

Sommario

PROPOSTA DI UN NUOVO MODELLO FORMATIVO	2
1. Perché fare formazione?.....	2
2. Il senso della formazione in Associazione	2
3. Scopo e finalità della formazione	2
4. Progetto del capo, punto di partenza di una formazione personalizzata.....	4
5. Le modalità di apprendimento: apprendimento dall'esperienza	4
6. Quali stili caratterizzano la formazione	4
7. I luoghi, i protagonisti e i modi della formazione	5
8. Gli strumenti a disposizione della formazione	6
9. La formazione erogata dalla Formazione capi	7
9.1. Tirocinio	8
9.2. Formazione metodologica	9
9.3. Formazione associativa	9
10. La formazione per moduli	9
11. Formazione e reclutamento dei Quadri.....	10
12. Formazione e reclutamento dei Formatori	11
13. Formazione degli Assistenti Ecclesiastici.....	12
14. La valutazione	12
APPENDICE	14

PROPOSTA DI UN NUOVO MODELLO FORMATIVO

“I bambini, i ragazzi e i giovani hanno il diritto di essere educati da adulti che abbiano compiuto scelte solide e acquisito adeguate competenze.

L'AGESCI contribuisce alla tutela di questo diritto con la proposta ai propri soci adulti di percorsi formativi vissuti in una dimensione di formazione permanente e finalizzati al perseguimento delle caratteristiche del profilo del capo.”

Art. 45 Regolamento Agesci – Finalità della formazione dei soci adulti

1. Perché fare formazione?

Oggi l'Associazione si assume grandi responsabilità nei confronti dei ragazzi, delle loro famiglie e della società, e confida nella capacità dei suoi capi di sostenere queste responsabilità.

I capi si impegnano in un percorso di formazione perché sono consapevoli che la qualità della loro azione educativa dipende da competenze e caratteristiche personali che vanno coltivate ed affinate; sappiamo che essere buoni educatori vuol dire essere curiosi, desiderosi di apprendere cose nuove, capaci di farsi mettere in discussione dalle novità e non sentirsi mai “arrivati”.

La formazione è condizione necessaria per fare bene ciò che vogliamo fare cioè educare con il metodo scout.

2. Il senso della formazione in Associazione

La formazione in associazione tende ad offrire a ciascun capo occasioni di condivisione delle esperienze, di crescita globale, di acquisizione di competenze, di sviluppo dell'identità associativa e cura della vita spirituale.

E' un processo nelle mani del capo che regola l'accesso al servizio educativo, fondato sulla partecipazione alla vita di comunità, caratterizzato da momenti sia individuali che collettivi, prevalentemente di prossimità; è un'esperienza inclusiva.

Tutti i momenti del percorso formativo, nella forma e nei contenuti, conservano il senso della proposta scout, come l'imparare facendo, l'auto-formazione, la vita comunitaria ed il trapasso delle nozioni, il linguaggio simbolico, lo scouting, ecc.

Tutti i capi sono formatori quando, attraverso il trapasso delle nozioni, assumono il ruolo di accompagnamento verso altri capi.

3. Scopo e finalità della formazione¹

Gli scopi della formazione in AGESCI sono fondamentalmente due: uno rivolto alla crescita e allo sviluppo delle competenze e l'altro che investe la persona nella sua complessità e umanità, richiedendole di compiere scelte solide, fondate sui valori del Patto Associativo.

L'AGESCI contribuisce alla tutela del diritto di essere educati da adulti che abbiano compiuto scelte solide e acquisito adeguate competenze, con la proposta ai propri soci adulti di percorsi formativi vissuti in una dimensione di apprendimento permanente e finalizzati al perseguimento delle caratteristiche e delle competenze richieste dal profilo (funzionale) del capo².

La riflessione prodotta è frutto delle analisi sui bisogni mutati dei capi, di quelli emergenti delle Comunità capi e delle attuali sfide educative.

¹ Documenti di riferimento:

1. [NTT “Funamboli e saltimbanchi” \(2017\)](#),
2. [Seminario Nazionale Formazione capi “Quale Capo Gruppo per quale Comunità capi” \(2018\)](#)
3. [Seminario Nazionale Formazione capi e Coordinamento Metodologico “La Formazione che vorrei” \(2019\)](#),
4. [Punto della strada sui percorsi di Formazione capi \(CG 2019\)](#),
5. [Formazione capi 2.0 \(2019\)](#),
6. [I Binari \(2020\)](#),
7. [Dall'iter al processo di formazione permanente \(2021\)](#).

² [Profilo funzionale del capo come elaborato nel documento Formazione capi 2.0](#)

L'analisi delle attuali sfide educative conduce ad una nuova concezione di capo a cui formare, in termini di competenze, capacità, abilità ed attitudini personali, secondo un processo di formazione, non preconfezionato ed uguale per tutti, ma tarato sui bisogni, sui ritmi di vita propri e della Comunità capi.

Un processo flessibile e personalizzato, che:

- richiami il "discernimento" come accompagnamento, sostegno, azione di cambiamento e verifica che è struttura della educazione e della formazione cristiana;
- tenga in conto e valorizzi tutte le dimensioni della formazione (formale, non formale ed informale);
- sviluppi le competenze metodologiche e relazionali;
- sia testimonianza di una fede adulta.

La formazione non è solo un fatto individuale, ma si realizza in una dimensione comunitaria e con una costruzione collegiale del sapere. Ciò richiede la sinergia tra livelli per potenziare ed arricchire questa costruzione, che ne chiarisca ruoli, compiti e responsabilità e che permetta una integrazione "ragionata" di proposte formative (tirocinio, formazione dei Capi Gruppo e formazione Quadri, formazione metodologica).

Le sfide aperte si sostanziano in un cambiamento culturale che prevede il passaggio:

- da un iter preordinato ad un processo di formazione;
- da una formazione metodologica, limitata al CFM, ad una formazione ricorrente in Zona e alla figura e competenze dello IABZ;
- dal singolo educatore alla Comunità capi ovvero mentre la Comunità capi resta la comunità educante e quindi garantisce la qualità e la fedeltà della proposta educativa, lo staff la realizza nel complesso delle competenze dei suoi membri e non attraverso quelle del singolo capo Unità
- al sostegno vicendevole fra i livelli, funzionale alla formazione continua (formazione dei Capi Gruppo e formazione al ruolo dei Quadri).

La riflessione associativa ha esplicitato gli elementi imprescindibili del processo di formazione quali:

- **Una formazione che sia garanzia di crescita della Persona e delle sue Competenze**

Si ribadisce che la crescita della persona:

- si deve realizzare attraverso una dimensione esperienziale fatta di tempo relazioni ed incontri;
- deve essere funzionale alla educazione di giovani con il metodo scout;
- deve permettere l'acquisizione di competenze e attitudini verificabili nel tempo.

Per raggiungere questi obiettivi, il capo, a partire dal periodo del tirocinio, deve imparare a progettare la sua formazione personalizzata a partire dall'identificazione dei propri bisogni formativi.

- **Dal singolo educatore alla Comunità degli educatori**

Ogni membro della Comunità capi ha la responsabilità di curare la propria formazione e quella di tutti i capi che lavorano nel Gruppo. La Comunità capi richiama il singolo capo all'adeguatezza al ruolo e al compito ed è concorde nell'affidare la responsabilità di un mandato educativo ad uno staff competente nel complesso dei suoi membri. Questa scelta potrebbe produrre effetti sul sistema autorizzativo per cui la conduzione di unità potrebbe venire affidata ad uno staff.

- **La formazione metodologica**

E' necessario far acquisire al capo non solo la conoscenza del metodo, ma soprattutto la capacità e l'intenzionalità del suo utilizzo, e quindi diventano necessari continui approfondimenti metodologici, realizzati in Zona a cura degli IABZ, di cui andrà ripensato il profilo e in Regione.

- **Continuità, Personalizzazione, Accessibilità: La Zona nella formazione del Capo**

La Zona nella formazione del capo diventa centrale per un'offerta formativa che garantisca la personalizzazione e sia garante dell'attuazione della formazione continua mentre la Comunità capi resta il luogo in cui il capo effettua l'analisi e la lettura dei propri bisogni formativi.

L'incisività della Zona è garantita dall'adozione di strategie e dall'individuazione di strumenti e risorse più adeguate come ad esempio l'Incaricato alla Formazione capi di Zona e dall'organizzazione di un'offerta formativa sistematica per Quadri

- **Il Tempo della Formazione**

Vi è la necessità di garantire una formazione al ruolo che consegni contenuti definiti in tempi definiti.

4. Progetto del capo, punto di partenza di una formazione personalizzata

Tutto il processo formativo impegna e stimola il singolo capo e la Comunità capi ad acquisire la coscienza della necessità di una formazione continua e a non omologarsi su un iter formativo preconfezionato.

