

**PROPOSTA DI UN NUOVO
MODELLO FORMATIVO**

"Commissione integrata Formazione capi" (moz. 17/2021)

**Testo per i Documenti preparatori
del Consiglio generale 2023**

Sommario

Sommario.....	1
INTRODUZIONE AL DOCUMENTO	2
PROPOSTA DI UN NUOVO MODELLO FORMATIVO	2
1. Il senso della formazione in Associazione.....	2
2. Finalità della formazione.....	2
3. Progetto del capo, punto di partenza di una formazione personalizzata	3
4. Quali stili caratterizzano la formazione	3
5 L’approccio modulare alla formazione	4
6. I luoghi, i protagonisti e le modalità della formazione	5
7. Percorso base.....	6
7.1. Tirocinio	7
7.2. Formazione all’esperienza educativa	7
7.2.1. Formazione metodologica di base.....	7
7.2.2 Formazione metodologica continua	8
7.3. Formazione associativa	8
7.4. Nomina a Capo.....	8
8. Formazione e reclutamento dei quadri	8
9. Formazione e reclutamento dei formatori	9
10. Formazione degli Assistenti ecclesiastici	9

INTRODUZIONE AL DOCUMENTO

La Commissione integrata, costituita con moz. 17/2021, ha iniziato i suoi lavori a partire da ottobre 2021. Dapprima ha raccolto i contributi dalle Regioni rispetto alle questioni ancora aperte sul nuovo processo formativo, con un documento di sintesi chiamato "l'album delle idee", inviato a febbraio 2022, dove veniva restituita in maniera organica la percezione dell'Associazione su vari aspetti.

Il lavoro è proseguito con la redazione di una prima bozza di un nuovo modello formativo e dei criteri di verifica, presentata ai Consiglieri generali a maggio 2022, per poi arrivare al Consiglio generale, dove è stato condotto un momento di confronto strutturato con tutti i Consiglieri generali. Quanto emerso è stato sintetizzato in un testo messo agli Atti.

La Commissione integrata è poi stata confermata con l'inserimento di altri due componenti a partire da agosto 2022, ha rielaborato quanto emerso dal Consiglio generale e, seguendo quanto indicato nella moz. 71/2022, ha rivisto il documento sul modello formativo in collaborazione con gli Incaricati regionali alla Formazione capi-

È da questo lavoro di confronto che emerge il testo del nuovo modello formativo che la Commissione integrata propone all'Associazione.

Per conservare la ricchezza del lavoro e la completezza dei contributi e delle riflessioni, al documento che segue si accompagna un testo più esteso, che approfondisce alcune definizioni e i passaggi logici dei meccanismi illustrati e delle scelte operate.

PROPOSTA DI UN NUOVO MODELLO FORMATIVO

"Le ragazze e i ragazzi hanno il diritto di essere educati da adulti che abbiano compiuto scelte solide e acquisito adeguate competenze. A tal fine l'Associazione propone ai soci adulti percorsi formativi, vissuti in una dimensione di formazione permanente, e finalizzati all'acquisizione di competenze specifiche allo svolgimento delle attività di cui all'art. 2".

Statuto AGESCI, art. 9, comma 4.

1. 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, che permettono al capo di fare bene ciò che vogliamo fare, cioè educare con il metodo scout.

È un processo nelle mani del capo, fondato sulla partecipazione alla vita di comunità, caratterizzato da momenti sia individuali che collettivi, prevalentemente di prossimità.

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

Tutti i capi assumono ruoli formativi quando, attraverso il trapasso delle nozioni, accompagnano altri capi.

2. Finalità della formazione

Da sempre 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.

La formazione del capo è rivolta alla crescita e allo sviluppo delle competenze, investe la persona nella sua complessità e umanità e le chiede di compiere scelte solide, fondate sui valori del Patto associativo.

L'AGESCI propone ai propri soci adulti percorsi formativi vissuti in una dimensione di apprendimento permanente e finalizzati al perseguimento delle caratteristiche e delle competenze richieste dal profilo (funzionale) del capo.

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

La riflessione che nasce ci sollecita ad un cambiamento culturale che agevoli il passaggio:

- da un percorso preordinato ad un processo di formazione;
- da una formazione metodologica, limitata al CFM, ad una formazione ricorrente e legata alla quotidianità della vita di Zona, animata da figure competenti;

- da una responsabilità del singolo ad una responsabilità condivisa: la Comunità capi garantisce la qualità e la fedeltà della proposta educativa, e lo staff la persegue nel complesso delle competenze di tutti i suoi membri, e non solo del singolo capo unità.

