osservazione dell'esploratore e della guida e il dialogo con lui/lei realizzabili negli spazi e nei tempi concessi in ogni momento della vita di reparto, lo/la aiuta ad individuare quei cambiamenti che possono essere utili all'E/G per realizzare se stessa e a declinarli in mete del proprio Sentiero. Non esistono quindi in reparto "attività di progressione personale";
- il loro **numero:** non sono uguali per tutti gli E/G che camminano lungo la medesima tappa;
- le loro **caratteristiche:** devono avere un *respiro temporale sufficientemente ampio*, essere impegnative ma proporzionate alle forze dei ragazzi e delle ragazze, essere legate alla vita quotidiana degli E/G e verificabili da ognuno/a e dalla comunità. In nessun modo, quindi, devono limitarsi a buoni propositi teorici e generici;
- la loro **condivisione:** per essere verificate anche dalla comunità, 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;

- la loro **durata**, che potrà variare secondo la crescita dell'E/G: 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'E/G avrà già avuto modo di verificare la propria tenuta con orizzonti più limitati nel tempo e potrà cimentarsi in percorsi di più ampio respiro;
- il loro **rapporto con i "mondi vitali"** dell'E/G: potranno infatti riguardare tanto l'esperienza del reparto quanto ciò che è esterno al reparto: la famiglia, la scuola, il gruppo dei pari,...). Pure nei confronti delle mete esterne, 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.

Gli **Impegni**, prima novità assoluta dei cambiamenti al Sentiero, costi-

tuiscono i passi mediante i quali l'E/G cammina verso il raggiungimento delle mete che si è posta/a. (articolo 33). Se dunque le mete costituiscono l'orizzonte verso cui l'E/G cammina, gli impegni rappresentano il modo concreto – i passi – attraverso cui camminare verso questo orizzonte.

Devono dunque essere: *concreti; verificabili; condivisi nella comunità; puntuali, cioè limitati nel tempo; orientati al raggiungimento della meta.*

Sono numerose le occasioni della vita di ogni E/G, tanto all'interno del reparto che all'esterno, che possono essere vissute come impegni: *posti d'azione nel corso dell'impresa, specialità individuali, incarichi di squadriglia, buone azioni, altre occasioni concrete che si presentano.*

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

Le verifiche:

Le mete sono verificate all'interno del consiglio della Legge, che, viene ribadito, è momento privilegiato di verifica del Sentiero.

La verifica delle mete si basa tanto sull'autovalutazione da parte dell'E/G degli impegni portati a termine e dello stile nel realizzarli, quanto su riflessioni, suggerimenti, osservazioni della comunità di reparto che, così facendo, contribuirà in stile di

correzione fraterna alla crescita di tutti i suoi componenti.

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 (articolo 17). Il capo squadriglia farà in questo caso sintesi nel consiglio della Legge di quanto emerso in questo momento preliminare.

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

- nel consiglio della Legge verranno verificati gli impegni presi o come posti d'azione nelle imprese di reparto, o come specialità (*possibilmente dopo un passaggio di verifica con il maestro di specialità e nel consiglio di squadriglia*), piuttosto che come altre occasioni concrete che si sono presentate nello sviluppo della vita di reparto ed al di fuori di esso;
- 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 rap-

porto con i capi, cui si aggiungono le diverse comunità del reparto (reparto, squadriglia e alta squadriglia).

3) Il riferimento alla globalità della crescita: i 4 punti di B.-P.

Il nuovo Regolamento ribadisce che sono i 4 punti di B.-P. (formazione del carattere, salute e forza fisica, abilità manuale e servizio del prossimo) il riferimento pedagogico per i capi tanto nell'elaborazione del progetto di unità quanto nella sua traduzione nel Sentiero di ogni E/G (articolo 31). Essi costituiscono dunque le coordinate che i capi devono avere sempre presenti per accompagnare la crescita globale e armonica sia dell'intero reparto che di ogni esploratore e guida. La nuova proposta elimina quindi definitivamente lo strumento dei "7 filoni", che nei precedenti Regolamenti, a partire dal primo Regolamento delle Branche E/G scritto dopo l'unificazione del 1974 – la cosiddetta proposta unificata del 1978 –, avevano rappresentato una "razionalizzazione – ad uso dei capi – dei quattro punti di B.-P."

È stata operata la scelta di proporre ai capi di utilizzare direttamente i 4 punti di B.-P., senza ulteriori mediazioni e articolazioni, perché, anche attraverso il cammino della Sperimentazione, da un lato se ne è riconosciuta la chiarezza, l'immediatezza, la semplicità e la comprensibilità

anche per i ragazzi e le ragazze, dall'altro si è preferita la sintesi che in essi è operata rispetto ai rischi di frammentazione e "contabilità ragionieristica" cui ha esposto in questi decenni l'esperienza dei filoni. Nel fare questo, ci si è volutamente ispirati al Regolamento metodologico interbranca, che definisce i 4 punti di B.-P. e la loro attuazione nelle quattro aree educative (educazione alla fede, all'amore, alla cittadinanza, alla pace e dimensione internazionale) come il riferimento contenutistico dell'intera proposta dell'AGESCI.

4) La scansione del cammino: le tre tappe

La terza novità riguarda il numero delle tappe, che passano da quattro a tre, e il loro contenuto, che si rifà più strettamente alla dinamica di scoperta, competenza e responsabilità posta al centro della progressione personale unitaria e del Regolamento metodologico interbranca. In particolare:

– ognuna delle tappe *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* (articolo 34). In altre parole, *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 (articolo 31);

- la medesima *dinamica unitaria di “scoperta, competenza e responsabilità”* caratterizza anche il *cammino di crescita nella fede* che ogni E/G è chiamato a vivere lungo le tre tappe del suo Sentiero (articolo 34). In quanto parte integrante del Sentiero, anche l'itinerario di iniziazione cristiana viene quindi proposto e vissuto dall'E/G attraverso le fasi di: scoperta della vita e del messaggio di Gesù attraverso il Vangelo, così come dell'azione della Chiesa; competenza nella fede attraverso la conoscenza e la sperimentazione diretta dei sacramenti dell'iniziazione cristiana, della preghiera personale e comunitaria, della partecipazione attiva e consapevole alla liturgia; responsabilità nell'essere un buon cristiano attraverso l'animazione delle celebrazioni e la coerenza nel comportamento a imitazione di Cristo (buona azione, prime esperienze di servizio);
- ancor più chiaramente e necessariamente rispetto alla precedente proposta in quattro tappe, *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 (articolo 34): sarà compito e responsabilità dei capi offrire a ogni E/G gli stimoli necessari, per permettere a ognuno/a di vivere nei tempi adeguati tutte le tappe del Sentiero.

Sono stati mantenuti come nei precedenti Regolamenti altri aspetti metodologici del cammino lungo le tappe: la consegna del distintivo corrispondente all'inizio del cammino lungo la tappa; il passaggio alla tappa successiva dopo il riconoscimento da parte del consiglio della Legge dell'avvenuto raggiungimento di tutte le mete che ogni E/G ha definito per il proprio percorso di tappa; l'importanza della cerimonia, da vivere secondo le tradizioni di ogni singolo reparto, che sottolinea la conclusione di ogni tappa del Sentiero da parte di ogni esploratore e guida.

È stato invece dato per implicito e assodato, ma è utile ribadirlo, che le tappe debbano essere chiamate con il loro nome e non con il numero corrispondente alla loro progressione temporale, per richiamarne in ogni occasione la proposta e i contenuti e non sottolinearne solo la scansione.

5) Le tappe della scoperta, della competenza e della responsabilità

I contenuti di ogni singola tappa sono stati rivisti alla luce della nuova scansione in tre tappe che si è deciso di adottare. L'articolo del regola-

mento riferito ad ogni tappa (art. 35 per la tappa della scoperta, art. 37 per la tappa della competenza, art. 39 per la tappa della responsabilità) è stato riformulato secondo uno schema comune:

- un'introduzione che cerca di dare sinteticamente le coordinate della fase dello sviluppo psicologico che i ragazzi e le ragazze stanno vivendo durante gli anni di cammino in reparto, a cui ogni tappa cerca di offrire una sponda educativa: *È il momento in cui il ragazzo e la ragazza...* (articoli 35 e 37), *L'adolescenza è il tempo della...* (articolo 39);
- la declinazione nello specifico di ogni tappa della necessaria presenza in ognuna di esse della dinamica unitaria di scoperta, competenza e responsabilità: *La Tappa della... si caratterizza: in termini di scoperta..., in termini di competenza..., in termini di responsabilità...;*
- l'elenco degli strumenti metodologici principali che i capi hanno a disposizione per accompagnare ogni E/G nel cammino lungo quella tappa.

Non si è voluto invece declinare in ogni tappa il riferimento alla globalità della crescita, rappresentato dai 4 punti di B.-P., così da lasciare a ogni capo la libertà sufficiente per accompagnare lungo una crescita il più possibile armonica l'irripetibilità e la varietà di ogni ragazzo e ragazza.

Un'importante particolarità: *Poiché*

il Sentiero di ogni E/G inizia dal momento del suo ingresso in reparto, l'esploratore e la guida sono chiamati anzitutto a scoprirne le regole, sintetizzate nella Legge scout e nel Motto, fino ad impegnarsi ad accettarle pronunciando la Promessa scout (articolo 35), la tappa della scoperta comprende in se stessa anche *il cammino verso la Promessa, solitamente della durata di 2 o 3 mesi*, che presenterà una specifica caratterizzazione in termini di scoperta, competenza e responsabilità, e sarà accompagnato dai capi con appropriati strumenti metodologici.