In tale contesto il Progetto del capo diventa il punto di partenza per una formazione personalizzata.

Nella stesura del Progetto del capo ciascuno è chiamato a interrogarsi su quali siano le competenze necessarie da mettere in campo (e eventualmente acquisire) per soddisfare i bisogni educativi dei ragazzi e delle ragazze del proprio gruppo, sulla propria adeguatezza al ruolo di educatore, sulla propria crescita, umana e spirituale, di adulto in servizio educativo, sullo stile di appartenenza all'associazione.

Il Progetto del capo diventa, così, per ciascuno, l'occasione per leggere, identificare e esplicitare i propri bisogni formativi.

Il Progetto del capo, inoltre, è espressione del protagonismo del singolo nei confronti delle comunità a lui più prossime (Comunità capi e Zona) poiché veicola i bisogni del capo nei luoghi che possono offrire le risposte attraverso i programmi formativi di Comunità capi e Zona.

La condivisione del Progetto del capo di ciascun componente della comunità all'interno della Comunità capi è, quindi, occasione di confronto ed espressione concreta di corresponsabilità, educativa e "formativa", tra adulti che si danno degli obiettivi per vivere con consapevolezza e competenza il loro servizio educativo.

Il Progetto del capo è anche uno strumento di orientamento all'interno dell'arcipelago formativo offerto dall'associazione.

5. Le modalità di apprendimento: apprendimento dall'esperienza

L'apprendimento attraverso l'esperienza, insieme all'autoformazione, rappresenta uno dei pilastri fondamentali della Formazione dei Capi in AGESCI.

Apprendere dall'esperienza significa sviluppare percorsi di ricerca sulla propria esperienza e riflettendo su di essa, darle senso e significato per la propria crescita. E' una delle prime cose che l'adulto, appena entrato in Comunità capi, impara, con il supporto dei Capi, in staff ed in Comunità capi. L'apprendere dall'esperienza non è un processo automatico ma necessita di essere accompagnata da una riflessione critica, durante e a posteriori, che aiuti a modificare i nostri comportamenti e sperimentare i nuovi.

L'imparare facendo, imparare cioè attraverso il fare delle situazioni quotidiane non è sufficiente: perché avvenga il processo di trasformazione e cambiamento occorre una riflessione sull'esperienza.

Per dare avvio a questo processo è necessario l'impulso della "motivazione" e del rimando continuo alle scelte fatte e si alimenta con gli stimoli derivanti dall'esperienza della relazione educativa e di quella con gli altri capi.

Nel corso della sua vita di servizio, al capo viene chiesto di allenarsi a questa modalità di apprendere, vivendo le esperienze (i fatti) e imparando a trasformarli in apprendimenti significativi. A partire dal tirocinio, una condizione necessaria perché ciò avvenga è l'accompagnamento ed il sostegno dagli altri adulti della Comunità capi che condividono questa intenzionalità e corresponsabilità formativa.

Stupore, meraviglia e desiderio di fare nuove esperienze, di capire di più, sono i segnali più evidenti di un apprendimento avvenuto ed il substrato motivazionale utile a riavviare il processo ad un livello maggiore di consapevolezza.

6. Quali stili caratterizzano la formazione

Lo stile della formazione proposto dall'associazione ha maturato in sé le peculiarità rispondenti al "cambio culturale" derivante dal vivere la Formazione capi non più come un iter che ha un avvio e un termine ma come un processo che si rigenera continuamente:

- la **creazione di un'atmosfera facilitante** che permette un maggior coinvolgimento ai capi che vivono le occasioni formative;
- una **formazione esperienziale** che attraverso l'imparare facendo aiuta i capi a rileggere le esperienze e a modificare i comportamenti;
- una **dinamica formativa attiva e di elaborazione critica** che permette la creazione di una relazione fra il formatore ed il capo in formazione. In questa dinamica di formazione attiva il capo diventa fulcro del proprio percorso formativo attraverso la capacità di narrare la propria esperienza per

trovare l'unitarietà della persona, di sperimentare per fare propria la teoria, di riconoscere i propri limiti e cercare la strada per superarli, di rileggere la propria vita alla luce della Parola.

La formazione che abbiamo in mente è una formazione che aiuta a comprendere i processi e non a fornire le soluzioni in quanto

- 1- è lo **scouting** che spinge a chiedersi il "perché" anziché offrire soluzioni preconfezionate
- 2- il vedere, dedurre, agire e contemplare, ossia riflettere su quanto fatto, spinge a chiedersi il "perché" anziché offrire soluzioni preconfezionate

L'**attenzione a chi si inserisce** all'interno del processo di formazione deve caratterizzare tutte le occasioni formative proposte. Per organizzare un'offerta formativa che consenta a tutti i capi di acquisire le competenze metodologiche in un contenuto lasso temporale, i percorsi formativi assumeranno anche una dimensione personalizzata.

Infine, il processo di formazione del capo è un'esperienza personale e comunitaria: la **condivisione** all'interno della propria Comunità capi di riferimento è un'occasione di arricchimento per tutti i capi che si pongono in relazione con chi vive direttamente le esperienze formative e l'opportunità di una rilettura più ampia e approfondita dell'esperienza.

7. I luoghi, i protagonisti e i modi della formazione

Il processo formativo proposto in associazione si snoda attraverso luoghi e tempi differenti, ha contenuti specifici in relazione al contesto e coinvolge molti attori.

I luoghi principali della formazione del capo sono quelli a lui più prossimi, segnati dalla quotidianità: lo staff, la Comunità capi, la Zona. Le strutture regionali e nazionali dell'associazione supportano queste realtà, garantendo a tutti i capi l'unitarietà del percorso e concorrendo alla costruzione di occasioni formative per Capi e Quadri.

La **Comunità capi** è il primo luogo di crescita e formazione: è quello in cui si viene accolti, dove si presta servizio e in cui si trascorre la gran parte del tempo. In essa la corresponsabilità educativa si realizza nell'assegnazione degli incarichi, e quindi nella composizione degli staff, e nella formulazione del Progetto Educativo.

Il principale responsabile del funzionamento organizzativo e del successo dell'esperienza vissuta in Comunità capi è il **Capo Gruppo, Quadro dell'associazione e formatore più prossimo ai Capi**.

Il Capo Gruppo è animatore di un gruppo di adulti, e ha il compito di attivare e facilitare tutte le dinamiche formative necessarie per la formazione dei capi.

Il servizio educativo è sempre un'occasione di crescita anche per il capo in quanto l'incontro con le problematiche educative lo interpellano circa la propria adeguatezza al ruolo. La possibilità di cogliere con successo questa occasione, soprattutto per i capi giovani, dipende dal sostegno e dall'orientamento ricevuto dallo staff e dalla Comunità capi. In questo contesto si realizza gran parte del **tirocinio** del giovane capo, attraverso l'attenzione ai singoli, ai loro bisogni formativi, alla gradualità nell'acquisizione delle responsabilità e delle competenze.

Il **Progetto del capo** è lo strumento con cui ciascun capo, risorsa nel proprio contesto di Comunità capi, fa sintesi dei propri bisogni formativi, di fronte alle sollecitazioni generate dal Progetto educativo. In una prospettiva di corresponsabilità formativa più ampia queste sollecitazioni trovano risposta anche all'interno del **Progetto di Zona**.

La **Zona** è al servizio della Comunità capi che sostiene assolvendo ai suoi **compiti statuari e** attraverso **percorsi specifici**, i cui mandati originano dal progetto di Zona.

E' compito della Zona far incontrare i capi per offrire un contesto in cui confrontarsi tra pari sulle esperienze di servizio e sulle questioni metodologiche; il Comitato di Zona, attraverso gli **Incaricati alle branche** garantisce che in questo lavoro coesista sia lo scorrere dei flussi informativi e formativi dai livelli nazionale e regionale, sia il processo opposto, di sedimentazione dell'esperienza reale nella riflessione metodologica dell'associazione e nei regolamenti.

Nell'ambito della Formazione capi, sono compiti della Zona:

- supportare le Comunità capi nel percorso di tirocinio dei giovani capi, creando occasioni specifiche ed offrendo strumenti alle Comunità capi stesse;

- arricchire di percorsi specifici e individuali la formazione al ruolo e continua dei capi in sintonia con la Formazione capi regionale;
- curare la formazione del Capo Gruppo.

La realizzazione di questi compiti richiede che il Comitato di Zona si strutturi, attraverso l'individuazione di un Incaricato alla Formazione capi, per attribuire alla funzione formativa la necessaria rilevanza

Nella Zona si colloca il primo momento di formazione Quadri, rivolto ai Capi Gruppo; la loro partecipazione al Consiglio di Zona e la co gestione del programma di Zona, rappresentano occasioni quotidiane di formazione al ruolo.