- a una dimensione formativa delle strutture collegiali dell'Associazione, luogo indispensabile di formazione nel ruolo per i Capi Gruppo e per i quadri che vi partecipano.

La formazione dovrà essere un processo flessibile e personalizzato, che richiami il “discernimento” come accompagnamento, sostegno, azione di cambiamento e verifica, valorizzi tutte le dimensioni della formazione (formale, non formale e informale), sviluppi le competenze metodologiche e relazionali e sia testimonianza di una fede adulta.

La formazione del singolo ha sempre una ricaduta collettiva e ogni membro della Comunità capi ha la responsabilità di curare la propria formazione e quella di tutti i capi che operano nel Gruppo.

La Comunità capi è il luogo in cui il capo effettua l'analisi dei propri bisogni formativi e anche il luogo della formazione continua e personalizzata del capo di cui la Zona deve farsi carico.

La Zona deve dotarsi di strumenti e risorse adeguate all'organizzazione di un'offerta formativa sia per i capi che per i Capi Gruppo.

Il percorso di formazione – anche se personalizzato – deve prevedere alcuni momenti definiti che aiutino i capi a prevedere i tempi e le scadenze del loro impegno, anche per progettare lo sviluppo del Gruppo sotto il profilo delle autorizzazioni.

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

Tutto il processo formativo deve stimolare e impegnare il singolo capo e la Comunità capi in una formazione continua e personalizzata. Il punto di partenza di questa personalizzazione è il Progetto del capo.

Nella stesura del Progetto del capo, ciascuno è chiamato a interrogarsi su quali siano le competenze necessarie per rispondere ai bisogni educativi come individuati nel Progetto educativo, sulla propria adeguatezza al ruolo di educatore, e avendo come riferimento gli elementi indicati nel profilo funzionale del capo.

L'efficacia del Progetto del capo è assicurata se la progettazione diventa uno stile di lavoro e quando la Comunità capi sostiene il capo nella realizzazione e nella verifica e rilettura dei percorsi avviati e di quanto già acquisito.

Il Progetto del capo è espressione del protagonismo del singolo nei confronti delle realtà a lui più prossime (Comunità capi e Zona), veicolando 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 capi è 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.

Oltre agli obiettivi del Progetto educativo il Progetto del capo dovrà tener conto delle abilità richieste dal profilo del capo.

I suoi tempi di attuazione, pur essendo definiti, saranno condizionati dall'esperienza e dagli obiettivi individuali e alla luce di questi dovranno essere sostenibili.

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

Per la natura del Progetto del capo, esso si riferisce ad ogni capo che svolge un servizio in Associazione, quadri e formatori compresi; a seconda del ruolo e del tipo di servizio, ciascuno definirà gli ambiti in cui progettarsi e individuerà i criteri di verifica periodica del Progetto.

4. Quali stili caratterizzano la formazione

Lo stile della formazione in AGESCI invita il capo a partecipare ad un processo che si rigenera continuamente:

- offre, nell'esperienza quotidiana, **un contesto facilitante**;
- propone una **formazione esperienziale** che, attraverso l'imparare facendo, aiuta i capi a rileggere quanto vissuto; questa rilettura delle proprie esperienze dà senso e significato alla crescita e aiuta a modificare i comportamenti;
- sviluppa la personalizzazione del percorso attraverso la **valorizzazione del bagaglio umano** del capo, considerandolo una ricchezza di cui tenere conto in tutti i luoghi associativi;
- permette una **dinamica formativa attiva**, che si arricchisce di una relazione fra il formatore ed il capo in formazione e facilita il capo stesso a divenire più consapevole del proprio percorso, aiutandolo ad attribuire significato alle proprie esperienze;
- offre una formazione che, attraverso **una elaborazione critica**, aiuta a comprendere processi piuttosto che fornire le soluzioni in quanto il vedere, dedurre, agire e contemplare, ossia riflettere su quanto fatto, spinge a chiedersi il “perché” rispetto a offrire soluzioni preconfezionate;

- si arricchisce della **condivisione** del percorso all'interno della propria Comunità capi;
- propone una **dimensione personalizzata** che possa permettere a tutti i capi di acquisire competenze metodologiche in un contenuto lasso temporale;
- promuove l'approfondimento delle origini e dell'evoluzione del metodo scout, attraverso la **conoscenza delle fonti e dei documenti associativi**, valorizzando la personale elaborazione culturale.

