

INTRODUZIONE

Il presente documento rappresenta la sintesi del cammino intrapreso relativo alla “*formazione del formatore*”, al centro della riflessione dell’Associazione, e oggetto di specifico approfondimento a partire dagli anni ’90.

A fronte di una proposta formativa che si è rivelata spesso eterogenea, in termini di modalità di gestione e, in qualche occasione, anche in termini di contenuti proposti, cui si è affiancato un dualismo, spesso inconsapevole, tra il livello nazionale e quello regionale nella formazione e gestione della formazione capi in generale e dei formatori nello specifico, risulta necessaria una riflessione finalizzata a raggiungere una **qualità omogenea** della proposta formativa, sia in termini di contenuti sia in termini di efficacia.

All’adulto che sceglie di entrare in Associazione per impegnarsi nel servizio educativo viene proposto di intraprendere da protagonista il proprio “percorso formativo di base”, all’interno del quale partecipa a tre eventi distinti, tra loro strettamente correlati.

La sequenza CFT-CFM-CFA deve essere letta e vissuta in maniera organica: è importante che tutti i protagonisti della formazione (Comitati e Formatori) possano condividere in maniera esplicita obiettivi formativi e strumenti.

L’affidamento del mandato da parte dell’Associazione al formatore e la responsabilità di quest’ultimo nel vivere il mandato ricevuto in modo responsabile e fedele, sancisce la volontà di puntare in alto, di guardare lontano, perché la proposta formativa permetta ai nostri capi di offrire un servizio educativo gioioso, competente e responsabile.

I formatori sono co-protagonisti di questo percorso unitario e, dunque, è necessario puntare alla loro responsabilizzazione, competenza e consapevolezza.

Gli elementi su cui poggia il documento “La Rete Formatori” sono, dunque:

- **il profilo unico del formatore**, su cui s’innestano competenze e disponibilità diverse;
- **lo spirito di servizio** con cui il formatore si accosta alla realtà degli adulti in formazione, la sua capacità di adattarsi alle situazioni nel rispetto dei modelli unitari, ma anche degli allievi, la sua capacità di saper cogliere l’evento formativo come momento di crescita personale per sé oltre che per gli allievi;
- **la chiarezza nell’affidamento dei mandati** e la responsabilità nell’adempiere al mandato ricevuto;
- **la proposta di un “Percorso formativo del Formatore”** individuando le occasioni per la formazione “al” e “nel” ruolo, nell’ottica della formazione permanente legata al mandato ricevuto;
- **i criteri di inserimenti dei formatori** nella Rete Formatori, le modalità di nomina, la durata dei mandati, l’uniformità dei percorsi formativi, in modo da far chiarezza e agevolare il compito dei Comitati e il servizio dei formatori;
- **il servizio di formatore come risorsa dell’Associazione**, non solo nei campi scuola, ma in tutti i momenti formativi che vengono proposti e vissuti in ogni “luogo della formazione” (dalla vita della Comunità Capi e dell’Unità, alla Zona, alla Regione e al Nazionale).

Con il presente documento si vuole, in sintesi:

- garantire una proposta formativa omogenea e di qualità per i capi: l’iter deve essere unitario e basato su scelte condivise e tradotte con fedeltà;
- restituire responsabilità ai diversi attori del processo formativo, secondo quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento.

FINALITA' CONTENUTI ORGANIZZAZIONE

PREMESSA

Il presente documento **esplicita le finalità e organizza i tempi, le modalità e le regole della Formazione dei Formatori** riconducendo a sintesi la riflessione associativa sviluppata a partire dai primi anni 90 (cfr. allegato 1: Le tappe principali del dibattito associativo sulla formazione del formatore e le deliberazioni del Consiglio Generale).

Esso contiene:

- le finalità e il funzionamento della Rete Formatori;
- i criteri di nomina, di affidamento e di verifica del mandato dei Formatori;
- la descrizione del percorso di formazione del formatore, dei suoi contenuti e del suo articolarsi a livello locale e nazionale.

FINALITA' DELLA RETE FORMATORI

L'Associazione ha come scopo *“contribuire alla formazione della persona nel tempo libero e nelle attività extra-scolastiche secondo i principi e il metodo dello scoutismo ideato da Baden-Powell, adattato ai ragazzi e alle ragazze nella realtà sociale italiana di oggi”* (Statuto, Art. 1).

Il Regolamento di Formazione Capi, recita: *“I bambini, i ragazzi e i giovani hanno il diritto di essere educati da adulti che abbiano compiuto scelte solide ed acquisito adeguate competenze.”* (Cfr. Regolamento, art. 41 - Finalità della formazione dei soci adulti).

Ne consegue la necessità di offrire agli adulti impegnati nel Servizio Educativo una proposta formativa permanente che trova nel *“percorso formativo di base”* la concretizzazione della prima formazione *“al ruolo”*.