6) Le specialità

L'articolo 36 introduce alcuni cambiamenti significativi riguardo alla concezione stessa e al conseguente utilizzo dello strumento specialità:

- anzitutto le specialità diventano lo strumento principe della tappa della scoperta, caratterizzandosi più come occasione offerta a ogni E/G perché possa scoprire e riconoscere i propri talenti e le proprie attitudini, che non come passaggio obbligato per l'approfondimento delle proprie inclinazioni e capacità in vista della conquista del brevetto di competenza;
- ogni esploratore e guida cammina in un modo unico e irripetibile verso la conquista di ogni specialità, che rappresenta dunque per lui/lei uno dei primi concreti banchi di

prova attraverso cui *comprendere che l'essere competente (ovvero "essere un/una ragazzola in gamba") passa attraverso un progetto personale, unico, proporzionale, che sarà, quindi, necessariamente diverso dai progetti degli altri esploratori e guide* (articolo 36);

– *le specialità potranno essere anche un impegno del Sentiero di ogni E/G, come definito nell'articolo 33 dedicato allo strumento dell'impegno;*

– sono stati sottolineati in modo chiaro e forte gli strumenti concreti a disposizione di ogni esploratore e guida nel cammino verso la specialità:

- *il maestro e la carta di specialità che hanno un ruolo essenziale e irrinunciabile come punti di riferimento costanti lungo il percorso: il maestro di specialità... potrà essere uno scout o una guida già in possesso di quella specialità e/o di un brevetto di competenza affine, un capo oppure anche un adulto esterno all'ambito scout, in possesso delle capacità tecniche necessarie, mentre la carta di specialità è lo strumento che consente ad ogni E/G di progettare il cammino verso la specialità, vivendolo nello spirito e con lo stile dell'impresa;*

- *la partecipazione a campi di specialità, pur se non indispensabile per la conquista di una specialità, si è sottolineata come importante e utile, dato che queste proposte*

rappresentano un'occasione privilegiata di incontro e confronto tra ragazzi e ragazze che stanno percorrendo un analogo cammino:

- *si è infine evidenziata da un lato l'importanza della valorizzazione attraverso le specialità delle eventuali competenze già acquisite dai più piccoli del reparto durante l'esperienza in Branco/Cerchio, dall'altro si è precisato che è comune fondamentale che l'eventuale riconferma passi attraverso il "fare" nelle imprese, e non sia frutto di soli automatismi.*

7) I brevetti di competenza

Anche il brevetto di competenza è stato profondamente rivisitato (articolo 38), alla luce sia dell'esperienza maturata in questi decenni, che della necessità di renderlo coerente alla nuova scansione in tre tappe:

- *il brevetto costituisce anzitutto lo strumento principale che tutti gli esploratori e le guide hanno a disposizione per camminare lungo l'omonima tappa della competenza: perché possa essere un'esperienza veramente e concretamente alla portata di tutti, è stato fortemente legato a un percorso personale e specifico, progettato con i capi del reparto ed il maestro di competenza... un percorso personale che sarà unico e proporzionato alle sue capacità e potenzialità, non prestabilito o legato a schemi;*
- *concretamente, il brevetto è stato*

svincolato dal numero e dalla tipologia delle specialità: *Per acquisire il brevetto di competenza occorre conquistare specialità che l'E/G riterrà più idonee per il raggiungimento del proprio brevetto... e non più almeno quattro specialità relative al settore di competenza;*

- si è ribadito che il luogo in cui l'E/G compie il cammino verso il brevetto è costituito principalmente dalle imprese di reparto e di squadriglia, cioè dalla normalità della vita di un reparto, e non tanto e principalmente in attività parallele pensate e realizzate ad hoc;
- è stata sottolineata con particolare enfasi l'importanza del ruolo di maestro di specialità come occasione offerta a ogni E/G per sperimentare le proprie capacità e metterle a disposizione degli altri esploratori e guide in squadriglia e

in reparto nella prospettiva del trapasso di nozioni durante il percorso verso la competenza;

- come per le specialità, anche il maestro e la carta di competenza hanno un ruolo essenziale e irrinunciabile come punti di riferimento concreti nel cammino verso la competenza: *"Accanto agli stimoli offerti dalla vita della comunità di reparto, ogni E/G sarà accompagnato verso il brevetto di competenza da un maestro di competenza da un maestro di competenza... Con la carta di competenza i capi accompagnano scout e guide verso il brevetto così che gli E/G vivano il cammino della competenza nello spirito e con lo stile dell'impresa, in analogia a quanto facilitato dalla carta di specialità, ma con un livello più elevato di consapevolezza e complessità.*



8) L'inizio e la fine del Sentiero

Se da un lato il nuovo articolato ribadisce più chiaramente che *Il Sentiero inizia fin dal primo momento di ingresso in reparto* (art. 8 relativo alla Promessa) e *scandisce l'intero percorso di crescita di ogni ragazzola* (art. 31), e che la Promessa, pur rappresentando un "unicum" all'interno dell'esperienza scout, non è al di fuori del Sentiero e trova la sua naturale collocazione all'interno della tappa della scoperta (art. 35), dall'altro introduce modifiche significative per quanto riguarda la conclusione del Sentiero e l'inserimento in reparto nei casi di età diversa da quella usuale:

- se infatti *il Sentiero accompagna ogni E/G per tutto il periodo della sua permanenza in reparto*, esso sfocia nella strada della Branca R/S, per cui *concludere il cammino verso la tappa della responsabilità non corrisponde ad aver raggiunto la fine del Sentiero: anche dopo averla conclusa, 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 ambiti di vita.* (art. 40)
- se l'art. 34 chiarisce che la scansione in tappe non corrisponde, come peraltro non corrispondeva anche nel precedente Regolamento, agli anni anagrafici degli E/G, "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 con la pronuncia della 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 (art. 41): l'inserimento nella tappa più idonea non ha dunque niente a che vedere con l'età anagrafica dell'esploratore o della guida, come indicato nell'art. 39 del precedente Regolamento. L'inserimento iniziale nella tappa della scoperta, qualunque sia l'età del/la ragazzo/a entrato/a in reparto, *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)

Alcune chiarificazioni specificate nel nuovo regolamento

In altre parti della proposta del Sentiero sono state operate delle semplici precisazioni, allo scopo di chiarire e rafforzare quanto già presente nel Regolamento, così da fugare alcuni dubbi interpretativi che nel tempo si sono accumulati:

- il ruolo delle comunità del reparto nell'accompagnare il Sentiero di ogni E/G

– il ruolo dei capi nell’accompagnare il Sentiero di ogni E/G.

a) Ruolo delle comunità del reparto nell’accompagnare il Sentiero di ogni E/G

L’articolo 44, riformulato rispetto al corrispondente articolo 42 del precedente Regolamento, sottolinea maggiormente il ruolo delle comunità del reparto nei confronti del Sentiero dei singoli E/G: *squadriglia, reparto, consiglio capi accompagnano ogni E/G lungo il Sentiero e sono gli ambiti dove i ragazzi e le ragazze vivono con pienezza il loro Sentiero aiutati da “fratelli e sorelle” che con loro condividono l’avventura del crescere. Questi ambiti offrono, infatti, una serie di opportunità che consentono loro, mediante gli impegni vissuti durante le imprese, di ottenere una crescita equilibrata in tutti gli aspetti della loro persona.* Trova qui una sintesi ricapitolativa quanto introdotto ex-novo in singoli articoli precedenti:

- nell’articolo 13, che tratta della squadriglia, viene infatti sottolineato che *La squadriglia è uno dei luoghi privilegiati in cui ogni E/G può vivere e concretizzare il proprio Sentiero.*
- riguardo al capo squadriglia, il nuovo articolato precisa che *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)

- in merito al consiglio di squadriglia, l’articolo 17 puntualizza che questa struttura è *ambito privilegiato per la verifica di mete e impegni dei singoli in preparazione al consiglio della Legge*
- riguardo infine al consiglio capi, il nuovo articolato aggiunge che *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).

b) Ruolo dei capi nell’accompagnare il Sentiero di ogni E/G

Anche gli articoli che trattano del capo reparto (art. 45) e dei capi in reparto (art. 46) sono stati ampiamente rivisti, introducendo parti nuove che cercano di chiarire sia il ruolo dei capi in rapporto al Sentiero di ogni esploratore e guida che le modalità con cui questo ruolo deve essere giocato. In particolare:

- l’articolo 45 sottolinea anzitutto lo stile della relazione educativa tra il/la capo reparto e i singoli E/G: *Il rapporto educativo tra capo e ragazzo/la all’interno del Sentiero può concretizzarsi con diverse modalità. Per l’esploratore e la guida l’incontro con il capo deve comunque essere il più naturale possibile,*

frutto della voglia di conoscersi secondo le modalità e i tempi offerti dalla vita di reparto. È quindi soprattutto all'interno di una relazione incentrata sul "fare insieme", strettamente legata ai ritmi della vita del reparto, che capo ed E/G possono e devono trovare spazi e tempi per il confronto e l'approfondimento riguardo al cammino di ogni esploratore e guida lungo il proprio Sentiero, a cominciare dal delicato passaggio della definizione delle mete da parte di ogni ragazzo/a come definito chiaramente nell'art 32.

– il medesimo articolo insiste particolarmente sulla necessità che il capo e la capo reparto debbano *conoscere a fondo gli esploratori e*

le guide ed il Sentiero di ciascuno/a di loro, anche perché essi sono responsabili di fronte alla comunità capi ed ai genitori delle scelte educative compiute nei confronti dell'intero Reparto e dei singoli E/G

– l'articolo 46, infine, a chiusura dell'intero Regolamento di Branca E/G, ribadisce quanto già espresso in più articoli precedenti (art. 31, 32 33), vale a dire che *in staff di reparto sarà costante la verifica del Sentiero degli esploratori e delle guide, al fine di individuare eventuali nuovi suggerimenti e/o proposte da condividere con ciascun esploratore e guida*, e riafferma in tal modo la collegialità e la corresponsabilità educativa dello staff.



