

# Officine Metodologiche 2019

*“C’è sempre qualcosa da imparare”*

---

## ATTI



Piombino, 9-10 marzo 2019

# Presentazione

Il tema delle Officine Metodologiche di questo anno è stato la **Competenza** in Branca L/C. Il percorso delle Officine è stato ideato e pensato dalla Pattuglia Regionale L/C in collaborazione con gli IABZ della Toscana.

Partendo dall'articolo 35 R.M. *“il lupetto e la coccinella si aprono (nel momento ella competenza) agli altri, iniziano a comprenderli e vengono coinvolti consapevolmente nella vita del branco e del cerchio. Intuiscono di avere potenzialità da alimentare attraverso il proprio impegno personale, sentendosi parte integrante della comunità. Con la loro attività contribuiscono personalmente e con gioia alla vita di branco e di cerchio coltivando i propri talenti.* In questo contesto si inserisce la riflessione su come si sviluppa la competenza nei bambini e su come i capi possono essere a **supporto** e di aiuto in questo processo, facendo buon uso degli strumenti propri della Branca.

Da qui l'idea di strutturare le Officine partendo proprio da un momento laboratoriale nel quale far sperimentare ai capi tecniche diverse su tre strumenti del metodo: **attività natura, espressione e attività manuale.**

L'obiettivo dei laboratori del sabato è far sperimentare i capi su tecniche note con un approccio ragionato, ponendo attenzione a far passare alcuni concetti chiave, come ad esempio la passione per la presentazione dell'argomento e vari spunti per poter riproporre la tecnica nel proprio B/C.

Saper misurare le proprie competenze è un passaggio fondamentale, senza mai perdere l'occasione di **sperimentarsi in qualcosa di nuovo**, così però come saper chiedere aiuto quando siamo più carenti; evitando così l'improvvisazione sia nel fine che nel mezzo: una cosa ragionata e pensata porta sicuramente a risultati migliori per i nostri bambini.

Perché, in fondo, *c'è sempre qualcosa da imparare.*

Lorenzo, Silvia  
Incaricati alla Branca L/C

Claudia, Beatrice, Filippo, Tommaso, Laura, Irene, Ginevra, Giulio  
Pattuglia Regionale L/C

# Laboratori di competenza

---

I laboratori di competenza sono stati ideati e gestiti dalla Pattuglia Competenza regionale con il supporto logistico della pattuglia L/C e degli IABZ.

In ciascun laboratorio era previsto un momento iniziale di spiegazione della tecnica e dell'ambito del laboratorio per poi passare alla fase pratica, con l'obiettivo dell'”*imparare facendo*”.

## Attività natura

---

L'attività natura si è incentrata sull'osservazione della natura e l'utilizzo dei sensi, con un focus sull'osservazione meteo.

*“Avete mai visto i bufali pascolare nei Giardini di Kensington Garden? E non vedete il fumo dell'accampamento Sioux sotto l'ombra dell'Albert Memorial? Io li ho visti in questi anni”*. (da “Il Libro dei Capi”, B.-P.)

Sono sempre meno le occasioni di vita all'aperto nella Branca LC, in genere questo aspetto viene confinato nelle cacce che si svolgono per la maggior parte nelle parrocchie o nei parchi cittadini, sempre meno nella natura a portata di mano -anche se un bambino vede in una pozzanghera o un lago un'avventura , mentre anche un pomeriggio o durante una riunione in autunno/primavera si può stare fuori se si ha del posto oppure nel parco cittadino più vicino.

Nella natura si fa esperienza -tra le tante- di osservazione: dove sto? Che cosa c'è intorno? Di contemplazione del mistero del Creato. Di competenza perché sapersi muovere dentro un ambiente significa osservarlo, decodificarlo, utilizzarlo (osservare, dedurre, agire). Se non abbiamo la competenza per muoverci, per capire come è fatto osserviamo senza capire, senza dare, ricevendo sensazioni e non sviluppando sentimenti. Quindi la competenza è lo strumento migliore per vivere un ambiente, per lasciarsi avvolgere dal suo mistero, perché leggiamo gli eventi intorno.

### Laboratorio 1

La natura come Palestra di vita

Tutto ciò possiamo apprendere, conoscere della natura delle cose è la via privilegiata alla sapienza nel Signore.

Dobbiamo esercitarci a contemplare il Creato e il suo Creatore, nel percorso della sapienza nel Signore.

Nella fascia di età in questione si presta molto bene la scoperta del creato. Le porte, le vie di accesso, di interfaccia che possediamo sono i nostri 5 sensi.

Qualsiasi attività si realizzi, che coinvolga uno o più sensi ha un obiettivo ed uno scopo: l'obiettivo è quello di sviluppare, allenare quel/quel determinati sensi.

Lo scopo è di affinare tali sensi perché si possa diventare noi stessi strumenti di Dio.

Un lupetto, esploratore o rover faranno la differenza se naturalmente sapranno cogliere la bellezza di questo mondo, ne sapranno godere, lo proteggeranno custodendolo, diventando profeti di Dio.