Per questo compito l'Associazione individua alcuni Capi, i formatori, ricercandoli con un profilo che contempli una significativa esperienza associativa e specifiche attitudini formative, e affida a costoro il compito di formare altri adulti.

Per questi formatori l'Associazione prevede una specifica *“formazione”*, a cura della Formazione Capi nazionale, in coordinamento con quella regionale (Cfr. Regolamento, art.65 – Formazione dei Formatori).

Per rispondere a questo mandato è nata la *“Rete Formatori”*, nel Convegno tenutosi a Bracciano nel settembre '93.

La **Rete Formatori** è costituita dal gruppo di formatori che offrono il loro servizio e la loro competenza a favore dei capi che si stanno formando, *“uniti in una rete, in un rapporto di aiuto e di collaborazione, di crescita e di acquisizione di competenze permanente, allo scopo di confrontare esperienze e di costruire insieme modi migliori e più condivisi di formazione”*: è una Rete di *“esperienze”* e di *“conoscenze”*, *“che non vuole diventare una nuova struttura dell'Associazione, ma si pone l'obiettivo di fornire, con uno stile di leggerezze, nei tempi e nei modi, una sostanziosità di contenuti e di informazioni utili ai formatori”* (Il Nodo nr.1).

Ne sono protagonisti i formatori, gli incaricati ed AE alla Formazione Capi, regionali e nazionali.

Il coordinamento degli eventi e la programmazione comune sono condizioni essenziali perché funzioni la dinamica di costruzione del percorso formativo.

IL FORMATORE “ASSOCIATIVO”

Il formatore è un Capo che, avendo maturato una significativa esperienza associativa e avendo manifestato specifiche attitudini formative, è chiamato a mettersi a servizio di tutti coloro che svolgono il servizio educativo o di quadro, non solo nei momenti formativi istituzionali (campi scuola), ma anche in tutte le occasioni ed esigenze formative della vita associativa (Comunità Capi, Unità, Zona, Regione e nazionale), come specificato nel documento *“Il percorso formativo del capo”*, approvato nel CG 2008.

E' proprio nell'ordinarietà che la presenza dei formatori potrà stimolare l'approfondimento culturale.

Il formatore è, dunque, “**risorsa**” per l’Associazione: nel suo servizio è chiamato a mettersi a disposizione delle strutture e dei Gruppi per incontrare i capi, accompagnarli e aiutarli a crescere nello stile della ricerca e a vivere con passione il servizio educativo o di quadro, nella fedeltà alle finalità e agli obiettivi educativi dell’Associazione.

La potenzialità di questa “*formazione a domicilio*” passa attraverso l’inserimento del formatore nella Rete Formatori, e l’Elenco ne è uno strumento concreto, che consente a chiunque di reperire competenze diverse e complementari. In tal senso si deve leggere anche la definizione di un profilo unico del “**formatore Associativo**”.

Le sfide educative che coinvolgono l’Associazione comportano la necessità di nuovi apprendimenti e si riflettono sulle scelte della formazione dei capi. I formatori hanno un osservatorio privilegiato, seppur circoscritto, sulla realtà dei futuri capi che partecipano agli eventi e dalla loro lettura nasce uno stimolo alla rielaborazione della proposta formativa. In ciò contribuiscono alla riflessione associativa, favorendo il confronto e l’approfondimento delle tematiche educative proprie dell’Associazione.

Nel suo servizio il formatore è complementare con gli altri soggetti chiamati a operare per la formazione dei capi (il Capo Gruppo, gli IabZ, gli Incaricati alla Formazione Capi) e, per questo, vive in maniera attiva le occasioni di confronto.

LA CULTURA DELLA FORMAZIONE DEI FORMATORI

La “formazione dei formatori” nasce in Agesci per assicurare qualità ed uniformità alla formazione dei capi e per promuovere una più diffusa cultura della formazione nell’esperienza di ogni capo e nella vita della struttura associativa.

Accanto alla vita di Comunità Capi e di Zona, l’evento formativo offre ai futuri capi un luogo significativo per la formazione di un’identità associativa: al formatore, pertanto, viene affidato il compito di presentare, in modo organico e fedele, la cultura associativa come patrimonio prezioso affidato a ciascun capo e ha la responsabilità di aiutare coloro che incontra a far propria la scelta di “*formazione permanente*”.

IL PERCORSO DI FORMAZIONE DEI FORMATORI

Il percorso formativo del formatore è ispirato a un modello che prevede occasioni di riflessione sull’esperienza vissuta, scambio di buone pratiche e condivisione di materiali. Si fonda sull’idea che la conoscenza possa essere il risultato di una costruzione comune e che nelle organizzazioni esista una specifica cultura, che aiuta il singolo a proiettare la propria esperienza all’interno di un cammino comunitario. Tutto il percorso cerca quindi di caratterizzarsi in termini di leggerezza e mettendo al centro l’esperienza.