Come attuare il nuovo Sentiero? Un'ipotesi operativa

p. Davide Brasca

Quanto segue è una rilettura del Sentiero E/G per un reparto “a regime”. Si sceglie la schematicità dando per scontati un po' di pratica e un po' di teoria.

Il sentiero e il sistema delle tappe, ovvero verso dove dirigersi.

Il sentiero, che ha il suo inizio immediato con l'ingresso in reparto, si articola in tre momenti:

- La tappa della scoperta
- La tappa della competenza
- La tappa della responsabilità

Note:

Il distintivo di tappa consegnato al ragazzo esprime la tappa verso cui tende e non quella raggiunta.

Per quanto riguarda gli E/G che raggiungono l'ultima tappa, quella della responsabilità, tale raggiungimento deve essere sottolineato attraverso una cerimonia lasciata alle singole tradizioni di reparto. Cerimonia che, da un lato, celebrerà la responsabilità raggiunta e dall'altro sottolineerà che di essere responsabili non si cessa mai.

Per quanto riguarda coloro che entrano in reparto in età superiore a quella considerata usuale:

- si farà vivere un momento di scoperta fino alla Promessa;
- poi si collocherà nella tappa corrispondente alla sua maturazione.

La Promessa

Pronunciando la Promessa l'E/G esprime la volontà

- di far parte del reparto;
- di far parte della grande famiglia scout;
- di impegnarsi ad osservare la Legge.

La Promessa è pronunciata nelle mani del capo reparto alla presenza e con la partecipazione del reparto, in una cerimonia solenne, dopo un breve periodo dall'ingresso in reparto (2/3 mesi).

Nel periodo che precede la promessa il 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 E/G aiutare i novizi a inserirsi nella comunità e a cogliere la bellezza della vita scout.

La tappa della scoperta

Il significato di questa tappa è di stimolare l'E/G a scoprire:

- i “segreti” della vita di reparto;
- se stessi: 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.

La tappa della competenza

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;
- persona capace di sbrigarsela nel contesto più ampio del reparto.

Particolarmente adatti a far maturare queste attitudini sono:

- incarichi di squadriglia;
- posti d'azione nelle imprese di squadriglia e di reparto;
- i brevetti di competenza.

La tappa della responsabilità

Il significato di questa tappa è 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.

Particolarmente adatti a far maturare queste attitudini sono:

- i ruoli di prima responsabilità in squadriglia (capo squadriglia e vice capo squadriglia), in reparto e nelle imprese;
- le riunioni di consiglio capi

Il Sentiero e il sistema mete/impegni; ovvero il ritmo sul Sentiero

L'asse portante del **sistema delle mete e degli impegni** è la triade:

- prendo un impegno di fronte alla comunità;
- lo realizzo con l'aiuto degli altri;
- Lo verifico con gli altri.

Il **clima** in cui si colloca il sistema delle mete e degli impegni è quello di una vita di reparto fortemente attiva dove in continuazione si realizzano imprese piccole e grandi.

Poiché il sistema degli impegni è al servizio dell'educazione globale, il capo dovrà far riferimento per non perdere l'orientamento globale dell'educazione scout ai **quattro punti di B.-P.** (formazione del carattere, salute e forza fisica, abilità manuale, servizio al prossimo) e alla proposta di fede cristiana.

Le mete

Cosa sono: le mete sono l'orizzonte verso cui l'E/G cammina lungo ogni tappa del sentiero.

Come si fissano:

- all'inizio di ogni tappa;
- in una chiacchierata fra il ragazzo e un capo;
- I cui contenuti sono:
- il capo ricorda al ragazzo il senso della tappa verso cui egli tende
- il ragazzo fissa le mete/orizzonte tenendo conto di quanto emerso

all'ultimo consiglio della Legge e del confronto avuto con i capi.

Esempio:

- a un E/G della tappa della scoperta particolarmente lento nelle tecniche si proporrà una meta soprattutto in questa area;
- un E/G della medesima tappa della scoperta particolarmente lento nelle relazioni verrà stimolato a buttarsi di più nei giochi, nell'espressione, a fare tale o tal altra specialità.

Insomma una chiacchierata serena che apre alla voglia di impegnarsi nella direzione indicata dalla tappa. Come si realizzano: attraverso gli impegni

Dove si verificano: nel consiglio della Legge

Gli impegni

Cosa sono: "cose concrete" come posti d'azione, specialità (tappa della scoperta), brevetti (tappa della competenza), incarichi di squadriglia, buone azioni, altri impegni nella vita di reparto.

Come si fissano: 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 o un brevetto;



vademecum capi

– si invitano gli E/G a scegliersi delle buone azioni da compiere all'interno e all'esterno della vita di reparto.

È opportuno che il primo consiglio di squadriglia (quello in cui si fissano i primi impegni di tutti gli E/G) sia preparato in consiglio capi.

Come si realizzano:

- attraverso l'impegno personale;
- con l'aiuto dello staff di reparto;
- con l'aiuto dei capi squadriglia (soprattutto per gli incarichi di squadriglia e i posti di azione);

- con l'aiuto degli altri E/G;
- con l'aiuto di altri esperti esterni (maestri di specialità e di competenza).

Dove si verificano:

- 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.



Il percorso nell'anno di transizione

Andrea Fabbri – Sergio Maldotti

Dalla teoria...

Si ritiene che possa essere utile tenere a mente questi aspetti:

- Abbiate chiari i punti importanti del Sentiero;
- usate la fantasia e siate flessibili, ma con buon senso;
- non abbiate paura di stravolgere il vostro modo di fare;
- fate tesoro dei vostri punti di forza, se sono compatibili col nuovo Regolamento;
- parlate chiaramente a esploratori e guide;
- coinvolgete i vostri ragazzi nel processo di cambiamento;
- tenete a mente che ci vuole tempo.

Abbiate chiari i punti importanti del Sentiero e cercate di capire bene lo spirito delle modifiche introdotte. Vi sono alcuni concetti chiave che devono entrare a far parte della vita di tutti i reparti d'Italia. Questi concetti, a volte, non sono immediatamente evidenti nel Regolamento, ma ne rappresentano la linfa vitale e sono riportati in varie parti di questo stesso Vademecum.

Bisogna che i concetti chiave siano ben conosciuti e fatti propri, così che sia facile applicarli nel proprio reparto e che diventino un modo di

fare condiviso e acquisito, anche nel corso degli anni e anche quando lo staff cambia. Occorre sforzarsi di ricordarli continuamente, ad esempio organizzando momenti espliciti di confronto.

Se ci sono dubbi è bene chiedere aiuto agli Incaricati di Branca regionali e di Zona e ai Formatori regionali di Branca, cercando di ottenere incontri che possano dare chiarezza.

Usate la fantasia e siate flessibili, ma con buon senso. Non ci sono ricette pronte e valide per tutti i reparti, ma spetta ai capi realizzare le condizioni per le quali ciascuno/a possa camminare al meglio sul proprio Sentiero. Per farlo, occorre avere il coraggio di inventare, di mettere insieme gli strumenti del metodo, mescolarli con le caratteristiche del proprio reparto e con le proprie idee, ma senza stravolgerli. Occorre anche sapersi adattare alle nuove esigenze e a quelle che potrebbero emergere nel tempo.

Il Sentiero è come una scarpa che deve calzare a pennello, spetta a ciascun capo reparto essere un buon calzolaio. È l'arte del capo, quella di chi sa osservare i propri ragazzi, capirne le esigenze e applicare il metodo di conseguenza (osservare-dedurre-agire).

Usate il buon senso e, quando serve, siate "saggi" nell'accettare o proporre modalità di transizione anche non formalizzate nel Regolamento,

ma che devono essere comunque sempre rispettose dello spirito del Sentiero.

Non abbiate paura di stravolgere il vostro modo di fare. L'esperienza ha mostrato che non è sempre facile modificare i modi di fare. Tuttavia, solo perché si è abituati da sempre a fare in un certo modo, spesso non ci si accorge che si può fare meglio.

Le modifiche al Regolamento sono un'ottima occasione anche per i capi per riflettere e rimettere in discussione il proprio modo di vivere la progressione personale con gli esploratori e le guide. Con la mente sgombra, occorre chiedersi cosa si può migliorare e non aver paura di cambiare. Tutti i capi che hanno avuto occasione di provare questo approccio hanno convenuto che il processo di riflessione e cambiamento è stato per loro molto utile.

Fate tesoro dei vostri punti di forza.

Le modifiche al Regolamento non chiedono ai capi di gettare tutto quello che sanno fare, ma di ripensarlo sotto una luce diversa. È utile preservare e, anzi, sfruttare ciò che funziona e che è in linea col nuovo Regolamento. Ad esempio, se i Maestri di specialità e di competenza (artt. 36 e 38) funzionano bene, sono degli ottimi punti di partenza per l'introduzione delle novità, legando con forza la competenza alla progressione personale.

Parlate chiaramente a esploratori e guide. Essi si accorgeranno del cambiamento in atto ed è bene spiegare chiaramente e sinceramente cosa sta succedendo. I dubbi che sorgono vanno chiariti espressamente. Se esploratori e guide non chiedono nulla, è meglio domandarsi il perché e capire quali possono essere le perplessità inesprese.

La stampa associativa aiuterà a gestire questa fase di cambiamento con gli E/G, attraverso articoli mirati che saranno pubblicati su SCOUT-Avventura. Come capi reparto, avete ricevuto questo materiale prima della pubblicazione (è insieme a questo documento) in modo da poterlo sfruttare per il reparto in maniera consapevole e intenzionale.