## Laboratorio 2

I Capi, i Vecchi Lupi e Coccinelle Anziane molte volte preferiscono privilegiare nell'ambito del "saper fare" attività più di tipo "scolastico" come cartelloni, decorazioni, piccoli lavoretti che poi rimangono sugli scaffali degli angoli di sestiglia, mentre educare al bello, vero e giusto significa anche saper fare bene perché se fatto bene posso utilizzarlo bene e non rimane un riempitivo decorativo, per quanto ben riuscito. Mentre sono molte le offerte a scuola e nel tempo libero che cercano occasioni di sperimentare limiti e avventura all'aria aperta come i Parchi Avventura ad esempio o le gite nelle fattorie didattiche.

GLI STRUMENTI proposti sono l'eliobussola per orientarci e individuare il Nord; il Barometro per leggere le temperature; l'Anemometro per misurare la forza del vento. Strumenti che permettono di leggere gli eventi all'aria aperta.

Questo permette anche di passare un messaggio: per fare bene le cose o semplicemente farle occorre del tempo, tanto tempo e non possono essere "tirate" via perché la riunione dura poco oppure abbassare per questo il livello della proposta perché si ha poco tempo.

**ELIOBUSSOLA** materiali: cartone ondulato 15 x 15 cm; stampo per fare il cerchio diametro 10 cm o compasso (anche la tazza va bene); matita, taglierino; 1 tappo di sughero; bastone legno lungo 15 cm con diametro di 2/3 cm, colla attaccatutto, chiodi grossi; , 2 chiodi lunghi 3/4 cm con la capocchia piccola; colori acrilici e un pennello, pennarello indelebile nero o della vernice di plastica in tubetto

**BAROMETRO** materiali: 1 palloncino largo 25 cm; forbici; 2 cannucce di plastica; un barattolo di vetro da 1 lt (imboccatura larga); spago robusto lungo 30 cm; colla attaccatutto; 2 spilli del tipo lungo; scatola di cartone o raccoglitore di 35 x 30 x 10 cm; colori acrilici; pennello; pennarello nero indelebile

**ANEMOMETRO** materiali: 1 scatola di cartone ondulato (anche da fare sul posto); taglierino; nastro adesivo alto 3 cm; carta autoadesiva; filo di ferro rigido (le grucce da lavanderia ad esempio); pinza o tronchese; foglio alluminio di 15 x 20 cm; forbici; nastro adesivo trasparente; pennarello indelebile a punta fine; scala del vento (fotocopie)

**NUVOLOSCOPIO** materiali: 1 pezzo di plexiglass 12 x 25 cm; 1 foglio di carta nera delle stesse dimensioni; tavola di compensato o cartone pesante di 30 x 45 cm; nastro adesivo alto 2 o 3 cm; carta vetrata fine, bussola (da far portare); colori acrilici; pennello; stampi per lettere







## Espressione

---

Il laboratorio si è concentrato sul racconto raccontato.

La tecnica utilizzata si è incentrata sull'utilizzo del Kamishibay; dopo la storia raccontata sono state illustrate le tecniche da poter utilizzare per la preparazione dei disegni.

## Attività manuale

---

Il primo laboratorio prevedeva una tecnica di riuso di oggetti per la costruzione di nuovi. La proposta è stata la costruzione di cestini con carta riciclata.

Il secondo laboratorio si è svolto "mettendo le mani in pasta", sviluppando la manualità in cucina realizzando i tortellini.



# Catechesi

---

*“Dammi da bere”*

Gv 4, 7

Il percorso di catechesi è stato suddiviso in due momenti, incentrati sull'incontro con la figura della Samaritana e del Samaritano.

Sono stati posizionati in vari punti del convento dei bigliettini con scritte delle cose da fare

Fraasi come ad esempio: “dammi da bere” vicino ad una pianta  
“Raddrizzami” per un quadro, “piegami” per una tovaglia o altro arruffata, “rimettimi dentro” oggetti accanto ad una scatola, “spolverami” un oggetto con della farina sopra,

Nel momento dedicato alla catechesi è arrivata la samaritana che ha

fatto notare la presenza di questi biglietti e raccontato la sua storia. Dopo aver diviso i capi in 5 gruppi in base al simbolo che è stato consegnato loro all'accoglienza (pozzo, secchio, muricciolo, samaritana, città), ha chiesto di confrontarsi rispetto alle azioni sparse nell'ambiente: le hanno notate? Qualcuno ha fatto quello che ordinava il biglietto? Qualcuno non le ha notate? Come si sono sentiti? Per aiutare nella riflessione sono stati consegnati loro i due brani di Bruno Ferrero (La strada per Dio e La vecchietta che aspettava Dio).

La mattina successiva è stato attaccato un grande foglio di carta da pacchi dove era stata riportata la parabola del buon samaritano, contornata da tanti "leggimi".

Preventivamente era stato fatto portare e consegnare, all'accoglienza, la foto di un fratellino/sorellina che ha bisogno di essere accolto in branco/cerchio (una per ogni capo). Le foto erano state appese ad un filo con delle mollette (è il capo che deve andare incontro al bambino e non deve aspettare che sia il bambino a cercarlo).