La **Regione** è il luogo di sintesi e risposta dei bisogni che emergono dalle zone, le supporta nei compiti organizzativi e formativi e le facilita nella comunicazione reciproca e con il livello nazionale.

La Formazione capi regionale sostiene la Zona nella progettazione e nell'organizzazione del tirocinio dei giovani capi ed ha il compito di gestire il percorso formativo nelle sue fasi successive, fino alla nomina a capo. Contribuisce alla formazione continua dei capi attraverso la progettazione, condivisa con le zone, di occasioni formative. Ha la responsabilità di formare i Quadri associativi del livello, capo gruppo e componenti il Comitato di Zona e regionale, di reclutare e formare i formatori coinvolti nei percorsi che gestisce e in quelli che supporta.

Il livello **nazionale** si identifica come luogo di garanzia dell'unitarietà della proposta formativa fatta a tutti i livelli. La Formazione capi nazionale, per raggiungere questo obiettivo, raccoglie ed elabora informazioni sulla partecipazione dei capi agli eventi di formazione e adotta strumenti atti a validare i percorsi proposti. Stabilisce linee guida per il reclutamento dei formatori, per la conservazione e l'aggiornamento degli elenchi anche a livello regionale, e propone per tutti i formatori occasioni adeguate di confronto e crescita. La Formazione capi nazionale si occupa anche della formazione dei Quadri, supportando tutti i livelli nella formazione al ruolo e costruendo, in sintonia con Zone e Regioni, occasioni di formazione di prossimità.

8. Gli strumenti a disposizione della formazione

L'**esperienza educativa** è il luogo in cui il capo incontra i ragazzi e assieme a questi si sperimenta nella parabola scout; in questo contesto il capo entra in relazione, dona e riceve, mette alla prova le sue convinzioni e scopre le sue incertezze.

L'**autoformazione** è uno dei processi che caratterizza la vita del Capo in Agesci.

Il capo è chiamato infatti durante tutto l'arco del suo servizio a formarsi. Si tratta di un processo che si costruisce man mano sulla base delle competenze già apprese, che nel tempo assumono prospettive diverse in relazione al contesto, ai suoi bisogni e all'orizzonte valoriale che orienta le sue azioni ed i suoi comportamenti.

In un'ottica di protagonismo formativo, egli è chiamato altresì a scegliere percorsi, metodi e strategie per la sua formazione, a partire dalle motivazioni che sono alla base della sua scelta di servizio.

In questo modo, l'autoformazione si trasforma da processo individuale a esperienza di relazione collettiva, mentre il fine dell'autoformazione oscillerà continuamente tra lo sforzo della conoscenza complessiva di sé e la ricerca di occasioni di confronto e di crescita e sviluppo personale.

Il processo si alimenta della relazione educativa, di nuove istanze e nuove sfide, del rapporto con gli altri e con la realtà, che lo renderanno continuativo nel tempo e diventerà parte integrante del processo di sviluppo personale e metodologico del Capo.

In questa logica, l'autoformazione serve al Capo per acquisire la capacità di **apprendere ad apprendere** e a **ridefinire dinamicamente la propria identità** attraverso la relazione e il contesto in cui svolge il suo servizio.

La progettazione dell'azione educativa in Comunità capi, con la formulazione del **Progetto Educativo**, impegna la Comunità capi in un percorso segnato da obiettivi che richiedono nuove o particolari competenze. Dall'analisi delle risorse e delle competenze disponibili per raggiungerli, si definiscono i bisogni formativi di ciascun capo e l'impegno di tutti per il risultato comune.

Con l'aiuto dello staff e della Comunità capi un capo diventa consapevole delle proprie competenze e dei propri bisogni formativi, e del contributo che la causa comune gli richiede.

Il **Progetto del capo** è lo strumento attraverso il quale ciascun capo, a partire dalle istanze colte nell'esperienza educativa e nella progettazione educativa, traduce i bisogni formativi che sono affiorati in

quelle esperienze, in obiettivi personali di crescita. Questi obiettivi sono domande di formazione specifica che diventano temi per la programmazione della Comunità capi e istanze per il Progetto di Zona.

La parte più grande della formazione di un capo si realizza nella propria comunità di appartenenza, con temi, stili e ritmi originali. Solo in questo luogo è possibile effettuare la più approfondita verifica del percorso di formazione.

La Comunità capi e lo staff sono i primi contesti di crescita del capo. La dimensione vocazionale si alimenta della testimonianza quotidiana dei propri pari e della loro scelta di servizio, la dimensione culturale e metodologica cresce attraverso il confronto tra le idee che scaturiscono dall'esperienza concreta.

In Zona si concretizza la necessità di rendere omogenea l'offerta formativa e sostenere le comunità nell'attuare le proposte formative.

Il **Consiglio di Zona** è il luogo principale della formazione nel ruolo dei Capi Gruppo; progettare con intenzionalità formativa lo rende un'esperienza paradigmatica per i contenuti e per la forma. In questa esperienza il Capo Gruppo impara a gestire e condurre un gruppo di lavoro, a riconoscere i mandati connessi al suo ruolo che emergono da un progetto, ad essere a sua volta formatore ed interprete dei bisogni dei capi della sua Comunità capi. Inoltre, dal confronto tra gli altri Capi Gruppo, acquisisce elementi di lettura del territorio e di appartenenza alla comunità ecclesiale.

Negli **incontri metodologici di Branca**, gli staff dei vari gruppi hanno occasione di incontrarsi e di confrontarsi sulle particolarità della loro esperienza educativa. Da questo confronto, che può anche essere momento di costruzione di una riflessione metodologica innovativa, parte l'allargamento della prospettiva dei singoli staff e l'approfondimento delle problematiche educative.

Il ruolo formativo delle attività di Zona affonda le sue radici nel ruolo statutario, ma anche nei mandati del Progetto di Zona che è chiamato a raccogliere le istanze che ciascun capo, identifica e raccoglie nel proprio Progetto del capo.

La Zona viene aiutata dalla Comunità capi che già dovrebbe fare azione di sintesi fra i bisogni dei singoli capi

Nel **Progetto di Zona**, si individuano i temi formativi attuali e nel programma di Zona questi temi ispirano **momenti di formazione specifici e contenuti trasversali** (percorsi modulari) che danno forma e sostanza anche alle attività correnti.

Il Comitato di Zona è garante di una proposta formativa fedele ai mandati del Progetto di Zona.

9. La formazione erogata dalla Formazione capi

Prima di definire il percorso riportiamo alcune idee di base che hanno guidato la riflessione sviluppata in commissione, tratte dalle indicazioni pervenute dalle zone e regioni ed in particolare:

- *il percorso di formazione deve riguardare sia un cammino utile ad acquisire le competenze di base per svolgere un servizio educativo consapevole, uguale per tutti i futuri capi che un cammino più legato ai bisogni personali del singolo capo che prenda spunto dall'analisi delle proprie esigenze formative espresse all'interno del proprio Progetto del capo;*
- *il percorso di formazione può seguire diversi cammini a seconda delle disponibilità personali, di tempo e di vincoli lavorativi o di studio. Tutti i diversi percorsi hanno comunque il medesimo valore in termini di riconoscimento dell'iter formativo;*
- *all'interno del percorso formativo devono esistere non soltanto le occasioni formative che attualmente costituiscono il percorso di formazione ma anche tutte quelle opportunità sviluppate all'interno dell'associazione ma non solo, che possono contribuire alla risposta ai bisogni formativi dei capi;*
- *devono venire strutturate all'interno del percorso formativo delle occasioni formative in qualche maniera tracciabili, volte sia a soddisfare bisogni relativi al percorso di formazione di base che a quello successivo al percorso formativo progettato personalmente all'interno del proprio Progetto del capo;*
- *recuperare lo spirito iniziale del tirocinio e avvicinarlo alle necessità attuali generate anche dal periodo pandemico che ha impedito il percorso "ordinario";*
- *recuperare le esperienze formative che i diversi livelli hanno posto in essere come risposta emergenziale alla situazione pandemica;*

- *portare il percorso formativo più vicino ai luoghi ove si sviluppa dando centralità a Comunità capi e Zona per quello che riguarda la costruzione del percorso formativo dei singoli capi amplificando il sostegno e l'accompagnamento alle Comunità capi attraverso un sistema strutturato e solido.*

I diversi passaggi del percorso formativo hanno visto nascere diverse opzioni talvolta fra loro integrabili e altre volte invece in antitesi fra di loro. In relazione ai tre momenti del percorso formativo attualmente in funzione abbiamo individuato:

9.1. Tirocinio

All'inizio del percorso formativo del capo si ritiene prioritario valorizzare un cammino per coloro che sono appena entrati in Comunità capi organizzato in Zona (con il supporto delle Comunità capi e oggetto di progettazione e verifica in seno al Consiglio di Zona). Attualmente questo percorso è definito dal periodo del tirocinio generalmente caratterizzato da alcuni incontri e un week end lungo centrati sul tema dell'appartenenza associativa e sull'aspetto motivazionale.