Naturalmente, occorre prestare attenzione al linguaggio che si usa e non confondere quello dei capi con quello degli E/G: la progressione personale per loro non esiste, ma si parla di Sentiero; non si dice prima tappa, ma tappa della scoperta. Nella fase di cambiamento, è molto importante usare le parole giuste, cercando di non confondersi tra i nomi vecchi e i nomi nuovi e di non stabilire similitudini inesistenti tra nuovo e vecchio: ad esempio, la tappa della responsabilità non è la vecchia tappa dell'animazione.

Coinvolgete i vostri ragazzi nel processo di cambiamento, soprattutto

attraverso il consiglio capi (art. 22). Se i grandi del reparto sono consapevoli e comprendono il senso delle modifiche che si intende apportare, il cambiamento sarà più rapido ed efficace. Loro conoscono le proprie esigenze, sanno dire cosa funziona, cosa non funziona e come migliorare. Sono loro l'arma vincente per insegnare come fare al resto del reparto, perché attraverso il loro esempio gli altri imparano.

Tenete a mente che ci vuole tempo. È normale non vedere subito i risultati. Per andare a regime possono servire anni ed è bene tenerlo presente fin dall'inizio. Occorre ripensare, di tanto in tanto, a quello che si sta facendo per non perderne di vista il senso. È fondamentale anche progettare una continuità nello staff e un trapasso di nozioni in comunità capi. Non è solo lo staff di reparto a doversi occupare di questa fase di cambiamento, *ma deve essere coinvolta tutta la comunità capi.*

...alla pratica

Oltre a quelli accennati in precedenza, si vuole evidenziare qualche altro suggerimento pratico che si è rivelato utile. Poiché, come detto, ogni reparto è diverso, questi esempi concreti vogliono essere solo uno stimolo e un aiuto, non certo una risposta completa per tutti i reparti d'Italia.

Il Sentiero inizia subito (artt. 8 e 31). Se nel proprio reparto si è abituati a consegnare i distintivi di tappa e a iniziare un cammino di progressione personale solo con la Promessa, è difficile cambiare completamente dal primo anno. È utile cercare uno strumento del metodo che possa aiutare a presentare questa novità; ad esempio, si può pensare a una cerimonia, da svolgere poco dopo l'inizio delle attività, nella quale si presenti ai novizi il Sentiero, iniziando a chiedere loro di impegnarsi in qualcosa (prendendo spunto da Legge e Promessa) in vista della loro Promessa. Qualunque sia il momento della consegna del distintivo, deve essere chiaro per tutta la comunità che il Sentiero inizia subito e può essere utile ribadirlo anche durante la cerimonia della Promessa, dopo la quale i novizi *continuano* a camminare sul proprio Sentiero.

Il ruolo del consiglio capi e della squadriglia (artt. 15, 17, 22). È utile servirsi del consiglio capi non solo per la gestione delle attività di reparto, ma anche per il Sentiero. I più piccoli del reparto, probabilmente, non sono autonomi nel camminare sul proprio Sentiero ed è compito anche dei capi squadriglia aiutarli. Essi, conoscendo le mete e gli impegni degli squadriglieri, possono contribuire alla scelta di imprese di reparto e, an-

cor di più, di squadriglia che permettano a tutti di avanzare sul Sentiero. Analogamente, i capi squadriglia devono prestare attenzione al Sentiero anche nella definizione in squadriglia degli incarichi.

Nel primo anno di transizione è opportuno che molti dei consigli capi siano allargati ai vice capi squadriglia, affinché anche loro siano partecipi e possano, l'anno successivo, una volta divenuti capi squadriglia, vivere con maggior consapevolezza il loro ruolo.

Il consiglio capi è il luogo in cui i capi reparto riescono ad avere il polso della situazione di tutto il reparto.

Il Sentiero è calato nella vita di reparto, le mete e gli impegni sono conosciuti da tutti (artt. 32 e 33).

Per chi non è abituato, è difficile vedere sempre un nesso tra la vita di reparto (imprese di squadriglia e reparto, uscite, missioni, ...) e il proprio Sentiero ed è compito dei capi abituare esploratori e guide a farlo. A tal fine, è importante trovare il modo di evidenziare e tenere a mente, durante le imprese, il posto d'azione di ciascuno, visualizzandolo, dicendolo durante un consiglio della Legge o di squadriglia, ricordandolo a ogni verifica.

Poiché è difficile trovare il tempo per fare consigli della Legge in cui tutti raccontino e verifichino ogni meta e impegno, affinché le mete (ad eccezione di quelle particolari)

e gli impegni siano conosciuti da tutti può rivelarsi necessario cercare anche altre modalità; ad esempio, può essere un'idea sintetizzare visivamente in sede tanto le mete che gli impegni di ciascun E/G.

La squadriglia è il luogo principe nel quale ottenere questi risultati perché in essa i più piccoli, di solito, riescono ad aprirsi meglio e perché si presentano occasioni che in reparto non ci sono (impresa di squadriglia, definizione degli incarichi,...). Il capo squadriglia, quindi, assume un ruolo determinante anche nell'insegnare a collegare ciò che si fa in reparto al proprio Sentiero.

Il lancio del Sentiero e la conversione delle tappe.

Può essere utile chiedere ai grandi di contribuire a introdurre i cambiamenti del nuovo Regolamento e lasciare che siano loro a organizzarlo. In questo modo saranno anche indotti ad approfondire meglio cosa sta succedendo e potranno contribuire a gestire le difficoltà del cambiamento. È importante, tuttavia, sottolineare che sono sempre i capi a dover mantenere saldamente in mano "il timone", evitando che esploratori e guide perdano la rotta.

Per convertire le vecchie tappe nelle nuove, occorre riprendere il primo concetto esposto, la *flessibilità*. Va ricordato che non è stata stabilita alcuna regola riguardo al meccanismo per il passaggio da una tappa del

vecchio Sentiero ad una tappa del nuovo. È evidente che, nella maggior parte dei casi, le vecchie tappe della scoperta diventeranno nuove tappe della scoperta e le vecchie tappe dell'animazione diventeranno nuove tappe della Responsabilità; invece, per le tappe intermedie è possibile molta più variabilità.

Nella fase di passaggio è essenziale coinvolgere il consiglio capi nel trovare la modalità di conversione dal vecchio al nuovo Sentiero e parlarne insieme con ogni esploratore e guida, ragionando ad alta voce su quale può essere la tappa che meglio si addice a ciascuno/a. Questa è anche un'ottima occasione per riparare a eventuali storture che potrebbero essere presenti in reparto, quali ad esempio la situazione di capi squadriglia nella vecchia tappa della responsabilità. Un buon criterio per decidere quale tappa assegnare, insieme a consiglio capi ed esploratori e guide interessati è chiedersi: "ha scoperto?", "è competente", "è responsabile?".

Il coinvolgere tutti, e prima degli altri i capi squadriglia e i vice, nelle decisioni e nelle scelte comuni è nella logica del Sentiero, logica che è stata ulteriormente evidenziata dalla modifiche al Regolamento.

Il Sentiero promuove infatti la partecipazione responsabile e il protagonismo consapevole di ciascuno/a. Occorre, tuttavia, che i capi sappiano dare, con chiarezza e

semplicità, le ragioni da considerare, le attenzioni e il rispetto da avere per le persone, i criteri di valore e di giudizio sui quali costruire insieme la miglior decisione.

Essere autonomi nello scegliere mete e impegni (art. 31). Il Sentiero pone con forza l'accento sul fatto che sono gli esploratori e le guide in prima persona a dover gestire il proprio Sentiero. Se il reparto non è abituato in questo modo, è utile pensare a un cambiamento graduale perché, in caso contrario, si corre il rischio di veder bloccato il Sentiero di molti. Questo vale soprattutto per i piccoli che con più difficoltà riescono a scegliere da soli una meta o un impegno (i novizi, addirittura, non sanno cos'è un'impresa, un posto d'azione, un incarico, eppure il loro Sentiero inizia da subito). Sarà compito dello staff di reparto, col prezioso contributo dei capi squadriglia, accompagnare gradualmente tutto il reparto verso la capacità di vivere pienamente l'autoeducazione. A tal fine, è possibile e auspicabile che uno squadrigliere voglia confrontarsi col suo capo squadriglia per definire gli impegni e capire come realizzarli nella vita di reparto e squadriglia. Rimane fondamentale la presenza continua e discreta dello staff di reparto, che non deve mai perdere di vista la valenza educativa delle mete e degli impegni che ciascuno/a sceglie.

Specialità, brevetti, maestri di competenza (artt. 36 e 38). Perché il Sentiero funzioni, la competenza deve farne parte integrante (una tappa, addirittura, prende questo nome). È importante che le specialità diventino, nei reparti nei quali non lo sono, delle esche capaci di entusiasmare esploratori e guide a scoprire meglio se stessi e a spingerli verso la competenza. L'entusiasmo, a quella età, passa in fretta ed è importante che trascorra poco tempo tra quando un E/G chiede una specialità e quando può conquistarla (un tempo adeguato, anche se dipende dalle circostanze, può essere di circa due mesi). Un'impresa vissuta pienamente, eventualmente con l'aggiunta di qualche piccolo impegno esplicitato nella carta di specialità, piuttosto che il campo estivo, dovrebbero essere sufficienti per conquistare una specialità.

L'uso dei maestri di specialità va incoraggiato il più possibile. I ragazzi, naturalmente, si insegnano le cose tra loro ed è sufficiente essere bravi a cogliere le occasioni che si presentano. Ad esempio, se al campo un capo squadriglia chiede a uno squadrigliere di fare l'aiuto cuciniere e gli insegna molto, va riconosciuto esplicitamente il suo ruolo di maestro di specialità. Perché non chiedere poi allo squadrigliere uno o più impegni aggiuntivi, dandogli così l'opportunità di conquistare la specialità di cuciniere al campo?