Ad ogni capo è stato consegnato un foglio con disegnata una carta di identità con scritto "cercami"; dovevano a questo punto cercare la foto del loro fratellino/sorellina. Una volta trovata la foto dovevano pensare al bambino e scrivere sulla carta d'identità (nome, cognome, segni particolari, punti di contatto e metodo di accoglienza per il bambino).

Divisi in piccoli gruppi, dovevano poi condividere i passi che pensavano di fare per accogliere quel fratellino/sorellina. Successivamente è stato raccontato il racconto bosco della formica Mi, parola maestra "vuoi giocare con me?" introdotto dal canto "la lanterna".



*“Chiunque beve di quest’acqua avrà di nuovo sete; ma chi berrà dell’acqua che io gli darò, non avrà più sete in eterno. Anzi, l’acqua che io gli darò diventerà in lui una sorgente d’acqua che zampilla per la vita eterna”*

Gv 4, 13

# Il bambino come apprendista

Plenaria domenica mattina, a cura di Ginevra Sonetti

## L'importanza di una proposta educativa intenzionale

Il termine educazione deriva dal latino ex-ducere che letteralmente vuole dire "tirare fuori, far venire alla luce qualcosa che è nascosto". Il termine istruzione invece deriva sempre dal latino in-struere e significa "inserire/portare dentro materiali".

Istruire e educare sono quindi due approcci diversi; il primo implica una ricezione passiva di informazioni/nozioni, il secondo richiede invece una conoscenza, un ascolto, una relazione con l'educando perché è necessario conoscere ciò che "si deve tirare fuori" tramite la proposta educativa. L'educatore deve vedere le potenzialità nascoste di ogni bambino/ragazzo che gli è stato affidato ancor prima che lui stesso le veda; queste sono risorse già presenti che devono semplicemente venire a galla.

Conoscere vuol dire sapere in quale contesto il bambino vive e cresce, quali sono i suoi modelli comportamentali, in che situazioni li mette in atto e perché, quali sono le sue ambizioni, desideri e sogni, ma anche quali sono le sue paure, debolezze e limiti che lo frenano nell'essere ciò che realmente vuole essere. Questa conoscenza richiede tempo; non è facile ma è estremamente necessaria per differenziare la nostra proposta educativa e cucirla addosso al bambino che abbiamo di fronte. Come possiamo educare ciò che non conosciamo? La conoscenza è quindi il primo passo per instaurare un rapporto educativo.

Chi ricopre il ruolo di educatore ha un bagaglio notevole di responsabilità, di cui deve sentirne tutto il peso. È un grosso impegno che ci prendiamo che richiede passione, dedizione, costanza e tempo da spendere per il prossimo.

## Vygotskij e la zona di sviluppo prossimale

Secondo la teoria di Jean Piaget (1896-1980) sullo sviluppo cognitivo nel bambino, il periodo della vita compreso fra i 6/7 anni e gli 11/12 anni si chiama **stadio operativo concreto**. In questa fase si acquisiscono una serie di funzioni cognitive complesse, tra cui l'uso delle operazioni mentali reversibili; si tratta ancora di operazioni molto concrete applicabili nell'immediatezza e non ancora a livello immaginativo. Per operazioni concrete Piaget intende tutti i processi mentali eseguiti su contenuti materiali e percettibili, non astratti. In questa fase si sviluppa il pensiero operativo, cioè un pensiero capace di compiere delle operazioni mentali di una certa complessità. Da ora in poi il bambino è in grado di eseguire una serie di operazioni logiche, ma concrete (quali sommare, sottrarre, dividere, classificare, seriare, uguagliare..).

Nello stadio operatorio concreto il pensiero del bambino è meno egocentrico e auto-centrato, anche se è ancora difficile riuscire a mettersi nei panni dell'altro, percependone il diverso punto di vista. La capacità di compiere operazioni mentali concrete, però, permette al bambino di



uscire dal proprio egocentrismo, per prendere in considerazione punti di vista diversi dal proprio. Così, scopre quali sono i vantaggi che possono derivare dal poter integrare prospettive diverse dalla propria. In questo modo si generano sentimenti di cooperazione sociale, come l'amicizia, il rispetto reciproco, l'etica e il senso di giustizia. Non è stata ancora raggiunta la maturità cognitiva tipica dello stadio adulto, perché il bambino è in grado di eseguire operazioni complesse ma sempre ancorate all'azione e al concreto, poiché conserva dei limiti cognitivi che saranno superati solo con gli anni successivi.

Lëv **Semenovich Vygotskij** (1896-1934) sostiene che lo sviluppo cognitivo del bambino è un processo sociale ed è esaminato su tre livelli: il livello culturale, individuale e quello interpersonale. L'interazione fra questi tre livelli determina il percorso futuro di ogni individuo.