Durante il periodo del tirocinio il tirocinante impara a riconoscere i propri bisogni formativi diventando consapevole che il servizio educativo procede di pari passo con il proprio percorso di formazione al ruolo di educatore scout.

Le finalità del percorso del tirocinio sono:

- favorire il consolidamento, all'interno della Comunità capi, delle proprie scelte e del processo di maturazione del "Progetto del capo", nella quotidianità dell'impegno e nel realismo della propria organizzazione personale;
- rendere consapevoli i tirocinanti che il servizio va vissuto con intenzionalità educativa;
- favorire l'acquisizione di una mentalità progettuale;
- favorire l'acquisizione della competenza metodologica con l'aiuto dello staff attraverso l'esperienza quotidiana;
- vivere esperienze di responsabilità atte a favorire una risposta personale al mandato ricevuto dalla Comunità capi;
- scoprire il senso della partecipazione associativa.

All'interno di un quadro di riferimento unitario definito a livello nazionale, si possono identificare le seguenti opzioni in alternativa fra di loro:

1. lasciare l'attuale modello generalista che va a supportare le Comunità capi nel lavoro iniziale di inserimento valoriale dell'essere capo e la presentazione di base dell'associazione (realizzato dalla Zona con il sostegno della Regione)
2. lavoro a livello di Comunità capi per l'individuazione dei bisogni del giovane capo e condivisione a livello di Consiglio di Zona per costruire una proposta legata alle esigenze formative di quei "determinati" capi in quel "determinato" territorio. La modalità di lavoro prende l'avvio dalla scrittura del Progetto del capo che diventa sempre più un manifesto della formazione di cui il capo ha bisogno. In questo caso la Zona è l'attore principale della formazione determinando in Consiglio di Zona il percorso da realizzare che può essere modificato rispetto all'istituzionale con la trasformazione del week end in moduli che si affiancano al percorso sviluppato in Comunità capi

Ampliare le modalità precedenti con l'inserimento di una componente di metodo di branca in modo da offrire ai giovani capi una base di strumenti metodologici da utilizzare con intenzionalità educativa. Questa proposta è legata alla particolarità del momento che stiamo vivendo e al rapido ricambio dei capi presenti all'interno delle Comunità capi. Con la possibilità di fornire elementi di base della metodologia di branca, ipotizzando un percorso in alcuni momenti comune per tutti i tirocinanti e in alcuni altri separati per branca, si risponde ai bisogni di competenza espressi da chi si avvicina al servizio educativo in associazione. (scelta che impatta sulle ipotesi 1 e 2 del par. 9.2 formazione metodologica)

Una riflessione generale e valida per le due opzioni sopra elencate è quella del posizionamento di un eventuale momento formativo, sia esso il CFT attualmente conosciuto oppure un altro evento. Le possibilità possono essere quella di utilizzarlo come momento iniziale del tirocinio oppure come uno dei momenti di verifica del tirocinio stesso, in base alla valutazione della Zona.

9.2. Formazione metodologica

Dopo

1- il periodo di tirocinio

2- un periodo, anche minimo, di esperienza educativa in uno staff (quindi durante ancora il periodo di tirocinio)

il capo è pronto a vivere il Campo dedicato alla formazione metodologica della Branca in cui svolge il servizio educativo, organizzato dal livello regionale.

Il momento di formazione metodologica non deve essere l'unica opportunità di formazione all'interno di questa fase del percorso formativo ma occorre lavorare ulteriormente anche sul proprio Progetto del capo prevedendo la partecipazione a specifici percorsi modulari organizzati dai livelli intermedi (Zona e/o Regione) ove trovare adeguate risposte ai bisogni formativi personali.

Per quanto riguarda il Campo dedicato alla formazione metodologica della branca si presentano due modalità non in contrasto fra di loro ma da poter utilizzare in alternativa:

- il Campo di Formazione Metodologica come adesso in uso e cioè un'occasione residenziale dove, attraverso l'esperienza diretta della metodologia della branca, si sperimentano e rileggono gli strumenti del metodo che la branca propone
- il Campo di Formazione Metodologica organizzato su due week end lunghi non necessariamente contigui fra di loro, ma collegati attraverso moduli di lavoro a distanza.

L'accesso alle due alternative può avvenire

1- secondo le preferenze del singolo capo, dopo confronto con la sua Comunità capi

2- in casi eccezionali valutati dai Responsabili di Zona, sentiti i Capi Gruppo

La Formazione capi regionale in sintonia con le Zone organizzerà gli eventi in programma curando di offrire una possibilità di scelta adeguata.

In entrambi i casi il Campo di Formazione Metodologica andrebbe ad arricchire l'esperienza vissuta dal capo nel servizio attivo ed aiuterebbe a rileggere quanto vissuto a livello di formazione in staff, Comunità capi e Zona e di servizio diretto con i ragazzi. Resterebbe comunque in capo a questo momento l'approfondimento dell'intenzionalità educativa attraverso gli strumenti del metodo e la riflessione sulla corretta applicazione degli strumenti offerti dalla branca.

9.3. Formazione associativa

Il momento dedicato alla presa di coscienza dell'appartenenza associativa e alla riflessione sulla scelta di essere educatore con il metodo scout rimane sostanzialmente come oggi in atto e deve mantenere, secondo le indicazioni unanimi dei contributi di zone e Regioni, un respiro "nazionale" con focalizzazione sull'unitarietà della proposta a livello nazionale e valorizzazione delle scelte vocazionali dei singoli all'interno del cammino ampio dell'associazione.

10. La formazione per moduli

Una formazione personalizzata deve prevedere un'offerta di contenuti specifici, complementare all'offerta standard, definita dalle linee guida del Profilo dal Capo.

La progettazione di questa parte di formazione deve essere prossima ai luoghi di servizio del capo, perché deve rispondere a bisogni specifici.

In un processo in cui i bisogni formativi - che ciascun capo ha sintetizzato nel proprio Progetto del capo - confluiscono nel Progetto di Zona e diventano mandati per il Comitato, i moduli rappresentano i momenti in cui la Zona risponde alle esigenze formative particolari dei suoi Capi.

Un modulo deve avere una sua autonomia e identità, deve essere autoconsistente ed essere capace di modificare significativamente la rete delle conoscenze e le competenze, per le quali è progettato, precedentemente possedute.

Un modulo è costituito da:

- l'indicazione univoca delle competenze da raggiungere, delle abilità e delle conoscenze da acquisire attraverso l'uso di descrittori e del loro livello minimo irrinunciabile
- i prerequisiti richiesti, se necessari
- gli obiettivi formativi

- i contenuti
- i metodi e gli strumenti da utilizzare
- la durata
- le modalità di verifica e di valutazione di quanto acquisito

Il modulo non va inteso ed impostato come un nucleo chiuso, ma come il nodo di una rete di moduli che possono costituire un processo continuo attraverso il quale acquisire opportune competenze in relazione ai ruoli e ai compiti previsti o anche per crescere come persona e come Capo attraverso l'utilizzo del proprio Progetto, bussola intelligente nelle mani del Capo.

La Zona organizza la formazione modulare attribuendo contenuti e ritmi alle sue attività, attraverso gli incontri tra capi, gli incontri di Branca e il Consiglio di Zona, secondo le esigenze dettate dal progetto di Zona.

La parte modulare della formazione è progettata e realizzata dalla Zona, con l'aiuto della Formazione capi regionale e dei Formatori disponibili sul territorio.

Nella progettazione del modulo dobbiamo ricordare che il suo valore aggiunto è che abilità e conoscenze sono contestualizzate, messe al servizio di un problema, agite, e quindi acquistano agli occhi del partecipante senso e significato e hanno maggiore opportunità di essere ricordate e consolidate, divenendo competenze.

La dimensione contenuta (temporale e spaziale) di un modulo, non deve far abdicare dal porre al centro della occasione formativa, l'esperienza del singolo e le sue competenze pregresse. Il processo da attivare deve valorizzare l'esperienza, costruire l'apprendimento attraverso di essa e rappresentarla tramite la parola che opera riflessione.

La verifica dell'attuazione della parte modulare della formazione è compito del Consiglio di Zona.

Le aree tematiche della formazione modulare possono essere sviluppate anche da momenti formativi non gestiti e progettati dall'Associazione; in tal caso la congruità di tali eventi sarà valutata dal Comitato di Zona.

La partecipazione dei Capi agli eventi modulari rientra nei criteri con cui il Comitato di Zona valuta l'idoneità dei singoli Capi e degli staff a condurre le Unità e la partecipazione associativa nel processo di richiesta di nomina a Capo.