Per quanto riguarda il brevetto di competenza, il nuovo Regolamento dice che non è vincolante quante specialità siano prese o a quale ambito tecnico appartengano; l'importante è che l'esploratore o la guida, con l'aiuto del maestro di competenza, strutturi un progetto per conquistare il brevetto attraverso lo strumento della carta di competenza. Del progetto può fare parte, ovviamente, la conquista di specialità ed è fondamentale far vivere all'esploratore o alla guida un'esperienza che lo metta alla prova sul piano della competenza, sia all'interno del reparto (fare il maestro di specialità, realizzare qualcosa di significativo che possa essere messo al servizio di tutto il reparto), sia al di fuori del reparto (partecipare ai campi di competenza o ad altri eventi tecnici organizzati da altre associazioni).

Il brevetto di competenza è un indicatore utile per capire se si è lavorato bene: la struttura del Sentiero è in grado di spingere tutti alla sua conquista, per cui dopo qualche anno il numero di brevetti nel reparto dovrebbe aumentare sensibilmente, fino al punto in cui tutti/e riescano a ottenerlo.

Il Sentiero scoperto da un esploratore e una guida

Giorgio Cusma

• DAL DIARIO DI CHIARA, CAPO SQUADRIGLIA DELLE ALBATROS

Venerdì 6 novembre – Finalmente si ricomincia! Domenica prossima ci sarà la cerimonia dell'apertura delle attività e quelle dei passaggi. Aspetto quel momento con particolare partecipazione. In Squadriglia siamo in cinque: nessuna di noi passerà in Noviziato e dal Cerchio dovrebbero arrivare una o due Coccinelle: non lo sappiamo ancora... i Capi hanno voluto che fosse una sorpresa e non siamo riusciti ad addolcirli nemmeno in Consiglio Capi, così ci rimane una grande curiosità su cui, in Squadriglia, si spendono un mucchio di ipotesi... vedremo!

Domenica 8 novembre – È sera, e sono un po' stanca perché la giornata è stata molto intensa. Prima c'è stata la S. Messa di Gruppo, poi le cerimonie, con i discorsi dei Capi Gruppo e... i passaggi! Le Albatros hanno acquistato Silvia e Martina: la prima è arrivata dal Cerchio, la seconda arriva nelle Guide per la prima volta. Dai Capi Reparto hanno ricevuto subito il distintivo della tappa della Scoperta. Entrambe molto timide, all'inizio, si sono poi rivelate vivacissime e chiacchierone! Le abbiamo accolte con tutti gli

onori e la cordialità possibile, due fermafouillard a forma di Albatros, dipinti con i colori di Squadriglia e i loro nomi (...logicamente fatti da noi!) sono stati i regalini per il loro ingresso tra noi. Poi abbiamo pranzato per Squadriglia: semplici panini e un dolce fatto da Daniela, la Vice. Questa soluzione era stata decisa in Consiglio Capi per permettere alle Squadriglie di affiatarsi bene con le nuove arrivate. Per questo non c'è stata molta difficoltà, le due piccole, dopo aver compreso di essere al centro della nostra attenzione, si sono sentite a loro agio al punto di raccontarci tutto di loro... e continuare a parlare su tutto ciò che le riguardava, compreso il loro futuro ruolo in Squadriglia. Silvia ha già le idee abbastanza chiare sui modi del suo inserimento: dopotutto, in Cerchio, ha già avuto modo di sperimentare il funzionamento della sestiglia e l'importanza dei ruoli personali, ha già raggiunto qualche specialità e vissuto almeno un po' di autonomia. Martina invece ha soltanto delle grandi aspettative che non sempre coincidono con la realtà: pensa ad esempio che si dormirà sotto alla tenda ogni fine settimana e che con la Squadriglia potrà fare ciò che vuole... nessuno le ha parlato di responsabilità e così l'abbiamo fatto noi "esperte". Alla fine c'era più chiarezza nella sua testolina bionda, stranamente il suo entusiasmo era ben lungi dall'essere diminuito! Tornan-

do alla giornata... nel pomeriggio il Gruppo intero si è scatenato in varie attività: prima ogni Unità per conto proprio e poi giochi tutti insieme. L'ora per tornare a casa è, come al solito, giunta troppo presto ed eccomi qui distrutta e stanca, ma tanto contenta. Le prospettive per avere una buona Squadriglia ci sono tutte: Daniela, Lucia, Manuela e Cristina sono in gamba e con molta esperienza, Silvia e Martina entusiaste, la combinazione tra "vecchie" e nuove sarà senz'altro produttiva. Ora però bisogna pensare a muoversi, la nuova Squadriglia deve essere in grado di agire come quella vecchia. Ciascuna di noi dovrà essere utile ed essenziale alla nostra piccola comunità, per raggiungere tale obiettivo è necessario il personale impegno di tutte. Ma l'impegno ha bisogno di essere supportato anche dalla competenza, non si riesce ad essere utili se non si sa fare nulla, mentre per la vita di Squadriglia risultano essenziali alcuni incarichi che devono venir approfonditi e svolti con cura. La prima cosa di cui dovrò parlare alla prossima riunione di Squadriglia saranno proprio gli incarichi, ce lo hanno raccomandato anche i Capi! Ed ora a nanna!

Martedì 10 – Sono proprio contenta, la prima riunione della nuova Squadriglia è riuscita proprio bene. Dopo la preghiera ho iniziato subito a parlare di Incarichi e di Sentiero, cercando di spiegare bene l'impor-

tanza degli uni nel percorso del secondo. Gli incarichi sono importanti per la vita di Squadriglia ma al tempo stesso lo sono per il Sentiero personale di ciascuna di noi. L'impegno che ciascuno mette nello svolgere il proprio incarico servirà a valutare il cammino fatto, verso le mete che ciascuno si sceglie. In parole povere: Martina è appena arrivata, vorrebbe conoscere ed esplorare tutto, una delle mete che si è scelta è quella di essere parte attiva nella Squadriglia e nel più breve tempo possibile. Si sa che per esserlo bisogna conoscere alcune cosette tecniche... cucina, nodi, topografia... ecc. Allora, per la meta citata, nei suoi impegni sceglie, anche con il nostro aiuto, di imparare ad alimentare un fuoco, imparare almeno alcuni nodi utili alla vita all'aperto e imparare com'è fatta e come funziona una bussola. In questo modo le sue nuove conoscenze serviranno a farla progredire sul suo Sentiero, che è soltanto suo! Per permetterle di mettere subito in pratica almeno parte dei suoi impegni, le affidiamo l'incarico di aiuto magazziniere... vedremo come se la saprà cavare. Silvia, che possiede già alcune conoscenze tecniche, anche lei ha come meta l'essere parte attiva della Squadriglia, e sceglie come primo impegno la riconferma delle specialità acquisite in Cerchio: botanica e maestra del bosco. Parlerò con i Capi a proposito dei passi

da fare... perché io non ne so nulla e lei non ha le idee chiare su cosa lavorare. Inoltre, come altro impegno, le sarà affidato l'incarico di aiuto infermiere. Il primo grosso traguardo che Martina e Silvia saranno chiamate a raggiungere nella tappa della scoperta sarà la Promessa: dovranno impegnarsi a conoscere la Legge Scout, il Motto e tutte le "regole del gioco" per vivere assieme l'avventura del Reparto.

Procediamo con gli incarichi, una meta e relativi impegni per me e le altre "anziane della Sq: io sarò segretaria (terrò aggiornato il diario di Squadriglia e l'Albo d'oro, curerò inoltre gli avvisi per riunioni, uscite o altro da appendere all'Albo di Squadriglia), Daniela la ciclista (imparerà nuovi canti e li proporrà, al momento giusto, a tutta la Squadriglia), Manuela la magazziniera (avrà cura del materiale di Squadriglia) e tesoriera (raccolgerà le quote delle squadrigliere e terrà il libro cassa), Cristina l'infermiera (sarà preparata nel Pronto Soccorso e avrà cura della cassetta medicinali) e Lucia la liturgista (curerà e suggerirà i nostri interventi alla liturgia della S. Messa, curerà le preghiere e le meditazioni in Squadriglia).

Al primo Consiglio Capi riferirò quali mete ed impegni sono stati scelti, motivando anche quali sono gli agganci che hanno con i Sentieri personali. Forse i Capi penseranno di proporre di aggiungere qualche

meta e qualche impegno a quanto già scelto con l'aiuto di tutta la Squadriglia: ne parleranno con le singole guide.

• *L'IMPRESA*

C'è molto fermento tra le Guide del Reparto Pegaso... ma non solo tra loro, anche tra i loro Capi.

È passato un po' di tempo dall'ultima Impresa di Reparto e molti stanno brontolando per questa inerzia... dicono che anche ora stiamo vivendone una, sì, quella del riposo!

I Capi hanno tentato di stimolare qualche iniziativa ma il risveglio cerebrale non c'è stato! Sarà per la scuola, sarà per stanchezza, sarà per altre priorità... sul genere motorino e compagnia... sta di fatto che gli angoli di Squadriglia non rimbombano di maldestre martellate e non ostentano mappe per grandi raid o cose del genere. Nessuna uniforme alle riunioni di Squadriglia, segno che non si fanno Consigli e non si producono progetti. Ma il cammino di un Reparto passa da un'Impresa all'altra. È dalle Imprese che i singoli Sentieri delle Guide si alimentano, si consolidano, si arricchiscono di nuove competenze. Mete ed impegni vengono raggiunti con maggior facilità perché i ritmi del vivere lo scautismo si esplicano e si consolidano nelle Imprese!

Nel Pegaso di Imprese se ne son sempre fatte ed è per questo che ora tutti si agitano perché da un po' non

se ne fanno più.

Le Squadriglie Aironi, Aquile, Pantere e Scoiattoli hanno tenuto le loro riunioni, ma erano Consigli di Squadriglia perché le Guide vi hanno partecipato con l'uniforme, nessuna ha saputo ciò che è stato discusso dalle altre... segretissimo! Nessuno parla e se chiedete qualcosa vi verrà risposto: "...abbiamo cantato!" ...ma in realtà lo dicono per non "cantare"!