## Aspetti culturali

Vygotskij vede la natura umana come un prodotto socioculturale. I bambini non devono iniziare da zero a inventare il mondo; essi hanno la fortuna di beneficiare della saggezza accumulata dalle generazioni precedenti. In questo modo ogni generazione si appoggia a quella precedente, ne riprende la cultura specifica al fine di svilupparla ulteriormente e consegnarla poi nelle mani della generazione successiva. Gli elementi che vengono trasferiti da una generazione a quell'altra sono chiamati da Vygotskij strumenti culturali ovvero oggetti e abilità che ogni società ha perfezionato per portare avanti le proprie tradizioni e che vengono tramandati. Acquisire strumenti di questo genere aiuta i bambini a vivere in un modo più efficace e più accettabile secondo le consuetudini sociali; grazie a questi strumenti i bambini imparano a comprendere come funziona il mondo.

Lo strumento culturale di maggior valore che viene trasferito ai bambini è il linguaggio perché è il canale principale per trasmettere la cultura dall'adulto al bambino. Inoltre consente al bambino di regolare le proprie attività e, a tempo debito, viene interiorizzato e si trasforma in pensiero. Una funzione sociale diventa così lo strumento principale per il funzionamento cognitivo.

### ***Aspetti individuali***

I bambini non sono riceventi passivi della guida fornita dagli adulti ma sono figure capaci di contribuire molto attivamente al loro sviluppo. Il bambino cerca, sceglie e struttura l'assistenza di coloro che li circondano per imparare a risolvere i problemi. Per essere efficace l'adulto deve essere consapevole e rispettare le motivazioni del bambino ad apprendere.

Lo sviluppo cognitivo deve essere pensato come un'impresa cooperativa: da un lato i bambini segnalano le loro esigenze e comunicano agli adulti quali obiettivi sono in grado di raggiungere, e dall'altro gli adulti devono essere sensibili a questi segnali e adattarsi alle loro esigenze.

L'apprendimento dei bambini si basa sullo sforzo attivo di

*«Diventiamo noi stessi,  
attraverso gli altri»*

*Lëv Semenovich Vygotskij*

comprendere il mondo e non sull'acquisizione passiva; i bambini riusciranno in questo compito in maniera più efficace se agiscono in collaborazione con altre persone. Questo concetto viene chiamato da Vygotskij costruttivismo sociale.

### **Aspetti interpersonali e la zona di sviluppo prossimale**

Il livello interpersonale rappresenta il terreno comune dove si incontrano i due tipi di forze, culturali e individuali. Lo sviluppo cognitivo del bambino è il risultato delle interazioni con altre persone più competenti e più esperte, che passano a un singolo bambino gli strumenti culturali necessari per le attività intellettuali, come ad esempio il linguaggio che è stato sviluppato nel corso della storia di ogni società e che consente ai bambini di funzionare come membri di questa società. La vita dei bambini è ricca di incontri con adulti potenzialmente in grado di ampliare la loro conoscenza del mondo. Vygotskij sostiene che l'abilità del bambino di sfruttare l'aiuto e la guida dell'adulto, costituisce una caratteristica fondamentale della natura umana; il contributo di un tutor più progredito è quindi la chiave del processo cognitivo: la capacità di pensare e di risolvere i problemi si evolve grazie alla guida di persone in grado di insegnare al bambino a usare gli strumenti culturali adeguati. Nell'interazione continua con queste figure guida prende forma lo sviluppo intellettuale dei bambini. Se ai bambini viene offerta la possibilità di partecipare a una vasta gamma di attività sociali, essi verranno a contatto con le procedure che gli permetteranno in seguito di funzionare indipendentemente.

Qualunque abilità intellettuale viene sperimentata congiuntamente con un adulto competente, prima che il bambino la faccia sua e la interiorizzi. Lo sviluppo cognitivo è un progresso



dall'inter-mentale all'intra-mentale, dalla regolazione condivisa all'autoregolazione.

Vygotskij sostiene che il bambino raggiunge il massimo livello solo quando lavora congiuntamente con una persona più esperta; in questo modo vengono sviluppate ulteriori capacità rispetto alla condizione in cui il bambino cerca di risolvere il problema da solo. La distanza tra le conoscenze pregresse dei bambini e quanto possono apprendere con l'aiuto di una guida, viene chiamata da Vygotskij, zona di sviluppo prossimale. È qui che si ritrovano i "germogli dello sviluppo" invece che i frutti. Gli adulti devono concentrare i loro sforzi all'interno della zona di sviluppo prossimale, in modo da poter ottenere uno sviluppo significativo da parte del bambino.

Bisogna stare attenti però; la zona di sviluppo prossimale non è uguale per tutti ma cambia, da bambino a bambino; questo può dipendere da fattori come la famiglia di appartenenza, esperienze personali, contesto socio-culturale. Prendiamo l'esempio di due bambini che hanno l'età mentale di 7 anni, questo significa che entrambi sono in grado di risolvere compiti accessibili a bambini di quell'età. Eppure quando invitiamo i bambini a eseguire i compiti, rileviamo una notevole differenza fra i due. Con l'aiuto di domande guida, esempi e dimostrazioni, uno di loro risolve senza difficoltà item estratti da test per bambini di 9 anni. L'altro bambino invece risolve item che fanno parte di un livello di soli 6 mesi più avanzato.