Da questo “*percorso di formazione dei formatori*”, che offre ai formatori occasioni di crescita, l’Associazione si attende una ricaduta in termini di qualità ed omogeneità del “*percorso formativo del capo*”.

A ciascun formatore vengono proposte occasioni specifiche di formazione al ruolo (gli **eventi start**, programmati in occasione della nomina al nuovo ruolo) e contestualmente la valorizzazione dell’esperienza di **staff**.

Mettere al centro la vita di staff ottiene anche l’effetto di tenere dentro il processo, come protagonisti, i formatori più esperti, i Capi Campo, che sono investiti più esplicitamente del ruolo di formatori di altri formatori, a beneficio di un discernimento e di una cura effettuati da una posizione più ravvicinata.

Intercalare la vita di staff agli eventi specifici (start), cioè l’azione nel quotidiano con la riflessione critica vissuta tra pari, costruisce una dinamica ricorsiva di messa in pratica e verifica, che dà un ritmo al percorso di formazione e contribuisce a rendere più omogenee le esperienze di staff.

I CONTENUTI DEL PERCORSO

Il percorso di formazione dei formatori è orientato alla promozione di atteggiamenti competenti, consapevoli e responsabili.

Al formatore si richiede:

- **competenza** in ordine a:
 - saper utilizzare e valorizzare l'esperienza altrui;
 - saper leggere i bisogni, espliciti ed impliciti, degli individui e delle organizzazioni;
 - saper facilitare gli individui ed i gruppi nella capacità di autoriflessione e di analisi;
 - saper comprendere i contenuti della formazione dell'Agesci e saper costruire una proposta di formazione coerente con essi;
 - saper presentare in modo unitario il metodo scout e le sue ricadute educative;
 - possedere gli strumenti espressivi e culturali per rappresentare e declinare questa proposta formativa in diversi contesti associativi e con diversi interlocutori.

- **consapevolezza del proprio ruolo che comporta:**
 - dedicarsi con entusiasmo e sollecitudine alla propria formazione;
 - verificare costantemente il proprio lavoro e renderne conto con spirito progettuale;
 - saper lavorare collegialmente;
 - coinvolgersi appieno, facendosi interrogare dalla relazione formativa, con uno stile mai prevaricante;
 - avere la capacità e la volontà di assumere, nel contesto formativo, il ruolo di testimone ed interprete del pensiero dell'Associazione;
 - sentirsi responsabili di altri formatori, sapendo discernere e vigilare su di loro;
 - contribuire con il proprio apporto alla riflessione teorica associativa;

- **responsabilità**, in ragione del ruolo ricoperto, per il quale il formatore parla a nome dell'Associazione, fornisce una testimonianza di fedeltà all'Associazione, di passione per il servizio verso i ragazzi come occasione per vivere in pienezza il proprio essere "buoni cittadini cristiani" e aiuta nella comprensione delle scelte dell'Associazione.

L'approccio del formatore alle dinamiche dell'evento di formazione è dato da un insieme di competenze e sensibilità personali; l'incontro con i capi è un momento in cui manifestare accoglienza e disponibilità al confronto, perché possa rappresentare, al di là delle asimmetrie esistenti nella dinamica formativa, un momento in cui si possa sperimentare in modo significativo, da ambedue le parti, quella relazionalità che è tipica dello spirito scout. Nella **relazione formativa**, intesa come modalità di incontro tra adulti per crescere insieme nel formarsi e nel formare, si cresce comunque insieme ed i cambiamenti che avvengono promuovono un'evoluzione di tutta l'Associazione.

Questo approccio rappresenta la sintesi del **valore del servizio** cui il formatore è chiamato, e per questo il suo percorso sarà improntato non solo alla cura delle proprie competenze, ma anche alla crescita del proprio senso di responsabilità e all'approfondimento continuo della propria adesione alle scelte dell'Associazione.

La preparazione al servizio di formatore inizia con la comprensione della specificità del ruolo del Formatore rispetto a quello del Capo e con il riconoscimento delle dinamiche tipiche dell'apprendimento degli adulti, diverse da quelle educative ed asimmetriche.

La considerazione che il proprio servizio contribuisce alla trasmissione e alla costruzione della cultura e dell'identità associativa, rafforza il formatore nella consapevolezza di essere vincolato da un mandato e ne determina la fedeltà al percorso di formazione personale.

In questo ruolo, il formatore si impegna anche ad essere protagonista e a contribuire alle esperienze formative dell'Associazione.