Nell'aria c'è qualcosa di strano, sta per scoppiare qualcosa, anche i Capi l'hanno capito ma ne progressione personale unitariare loro immaginano cosa stia per succedere. Ed arriva il giorno del Consiglio Capi... occasione in cui, di solito, l'atmosfera è cordialissima e molto vivace: tutti scherzano e ridono prima di iniziare ed a stento si riporta la dovuta serietà... non è così stavolta: formale buona educazione, brevi saluti, poche chiacchiere, nessuna sana risata.

La Capo Reparto si schiarisce la gola, chiede silenzio ed inizia la preghiera, poi invita tutti a sedersi. Enuncia l'Ordine del Giorno, che prevede l'esame della situazione del materiale di Squadriglia, l'inserimento negli Scoiattoli di una novizia e poi le varie... Quasi contemporaneamente le 4 Capo Squadriglia alzano la mano per essere iscritte nell'Ordine del Giorno. La Capo non sa che pensare ed ha il cuore in gola. Dichiarata aperta la riunione:

materiale di Squadriglia OK per tutti, la novizia va negli Scoiattoli senza che nessuno abbia nulla da dire. Siamo alle varie! Fiato sospeso: interventi in ordine alfabetico, primi gli Aironi.

Maria Rosaria annuncia che nel Consiglio di Squadriglia è stato deciso il lancio di un'Impresa, le Capo Squadriglia di Aquile, Pantere e Scoiattoli si guardano negli occhi a vicenda, guardano la Capo Squadriglia degli Aironi, guardano la Capo Reparto che reagisce allo stesso modo, poi un coro: "Ma anche noi vogliamo fare un'Impresa!". L'atmosfera si riscalda immediatamente e per un po' è impossibile mantenere l'ordine: tutte parlano con tutte! Finalmente la Capo chiede decisamente il silenzio. Da quel momento si procede con ordine.

"Perché tante Imprese?" chiede.

"Perché siamo stufe di restare ad aspettarne una!" rispondono all'unisono le Capo Squadriglia "Nelle Imprese abbiamo modo di ricoprire vari posti d'azione che ci sono necessari per completare impegni che ci siamo scelte per realizzare il nostro Sentiero. Se non realizziamo gli Impegni, non raggiungiamo le mete e se le mete non si concludono, non raggiungiamo la Tappa verso cui ci stiamo dirigendo. Rimanendo inattive non possiamo conquistare né Specialità né Brevetti... ed allora... partiamo con le Imprese!".

"Le vostre motivazioni sono chiaris-

sime e corrette, procediamo con ordine, e ora illustrate le Imprese a tutte le altre persone qui presenti” – risponde la Capo Reparto – “ma ricominciando in ordine alfabetico!”.

“Allora tocca a me! “disse Mariarosaria, ed inizio ad illustrare ciò che gli Aironi avevano progettato e definito della loro Impresa. Dopo le riunioni preparatorie avevano approvato il tutto nel Consiglio di Squadriglia.

“Tenendo conto che ciascuna di noi ha preso degli impegni per raggiungere mete che prevedevano approfondimenti nell’ambito Natura e che la Vice, Lorena, sta lavorando per il brevetto di Amico della Natura, mentre Roberta, la terza di Squadriglia, punta alla conquista della Specialità di Amico degli Animali, abbiamo deciso che la nostra Impresa sarà di impegnarci proprio in questo ambito: Natura”. Mariarosaria era partita alla grande, era chiaro che il suo discorso era la sintesi di quanto ben approfondito e voluto da tutta la Squadriglia. “Il nostro progetto prevede un’indagine sulla presenza di animali domestici nel nostro rione. Con il metodo dell’intervista andremo porta a porta a chiedere se in casa vi sono animali domestici, se ce ne saranno chiederemo ai proprietari di che animale si tratta, il suo nome, quanti anni ha, quante persone ci sono in famiglia, giovani o adulti,

chi lo cura, se rimane sempre in casa (ovvio che i pesciolini rossi non andranno certamente a spasso! Eh, eh!), di cosa si alimenta, se dimostra attaccamento ai padroni ed in che modo (difficile da determinare per le tartarughe!), ecc. ecc. Inoltre si realizzerà una mappa del quartiere segnandovi le abitazioni che ospitano animali. Per l’organizzazione del lavoro abbiamo previsto i seguenti posti d’azione: intervistatrice (Luisa – prepara le domande delle interviste che poi farà agli intervistati), topografa (Annalisa e la sottoscritta – realizzeranno la carta del quartiere con la distribuzione degli animali domestici), naturaliste (Lorena e Roberta – di ogni specie animale ospite del rione, prepareranno una scheda che ne illustri usi, abitudini e cure necessarie per farlo vivere bene in casa), relattrici (Annalisa e Lorena – cureranno la relazione finale e la sua presentazione grafica). Beh, credo di avervi detto tutto. Grazie”.

Il silenzio circondava Mariarosaria, segno di grande attenzione della Capo e delle altre Capo Squadriglia, che presero atto e lodarono il bel lavoro preparato dagli Aironi che venne approvato. La riunione proseguì con l’illustrazione di tutte le altre Imprese, anch’esse approvate ed apprezzate e quando finì era già tempo d’Impresa! La prossima tappa? Ma il Consiglio della Legge: ovvio!

• INTERVISTA A UN'ALTA SQUADRIGLIA:

Abbiamo con noi alcuni Esploratori del Reparto "Leone", abbiamo chiesto la loro collaborazione per conoscere le loro testimonianze e desideri sul rapporto che hanno con i propri Capi

Cronista: Tu sei Francesco e la prima domanda sarà per te. Come valuti la presenza dei tuoi Capi in mezzo a voi?

Francesco: Positiva, anche se talvolta vorrei strozzarli! Li strozzerei quando vogliono imporre a tutti i costi i loro punti di vista senza nemmeno ascoltarci... per poi magari chiederci scusa. Non mi va ad esempio, quando partono in quarta con le loro prediche per rimproverarci di qualcosa che abbiamo combinato... per poi, in altri momenti raccontarci, cosa combinavano loro quand'erano Esploratori. Per lo più però ci capiscono e ci aiutano.

Cronista: Tu Paolo: credi che i Capi sappiano ascoltare le vostre esigenze?

Paolo: Direi di sì. Io mi son sempre sentito capito ed ascoltato. Un dialogo con loro è sempre come una chiacchierata tra amici e non come un pubblico ministero ed un imputato. Apprezzo molto questi momenti soprattutto quando devo ammettere le mie difficoltà a seguire con costanza ed impegno il Sentie-

ro che ho scelto. Forse sarò stato fortunato e li avrò trovati in giornata buona, ma da loro ho sempre avuto le parole giuste per acquistare nuovi entusiasmi o, per male che andasse, mi son sempre sentito capito ed aiutato sinceramente e non per paternalismo. Stanno con noi e ci conoscono bene e, lo sappiamo, tra loro discutono di noi non per fare pettegolezzi ma per far sì che riusciamo a sviluppare i nostri talenti. Non ci insegnano come maestri ma piuttosto come fratelli maggiori.

Cronista: Ma come incidono sulle vostre decisioni?

Dario: Noi ci confrontiamo con loro in alcuni precisi momenti, ed in altri occasionali. I primi sono: il Consiglio Capi ed il Consiglio della Legge. Di solito non tendono a condizionare ma a discutere alla pari. Non avverto che mi facciano fare quello che vogliono incidendo d'autorità sulle nostre decisioni. Certo che se non teniamo conto di qualche particolare, non è che ce lo mandino a dire: ci spiegano dove stiamo sbagliando. Una volta ad esempio, volevamo costruire delle sopraelevate e non ci eravamo resi conto che il budget non ce lo permetteva; loro invece se ne sono accorti e ce lo hanno fatto presente. Conclusione: non abbiamo fatto le sopraelevate. Mille sono poi le occasioni della vita di reparto in cui possiamo chiacchierare con i capi:

mentre camminiamo per raggiungere il luogo di un'uscita, mentre mangiamo insieme, piuttosto che attorno alle braci del fuoco di bivacco prima di andare a dormire, e tante altre.

Cronista: In Consiglio Capi, vi sentite alla pari con i Capi?

Mauro: Sì, lo siamo. Certo che la loro esperienza conta e sanno parlare con più proprietà, ma lo fanno per farci capire meglio le cose. Talvolta è dura far loro capire le nostre idee perché son più difficili da convincere, ma se sappiamo essere chiari e precisi, ci ascoltano ed accettano i nostri punti di vista

Cronista: C'è qualcosa che vorresti cambiasse nei rapporti tra voi e loro?

Alessandro: I momenti in cui sembra facciamo di tutto per non capirci, non ascoltarci o non accorgersi dei nostri problemi e delle conseguenti richieste d'aiuto.

Cronista: Si fidano di voi: vi danno autonomia?

Claudio: In generale sì, nelle Imprese siamo noi che progettiamo e realizziamo quanto abbiamo progettato. I capi ci stanno sempre al fianco ma non si intromettono: se talvolta lo fanno ma è solo per dare un suggerimento in più, per evitare che facciamo degli errori madornali che potrebbero mettere a rischio l'atti-

vità... Che ne so, intervengono se si accorgono di un nodo mal fatto o di una costruzione che sta per crollarci sulla testa. Se le cose procedono in maniera sicura, ci lasciano sbagliare anche se poi il risultato non sarà un esempio di perfezione. Ci osservano anche per poter poi esprimere, a ragion veduta, il loro giudizio sul raggiungimento di mete ed impegni che ci siamo scelti: non ci lasciano passare errori, disinteresse e superficialità... però sanno anche passarci sopra ed aiutarci nelle conclusioni, non sempre perfette. Ma in tutto discutono e si confrontano con noi per concordare insieme le migliori soluzioni di lavoro. Difficilmente ci obbligano a seguire solo i loro punti di vista e, se lo fanno, veniamo poi a scoprire che avevano ragione. Del resto è logico che sia così, per noi devono essere dei fratelli maggiori, e non degli amici, pronti a far baldoria con noi ed a lasciar perdere se le cose non vanno per il meglio.

