

La Competenza in Veneto

IL PERCORSO

OSSERVAZIONE

- ▶ Dicembre 2015: Attività elaborata dalla regione e proposta da tutte le zone ai proprio capi reparto
 - ❑ COSA: gioco di ruolo in una simulazione di impresa da poter realizzare concretamente in 20 minuti nella sala della riunione (es.: ponte tra due tavoli, torretta con i mobili disponibili, etc...)
 - ❑ COME: dinamiche decise e «forzate» dagli IABZ, diversi squadriglieri incaricati di realizzare l'impresa, un capo reparto incaricato di consegnare specialità, brevetti o tappe in base quello che vedeva fare dai ragazzi, un osservare che osserva le dinamiche essendo allo scuro dello scopo dell'attività.
 - ❑ SCOPO: mettere i capi in una condizioni in cui era inequivocabile che nell'impresa si riconoscevano delle competenze in base ad un vissuto comune. Successivamente confronto e provocazione sull'applicare la stessa modalità con squadriglie e imprese reali.
 - ❑ RITORNO: raccolta, non filtrata, di tutte le opinioni dai CR sia sulla attività proposta che sulle difficoltà di consegnare Specialità e Brevetti

OSSERVAZIONE

▶ Marzo 2016: Botteghe metodologiche

- ❑ COSA: Relazione di Roberta Vincini sulla Competenza e sul percorso della pattuglia nazionale, a seguito lavori di gruppo mediati da formatori EG e sessione finale di condivisione e domande/risposte.
- ❑ COME: i gruppi di lavoro erano divisi sulle aree che emergevano come più ostiche da comprendere e usare.
 - PROGETTAZIONE
 - CONSIGLIO CAPI
 - CONSIGLIO DELLA LEGGE
 - LA VERIFICA
 - IL TRAPASSO NOZIONI IN STAFF

DEDUZIONE

- ▶ Raccogliendo gli spunti raccolti dai CR nei due momenti, abbiamo identificato alcune aree con spunti significativi
- ▶ LEGATI AGLI EG:
 - ▶ L'impresa
 - ▶ Le motivazioni a chiedere Specialità e Brevetti
 - ▶ La vita di Squadriglia e di Reparto
 - ▶ Le «Competenze Nascoste»
 - ▶ Specialità e Brevetti vissuti come compiti per casa
- ▶ LEGATI AI CR (mancanza di...)
 - ▶ Conoscenza del Metodo
 - ▶ Il Trapasso Nozioni
 - ▶ L'arte del capo

DEDUZIONE

▶ L'IMPRESA

- ▶ Lo strumento della MAPPA DELLE OPPORTUNITA' è sconosciuto, qualcuno lo usa al posto della mappa delle realizzazioni, qualcuno usa la «mappa delle competenze»
 - ▶ I CR non solo non lo conoscono, ma una volta spiegato non ne colgono nemmeno il potenziale
- ▶ La VERIFICA/ il CONSIGLIO DELLA LEGGE:
 - ▶ non viene usata per riconoscere le capacità espresse da ciascuno
 - ▶ usata principalmente per dirsi cosa è andato male in un clima teso/triste/colpevolizzante per cui di solito guidato dal CR che da un taglio psicologico/relazionale
 - ▶ Non è uno strumento in mano ai ragazzi, concetti troppo adulti e non alla portata dei ragazzi

DEDUZIONE

- ▶ La MOTIVAZIONE (cosa spinge un EG a chiedere una specialità / brevetto)
 - ▶ Ai ragazzi piace di più «fare le cose insieme» piuttosto che «lavorare su un obiettivo in autonomia». Preferiscono l'impresa ad una serie di impegni personali per la specialità
 - ▶ DOMANDA: che sia un segno dei tempi? Se in molti ambiti sociali i ragazzi sono comunque soli, almeno a scout stanno insieme ad altri ragazzi e questo li attrae più di ogni altra cosa. Non si sentono attratti dalla parte più individuale del cammino.
Forse anche in seguito alle tecnologie che tengono i ragazzi sempre connessi, potrebbero non aver sviluppato delle competenze personali che li aiutino a «stare da soli» o fare cose da soli.
 - ▶ Emerge l'importanza di ribadire che specialità e brevetti non sono strumenti da vivere necessariamente in autonomia/solitudine ma inseriti in un lavoro di gruppo, cioè l'impresa
 - ▶ Puntare sull'impresa, per la conquista di specialità e brevetti, è vincente!