La formazione dei formatori si attua in tre ambiti di coinvolgimento del formatore:

1. nella **vita di staff (SCHEDA 1)**, attraverso l'apprendistato e la formazione nel ruolo;
2. nella partecipazione agli **eventi del percorso di formazione formatori (eventi start) – (SCHEDA 2)**, momenti di formazione specifica al ruolo;
3. negli **incontri tra formatori (SCHEDA 3)** organizzati dalla Formazione Capi a livello locale e nazionale, orientati al confronto e all'approfondimento nel ruolo.

Ciascuno di questi ambiti, con peso diverso, contribuisce alla crescita del formatore sotto il profilo della competenza tecnica e della consapevolezza e adeguatezza nel ruolo.

La condivisione all'interno dello staff dei vari momenti (nomina, evento start), che accompagnano il formatore lungo il suo percorso, è occasione privilegiata di valutazione e valorizzazione dell'esperienza.

In staff la progettazione e la verifica, con la stesura della relazione, sono i momenti in cui ci si forma alla riflessività, e la si esercita; per **riflessività** si intende la possibilità di rileggere la propria esperienza, attribuendo ad essa nuovi significati, formulare migliori valutazioni sul proprio operato, misurando la differenza tra le attese ed i risultati raggiunti, migliorare la percezione delle proprie capacità e dei propri deficit. Tutto questo alla luce degli obiettivi formativi che ciascuno valuta appropriati per sé.

Sono occasioni utili per riflessioni da condurre in staff gli eventi della Rete Formatori e le restituzioni dell'*osservatorio* (osservazioni sugli eventi dedotte dalla lettura delle relazioni di fine campo e dai questionari degli allievi).

A seguire:

- SCHEDA 1: Vita di Staff;
- SCHEDA 2: Eventi Start;
- SCHEDA 3: Organizzazione degli incontri

allegato 1: *Le tappe principali del dibattito associativo sulla formazione del formatore e le deliberazioni del Consiglio Generale).*

SCHEDA 1

VITA DI STAFF

L'esperienza dell'essere formatori inizia generalmente con l'inserimento in uno staff, dove si sperimenta concretamente la progettazione, realizzazione e verifica dell'evento formativo e si possono acquisire le competenze utili per il proprio servizio di formatore.

Un ruolo fondamentale in questo processo lo hanno i Capi Campo, che svolgono, all'interno dello staff e nei riguardi di ogni singolo membro, il ruolo di "formatori di formatori": questa azione consapevole non si limita all'offerta di uno spazio di esperienza, ma deve creare le condizioni ottimali per un apprendistato, destinando ad essa tempi e spazi di lavoro ulteriori rispetto a quelli utilizzati per la preparazione dell'evento formativo.

Nell'ambito della formazione dei formatori, gli Assistenti Ecclesiastici Formatori sono corresponsabili, con i Capi Campo, della formazione dello staff. Gli Assistant vivono da protagonisti la propria formazione all'interno dello staff, aiutando i Capi Campo e l'Assistente Ecclesiastico Formatore nell'accogliere e accompagnare nel loro percorso gli Aiuti.

All'interno di distinti staff si possono sperimentare modelli diversi di campo: il consolidamento di alcuni modelli di campo, frutto della longevità di alcuni staff, può rappresentare una ricchezza per l'offerta formativa; tuttavia, queste esperienze possono essere valorizzate nella loro originalità se rinnovate nello scambio con altre esperienze.

Anche per tale ragione, la Formazione Capi nazionale e regionale, pianificano periodicamente il rinnovo degli staff.