Per sviluppare la formazione continua del capo anche il livello regionale ed il livello nazionale sono coinvolti nella progettazione e realizzazione dei moduli rivolti a tutti i capi. Le tematiche che possono essere sviluppate si discostano dalle esigenze specifiche ma attengono ad aree più generali come emerge ad esempio dai contributi raccolti dalle Regioni, dalle Zone e dagli IINN:

- promozione di nuovi bisogni
- approfondimenti metodologici
- novità e riflessioni legati alle Strategie Nazionali di Intervento

11. Formazione e reclutamento dei Quadri

I Capi che hanno conseguito la nomina dall'Associazione possono essere eletti a ricoprire i ruoli di **Quadro**. I compiti dei Quadri associativi - stabiliti dallo Statuto – presuppongono prerequisiti e competenze definite da profili³ approvati dal Consiglio Generale ed inserite nei documenti associativi; alla luce di questi orientamenti si offre la propria disponibilità e si sceglie di candidare un capo ad un ruolo elettivo.

Il profilo del Quadro rappresenta l'obiettivo formativo a cui sono responsabilmente chiamati gli eletti al ruolo. I Quadri non vengono selezionati in base alla loro formazione, ma questa quasi sempre è successiva alla loro elezione. La formazione, nel ruolo, avviene principalmente grazie al trapasso di nozioni tra pari, all'interno dei collegi di appartenenza e attraverso la quotidianità del servizio di Quadro. Consideriamo la pratica quotidiana un momento di formazione perchè chiediamo a tutti i Quadri di esplicitare, nella conduzione dei collegi che presiedono, un'intenzionalità che trasforma ogni contesto in una occasione formativa; ogni momento di lavoro collegiale deve diventare un esercizio per i Quadri coinvolti, che potranno applicare altrove le competenze dapprima sperimentate. In questo senso anche per i Quadri sarà importante il progetto del Capo anche per chi non dovesse essere inserito in un Co.Ca.

³ [Profili Dei Quadri CG 2004](#)

I livelli regionale e nazionale supportano la formazione continua dei Quadri, attraverso l'organizzazione di eventi specifici, come il Campo Capi Gruppo, e attraverso l'offerta di momenti di formazione a disposizione dei vari livelli e organi collegiali. L'esperienza di partecipazione e gestione negli organi collegiali è il principale luogo di sperimentazione delle competenze animative, gestionali e relazionali del Quadro.

La formazione Quadri è affidata alla Formazione capi che, attraverso i formatori presenti nei territori, contribuirà a connotare le attività dei momenti di governo associativo, enfatizzandone le opportunità e le ricadute formative per i Quadri.

La Formazione capi progetta e realizza eventi ed occasioni di formazione per capi e Quadri, assolvendo a compiti statutari e regolamentari, rispondendo a mandati specifici o supportando richieste particolari.

I livelli nazionale e regionali della Formazione capi concorrono all'ideazione e all'organizzazione di questi eventi.

12. Formazione e reclutamento dei Formatori⁴

Il **formatore** è un capo con la nomina dall'Associazione in possesso di alcuni prerequisiti, che ha intrapreso un percorso durante il quale ha acquisito determinate competenze descritte nel profilo del formatore.

I capi che sono chiamati ad occuparsi di Formazione capi, vivono la dimensione della Comunità capi, e hanno una significativa ed attuale esperienza di servizio educativo. Attraverso questa esperienza, infatti, hanno la possibilità di sviluppare la capacità di leggere ed interpretare le dinamiche educative ed i cambiamenti sociali e culturali che riguardano il mondo giovanile. A questi viene chiesto di possedere attitudini formative e di sviluppare le competenze che permettono loro di progettare occasioni di formazione ed instaurare relazioni "formative" fra adulti. Viene chiesto loro di credere nell'appartenenza associativa e testimoniare con la partecipazione attiva, diventando parte attiva delle riflessioni e dell'elaborazione del pensiero associativo e di esserne essi stessi promotori.

L'ingresso nel percorso (reclutamento) è opera di un discernimento selettivo dei vari livelli (Comunità capi, Zona, Incaricati di Formazione capi, Comitati regionale e nazionale) che segnalano i capi che emergono per capacità e competenze. La fase di discernimento prosegue in uno staff in cui il futuro formatore è affidato per un tutoraggio esperto in un contesto di "messa in prova", l'Aiuto. Chi termina la fase di discernimento confermando la propria disponibilità si impegna a formarsi per poter diventare formatore dell'associazione, abile a ricevere il mandato di Capo Campo o responsabile di altre occasioni formative.

La formazione dei formatori prevede due livelli di competenze che sono scandite da due nomine diverse; un primo livello di Assistant, che descrive la figura di un formatore autonomo, capace di gestire momenti definiti, all'interno di un progetto più ampio, accompagnato da uno staff e da un Capo Campo; un secondo livello, il Capo Campo, che descrive la figura del formatore responsabile di un progetto, a cui l'associazione affida un incarico specifico e che ha la supervisione di uno staff di formatori ancora in formazione.

Il formatore è una risorsa per l'intera associazione: egli offre il suo servizio in tutti i contesti nei quali gli viene richiesto, che siano Campi di formazione oppure altre occasioni formative organizzate dai vari livelli associativi: in questo senso si parla di una "rete formatori"; farne parte non riconosce uno "status" ma segnala la possibilità, per le strutture associative, di avvalersi di alcuni capi che mettono a disposizione alcune specifiche competenze.

La Formazione capi nazionale, in collaborazione con quella regionale, si impegna nella cura della "formazione dei formatori", garantendo loro la possibilità di adeguati spazi per il confronto e la crescita nel ruolo, organizzando momenti specifici che scandiscono i tempi della nomina e attuando un processo di valutazione dei mandati e dell'operato dei singoli formatori.

E' compito della Formazione capi custodire un elenco di formatori.

⁴ Documenti di riferimento:

1. [Profilo del Formatore moz. 8 CG2022](#),
2. [Formatori In Rete - Linee Guida Approvato CN12-2018](#)

13. Formazione degli Assistanti Ecclesiastici

Gli Assistanti ecclesiastici partecipano alla vita delle Comunità capi e, condividendone il Progetto educativo, sono corresponsabili della proposta educativa. Essi partecipano alla vita delle unità e abitano i diversi livelli associativi.

Accompagnare fanciulli, ragazzi, giovani e adulti celebrando e testimoniando la fede cristiana con le modalità educative e le caratteristiche proprie dello scautismo, così come da mandato statutario, è un servizio significativo e importante. Per questo è necessario, in una relazione di collaborazione efficace con le diocesi, i formatori dei seminari e le comunità di vita consacrata, promuovere un'offerta formativa, non solo a favore degli Assistanti ecclesiastici di nuova nomina ma anche di tutti gli Assistanti ecclesiastici animati dalla volontà di confronto e di approfondimento delle tematiche educative.

Come capi membri di una Comunità capi o coinvolti in un altro livello associativo potranno orientarsi con il Progetto del capo nell'arcipelago formativo offerto dall'associazione, fatto sia di Campi, per acquisire competenze metodologiche e visione associativa, sia di moduli formativi peculiari al loro ruolo (convegni, workshop, stage, laboratori)

14. La valutazione

▪ **L'autovalutazione ovvero valutare è dare senso al proprio cammino**

Valutare vuol dire attribuire significato e valore a quello che facciamo per migliorarlo e migliorarci continuamente.

La valutazione è parte integrante del processo di formazione.

E' un processo che coinvolge attivamente il Capo e che accompagna l'intero processo di formazione.

Il Capo, che progetta e realizza la sua autoformazione, è chiamato a esprimere un giudizio di valore su quanto pensato e attuato per programmare il passo successivo da compiere. Non si tratta di una tappa terminale, bensì di un ulteriore momento che genera sviluppi futuri e nuove prospettive, nuove risposte, nuovi modi di vivere e per sperimentarsi a crescenti livelli di maturità e consapevolezza.

L'autovalutazione fornisce al Capo che la esercita, le linee guida e i riferimenti per il proprio cammino che danno senso al servizio quotidiano e gli permettono di inserirlo in un progetto personale più ampio e complessivo.

▪ **Valutare è prendere sul serio l'adulto**

Prendere sul serio l'adulto nella valutazione vuol dire fargli intuire che lui diventa sé stesso passando attraverso la sua relazione con gli altri.

In questo senso, l'autovalutazione non è sufficiente in quanto essa rappresenta una fotografia del momento in cui viene effettuata. *Pertanto non rispecchia la realtà, ma esprime il punto di vista del fotografo su quella specifica realtà.*

E' necessario, quindi, che altri, nel servizio quotidiano, a partire dal Capo Gruppo o l'AE, da un lato accompagnino il Capo in un percorso di valutazione fatto insieme, e dall'altro, insieme agli altri Capi della Co.Ca, ci restituiscano un feedback che espliciti il loro punto di vista in merito a quanto il Capo fa o dice. In questa logica, la Co.Ca diventa una risorsa, a disposizione del Capo, per la crescita personale.