5. L'approccio modulare alla formazione

L'approccio modulare alla formazione, che possiamo immaginare come l'insieme dei nodi di una rete tra loro interconnessi, risponde alla modalità con cui il capo intraprende il suo processo formativo, facendosi coinvolgere nella sua globalità di persona e di educatore.

In particolare, è modulare tutta la parte di offerta formativa che concorre a soddisfare le istanze dei capi, raccolte attraverso il Progetto del capo. Questa parte del percorso formativo è quella che occupa più tempo ed è la più prossima ai luoghi di servizio del capo: si compone di momenti definiti compresi nelle attività di Comunità capi, di Zona, di Regione e del nazionale. Questi momenti devono essere riconosciuti dai capi come tasselli del loro percorso di formazione.

Tutto il processo, a partire dal tirocinio, procede in una logica di apprendimento permanente caratterizzata da continue esperienze di formazione. Questo processo è "guidato" dal Profilo del capo che rappresenta, nello stesso tempo, la meta, la tensione e lo sfondo integratore delle esperienze, e dal Progetto del capo, strumento principe di progettazione e orientamento formativo. Il primo garantisce il superamento del rischio di frammentarietà e di perdita di senso lungo il processo, mentre il secondo permette di costruire e percorrere con intenzionalità i momenti proposti.

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 è individuato da:

- indicazione univoca delle competenze da raggiungere, delle abilità e delle conoscenze da acquisire attraverso l'uso di descrittori e del loro livello minimo irrinunciabile, contestualizzato sulle esperienze dei singoli;
- i prerequisiti richiesti, se necessari;
- gli obiettivi formativi ed i contenuti;
- la durata, i metodi e gli strumenti da utilizzare;
- le modalità di verifica e di valutazione di quanto acquisito.

Il modulo non va inteso ed impostato come un evento straordinario, ma come un momento di vita ordinaria dell'Associazione, di crescita personale e parte di un processo attraverso il quale si acquisiscono competenze legate ai ruoli e ai compiti previsti, utilizzando il proprio Progetto del capo come bussola.

La Zona organizza la formazione modulare, attribuendo nuovi contenuti e nuovi ritmi alle proprie attività, attraverso gli incontri tra capi, gli incontri di Branca e il Consiglio di Zona, secondo le esigenze dettate dal Progetto di Zona e senza necessariamente moltiplicare le occasioni di incontro.

Questa parte della formazione personalizzata prevede un'offerta di contenuti specifici ed è complementare ai momenti preordinati del percorso di base.

La parte modulare della formazione è progettata dai diversi livelli e realizzata con l'aiuto della Formazione capi regionale e dei formatori disponibili sul territorio, attivando sinergie fra Gruppi e Zone che possono trovarsi a realizzare moduli rispondenti a bisogni condivisi; risulta così fondamentale una relazione di sussidiarietà fra livelli e fra realtà limitrofe.

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 riferiranno ad aree più generali: promozione di nuovi bisogni, approfondimenti metodologici, novità e riflessioni legati alle Strategie nazionali di intervento.

Nell'approccio alla formazione modulare il capo attribuisce utilità ai momenti vissuti attraverso un processo di valutazione sia personale che collettivo, e di conseguenza riorienta le attese verso il proprio percorso formativo.

- **Valutare è dare senso al proprio cammino**

Valutare vuol dire attribuire significato e valore a quello che facciamo, per migliorarlo e migliorarci continuamente. Per questo la valutazione è parte integrante del processo di formazione: al capo viene richiesto di auto-valutarsi lungo tutto il suo processo formativo, sia negli ambiti formali di formazione che in quelli informali e non formali.

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.

Durante il tirocinio, il capo impara a maturare la capacità di autovalutazione: analizza il grado di soddisfacimento dei suoi bisogni ed il raggiungimento dei suoi obiettivi nel contesto quotidiano di uno staff; riesamina le proprie azioni, gli ostacoli e le difficoltà incontrate, ma anche i propri successi, confrontandosi con gli altri capi della sua Comunità capi, alla luce delle scelte del Patto associativo; riflette e rielabora la propria consapevolezza ed intenzionalità metodologica nel confronto con gli altri capi della Zona o della Regione.

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

L'autovalutazione non è sufficiente ma deve arricchirsi di un momento di costruzione di significato collettivo, in cui gli altri, nel servizio quotidiano, a partire dal Capo Gruppo e dall'Assistente ecclesiastico, accompagnano il capo in un percorso di valutazione fatto insieme e restituiscono un feedback che esplicita il loro punto di vista in merito a quanto il capo fa o dice. In questa logica, la Comunità capi diventa una risorsa a disposizione del capo, per la sua crescita personale.