• **IL CONSIGLIO CAPI**

Ci siamo! Il primo Consiglio Capi dell'anno... il primo momento importante nella vita dl Reparto. È da questo Consiglio che usciranno le prime indicazioni su come si muoveranno quest'anno le Squadriglie Castori, Tigri, Cervi e Gabbiani! Le sette persone in questa stanza, ora in piedi per la preghiera, sono quel-

le che gestiscono e programmano la vita del Reparto "Don Minzoni". Quattro Squadriglie, per un totale di 26 tra Esploratori e Guide sono nelle mani di: Marco e Rosaria, i Capi Reparto, don Carmelo, l'Assistente, Carlo, Csq dei Castori, Tiziano delle Tigri, Cinzia dei Cervi e Pamela dei Gabbiani. Vi sono poi due Aiuti, Massimo e Giorgio, e quattro Vice, Walter, Claudio, Susy e Sonia: ma questi sei partecipano solo in particolari occasioni.

Finita la preghiera i Capi spiegano che il Consiglio inizia i lavori, con un primo esame sulla situazione generale delle Squadriglie:

Castori: hanno provveduto ad inserire l'unico novizio, un ex Lupetto. In Squadriglia sono in 7. La tenda è defunta, era un po' vecchia... Si chiedono suggerimenti per un autofinanziamento! Il novizio ha due Specialità acquisite in Branco: che si fa?

Tigri: due novizi dal Branco: anche questi hanno Specialità da Lupetto. La Squadriglia è composta da 6 elementi. Materiale: tutto ben pulito e sistemato nell'angolo. A proposito: si può rinnovare l'Angolo?

Cervi: sono in 6, nessuna nuova entrata. Hanno già pensato ad un'Impresa, se ne potrà discutere oggi? Non hanno più soldi in cassa, anche a loro andrebbe bene un autofinanziamento.

Gabbiani: il loro Angolo è pieno di acqua: umidità! Una squadrigliera,

Laura, segnala che dove abita lei c'è una vecchietta che non ha nessuno, abita al terzo piano ed è in seria difficoltà nel fare le scale perché è ammalata, non ha bisogno di soldi ma solo di aiuto pratico. Possiamo organizzare una Buona Azione di visite quotidiane per andarle a fare la spesa? In Squadriglia sono in 7. Una novizia, amica e coetanea della Vice: ha 14 anni. Problema... come ci si regola per la Tappa da assegnare? Anche la loro tenda evidenzia non pochi problemi di età. Le Guide scalpitano per iniziare con mete ed impegni.

Che ve ne sembra?... C'è già un bel mucchio di cose di cui tener conto... problemi da risolvere, soluzioni da trovare! Ma il Consiglio Capi serve proprio a questo, quando un problema avrà trovato soluzione, gli interventi pratici saranno portati alle riunioni di Squadriglia e, se urgenti, già operativi. Ma vediamo, con ordine, come i nostri eroi affrontano quello che c'è già sul tavolo, senza andare in cerca di altro:

Un autofinanziamento per tende ed altro sembra una doverosa soluzione: parlarne alle riunioni di Squadriglia e portare idee e conclusioni al prossimo Consiglio Capi.

Lanciare i novizi ex Lupetti verso la Promessa, il primo grande traguardo della tappa della Scoperta, e subito dopo stimolarli, se lo vorranno, a riconquistare da E/G le specialità che hanno raggiunto in Branco, af-

fiancandoli con Maestri di specialità competenti ed attenti. Non caricarli di troppe difficoltà, ma verificare l'impegno che ci mettono nel rinnovarle, ovviamente assegnando loro un ruolo preciso durante le Imprese: quando il Consiglio della Legge riterrà che abbiano superato l'impegno, sostituire i distintivi da Lupetto con quelli delle corrispondenti Specialità E/G

Gli eventuali lavori per abbellire, o rinnovare, gli Angoli possono iniziare a cura delle Squadriglie

Oggi non si parla di Imprese in quanto si devono esaminare le situazioni di Sentiero e quelle personali, senza dimenticare scuola e famiglia di ciascun E/G

Faremo fare un sopralluogo ad un idraulico e ad un muratore... chiedere in Squadriglia se c'è qualche genitore esperto di queste cose, altrimenti sarà don Carmelo ad interessarsene

Per la spesa della nonnina: chiedere la disponibilità ad ogni E/G, ma da domani i membri del Consiglio Capi iniziano già a fare questa B.A., stabilire subito i turni

Il novizio più "vecchio" inizia il Sentiero da nuovo entrato, cioè con la tappa della Scoperta; poi, una volta pronunciata la Promessa, si cercherà di capire con lui, dato che l'avremo conosciuto un po' di più, quale è la tappa più vicina al livello di maturazione che ha già raggiunto.

Alle riunioni di Squadriglia si può iniziare a definire mete ed impegni. Ma non finisce qui: ora si inizia a parlare degli E/G... uno/una dopo l'altro/a... potenzialità (tantissime) e debolezze (pochissime)...

• IL CONSIGLIO DELLA LEGGE

"Io credo che stai scherzando!" – Andrea, il Capo Squadriglia era un po' su di giri – "Dopo due mesi che, con il Maestro di Specialità, hai scelto gli impegni per la specialità di topografo, mi vieni a dire che sei ancora in alto mare? Non è la scuola che ti ha rallentato! Sono tutte le corse in motorino con quelli, e quelle, dell'altro Gruppo! Al Consiglio della Legge io dovrò dire quali sono le vere cause del ritardo... a parte il fatto che dovresti dirlo tu e non io. Ammetti il tuo fallimento e impegnati a far meglio nel futuro". L'altro era Mauro, il terzo di Squadriglia che non aveva ancora fatto l'abitudine al motorino. Da quando gliel'avevano regalato, non faceva altro che girare a vuoto: presto gli sarebbe passata, ma intanto la Squadriglia risentiva delle sue assenze.

I Lupi, riuniti in Consiglio di Squadriglia, seduti con solennità in cerchio e con le uniformi stirate di fresco, ascoltavano il cicchetto che Andrea stava facendo a Mauro... ed erano d'accordo.

Tutti avevano rispettato (oddio, non era tutto perfetto, ma avevano lavo-

rato seriamente) gli impegni assunti al precedente Consiglio della Legge ed ora, a quello di dopodomani, lo avrebbero dimostrato ed avrebbero chiesto che questo venisse riconosciuto da tutti. L'Impresa di pionieristica si era conclusa con un successo, nella festa che ne era seguita avevano ricevuto tanti complimenti, ed al Consiglio della Legge avrebbero raccolto i frutti ottenuti svolgendo con cura i propri posti d'azione. A Massimo nessuno avrebbe potuto contestare la conclusione della specialità di campeggiatore ed il suo cammino sul Sentiero verso la prossima Tappa si sarebbe fatto più breve. Oltre a Massimo anche Luigi e Max avrebbero chiesto il riconoscimento di altre Specialità: cuciniere il primo e boscaiolo il secondo. Ma frutti ce ne sarebbero stati anche per Paolo e Maurizio, da poco in Reparto, che si erano dimostrati collaborativi e fidati: ne avevano fatti di passi avanti! Progressi anche per Andrea, il Capo Squadriglia: gli sarebbe stato riconosciuto il fatto che aveva ben diretto la costruzione della torre di segnalazione, oggetto dell'Impresa. Tutte queste cose erano già state discusse dai Lupi, ma ora il discorso si era arenato su Mauro: apparentemente l'unico ad aver toppato sugli impegni presi. I Lupi non avrebbero mai chiesto la Specialità per lui. Il Consiglio di Squadriglia veniva tenuto alla vigilia del Consiglio della

Legge proprio per fare un bilancio, del lavoro fatto da tutti gli squadriglieri, e presentarlo sinteticamente al Reparto. Le decisioni uscite dalla Squadriglia sarebbero state portate pari pari al grande Consiglio del Reparto. Quindi, Mauro avrebbe dovuto riconoscere che non ce l'aveva fatta a mantenere gli impegni ed avrebbe chiesto una proroga. Convinto dai suoi compagni finalmente ammise i propri torti. Il Consiglio riprese esaminando l'andamento degli Incarichi di Squadriglia, su cui però non ci furono lamenti e si poté passare ad altro. Sulla base di quanto emerso ora vi sono mete da verificare e ridefinire ed impegni da prendere: ciascuno esprime i propri, ed il Consiglio viene aggiornato a data da destinarsi.

Due giorni dopo.