▪ **Valutare è collegare l'inizio con il punto in cui ci troviamo (ovvero l'importanza delle emozioni sull'apprendimento)**

Ogni passaggio risulta importante e deve servire per capire e vivere la realtà in cui il Capo si trova, e ad esprimere meglio ciò che lui è. Imparare a sentire ciò che lo aiuta e ciò che lo frena e valutare ciò che gli dà passione o lo lascia indifferente, è fondamentale tanto quanto il processo stesso di formazione, perché dà risonanza a ciò che avviene nel Capo. Pertanto, Valutare è riconoscere che le scoperte realizzate nel proprio percorso di formazione sono determinate anche dalle emozioni vissute nei momenti in cui queste sono avvenute.

E' durante il Tirocinio che il Capo impara a maturare la capacità di autovalutazione, rimettendo continuamente al centro di questo processo le scelte fondamentali a cui è chiamato ad aderire e a imparare dalla sperimentazione di successi e fallimenti educativi e di relazione con altri adulti.

▪ **Valutare gli apprendimenti**

Un particolare tipo di valutazione è quella che riguarda i risultati della formazione e che può essere effettuata a più livelli.

Lo scopo è quello di verificare se quanto appreso in termini di conoscenze, competenze, abilità e comportamenti è effettivamente avvenuto, aiutando così il Capo a confermare la bontà del percorso formativo intrapreso e la continua progettazione o riprogettazione, a seconda degli esiti, del suo Progetto del Capo. Inoltre lo aiuterà a comprendere come potrà cambiare il suo agire una volta tornato a casa nel servizio e nella relazione con gli altri.

Questa tipologia di valutazione, nel caso della formazione realizzata con i Campi, è già parte integrante della proposta formativa, sebbene vada meglio esplicitata, mentre sarà importante definirla chiaramente con la introduzione dei Moduli.

▪ **Per valutare è necessario utilizzare strumenti e modalità**

Prima ancora di definire strumenti e modalità a supporto della valutazione, sia che si tratti di autovalutazione che delle altre forme di cui abbiamo parlato, è necessario definire chiaramente quali ambiti saranno valutati descrivendoli in termini più specifici di competenze acquisite e di comportamenti osservabili in relazione al servizio educativo e al rapporto con sé stessi e con gli altri.

Effettuare una valutazione di questo tipo permette al Capo di assumere un atteggiamento di umiltà che lo aiuta a riconoscere ciò che è stato raggiunto e ad interrogarsi su ciò che va migliorato, ma anche di spirito di ricerca e di apertura alla complessità del nuovo e di disponibilità al confronto autentico con chi è chiamato ad accompagnarlo.

La valutazione deve avvenire in un clima autentico, libero e costruttivo e richiede un'attenta analisi e individuazione degli strumenti e delle modalità adatti a seconda di ciò che si verifica e si valuta (questionari, diari di bordo,..), al contesto, alla tipologia di destinatari, ecc.

In particolare sarà utile privilegiare tutti quegli strumenti narrativi che permettono al Capo di raccontarsi attraverso la propria "storia formativa".

APPENDICE

CONTRIBUTO SUL SISTEMA AUTORIZZATIVO

Le mutate realtà delle Comunità capi sia in termini di disponibilità di tempo da parte dei capi (lavoro precario, studi universitari fuori sede, possibilità di vivere esperienze all'estero, ecc.) che di permanenza in servizio dei capi all'interno delle Comunità capi stesse non permettono di garantire una formazione tempestiva e completa. Questa situazione si riflette sulla composizione degli staff di unità e di conseguenza anche sul sistema autorizzativo.

Tutti i livelli associativi ritengono necessario garantire il diritto di bambini, ragazzi, giovani, sancito dall'articolo 45 del Regolamento AGESCI, ad avere dei capi solidi e competenti.

Queste due situazioni stimolano quindi l'associazione a costruire percorsi nuovi per dare, attraverso il processo delle autorizzazioni alla direzione di unità, risposte concrete e realizzabili che superino l'attuale modello ritenuto non più allineato con la realtà delle comunità capi e degli staff.

A seguito delle riflessioni fornite da Zone e Regioni che sono alla base del modello di Formazione Capi che immaginiamo, si delinea un sistema autorizzativo che abbia due linee di valutazione. La prima linea di valutazione riguarda la competenza metodologica che riteniamo non debba più venir valutata sul singolo capo unità ma sulla totalità dello staff che nel modello formativo risulta la prima opportunità di formazione metodologica offerta ai capi. Altra linea di valutazione riguarda la partecipazione alla vita associativa del singolo capo che, all'interno di un percorso modulare di formazione può trovare le opportunità più adeguate a rispondere ai bisogni formativi evidenziati nel proprio Progetto del capo.

La nuova proposta di sistema formativo implica una partecipazione attiva dei diversi livelli associativi coinvolti. Le **Comunità capi** sono coinvolte nella costruzione dei progetti formativi di ogni capo; la **Zona** curerà la proposizione e l'organizzazione delle opportunità formative presenti all'interno del Progetto di Zona con il coinvolgimento delle diverse figure presenti (Incaricati alla Branca di Zona, Incaricati alla Formazione capi di Zona, eventuali formatori presenti all'interno dei gruppi della Zona); il livello di Zona valuta se concedere l'autorizzazione allo staff.

A titolo di esempio, sicuramente non esaustivo, si può indicare come elemento positivo la presenza in staff, anche semplicemente come supporto alla progettazione e alla programmazione delle attività, di capi con esperienza educativa maturata sia all'interno del cammino associativo che attraverso esperienze di vita personale o professionale. Altro esempio di valutazione può essere legato alla partecipazione dei capi dello staff alle occasioni formative organizzate dai livelli Zona e Regione. Altro aspetto ancora può essere la realizzazione di processi specifici legati alla realtà territoriale ove il gruppo vive (ampliamento o ridimensionamento del numero delle unità, richieste nate dal territorio, ecc.). E' comunque nel confronto all'interno del livello di Zona che vengono tirate le fila delle diverse situazioni in deroga per giungere alla valutazione e decisione.

Questo processo autorizzativo rende necessari anche interventi di supporto alla tracciatura degli eventi a cui il capo partecipa, in particolar modo quelli legati ai progetti di autoformazione che trovano spazio e realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi evidenziati all'interno del proprio Progetto del capo.

IPOTESI DI SCANSIONE TEMPORALE DEL MODELLO FORMATIVO

Luoghi e protagonisti	Tempi	Tempi e Momenti del percorso formativo del capo	Contenuti/Processi
COMUNITÀ CAPI Capo Gruppo Staff/tutoraggio	0	Esperienza educativa, progettazione, comunità di adulti	Progetto Educativo; Progetto del capo; scoperta vocazionale; dare un nome ai bisogni; orientarsi
ZONA	0/9 mesi	Tirocinio	Orientamento alla formazione; confronto sull'esperienza di servizio; saper leggere l'esperienza
Zona/progetto di Zona/Comitato IIBB/IIFCA		Percorso modulare di base che si realizza in tutte le attività di Zona	Bisogni individuati dai capi e iscritti nel Progetto di Zona
Formazione capi regionale	9/12 mesi	CFM residenziale 5/7 gg	Metodo
		CFM in 2 we intervallati da momento a distanza	Metodo
		Percorso modulare "extra"	Promozione di nuovi bisogni; novità; aggiornamenti; riflessioni indotte dal livello nazionale
Formazione capi nazionale	21/24 mesi	CFA	Rilettura dell'esperienza
		Percorso modulare "extra"	Promozione di nuovi bisogni; novità; aggiornamenti; riflessioni indotte dal livello nazionale

Le modalità di apprendimento degli adulti – rif. paragrafo 5. Le modalità di apprendimento: apprendimento dall'esperienza

In una prospettiva di apprendimento di soggetti adulti, i classici modelli pedagogici perdono molto della loro efficacia per via delle specificità professionali, culturali, sociali e personali dei discenti. L'adulto richiede in maniera esplicita e/o implicita, di discutere finalità, obiettivi, contenuti e modalità di realizzazione di un progetto formativo che lo riguarda. Gli adulti sono sostanzialmente persone autonome, in grado di determinare i tempi e le modalità del loro apprendimento, che è a sua volta strettamente collegato al beneficio che la persona si aspetta di trarre da un intervento formativo, ovvero alla percezione di utilità dei contenuti affrontati.

Le teorie dell'apprendimento dell'adulto spostano quindi il baricentro del processo di apprendimento dal formatore al partecipante, trasformando il primo in un facilitatore/animatore di processo, oltre che eventualmente esperto di contenuti, ed il secondo in un soggetto attivo, responsabile del proprio apprendimento e dell'eventuale cambiamento.