VITA DI STAFF	
OBIETTIVI	COMPETENZE DA ACQUISIRE
<p>In staff si impara:</p> <ul style="list-style-type: none"> – a essere corresponsabili di un mandato; – a tradurre i Modelli Unitari in un progetto e a realizzarli in un programma; – a conoscere i contenuti e lo stile dell’evento come declinato nei Modelli Unitari, ossia: <ul style="list-style-type: none"> • aver chiare le priorità dei contenuti; • saper interpretare e descrivere il modello di campo a cui si partecipa, a partire dagli obiettivi che sono alla base delle attività; • utilizzare uno stile formativo in maniera consapevole; • saper raccontare ad altri in maniera saliente la storia e lo svolgimento dell’evento formativo, anche attraverso un protagonismo nella stesura della relazione di fine campo; – a gestire un evento complesso sotto il profilo organizzativo, emotivo, cognitivo; – a confrontare la teoria (il dover essere) con la prassi (ciò che realmente accade); – a saper leggere lo stato dell’Associazione a partire da questa differenza; – ad osservare e valutare un processo; – a vivere lo stile della relazione formativa; – a leggere bisogni impliciti ed interpretare esigenze esplicite; – a saper verificare e relazionare l’efficacia del lavoro svolto. 	<p>In staff si acquisiscono le seguenti competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> – capacità espressive e comunicative; – comprensione di come trasformare il messaggio a seconda del contenuto, delle attese dell’interlocutore e della situazione; – saper valutare la propria efficacia comunicativa; – saper osservare ed interpretare i bisogni degli allievi; – saper interpretare i dati di una scheda d’iscrizione; – saper leggere le attese e interpretare le verifiche; – saper valutare il clima di lavoro di un gruppo e facilitare il suo lavoro; – saper progettare attività e percorsi formativi; – saper analizzare la domanda formativa in relazione al contesto che la produce; – fare esperienze d’intervento sulla struttura organizzativa di un gruppo di allievi e non solo sul cambiamento individuale; – acquisire informazioni sugli adempimenti formali e sulle necessità organizzative e logistiche che comporta un evento formativo.
MODALITA’ DI LAVORO	ATTENZIONI
<p>I Capi Campo, cercando di creare le condizioni ottimali perché lo staff sia un luogo di formazione, si preoccupano di:</p> <ul style="list-style-type: none"> – presentare il campo attraverso la costruzione logica delle scelte progettuali effettuate; – fornire strumenti di approfondimento (relazione e testi di riferimento); – stimolare il dibattito sul metodo e sulla cultura associativa; – fornire al resto dello staff sostegno e delega, feedback e stimolo alla riflessività; – riprogettare la proposta formativa partendo dalla verifica delle esperienze precedenti e in relazione ai bisogni manifestati dagli allievi nel momento del “patto formativo” al campo scuola; – effettuare preferibilmente almeno due fine settimana di preparazione ed uno di verifica; – ipotizzare tempi di sviluppo dei singoli e dello staff da offrire come contributo agli Incaricati alla Formazione Capi; – rinnovare con equilibrio il gruppo di lavoro, concordandolo con gli Incaricati alla Formazione Capi, anche come stimolo a porre costantemente in verifica la validità del proprio progetto di campo. 	<ul style="list-style-type: none"> – è condizione facilitante la permanenza per un triennio all’interno dello stesso staff, perché consente di esperire con diversa gradualità le fasi di genesi e verifica di un progetto di campo; – uno stimolo alla creatività ed all’innovazione degli eventi formativi può trarre origine dalla formazione di staff in cui confluiscono formatori che hanno sperimentato modelli di campo diversi; – anche il consolidamento di alcuni modelli di campo, frutto della longevità di alcuni staff, può rappresentare una ricchezza per l’offerta formativa; tuttavia, queste esperienze possono essere valorizzate nella loro originalità se rinnovate nello scambio con altre esperienze; – lo staff non è l’unico luogo di formazione, perché limitato dall’essere troppo vincolato ad una sola impostazione di campo e dal confronto con un nucleo ristretto di persone. Ne deriva la necessità, per il percorso del formatore, di prevedere altri momenti, primo tra tutti l’evento start, per accedere ad ambiti di confronto e verifica più ampi.

SCHEDA 2

EVENTI DEL PERCORSO DI FORMAZIONE FORMATORI

(EVENTI START)

Con la nomina ad Assistant o a Capo Campo si entra a far parte della Rete Formatori.

Inizia la fase di comprensione del mandato che da questo momento è vissuto in prima persona.

L'evento start rappresenta anche l'occasione per sperimentare una maggiore creatività nella progettazione della formazione, in libertà rispetto ai vincoli dell'esperienza vissuta in staff e con la sollecitazione apportata dall'incontro con diversi punti di vista.

CARATTERISTICHE COMUNI DEGLI EVENTI

Con gli eventi start si approfondiscono:

- il profilo del formatore e le caratteristiche del mandato specifico (assistant o capo campo);
- l'importanza del percorso di formazione formatori;
- il percorso di formazione capi, la logica dei suoi momenti, i Modelli Unitari;
- la progettazione del campo e la sua lettura in termini di modello formativo;
- le tecniche e gli strumenti adeguati alla formazione degli adulti;
- i processi di apprendimento e quelli di valutazione.

CONDIZIONI NECESSARIE PER UNA ESPERIENZA DI APPRENDIMENTO

La partecipazione agli eventi start di formatori di CFT, CFM, CAM e CFA impone la scelta di **diversi focus di attenzione** nello stesso evento. Tale attenzione può prevedere, a seconda del contesto, l'utilizzo di lavori di gruppo omogenei per evento formativo ed il lavoro simultaneo sugli elementi trasversali ed unificanti di tutte e quattro le esperienze.

Lo **stile di lavoro degli eventi** è seminariale ed elaborativo, aperto a gruppi di massimo 25 persone:

- la conduzione cerca di massimizzare l'espressione delle esperienze ed il confronto delle eccellenze;
- la riflessione è condotta con le caratteristiche tipiche della formazione scout
- l'attenzione all'ambiente, i ritmi di lavoro e la scelta del luogo, devono contribuire a trasmettere con forza la significatività e l'emblematicità dell'evento.