Con questo esempio emerge la criticità del lavoro di ogni adulto-educatore che deve differenziare la sua offerta educativa a seconda delle abilità pregresse e potenziali del bambino. Se non viene fatta questa analisi a priori, c'è il pericolo di far vivere al bambino l'esperienza del fallimento e l'adulto non deve commettere questo errore. Con il fallimento il bambino avrà in seguito più difficoltà ad affidarsi nelle mani dell'adulto e non riuscirà a "sfruttare" la sua zona di sviluppo prossimale ma rimarrà fermo sulle sue potenzialità pregresse.

### **Che cosa succede nella zona di sviluppo prossimale?**

La zona di sviluppo prossimale è la distanza tra ciò che un bambino

può conseguire senza l'assistenza di altre persone e ciò che può ottenere con l'aiuto di una persona più esperta. È la zona cruciale in cui gli sforzi educativi devono essere rivolti e concentrati. L'adulto dovrebbe essere sensibile nei confronti del successo del bambino e del suo potenziale, così da calibrare sfide intellettuali da proporgli a un livello sempre leggermente avanzato rispetto a quello che il bambino è già in grado di padroneggiare. Se si "costruisce" sulla conoscenza già esistente, il bambino può essere condotto verso nuove conquiste. Quello che accade nella zona di sviluppo prossimale è una partecipazione guidata: da un lato ci si concentra sulla reciprocità del processo educativo e dall'altro si enfatizza il ruolo del bambino come apprendista di persone più esperte e più competenti.

Questo processo attraverso la zona di sviluppo prossimale è stato descritto in dettaglio come una successione di tre stadi:

**Stadio 1:** in cui la prestazione è controllata da persone più esperte. Prima di riuscire a funzionare indipendentemente, i bambini sono costretti ad affidarsi all'aiuto di altre persone. Inizialmente il bambino comprenderà solo in maniera limitata la natura del compito o dell'obiettivo da raggiungere; l'adulto deve farsi carico di una parte dominante, caratterizzata dalle azioni di dimostrare e guidare, mentre al bambino è riservata la parte più semplice, limitata agli atti di ubbidire e imitare. Ad esempio un bambino molto piccolo messo di fronte a un puzzle avrà ben scarsa idea di come assemblare i pezzi o, allo stesso modo, di quale sarà il risultato finale; per questo motivo, l'adulto dovrà rappresentare un modello da seguire, dovrà

incoraggiare il bambino ad aiutarlo nel compito e a imitarlo, distinguere ciò che è “giusto” da ciò che è “sbagliato” e attirare l'attenzione su come l'immagine viene progressivamente costruita e infine completata.

**Stadio 2:** in cui la prestazione è controllata dal bambino. Con il tempo, il bambino si assume la maggior parte della responsabilità di un esito positivo che prima era affidata all'adulto, e può quindi agire indipendentemente, senza richiedere la presenza dell'adulto. Vi è ancora un limite: invece di affidarsi alla guida verbale dell'adulto, il bambino ora si basa sulle proprie verbalizzazioni ad alta voce, con le quali ripete le istruzioni, le richieste e gli avvertimenti e utilizza un discorso auto-orientato, con il quale guida se stesso durante la propria attività. I commenti ad alta voce dei bambini, rivolti a se stessi, sono strumenti necessari per regolare le azioni e dar origine in seguito a processi interiori.

**Stadio 3.** in cui la prestazione è automatizzata. Con il continuo esercizio il bambino abbandona gradualmente ogni forma di autoguida ad alta voce. L'esecuzione del compito ora procede senza ostacoli e viene portata avanti automaticamente. In tal modo la conoscenza dello svolgimento del compito è stata interiorizzata.

Il ruolo dell'adulto è quello di costruire vari sostegni (scaffold) per prestare aiuto al bambino. Il concetto di **scaffolding** (introdotto da David Wood e collaboratori) descrive il tipo di guida e di supporto che gli adulti forniscono ai bambini nella zona di sviluppo prossimale e identifica il genere di azioni necessarie per favorire l'apprendimento. È il processo grazie al quale gli adulti offrono aiuto a un bambino nella soluzione di problemi e adattano sia il tipo, sia la quantità di aiuto al livello di prestazione del bambino. Ci sono due regole da seguire nell'uso dello scaffolding: primo, quando il bambino procede a fatica, il tutore dovrebbe immediatamente offrire più aiuto, secondo, quando il bambino riesce nel compito, il tutore dovrebbe ridurre la quantità di aiuto offerto e ritrarsi lentamente in disparte. Offrendo un sostegno opportuno a ciò di cui il bambino si sta occupando, si attribuisce al bambino una grande autonomia



e anche l'opportunità, a ogni passo, di ricevere l'aiuto necessario.