DEDUZIONE

- ▶ Le SPECIALITA' per MERITO e i DISTINTIVI
 - ▶ Riconoscere il fatto che un ragazzo è competente in un certo ambito (es. ragazzo che studia musica extra-scout e non ha interesse a farlo anche a scout, perché cerca altro) -> COMPETENZA NASCOSTA
 - ▶ Emerge comunque l'importanza di chiedere una riflessione progettuale agli EG
 - ▶ Attenzione ai numeri degli EG e dei CR, per poter consentire una opportuna conoscenza dei ragazzi
 - ▶ **DOMANDA:** sull'importanza della visualizzazione della competenza, ovvero i **DISTINTIVI:** da metodo serve per riconoscersi (il proprio cammino) e per farsi riconoscere (come quelli capaci di fare delle cose). In alcuni casi emerge che ai ragazzi non interessa così tanto avere le patacche di Specialità e Brevetti sulla camicia
 - ▶ Argomento da esplorare con maggiore attenzione

DEDUZIONE

- ▶ La competenza Metodologica dei CR, l'assenza del TRAPASSO NOZIONI e l'incapacità di costruire una propria ARTE DEL CAPO.
 - ▶ I CR non riescono a intuire come usare il metodo per come è stato pensato. Sebbene lo conoscono, lo usano «scolasticamente» e creano situazioni in cui si riempiono da soli di cose da fare.
 - ▶ Sono capi giovani in staff giovani in cui non ci sono le persone che possono insegnare nel concreto. La CoCa sembra non essere luogo di formazione metodologica.
 - ▶ Di conseguenza non cresce e non si forma l'ARTE DEL CAPO, non si sviluppa la capacità di «intervenire» usando il metodo, non nasce la consapevolezza che il nostro metodo è già una risposta a molte problematiche dei nostri ragazzi e quindi i CR cercano altri modi.
 - ▶ DOMANDA: forse anche le ZONE non riescono ad assolvere a questo scopo
 - ▶ DOMANDA: forse la FoCa Metodologica deve ripensare le sua modalità

DEDUZIONE

▶ PISTE DI LAVORO - EG

- ▶ Abbiamo strumenti non «adatti» i «tempi» dei nostri capi?
- ▶ Rinnovare/Sperimentare nuove modalità per rendere questi strumenti più facili da usare e più immediati per i ragazzi?
- ▶ Uso di una comunicazione «adatta» ai ragazzi per dare dei suggerimenti a loro e con questo dare un supporto all'azione dei capi?

▶ PISTE DI LAVORO - CR

- ▶ Serate metodologiche in REGIONE.
- ▶ Intensificare la formazione metodologica oltre al CFM (articoli on-line, vademcum, supporti maggiormente visuali)
- ▶ Relativamente alla competenza, necessità di in intenso intervento formativo.

AZIONE

La riflessione con gli IABZ ha portato a indentificare queste due azioni che si intersecano tra loro:

- ❖ Creazione di uno strumento rivolto agli EG:
 - DRIVE-THE-BEHAVIOR: usandolo per un altro fine, noi otteniamo anche il nostro scopo
 - Il poster per la BUONA PROGETTAZIONE DELL'IMPRESA
 - Richiama la mappa delle opportunità
 - Si collega alla VISUALIZZAZIONE del SENTIERO
- ▶ Uso dello strumento per gli EG come PRETESTO per una formazione diffusa in tutta la regione.
 - ▶ Formazione di carattere esperienziale, basata su esperienze vissute
 - ▶ Generare della consapevolezza metodologica a partire dall'applicare uno strumento.