L'organizzazione prevede:

- una distribuzione territoriale degli eventi che favorisca la partecipazione dei neo-formatori
- la scelta di un luogo facilmente raggiungibile e dei servizi di supporto che favoriscano buone condizioni di lavoro;
- una durata di almeno due giorni completi di lavoro;
- uno staff composto almeno da un capo campo, da un capo campo e da un AE;

EVENTI START	
ASSISTANT	CAPI CAMPO
Obiettivi formativi prevalenti	Obiettivi formativi prevalenti
<ol style="list-style-type: none"> 1. La “rete formatori” e il mandato specifico 2. la comprensione del ruolo del formatore e dei compiti a cui è chiamato 3. l’acquisizione di competenze di gestione di singole parti di un evento formativo 4. il bilancio delle competenze del formatore e la presentazione dell’offerta della Rete Formatori. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. il mandato specifico 2. la conoscenza dei processi formativi e la conoscenza dei processi di valutazione alla luce delle dinamiche dell’apprendimento dell’adulto 3. la progettazione formativa: metodi e modelli 4. le dinamiche di crescita dello staff e della formazione dei formatori 5. la conoscenza degli adempimenti formali e dei vincoli logistico-organizzativi
Contenuti	Contenuti
<ol style="list-style-type: none"> 1. la “rete formatori” e il mandato: <ul style="list-style-type: none"> - presentazione e condivisione delle finalità e dell’organizzazione della Rete Formatori; - il ruolo dell’Assistant; 2. la comprensione del ruolo del formatore e dei compiti a cui è chiamato: <ul style="list-style-type: none"> - differenza tra Capo e Formatore; - approfondimento delle dinamiche di apprendimento degli adulti; - mandati del formatore e percorso formativo del capo; - conoscenza del senso e dei contenuti delle tappe del percorso di Formazione del Capo. 3. l’acquisizione di competenze di gestione di singole parti di un evento formativo: <ul style="list-style-type: none"> - la progettazione formativa, la programmazione e l’intenzionalità; - gli strumenti e le tecniche formative rivolte ad adulti; - la lettura e l’interpretazione dei segnali manifestati dal gruppo nell’evento formativo; 4. il bilancio delle competenze del formatore e la presentazione dell’offerta della Rete Formatori: <ul style="list-style-type: none"> - fare diagnosi delle proprie competenze e dei propri bisogni formativi; - individuare delle occasioni offerte dalla Rete Formatori a sostegno alla progettazione personale. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. il mandato specifico: <ul style="list-style-type: none"> - condivisione delle finalità e dell’organizzazione della Rete Formatori; - il ruolo del Capo Campo; 2. la conoscenza dei processi formativi e la conoscenza dei processi di valutazione alla luce delle dinamiche dell’apprendimento dell’adulto: <ul style="list-style-type: none"> - luoghi, momenti e condizioni facilitanti l’apprendimento del metodo scout; - gli strumenti per aiutare il capo nella autodiagnosi dei suoi bisogni e nella progettazione della sua formazione; 3. la progettazione formativa: metodi e modelli: <ul style="list-style-type: none"> - integrazione tra percorso di fede e programma del campo; - saper progettare un evento coerente con le idee e con i cambiamenti che si vogliono promuovere; - saper fare un’analisi dei bisogni degli allievi a partire da una lettura/osservazione del loro comportamento nel contesto dell’esperienza formativa; - la verifica dell’evento come percorso metodologico emblematico per la costruzione del percorso formativo del capo; - la valorizzazione del contesto e del territorio nell’evento formativo 4. le dinamiche di crescita dello staff e della formazione dei formatori, la dimensione della rete formatori: <ul style="list-style-type: none"> - l’animazione culturale e monitoraggio della crescita dello staff; - il contributo dello staff alla lettura dello stato dell’Associazione e alla elaborazione delle scelte formative dell’Associazione. 5. la conoscenza degli adempimenti formali e dei vincoli logistico-organizzativi <ul style="list-style-type: none"> - la relazione come mezzo per narrare il senso dell’esperienza progettata; - la gestione economica di qualità come indicatore di una buona organizzazione.

SCHEDA 3

ORGANIZZAZIONE DEGLI INCONTRI TRA FORMATORI

La Formazione Capi organizza con diverse cadenze e con finalità mirate, incontri orientati a favorire l'incontro, lo scambio e la crescita dei formatori e dei quadri inseriti nella Rete Formatori.

Generalmente ogni tre anni, gli Incaricati Regionali e gli Incaricati Nazionali di formazione capi scelgono un tema da proporre alla riflessione e all'approfondimento comune per tutti i formatori.