### **La co-educazione fra pari: una tipologia di scaffolding**

Anche i bambini possono svolgere il ruolo di tutor e sviluppare insieme le loro abilità potenziali. I bambini si aiutano reciprocamente per risolvere i problemi tramite:

l'apprendimento collaborativo, che prevede che bambini all'incirca allo stesso livello di competenza lavorino insieme, a coppie o in gruppi; il tutoring tra pari, vale a dire il caso in cui un bambino più esperto decide di istruire e guidare un altro bambino, con l'obiettivo di portarlo a un livello di competenza simile al proprio.

I bambini traggono grande vantaggio dalla guida di un compagno, anche quando la differenza di anni tra i due è minima; questo scambio è proficuo anche per il bambino più esperto che si trova nelle vesti di tutor. I bambini imparano in compagnia dei pari ciò che non apprenderebbero a contatto con gli adulti: le qualità dei leader, la gestione dei conflitti, il ruolo della condivisione, le abitudini e gli usi comuni, come affrontare l'ostilità.

### **Bibliografia**

- Juul J. (2010). *Il bambino è competente*, Milano: Feltrinelli
- Schaffer R. (2005). *Psicologia dello sviluppo. Un'introduzione*, Milano: Raffaello Cortina Editore
- Vygotskij L.S. (1974). *Storia dello sviluppo delle funzioni psichiche superiori e altri scritti*, Firenze: Giunti Editore

### **Video**

- *Alla ricerca di Nemo*, 1:22:40 - 1:25:30, Disney Pixar (2003).
- *La luna*, cortometraggio Disney Pixar (2011)

# Gruppi di lavoro

*Riflessioni dei gruppi di lavoro sul tema della competenza in Branca L/C*

## La competenza per i capi

*Cosa è per i noi capi la competenza?  
Cosa vuol dire essere competente?*



Essere competenti significa sapere e saper fare determinate cose, quindi padroneggiare un determinato argomento. Chi è competente sa applicare le proprie conoscenze anche in altri ambiti e sa riconoscere i propri limiti per cercare di migliorarsi sempre di più. Molto importante è però riuscire a trasmettere questa conoscenza agli altri calibrandola sulle caratteristiche di chi ci sta davanti.

Le parole chiave scelte dal gruppo sono state entusiasmo e processo. L'entusiasmo visto come ingrediente fondamentale che deve essere presente nel capo affinché egli possa poi portarlo ad appassionarsi al sapere e al saper trasmettere ciò che sa agli altri. Entusiasmo visto proprio come passione dell'esplorazione, della conoscenza. La seconda parola è processo visto in contrapposizione alla parola risultato. La competenza per i capi dovrebbe focalizzarsi per lo più sul processo che porta poi all'acquisizione della competenza che al prodotto finito. Si ha competenza solo se è stato colto il processo che porta alla sua acquisizione. Tutto ciò in contrapposizione alla competenza per il bambino, il quale punta al risultato, al prodotto finito. L'acquisizione di una competenza permette di aggiungere un mattoncino, introdurre input nuovi.

Per il capo-educatore essere competente vuol dire:

possedere una competenza metodologica che gli permetta di concretizzare in modo consapevole il suo intento educativo;

possedere competenze comunicative, psicologiche e pratiche con cui il capo sia in grado di trasmettere ciò che conosce. La competenza metodologica da sola non può bastare perché "sapere non vuol dire saper insegnare"; conoscere il branco/cerchio che la staff ha davanti per poter individualizzare su ognuno l'offerta educativa scelta;

saper lavorare in team, ovvero in collaborazione, ascolto e aiuto reciproco con ogni singolo membro della staff

- Saper fare
- Avere idee giuste
- Essere competente è anche abilità
- Le competenze sono risorse
- La competenza è strumento per far stupire
- Si è competenti se si sa anche trasmettere
- Dovere (tecnica e metodologica);
- possedere un metodo di lavoro (non improvvisare);
- non solo sapere ma anche saper trasmettere (all'interno della relazione educativa);
- il capo impara per aiutare i bambini ad imparare;
- fare insieme (non al posto loro);

# La competenza per il bambino

*Cosa è per un bambino la competenza? Cosa vuol dire essere competente?*

Saper fare bene qualcosa (padroneggiarla senza dover essere aiutato) e saperla insegnare: questa è la via per trovare il proprio ruolo e il proprio posto all'interno del B/C; conoscere i propri talenti e limiti;

Per il bambino competenza significa saper fare qualcosa, fare esperienza di qualcuno che ti fa fare, condividere la propria esperienza mettendola anche a disposizione degli altri. Il bambino, in contrapposizione all'adulto, vede solo il prodotto e non il processo. Egli vede ciò che è riuscito a fare, la competenza già acquisita. Occorre ricordare che la competenza può derivare anche da una serie di errori che portano poi il bambino all'acquisizione di essa ma anche che si parla di errore e non di fallimento. In questo il capo è fondamentale poiché deve saper cogliere gli interessi del bambino e deve creare l'attività in modo che esso riesca ad acquisire, anche attraverso degli errori, quella determinata competenza e che quindi non fallisca.