▪ **Valutare è collegare l'inizio con il punto in cui ci troviamo**

Ogni passaggio risulta importante e deve aiutare il capo a capire a che punto del percorso si trova.

▪ **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 ha modificato il modo di agire, 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.

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

La valutazione permette al capo di riconoscere ciò che è stato raggiunto e ad interrogarsi su ciò che va migliorato, ma anche di acquisire uno 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 adatte a 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".

6. I luoghi, i protagonisti e le modalità della formazione

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

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; il principale attore 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**.

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

È compito della Zona far incontrare i capi per offrire un contesto in cui confrontarsi tra pari sulle esperienze di servizio e sulle questioni metodologiche. La realizzazione di questi compiti richiede che il Comitato di Zona si strutturi attraverso l'attribuzione di incarichi specifici ai membri di Comitato (come previsto dallo Statuto dall'Art. 34 comma 2) o, dopo le eventuali necessarie modifiche statutarie e regolamentari, con l'individuazione di un Incaricato alla Formazione capi, per attribuire alla funzione formativa la necessaria rilevanza.

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 di base nelle sue fasi successive, fino alla nomina a capo.

Il livello **nazionale** si identifica come luogo di garanzia dell'unitarietà della proposta formativa fatta a tutti i livelli.

I momenti della formazione all'interno di questo nuovo modello possono essere identificati come:

- il **tirocinio**, che si realizza attraverso la vita di staff e di Comunità capi, ponendo attenzione ai singoli, ai loro bisogni formativi, alla gradualità nell'acquisizione di competenze e responsabilità;

- gli **incontri metodologici di Branca**, in cui 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 **Consiglio di Zona**, che è il luogo principale della formazione nel ruolo dei Capi Gruppo; progettarlo con intenzionalità formativa lo rende, per i partecipanti, un'esperienza di apprendimento di contenuti e modalità di lavoro che essi potranno facilmente ed immediatamente riutilizzare quando progetteranno le attività formative della propria Comunità capi. Il nuovo modello formativo pone l'attenzione su alcuni strumenti e sulle modalità di realizzazione del percorso stesso; viene valorizzato il *sistema dei progetti*, rilevando in ciascuno di essi le caratteristiche e potenzialità;
- il **Progetto del capo**, che 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;
- il **Progetto educativo**, che 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;
- il **Progetto di Zona**, in cui si individuano i temi formativi attuali, mentre nel programma di Zona questi temi ispirano **momenti di formazione specifici** e **contenuti trasversali** che danno forma e sostanza anche alle attività correnti.

I processi formativi principali che caratterizzano la vita del capo in AGESCI possono essere identificati con:

- l'**esperienza educativa**, dove il capo incontra i ragazzi e assieme a questi si sperimenta nella parabola scout; in questo contesto egli entra in relazione, dona e riceve, mette alla prova le sue convinzioni e scopre le sue incertezze. Il capo si lascia interpellare dalle problematiche educative incontrate e trova nel confronto con gli altri membri dello staff e della Comunità capi la possibilità di leggere ed interpretare le necessità educative;
- l'**autoformazione**, che 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 si modificano nel tempo al variare dei contesti, dei bisogni dell'orizzonte valoriale e dei comportamenti del capo. Questo processo di autoformazione trova nelle occasioni di incontro con altri capi l'opportunità di approfondire la conoscenza di sé e di confrontarsi con nuove istanze e nuove sfide. 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.

7. Percorso base

Il capo, fin dall'inizio del suo cammino, viene accolto in un ambiente che intrinsecamente si contraddistingue per caratteristiche e dinamiche formative. In questo contesto riceve degli stimoli influenzati dalla sensibilità di chi incontra e dall'ambiente locale in cui si trova.

Per questi presupposti il capo è chiamato a vivere e ricevere dall'Associazione una formazione di base che lo inizi al proprio ruolo con maggiore consapevolezza e sicurezza, a garanzia di un avvio uniforme per tutti nella propria esperienza di servizio.