Successivamente attraverso gli RTT (Regional Training Team) o gli ATT (Area Training Team) a livello locale, il tema è lanciato ai formatori ed inizia il percorso di avvicinamento all'NTT (National Training Team).

A livello nazionale, possono essere organizzati più laboratori a carattere seminariale (workshop), per sviluppare le abilità connesse al tema formativo individuato.

Nel corso del secondo anno, a livello nazionale si tiene l'NTT, rivolto a tutti i formatori e agli Incaricati regionali di Foca. In questa occasione si discute, si approfondisce il tema scelto e si producono materiali a supporto.

Dopo l'NTT, nel terzo anno del ciclo, viene curata la ricaduta di quanto emerso nell'evento, anche attraverso i materiali prodotti, nelle riflessioni condotte nel corso degli RTT/ATT locali e attraverso Workshop specifici.

L'articolazione degli eventi tende a soddisfare alcune condizioni necessarie:

- attribuisce spazi di discussione e confronto alle realtà locali e limitrofe, salvaguardando la conoscenza diretta dei formatori ed il loro coordinamento anche logistico;
- finalizza lo spazio di approfondimento ad una tematica unitaria che si sviluppa in un triennio, attorno all'NTT;
- alterna eventi locali ed eventi nazionali, per un maggior coinvolgimento dei formatori;
- mescola momenti informativi, di confronto ed elaborativi;
- valorizza il contributo dei singoli e degli staff alla gestione delle politiche di Formazione Capi;
- rende evidente il valore e la necessità dell'avvicinamento dei capi campo nella costruzione degli staff, valorizzando l'incontro di diverse esperienze di campo.

La proposta degli incontri si sviluppa secondo lo schema seguente.

Tipo Evento	A chi si rivolge	Organizzato da:	Tempi della proposta	Obiettivi dell'evento	Caratteristiche dell'evento	Note
NTT (National Training Team)	A tutti i formatori (Capi Campo e Assistant), agli Assistenti Ecclesiastici Formatori dell'Associazione e agli IIRR Foca	Fo.Ca. Nazionale	- Ogni 3 anni	- confronto ed elaborazione sullo stato della formazione e sugli orientamenti formativi dell'Associazione - produzione di documenti immediatamente fruibili dagli staff	- momento elaborativo e di sintesi delle riflessioni relative ad una o più tematiche, scelte almeno due anni prima, sulle quali i formatori hanno lavorato e si sono già confrontati a livello locale	- luogo e occasione in cui condividere i significati che l'Associazione attribuisce alla sua azione, perché possano essere correttamente raccontati attraverso gli eventi del percorso formativo di base
RTT (Regional Training Team) ATT (Area Training Team)	Rivolto a tutti i formatori inseriti nella lista formatori	Fo.Ca. Regionale in collaborazione con il livello nazionale	- cadenza generalmente annuale per RTT - Possibilmente un ATT prima dell'NTT	- rispondere alle esigenze formative locali - preparare i formatori ai temi dell'NTT	- momento di confronto e approfondimento su tematiche scaturite dall'NTT o comunque dalla riflessione sulla formazione in Associazione, con particolare attenzione alle problematiche locali	- funzionali al percorso comune della Rete Formatori, perché momento di avvicinamento ai temi della riflessione trattata nell'NTT che precedono
INCONTRO CAPI CAMPO CFA	Capi Campo e AE di CFA	Fo.Ca. Nazionale	- Ogni anno eccetto l'anno in cui svolge l'NTT	- individuare quali strategie sono efficaci, sciogliendo nodi problematici ed esplorando nuove piste. - analisi e confronto circa le emergenze educative a cui la formazione dei capi è chiamata a dare risposte, attraverso il supporto ai capi unità e ai capi gruppo	- momento formativo, ma anche di cogestione, per i capi campo e gli AE	
INCONTRO CAPI CAMPO CFT, CFM	Capi Campo e AE di CFM, CFT	Fo.Ca. Regionale	- In base alle esigenze della Fo.Ca. regionale o di Area			- A livello regionale può essere inserito all'interno dell'RTT/ATT
WORKSHOP	Formatori dell'Associazione – Numero limitato	Fo.Ca. Nazionale in collaborazione con Regioni e Aree	- Ogni anno eccetto l'anno in cui svolge l'NTT.	- laboratori a contenuto prevalentemente tecnico/pratico, per la formazione continua del formatore	- occasione di approfondimento complementare al percorso di formazione formatori	- I temi sono scelti tra quelli richiesti dai formatori stessi o individuati come rilevanti dagli Incaricati alla Fo.Ca.
SEMINARI INTERSTAFF	Almeno un membro per ogni staff proponente. Aperto a formatori che sono interessati – Numero limitato	gli staff proponenti, su modulo definito dalla Fo.Ca. Nazionale		- laboratori a contenuto prevalentemente tecnico/pratico, per la formazione continua del formatore	- workshop dedicati all'approfondimento di un'attività o di un te-ma particolare comune a diversi staff, che ne hanno una specifica esperienza	- Durata limitata ad un fine settimana, in contemporanea con gli altri workshop