Per il bambino/a essere competenti si ricollega sicuramente a qualcosa di più concreto e tangibile rispetto all'adulto. Vuol dire saper fare qualcosa e saperlo far vedere agli altri; il bambino/a quando è competente tende ad voler fare il protagonista. Sta al capo-educatore insegnargli ad essere protagonista per gli altri e non per se stesso perché una competenza è utile e "competente" solo se siamo in grado di trasmetterla agli altri.

Il bambino sa di essere competente solo quando gli viene riconosciuto da altri, adulti o coetanei. La sua competenza si ferma ad uno stadio

superficiale:

fare concretamente

aver visto fare qualcosa e saperla rispiegare ad altri

fare una cosa da tanto tempo mi rende più bravo di chi la fa da poco

Per questo il Capo deve essere bravo ad individuare tali competenze nel L/C fargliele riscoprire e spronarlo a fare sempre di meglio.

- Saper raccontare le esperienze
- Comunicare
- È sapere e saper fare
- Sa cogliere i bisogni del bambino
- Per bambini è:
- Quando è utile
- Quando la trasmette
- Quando vede di saper fare qualcosa

## I nostri bisogni

*Quali sono i bisogni di competenza per noi capi*

La riflessione si è concentrata prevalentemente sui bisogni dei capi: saper(sì) ascoltare (tra di loro e verso i bambini); saper giocare; sapersi confrontare; saper adattare gli strumenti del metodo; conoscere il bambino (chiave è il rapporto con i genitori); saper proporre stimoli sfidanti.

Il bisogno principale che è venuto fuori è quello di formazione in generale. Specialmente vivere occasioni di formazione che siano concrete, vive ed entusiasmanti.

Il bisogno di competenza nel capo insorge quando il bambino/a chiede aiuto e il capo non sa rispondere. Il capo, a differenza del bambino, ha il dovere di essere competente perché il bambino/a ha il diritto di avere un buon capo.

Il bambino invece sente il bisogno di essere competente quando non riesce ad arrivare dove vuole arrivare, quando si trova davanti ad un problem-solving e non riesce a risolverlo. Spesso questo bisogno nasce



anche dalla semplice curiosità e imitazione che il bambino/a nutre nei confronti dell'adulto.

Il Capo deve essere competente per:

- \* sviluppare il potenziale del L/C
- \* stimolarlo
- \* essere credibile mentre trasmette la conoscenza
- \* per riuscire a guidarli

Il bambino vuole essere competente per:

- \* essere riconosciuto "il più bravo"
- \* essere simile ai "grandi"
- \* semplice curiosità o passione per un argomento



## Che limiti ci diamo?

*Fino a che punto si sviluppano le proprie competenze e che limiti ci diamo?*

Perché dovremo darci un limite?

Problematiche che richiedono competenze (ad esempio professionali) che vanno oltre quelle che noi possiamo possedere;

limiti oggettivi alla nostra proposta: ad esempio il fatto che essa piaccia o meno;

limiti che si possono riscontrare possono essere di 2 tipi:

**Temporali:** alcune volte è necessario che il capo utilizzi il proprio tempo libero per acquisire nuove competenze

**Naturali:** occorre tenere presente che non si può dare quello che non abbiamo e che quindi nel momento in cui riconosciamo di non essere competenti in un determinato ambito è possibile chiedere aiuto da persone esterne più competenti di noi. Un punto cruciale su cui porre attenzione è che è necessario saper riconoscere i propri limiti ed ammetterli, cosa non sempre facile.

L'entusiasmo e la passione permettono di superare i limiti alla conoscenza e alla competenza.

Le mie competenze finiscono quando iniziano quelle del capo che ho al mio fianco. Il capo-educatore è competente anche quando sa riconoscere i suoi limiti (fisici o attitudinali) e riesce ad affidarsi e a "delegare" ciò che non riesce a fare, a chi invece in quel momento è più bravo di lui. Il capo si pone limiti, la staff in cui si trova no; perché le sinergie delle intenzionalità educative che si sviluppano in una staff, compatta e allo stesso tempo eterogenea, riescono a ricoprire tutte le competenze richieste.

Le nostre competenze smettono di svilupparsi quando:

- \* non sentiamo più stimoli per quell'argomento
- \* quando ho un riscontro e mi sento appagato
- \* quando sono soddisfatte le necessità
- \* quando sento esigenze diverse



## Quanto e quando affidarsi?

*Quando affidarsi a persone esterne che sono più competenti di noi, cogliendo le opportunità che ci sono offerte?*

Non tutti sanno fare tutto, per cui è necessario affidarsi ad aiuti esterni quando il capo non può, con i suoi strumenti, raggiungere il bisogno del bambino e quando non riesce a trovare in modo autonomo gli strumenti necessari. Si può “imparare insieme”: il capo diventa testimone di come si impara una cosa nuova, lavorando insieme al bambino

Le persone esterne sono un valore aggiunto, soprattutto quando non siamo competenti sul tema specifico: l'esterno “alza anche il livello della proposta”. Il capo però deve essere comunque competente nel progettare bene insieme all'esterno l'attività, in modo che rimanga a “misura” del bambino e che possa raggiungere gli obiettivi/esigenze

Affidandosi ad esterni si possono far nascere nuovi stimoli per bambini e suscitare curiosità

Si può chiedere supporto esterni da EG e RS (esempi delle zone di attività a tema con la collaborazione delle altre branche)

Chiamare qualcuno di esterno aiuta a rafforzare l'autorevolezza del capo: diventa esempio per i bambini di chi rinuncia alla presunzione di sapere tutto e poter dare risposta a tutto. Questo richiede la presa di coscienza in primis dei limiti personali, ma anche la conoscenza delle altre realtà e risorse del territorio che possano essere d'aiuto e di supporto.