Il principale supporto al discernimento vocazionale personale viene operato in Comunità capi. A questo percorso sia individuale che comunitario messo in atto in Comunità capi,

IPOTESI A	IPOTESI B
<p>si affianca una proposta articolata in tre fasi, differenti ma interconnesse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tirocinio • Formazione all'esperienza educativa: formazione metodologica di base • Formazione associativa 	<p>si affianca una proposta articolata in due fasi, differenti ma interconnesse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tirocinio • Formazione all'esperienza educativa: formazione metodologica di base

Il tempo e le esperienze formative vissute nel corso del tirocinio e nella formazione metodologica di base permettono al capo di ricevere quelle competenze e conoscenze necessarie alla conduzione dell'unità. A queste si affianca la formazione associativa, che sigilla questo primo *step* formativo e abilita il capo a svolgere il proprio servizio in Gruppo, stimolandolo allo stesso modo a volgere i propri passi sulle proposte della formazione permanente.

Il tempo e le esperienze formative vissute nel corso del tirocinio e nella formazione metodologica di base permettono al capo di ricevere quelle competenze e conoscenze necessarie alla conduzione dell'unità.

7.1. Tirocinio

Nei primi mesi di vita in Comunità capi il capo è chiamato a scoprire le implicazioni concrete e dirette della sua scelta di servizio, valorizzando le proprie competenze, acquisendo un passo alla volta nozioni e abilità necessarie al suo ruolo insieme ai ragazzi. Con la scoperta del Progetto del capo impara come impostare una mentalità progettuale: si maturano e si individuano le proprie necessità e bisogni formativi.

La Zona struttura su un modello unitario del tirocinio un proprio Progetto, volto al sostegno di questi primi passi dei nuovi capi. Tra i compiti di questo individuiamo:

- supportare il consolidamento delle proprie scelte e l'avvicinamento al Progetto del capo, affinché si possa riconoscerle nella propria personale quotidianità;
- favorire una mentalità progettuale e stimolare l'intenzionalità educativa;
- agevolare l'acquisizione di elementi fondamentali del metodo con l'aiuto dello staff attraverso l'esperienza quotidiana, la vita in Zona e, dopo qualche mese, il campo di Branca;
- sostenere le prime esperienze di responsabilità atte a favorire una risposta personale al mandato ricevuto dalla Comunità capi;
- scoprire il senso della partecipazione ed appartenenza associativa.

All'interno di questa fase del percorso formativo, il Consiglio di Zona è al centro della progettazione e della sua ricaduta sui partecipanti. Può essere offerta altresì una esperienza di campo in funzione a come la Zona stessa ha pensato e progettato la proposta.

Il periodo del tirocinio si esaurisce indicativamente nel primo anno di servizio.

7.2. Formazione all'esperienza educativa

La formazione metodologica si compone di due fasi. La prima fase è quella che il capo vive nei primissimi anni del suo servizio e permette di acquisire le competenze di base per svolgere un servizio educativo nella Branca in cui è inserito. La seconda fase fornisce al capo, in un'ottica di formazione continua, un aggiornamento metodologico, sia legato al cambio di Branca, sia volto a rinnovare le conoscenze metodologiche dopo diversi anni di servizio nella stessa Branca.

7.2.1. Formazione metodologica di base

Con l'inserimento in uno staff, il nuovo capo è chiamato a scoprire e imparare le competenze e le abilità educative necessarie per vivere il suo servizio coi ragazzi con maggiore sicurezza, con la necessaria intenzionalità e consapevolezza metodologica.

I primi momenti di formazione metodologica fuori dalla propria Comunità capi sono vissuti negli incontri di Zona, volti a sviluppare uno sguardo più corale sulle questioni educative emergenti dal territorio e dal dibattito associativo. Dopo un primo periodo di almeno 6 mesi, vissuto accanto ai ragazzi, il capo può partecipare a quanto organizzato e proposto dalla Formazione capi regionale in tema di formazione metodologica.

La formazione metodologica di base viene proposta in due modalità equivalenti, facenti capo allo stesso modello unitario nazionale:

- A. *un campo residenziale di 5-7 gg;*
- B. *un percorso modulato su due week end lunghi (della durata di 2 notti almeno), non troppo distanti fra loro nel tempo, e connessi nei contenuti e nelle dinamiche formative.*

La scelta del tipo di modalità è a cura del capo che decide in base al proprio Progetto del capo insieme alla sua Comunità capi in funzione della sostenibilità e dell'approccio formativo.

La Formazione capi regionale, in sintonia con le Zone, organizzerà un'offerta di opportunità adeguata tra le due modalità, in funzione dei bisogni del territorio.

7.2.2 Formazione metodologica continua

Alla formazione metodologica di base vissuta in Zona e a quella metodologica di Branca, si affianca nel tempo una proposta di formazione metodologica permanente, che l'Associazione propone attraverso le sue strutture più prossime, all'interno di momenti modulari.