In letteratura sono esplicitati alcuni principi dell'apprendimento degli adulti che dovrebbero aiutarci ad orientare la progettazione formativa:

- **principio dell'apprendimento complesso o dell'apprendimento come modifica di un campo precedente:** l'apprendimento dell'adulto consiste, quasi sempre, in una aggiunta, ma anche in una modifica del suo sapere precedente;
- **principio della modifica dell'immagine di sé e del ruolo:** imparare nuove conoscenze e sviluppare capacità comporta inevitabilmente una modifica della nozione che l'adulto ha del proprio servizio e dell'immagine di sé nel ruolo;
- **principio della finalizzazione dell'apprendimento:** per apprendere l'adulto deve avere un fine che sente come bisogno o desiderio;
- **principio della successione “globale iniziale – parziale – globale finale”:** bisogna fornire all'adulto una visione globale dell'intervento formativo: si prosegue costruendo apprendimenti su aspetti parziali o specifici, infine si conclude con una elaborazione del risultato finale che è una ripresa a posteriori di quanto visto all'inizio;
- **principio della necessità per l'adulto di un contratto per l'apprendimento:** rientra in questo principio la definizione del patto formativo nel quale condividere gli assunti della relazione partecipante/formatore;
- **principio della motivazione:** è solo una motivazione intrinseca a determinare la modifica del campo delle conoscenze e psicologico.

principio dell'apprendimento attraverso l'esperienza: sin da bambini abbiamo arricchito le nostre conoscenze attraverso l'esperienza concreta con il mondo, seguendo un percorso induttivo che ci ha nel tempo permesso di estendere le nostre osservazioni dal particolare al generale

Quest'ultimo rappresenta uno dei principi alla base della Formazione dei Capi in AGESCI.

Apprendere dall'esperienza significa sviluppare percorsi di ricerca sulla propria esperienza e riflettendo su di essa, darle senso e significato per la propria crescita.

E' una delle prime cose che l'adulto appena entrato in Comunità capi impara con il supporto dei Capi in staff ed in Comunità capi. Il periodo di Tirocinio è il periodo privilegiato, in cui il Capo, in maniera “protetta”, vive la formazione come occasione ed esperienza viva e reale, di libertà e di impegno, in cui sperimentare e sperimentarsi.

L'apprendimento dall'esperienza mobilita nel Capo, le energie necessarie al processo di cambiamento, ma apprendere dall'esperienza non è un processo trasformativo automatico ovvero “fare esperienza” non consente di apprendere di per sé dall'esperienza se questa non è accompagnata da una riflessione critica, durante e a posteriori, che aiuti ad astrarla per modificare i nostri comportamenti e sperimentare i nuovi. A questa modalità bisogna allenarsi: al Capo viene richiesto di intraprendere uno sforzo formativo e fare un investimento energetico personale, di tipo fisico, mentale ed emotivo, a partire dall'esperienza che vive nel servizio quotidiano e nella relazione con gli altri ogni giorno. L'avvio di questo processo è dato da quell'impulso che noi chiamiamo *motivazione*.

Ecco perché è importante, in ogni momento della vita in Comunità capi, ritornare sulle motivazioni per riavviare o sviluppare nuovi processi di apprendimento, con il desiderio di trasformarli in cambiamento personale e collettivo.

L'esperienza va fatta, non è data e non può essere solo ascoltata dal racconto di altri. Quante volte diciamo "Hai mai fatto un route all'estero? Hai mai fatto servizio a Lourdes?" Questo nostro modo di esprimersi ci rivela che i luoghi, le persone, sono lì da tempo, ma solo quando ne facciamo esperienza diretta, esse esistono per noi.

Durante il ciclo di vita dell'adulto in Associazione, gli altri adulti ci devono accompagnare e sostenere nel vivere i fatti (le esperienze) e a trasformarli in apprendimenti, compiendo dei "movimenti" (movimenti di apprendimento) per imparare ad imparare.

Quali movimenti?

Il primo è il **notare**, ovvero comincio a notare alcune cose della realtà, ma anche di me a contatto con la realtà. Il notare è anche *prendere nota*. Cioè, comincio ad avere elementi per non dare sempre tutto per scontato di quello che mi succede, di ciò che mi sta attorno.

Un secondo movimento è il **trasformare**, con il quale «viviamo» l'esperienza, la «facciamo» per noi originale, produciamo trasformazioni interne a noi stessi (elaborazione e comprensione)

Il movimento del **dirigere** attraverso il quale l'apprendimento, che sta prendendo forma, viene orientato. Imparando dall'esperienza *dirigiamo* il nostro apprendimento anche verso gli altri, cercando di comunicare una direzione che stiamo prendendo in termini di azioni, comportamenti, atteggiamenti,...

Infine, un quarto movimento fondamentale è il **generare**, che permette all'adulto che impara, di «fare» la propria esperienza, cioè il proprio apprendimento. Quando ciò accade, un fatto ha generato una conoscenza, un nuovo modo di sentire, fare, percepire, agire, o il rimodellamento di un modo precedente, un aggiustamento, una capacità di trasferire quel che già una persona sapeva fare in un'altra situazione... In ogni caso vi è una generazione del nuovo.

Come ci accorgiamo in Comunità capi che un Capo ha appreso?

Ci sono dei segnali che riusciamo a cogliere:

Il primo è lo **stupore**, la **meraviglia**. Quante volte riscontriamo lo stupore di quei Capi che, se opportunamente accompagnati, hanno saputo fare qualcosa di nuovo: è un segnale di generazione. Per un istante capiamo tutti insieme che è nato qualche cosa che non si pensava di essere in grado di vivere o di saper fare. Lo stupore, la meraviglia, ci riconsegnano Capi che hanno una capacità nuova appresa.

Un altro segnale rivelatore è che nasce il **desiderio di fare nuove esperienze**, di capire meglio e di più, di sfidare la realtà e cambiarla, trasmettere ad altri la propria esperienza. Quante volte ci sentiamo dire "E' andata bene, perché non la riproponiamo?".

Quindi, questi due segnali, lo stupore da un lato, la voglia di proseguire dall'altro, indicano che è avvenuto un apprendimento, che non siamo più di fronte a semplici fatti della vita quotidiana ma a reali esperienze.

L'autoformazione - rif. paragrafo 8. Gli strumenti a disposizione della formazione (parte capoversi dedicati all'autoformazione)

Perché si possa parlare di autoformazione in AGESCI, è necessario ricordare dapprima quali siano le peculiarità dell'atteggiamento dell'adulto nei confronti della formazione.

In genere, secondo i principali modelli oggi esistenti, l'adulto:

- 1 Impara quello che vuole imparare e ciò che è significativo per lui
- 2 Attinge dalle risorse che ha già incamerato nel corso della sua vita e del suo apprendimento
- 3 Si assume la responsabilità di ciò che impara
- 4 Non è particolarmente disponibile a imparare qualcosa per cui non prova interesse o in cui non scorge un significato o uno scopo o al limite lo imparerà in modo parziale

Questi sono alcuni dei principi con cui ciascun Capo "fa i conti" quotidianamente nella sua esperienza in AGESCI.

L'autoformazione nasce, quindi, dalla consapevolezza che oggi l'apprendimento è per tutto l'arco della vita e riguarda ogni campo dell'esperienza umana. Si parla infatti di apprendimento permanente facendo riferimento a qualsiasi attività di apprendimento intenzionale e organizzata intrapresa nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale,....

Il Capo, in qualità di educatore e come persona, è chiamato a soddisfare questa esigenza durante tutto l'arco della sua esperienza in AGESCI per migliorare la qualità del suo servizio raccogliendo le sfide che i bambini, ragazzi e giovani ogni giorno gli pongono.