Quando viene richiesta una specialità di cui nessuno è competente può essere necessario affidarsi a chi è più competente. Alcune zone invitano persone esterne che insegnano ai capi alcune

I capi però devono e non possono esimersi dal fare da tramite tra specialista e bambino. Essi hanno il compito di pianificare con cura l'attività insieme alla persona esterna definendone i singoli passaggi e i materiali necessari. Tutti i capi devono avere chiara l'attività e bambini in modo da misurare la proposta al branco. In relazione a ciò è necessaria una adeguata formazione.

Saper riconoscere i propri limiti e le proprie non-competenze, implica avere la voglia di imparare sempre qualcosa di nuovo non limitando in questo modo l'apprendimento dei nostri bambini.

Dove non arrivo, arriva sicuramente l'altro diverso-da-me ma non per questo più o meno bravo di me.

È utile affidarsi a qualcuno di più competente quando ci rendiamo conto di aver raggiunto un nostro limite o un obiettivo che da solo non riusciamo a raggiungere.

Chi non è competente può essere utile innescando un meccanismo di continuo aggiornamento utilizzato per rendere possibile il trapasso di nozioni. È inoltre una fonte continua di dubbi che serve a valorizzare il punto di vista di “chi non sa”, evitando di dare alcune cose per scontate.

## La continuità

*Come garantire una continuità delle competenze acquisite in branco con il reparto?*

Per garantire una continuità della PPU è necessario che la Co.CA. incoraggi un dialogo tra capi L/C e capi E/G, di modo che le specialità guadagnate in precedenza non vengano azzerate con l'entrata in reparto.

Condivisione in Co.Ca. del percorso del bambino/a strumento dei posti d'azione durante le imprese di squadriglia per valorizzare il bagaglio di competenze che il bambino/a si è portato con sé in reparto squadriglia come “isola felice” in cui il bambino si ambienta inizialmente e si appoggia nei momenti di

difficoltà

non fare lo strappo dei bollini perché può essere traumatico

riconoscere il cambiamento fisico, comportamentale e di vita che il bambino/a sta vivendo e accoglierlo

Alla fine dell'ultimo anno di branco dovrebbe esserci una comunicazione tra Capo branco/cerchio e Capo Reparto sulla Progressione Personale del bambino e delle sue specialità. Oppure la comunicazione delle specialità potrebbe avvenire tra Capo reparto e Bambino in modo

da rinnovare e lavorare su specialità simili già acquisite. Questo permette la creazione di un clima accogliente e un passaggio meno traumatico dal branco al reparto poiché i bambini continuano a sentirsi utili e non privati di quello che già possedevano (es: non strappare toppini specialità dalle camicie)

Alcuni gruppi utilizzano una scheda per ogni bambino in cui viene riportata la Progressione Personale e le specialità prese dal bambino durante tutto il percorso ma occorre prestare attenzione ai possibili pregiudizi che possono crearsi leggendo le schede.

Fondamentale la collaborazione con lo staff EG: è necessario che vengano presentate, insieme ai bambini, anche le competenze che si portano dietro. È così di importanza altrettanto cruciale il ruolo del capo EG nel valorizzare queste competenze (ad esempio negli incarichi di squadriglia).

Importante è anche la simbologia: il rinnovare le specialità acquisite dai bambini in B/C ed evitare

di “strappare” i distintivi ai nuovi arrivati (passa il messaggio di svalutare ciò che è stato fatto prima e quindi ciò che si portano dietro). Attenzione a come facciamo le cose.

Attraverso il dialogo tra la staff L/C e la staff E/G, ma anche attraverso la CoCa (molti gruppi compilano schede di progressione del bambino specificando prede/voli e specialità raggiunte: al passaggio in reparto le schede vengono passate alla staff E/G in modo da avere già un punto di partenza con il bambino)

Riprendendo le specialità acquisite in LC e “alzando il livello” in E/G: rinnovo delle competenze

Lavorando con il CDA ad attività più “propedeutiche” al reparto (attività simili alla vita di reparto)

È necessario trovare modi per minimizzare la “paura” del reparto

Non limitare le specialità alle VdB/C, non essere schiavi delle tempistiche e scadenze, ma metterle a frutto dando sempre spazio alle competenze di ognuno

**C'È SEMPRE  
QUALCOSA  
DA IMPARARE**

**OFFICINE  
METODOLOGICHE L/C  
9-10 MARZO 2019  
PIOMBINGO (LI)**