Un Reparto in libertà è quanto di più chiassoso e disordinato si possa ritrovare in un cortile parrocchiale, i Capi non sono ancora arrivati e non c'è nessuno, tra i presenti, che intenda e riesca fermare quella barabanda... anche se i Capo Squadriglia si pongono già il problema di cosa succederà quando arriveranno i Capi: ed eccoli qui! Nessun problema, la loro apparizione ha più o meno congelato il cortile, le urla e le grida son cessate come d'incanto, c'è chi si tira su i calzoncini, chi si sistema la camicia nei pantaloncini, chi corre al bagno, chi a bere e chi si

raccoglie attorno al Capo Squadriglia che tiene il guidone in alto per richiamare i propri Esploratori. I Capi sono tutti sorrisi, e chiacchierano bonariamente con chiunque mentre si dirigono nel punto da cui prenderà forma il cerchio. Bontà loro concedono ancora 5 minuti alla massa scatenata perché ritrovi la calma e lo spirito adatto ad un Consiglio della Legge, forse il momento più importante nella vita di un Reparto. Gli Esploratori ne conoscono l'importanza ed infatti, soprattutto gli ultimi arrivati, sono un po' (...solo un po' eh! Non facciamoci troppe illusioni!) intimiditi dall'atmosfera solenne. Ottenuto un moderato silenzio ed ordine, i Capi chiamano il Reparto in quadrato: le Squadriglie arrivano ordinate di buon passo e, non appena sono sistemati, lanciano i loro urli. Il Capo Reparto dice due parole sull'importanza di questo momento precisando che al Consiglio della Legge dall'ultimo novizio, fino a lui che è il più anziano, tutti hanno lo stesso diritto di parola... di parola, non di baccano! L'Assistente invita ad una breve preghiera per chiedere al Signore un po' di saggezza per trovare, nelle discussioni, le migliori soluzioni, nell'interesse di tutti. Su invito del Capo Reparto, la Capo Squadriglia delle Lontre recita la Legge scout: tutti sono in piedi sull'attenti, i Capi Squadriglia hanno i guidoni al-

zati ed ogni esploratore e guida fa il saluto scout.

“Ora iniziamo il nostro Consiglio della Legge” – è il Capo Reparto a prendere la parola – “dai nostri interventi, dalle nostre idee, dalle nostre proposte il Reparto attingerà per camminare nella direzione che tutti noi indicheremo. Sentiremo prima i Capi Squadriglia che ci informeranno su quanto è emerso nei rispettivi Consigli di Squadriglia. I loro interventi saranno dei riassunti che ci aiuteranno a capire le varie realtà, in modo sintetico, alla fine delle loro esposizioni saranno aperti approfondimenti e discussioni. Parleremo di impegni assunti e di impegni realizzati, valuteremo insieme i progressi compiuti riguardo alle mete del Sentiero di ciascuno di voi, ed anche i successi nella ricerca di Specialità e Brevetti, nonché come sono stati vissuti Incarichi e Posti d'Azione. Confrontandoci sui punti della Legge sapremo correggerci per il futuro o, con umiltà, gioire di quanto di buono abbiamo già fatto. La crescita di ciascuno sarà valutata dal contributo di tutti. Se ci saranno molti segni di crescita sapremo che il Reparto sta andando nella giusta direzione; se fossero invece soltanto pochi, dovremmo provvedere, con nuove idee e nuovi impegni, a farli diventare molti, ed in questo sarà necessario l'impegno di tutti. La parola al Capo Squadriglia dei Lupi...”.

• **IMPEGNI SPECIALI: SPECIALITÀ E BREVETTI**

Sono Simona, segretaria degli Aironi, ho appena completato la relazione della nostra ultima riunione di Squadriglia che è stata dedicata alla definizione di alcune mete e a vari impegni che riguardano i Sentieri di tutte noi. Quanto deciso verrà comunicato a tutto il Reparto al prossimo Consiglio della Legge e sarà poi esposto nel nostro angolo di squadriglia, così che tutti possano sapere verso dove ognuna di noi vuole camminare e con che passi. Quando riterremo di aver concluso qualche meta o qualche impegno, chiederemo al Reparto di valutare il nostro modo di lavorare e sarà il Consiglio della Legge ad esprimersi se convalidare il raggiungimento di una Specialità, di un Brevetto o di una Tappa. I nostri Sentieri sono tutti segnati da impegni presi e realizzati: solo così possiamo verificare le nostre competenze e le nostre crescite personali.

Fatta questa doverosa introduzione vediamo un po' com'è andata la riunione.

Riunione di Squadriglia

15.11.2006

Ordine del Giorno – Scegliere mete ed impegni in vista del prossimo Consiglio della Legge. Si approfitta per esporre tutti i desideri che abbiamo in progetto in questo momento: sia quelli relativi a mete già annunciate, ma non ancora concluse, che a mete meditate nell'ultima

settimana. Tutte legate al cammino sul proprio Sentiero. Valentina, per prima, espone i propri progetti:

“Sono la Capo Squadriglia, ma il mio non è un ruolo di potere, anzi è quello di chi si mette al servizio degli altri, non è un ruolo di privilegi ma di uguaglianza con voi. Per questo desidero illustrare non solo le mie scelte sul Sentiero ma anche il perché io le abbia fatte. La mia meta prioritaria è “sempre al servizio degli altri”. In Squadriglia ho l'incarico di infermiere ed ho già cominciato a trasmettere ciò che ho imparato a fare a chi mi succederà. Nell'Impresa di cucina in corso, ricopro il Posto d'Azione di segretaria e come specifico impegno farò il resoconto completo dei nostri lavori che, con l'aiuto di Simona, trasferirò su CD. Possiedo il brevetto di animazione giornalistica e lo metterò a disposizione di Simona: le farò da Maestra di Competenza. Le mie Specialità vi sono note: redattrice, folclorista, astronomo, fotografo, interprete. Farò da Maestra di Specialità a Simona per quella di fotografo ed a Isabella e Giuliana per cuciniere. Come ulteriore impegno desidero preparare una veglia natalizia per tutti gli Aironi. Prima di cedere la parola a Sara sono pronta per rispondere alle vostre domande, grazie”.

“Cara Capo” – interviene Giuliana – “Mi chiedevo come mai una Guida in gamba come te si limita alla conquista di un solo Brevetto?”

“Vedi, Giuliana,” – risponde la Capo Squadriglia – “Sono convinta che, per farlo bene, un Brevetto sia più che sufficiente, altre più in gamba di me possono raggiungerne due (di più non si può!): a me ne basta uno!”

Un silenzio di condivisione accoglie il suo punto di vista e la parola va a Sara, la Vice.

“Ho l’incarico di Magazziniere ed il mio attuale Posto d’Azione nell’impresa di cucina è quello di cuoca, specialista di secondi piatti. Le mie specialità sono: infermiere, fa tutto, botanico. Come meta desidero migliorare la mia competenza e come impegni ho scelto di preparare il brevetto di sherpa, ho già compilato la Carta di Competenza con l’aiuto del Maestro di Competenza (il Capo Reparto del maschile) ed annuncio il mio desiderio di iniziare a prepararmi per la Specialità di naturalista. È tutto”.

“Senti Sara” – interviene Isabella – “Tu hai già delle Specialità ed ora ci dici che vuoi ottenere il Brevetto di Sherpa ma... le specialità che hai o vuoi raggiungere sono tutte legate al tema del brevetto o puoi conquistarne altre non specifiche alla Competenza che scegli?”

“Il Brevetto non impone le Specialità da conquistare” – risponde Sara – “che comunque dovrebbero avere almeno un minimo di affinità tecnica con il Brevetto stesso: non puoi scegliere nuotatore e puntare su

Guida Alpina. Potrai scegliere nuotatore quando avrai finito con quelle più attinenti a Guida Alpina”

È la volta di Simona: “Sono terza di Squadriglia ed ho l’incarico di Segretario, che è anche legato ad un mio impegno. Il Posto d’Azione nell’impresa di cucina è quello di fotografa: collaborerò con Valentina nella realizzazione del CD. Le mie Specialità sono: redattrice e corrispondente. La mie mete: svolgere con attenzione e competenza il proprio ruolo in Squadriglia ed acquisire maggiore competenza. Da qui derivano i miei attuali impegni: mi applicherò alla conquista della specialità di fotografo, ho già compilato la Carta di Specialità con Valentina, che mi farà da Maestra anche per il Brevetto di animazione giornalistica, che inizierò a preparare tra poco; svolgerò il mio incarico di squadriglia, scrivendo con originalità e stile sul diario di Squadriglia”.

“Ma perché quando parlate dei vostri Impegni citate sempre: Specialità, Brevetti, Incarichi ed Posti d’Azione...?” – chiede Giuliana.

“Perché è attraverso queste situazioni che possiamo valutare concretamente il nostro cammino sul Sentiero... e non si può imbrogliare, perché, se non porti avanti bene Specialità ed altro, se ne accorgono tutti, ed al Consiglio della Legge non siamo teneri!” – risponde Valentina. Tocca ad Isabella, la quarta di Squadriglia, un po’ timida, non spreca

vademecum capi

molte parole: “Ho l’incarico di tesoriere, il mio posto d’azione in questa Impresa è cuoca, addetta ai primi piatti. Specialità: per ora nessuna!

Una meta che vorrei darmi: coinvolgermi nelle Imprese, ed essere di vero aiuto in Squadriglia. I miei impegni? Applicarmi nella conquista della Specialità di cuciniere, con l’aiuto di Valentina”.

Nessun altro intervento. Tocca a Giuliana, la quinta di Sq che, forse intimidita dalla sinteticità di Isabella, limita al minimo anche il proprio intervento: – “Sono l’aiuto magazziniere. Il mio posto d’azione nell’Impresa: cuoca, addetta ad antipasti e dolci. Anch’io non ho nessuna Specialità. La mia meta, una sola per il momento, anche se so che se ne possono prendere di più, è di diventare sempre più competente per essere utile assu-

mendo compiti precisi nelle Imprese. Gli impegni: conquistare la specialità di cuciniere, con l’aiuto di Valentina, ed imparare i nodi più utili”.

Chiude la rassegna Rosalia, la più piccola della Squadriglia, novizia: ha capito il meccanismo e spara in velocità, e senza problemi, quello che deve dire: “Il mio posto d’azione nell’Impresa sarà... assaggiatrice! Meta nel mio cammino di Scoperta verso la Promessa: inserirmi, partecipando alla vita di Squadriglia. Impegni: conoscere la storia dello scautismo, illustrarla su un cartellone nell’Angolo di Sq, ed imparare una ricetta di dolci da eseguire durante l’Impresa. Spero di far presto la Promessa!”.

La riunione si chiude qui anche perché siamo andate un po’ oltre con i tempi. Ciao, ciao.