Perché l'autoformazione, però, si possa realizzare, si devono verificare alcune condizioni:

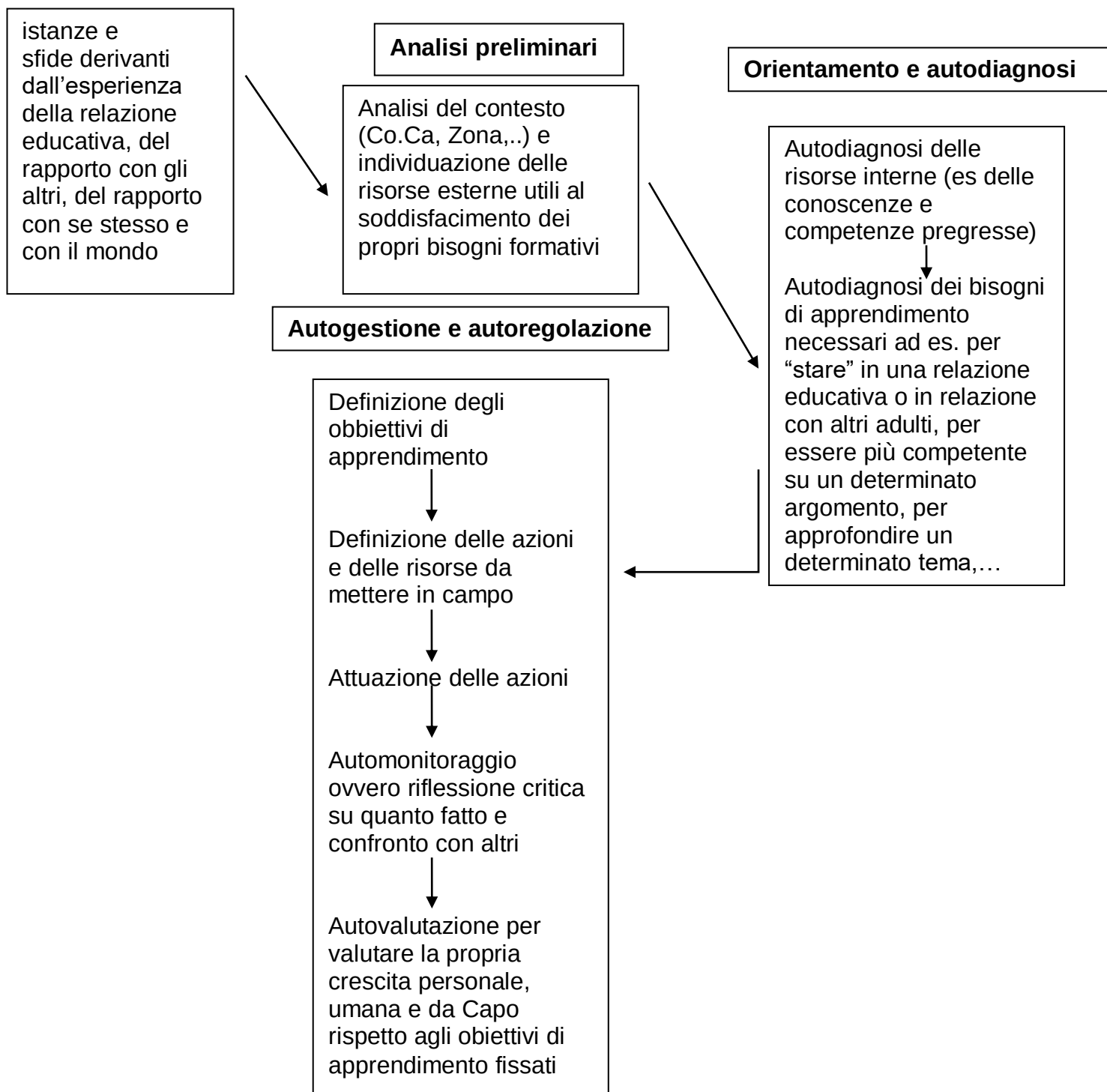
- deve esserci la disponibilità a conoscere
- avere conoscenza di sé e delle proprie modalità di apprendimento
- bisogna avere quella necessaria flessibilità mentale e psicologica che porta il Capo a destrutturare le proprie certezze per ristrutturarle secondo un progetto personale
- vi deve essere la disponibilità al cambiamento e all'accettazione dell'incertezza che è connaturata alla complessità dell'apprendimento
- possedere una capacità di riflessione critica sia durante l'apprendimento che a posteriori
- avere la capacità di condivisione e interazione con altri

L'autoformazione si configura come una esperienza dove l'azione individuale, mai solitaria e isolata, si apre alla ricerca, al dubbio, all'invenzione, alla trasformazione e alla creatività. Il fine dell'autoformazione oscilla continuamente tra la *conoscenza di sé* e la *cura di sé* a seconda della situazione e dei traguardi che il capo si prefigge di raggiungere.

Si tratta di un modo di essere del capo, ove il prefisso "auto" sta a ribadire che l'apprendimento è affidato – in modo totale o prevalente – all'iniziativa, alla responsabilità e all'autonomia del capo al quale compete assumere in prima persona le scelte e le decisioni di percorso e di metodo. Questa autodeterminazione non è mai isolata, anzi si nutre del dialogo e del confronto con gli altri adulti in primis della sua Comunità capi e della Zona, dai quali continuamente attinge, senza restarne "ingabbiato".

In estrema sintesi l'autoformazione o apprendimento autodiretto ha tre dimensioni qualificative ovvero la persona Capo, il contesto ove opera ed il processo stesso ovvero la capacità di autoregolarsi cioè di gestire, monitorare, valutare, il proprio percorso formativo. Queste tre dimensioni sono interdipendenti e si influenzano reciprocamente.

Da un punto di vista pratico-metodologico, è possibile pensare e realizzare l'autoformazione, secondo una possibile sequenza :



Una volta avviato, il processo si alimenterà di nuove istanze e nuove sfide, che lo renderanno continuativo nel tempo e diventerà parte integrante del processo di sviluppo personale e metodologico del Capo in una continua prospettiva trasformativa in cui il pensiero e l'azione si integreranno e si influenzeranno vicendevolmente. L'efficacia sarà oggetto non solo di autovalutazione, ma anche di quel confronto continuo tra pari che si realizzerà nei luoghi associativi a ciò deputati. A cosa serve? Ad acquisire la capacità di apprendere ad apprendere e alla costruzione dinamica della propria identità che si ridefinisce continuamente nella relazione e nel contesto.

L'approccio modulare - rif. paragrafo 10. La formazione per moduli

Il modulo costituisce una parte, significativa, ma altamente omogenea e unitaria (in termini di contenuti offerti, di concetti proposti, di processi di conoscenza attivabili) di un più esteso percorso formativo; una parte del tutto, ma in grado di assolvere ben specifiche funzioni formative, e di far perseguire ben precisi obiettivi di conoscenza e competenza verificabili, documentabili (e quando necessario certificabili) e capitalizzabili (cumulabili nel tempo).

Ogni modulo deve avere una sua autonomia e identità, deve essere autoconsistente ed essere capace di modificare significativamente la rete delle conoscenze e le competenze, per le quali è progettato, precedentemente possedute.

Un modulo è costituito da:

- *l'indicazione univoca delle competenze da raggiungere, delle abilità e delle conoscenze da acquisire attraverso l'uso di descrittori e del loro livello minimo irrinunciabile*
- *i prerequisiti richiesti, se necessari*
- *gli obiettivi formativi*
- *i contenuti*
- *i metodi e gli strumenti da utilizzare*
- *la durata*
- *la collocazione rispetto a quelli che lo precedono o lo seguono o vi si collegano*
- *le modalità di verifica e di valutazione di quanto acquisito*

Il modulo non va inteso ed impostato come un nucleo chiuso, ma come il nodo di una rete di moduli che possono costituire un processo continuo attraverso il quale acquisire opportune competenze in relazione ai ruoli e ai compiti previsti o anche per crescere come persona e come Capo attraverso l'utilizzo del proprio Progetto, *bussola intelligente* nelle mani del Capo.

L'approccio di una formazione per moduli prova a rispondere, in questo modo, a quei bisogni di personalizzazione, autonomia e flessibilità della formazione, ed ha alcuni punti di forza quali:

- ✓ induce alla consapevolezza delle scelte,
- ✓ ha carattere motivazionale,
- ✓ offre occasioni di riflessione critica sui contenuti,
- ✓ rende esplicite le conoscenze, le competenze e le abilità acquisite,
- ✓ consente la loro capitalizzazione ovvero permette al Capo di padroneggiarle e di potersi sperimentare consapevolmente in nuove situazioni.

Il valore aggiunto di un modulo è che abilità e conoscenze sono contestualizzate, messe al servizio di un problema e quindi acquistano agli occhi del partecipante senso e significato e hanno maggiore opportunità di essere ricordate e consolidate, divenendo competenze.

La dimensione contenuta (temporale e spaziale) di un modulo, non deve far abdicare dal porre al centro della occasione formativa, l'esperienza del singolo e le sue competenze pregresse. Il processo da attivare deve valorizzare l'esperienza, costruire l'apprendimento attraverso di essa e rappresentarla tramite la parola che opera riflessione. Inoltre, la possibilità di una formazione per moduli che abbracci altri spazi fuori dall'Associazione è un'opportunità di amplificazione delle conoscenze e delle competenze.

L'utilizzo dei moduli trova la sua collocazione più utile nella formazione continua e nelle occasioni di aggiornamento. Progettare la partecipazione a moduli, nell'ottica della formazione continua, si rivela, di fatto, un utile esercizio di ricerca dei propri bisogni formativi e di "autodiagnosi" per ogni Capo.