La formazione metodologica permanente è fortemente consigliata in caso di cambio di Branca e per un continuo aggiornamento.

7.3. Formazione associativa

La formazione associativa inizia con l'inserimento in Comunità capi, con l'adesione al Patto associativo e con la partecipazione ai primi momenti di vita associativa, come le occasioni assembleari e gli eventi formativi modulari proposti da Regioni e Zone. L'esperienza formativa può essere pienamente vissuta con la partecipazione all'occasione di formazione associativa dopo almeno 12 mesi dall'occasione di formazione metodologica.

La formazione associativa è necessaria per assolvere pienamente al ruolo di educatore con il metodo scout; questa aiuta il capo a rileggere in maniera trasversale e unitaria la sua esperienza scout vissuta in unità e ad individuare gli orizzonti dell'impegno dell'Associazione nel territorio e nella società.

Ipotesi A	Ipotesi B
<p>La formazione associativa conclude il percorso di base con la partecipazione al momento di formazione associativa, da viversi dopo almeno 12 mesi dalla partecipazione al momento di formazione metodologica di base.</p> <p>L'evento, in forma di campo di 7 giorni, è organizzato dal livello nazionale che ne elabora il modello unitario.</p>	<p>La formazione associativa è acquisita dal capo contemporaneamente alla formazione metodologica di base, utilizzando le occasioni proposte nel percorso modulare offerto dalla Zona.</p> <p>È auspicabile che ciascun capo consideri nel proprio percorso di formazione anche il momento di formazione associativa, abilitandosi ad essere oltre che un buon educatore anche una risorsa per la vita dell'Associazione.</p>

7.4. Nomina a capo

Ipotesi A	Ipotesi B
<p>Rappresenta il termine del percorso di formazione di base e del cammino di formazione del capo riconosciuto dalle organizzazioni internazionali, abilita al servizio di quadro e può essere richiesta dopo almeno 12 mesi di servizio educativo al momento di formazione associativa.</p>	<p>Rappresenta il termine del percorso di formazione del capo riconosciuto dalle organizzazioni internazionali, è preliminare al servizio di quadro e può essere richiesta dopo almeno 12 mesi di servizio educativo dalla partecipazione al momento di formazione associativa.</p>

8. Formazione e reclutamento dei quadri

I capi che hanno conseguito la nomina a capo possono essere eletti a ricoprire i ruoli di **quadro**. I compiti dei quadri associativi - stabiliti dallo Statuto - presuppongono prerequisiti e competenze definiti da profili approvati dal Consiglio generale ed inseriti nei documenti associativi.

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.

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, non obbligatori ma fortemente consigliati, a disposizione dei vari livelli e organi collegiali.

La costruzione del proprio Progetto del capo è un passaggio importante anche per quei quadri che non fossero inseriti all'interno di una Comunità capi. Per loro il luogo di progettazione e verifica sarà il collegio del quale il quadro fa parte.

9. Formazione e reclutamento dei formatori

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.

L'ingresso nel percorso (reclutamento) è opera di un discernimento dei vari livelli (Comunità capi, Zona, Incaricati di Formazione capi, Comitati regionali e Comitato nazionale) che segnalano i capi che emergono per capacità e competenze.

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 particolare con il livello Zona).

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.

È compito della Formazione capi custodire un elenco di formatori.

La costruzione del proprio Progetto del capo è un passaggio importante anche per quei formatori che non fossero inseriti all'interno di una Comunità capi. Per loro il luogo di progettazione e verifica sarà lo staff all'interno del quale il formatore è inserito.

10. Formazione degli Assistenti ecclesiastici

Gli Assistenti 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, con i formatori dei seminari e le comunità di vita consacrata, promuovere un'offerta formativa non solo a favore degli Assistenti ecclesiastici di nuova nomina, ma anche di tutti gli Assistenti 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 gli Assistenti ecclesiastici potranno orientarsi in una visione progettuale 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).

La Commissione integrata Formazione capi (moz. 17/2021)

Annalisa Demuro (coordinatrice), Andrea Fabbri (coordinatore), Alfio Caruso, Flavio Conti, Chiara Costantini, Alessandro Denicolai, Maria Paola Gatti, Bruno Guerrasio, Marcello Manno, Marco Moschini, Anna Maria Nemo, Francesco Pergolesi, Enrica Roccotiello, Luca Santagostini