ALLEGATO 1: LE TAPPE PRINCIPALI DEL DIBATTITO ASSOCIATIVO SULLA FORMAZIONE DEL FORMATORE E LE DELIBERAZIONI DEL CONSIGLIO GENERALE

PREMESSA

A partire dall'inizio degli anni novanta il dibattito associativo ha elaborato riflessioni che ancora oggi rappresentano capisaldi per la Formazione Formatori.

Di seguito sono richiamate le mozioni di Consiglio Generale e le principali riflessioni sui seguenti temi:

- il profilo del formatore;
- i criteri di nomina;
- la formazione formatori.

IL PROFILO DEL FORMATORE

L'Associazione volle inizialmente definire il **Profilo del Formatore**, modello ideale cui fare riferimento nella scelta dei propri formatori:

Nella mozione **22/1991**, il Consiglio Generale approvava le linee relative alla definizione del profilo del "formatore associativo".

MOZIONE 22/1991

Il Consiglio generale 1991

approva le seguenti linee relative alla definizione del profilo "formatore associativo".

Il formatore, oltre le caratteristiche di ogni altro capo, deve avere capacità di:

- *utilizzare un linguaggio semplice e comprensibile;*
- *stimolare l'innovazione pedagogica e metodologica con criteri di sperimentaltà e di fedeltà al metodo e all'associazione;*
- *lavorare in equipe;*
- *animare gli adulti;*
- *stimolare alla traduzione del metodo nella realtà locale attivando l'intenzionalità educativa;*
- *stimolare e curare la formazione metodologica ricorrente in sé e negli altri.*

.....

Nella medesima mozione si evidenziava quanto segue:

"Valutando inoltre inadeguati gli attuali momenti di formazione per formatori chiede al Comitato Centrale di presentare al Consiglio Generale 1992 una nuova proposta organica che tenga conto delle linee tracciate nel profilo e garantisca omogeneità ed analoga qualità dei formatori al livello nazionale ed a livello regionale."

La mozione **8/2002** recuperava la mozione 22/91 relativa al profilo del formatore associativo e ne ribadiva il servizio come "risorsa per tutta l'Associazione".

MOZIONE 8/2002

Il Consiglio generale, nella sessione ordinaria 2002,

partendo dalle linee relative alla definizione del profilo del "formatore associativo" (mozione 22/91),

ribadisce

- 1. che il formatore è un Capo inserito in modo significativo nel vissuto dell'associazione; con il suo servizio educativo o di quadro;*
- 2. che il formatore **svolge il suo servizio come risorsa per tutta l'Associazione**, è attento alle dimensioni del cambiamento ed alla complessità, è capace di suscitare risposte nuove, è disponibile ad offrire le proprie competenze in percorsi, momenti ed ambiti diversi.*

Ha le capacità di:

- *utilizzare un linguaggio semplice e comprensibile;*
- *stimolare l'innovazione pedagogica e metodologica con criteri di sperimentazione e di fedeltà al Metodo ed all'Associazione;*

- *lavorare in equipe;*
- *animare gli adulti;*
- *stimolare alla traduzione del Metodo nella realtà locale attivando l'intenzionalità educativa;*
- *stimolare e curare la formazione ricorrente in sé e negli altri.*

Con la mozione **10/2002** il Consiglio Generale, partendo dalla mozione 24/1994 dava mandato alla Formazione Capi nazionale, coinvolgendo II.RR. e Consiglio Nazionale, di rivedere e integrare la parte del documento del 1994 relativa agli strumenti di valutazione per la figura del formatore.

MOZIONE 10/2002

Il Consiglio generale, nella sessione ordinaria 2002, sulla base del documento relativo al "Processo di formazione formatori" espresso nella mozione 24/94, alla luce della definizione del profilo del "formatore associativo" evidenziato nella mozione 11/2002

dà mandato,

*alla Formazione capi nazionale, attraverso un coinvolgimento degli Incaricati regionali Formazione capi e del Consiglio nazionale, di **rivedere ed integrare la parte relativa agli strumenti di valutazione per la figura del formatore.***

Con la mozione **11/2002** il Consiglio generale chiedeva ai formatori di diventare "**esperti nella formazione degli adulti**" e ribadiva la necessità di una formazione specifica.

MOZIONE 11/2002

Il Consiglio generale, nella sessione ordinaria 2002, chiede ai formatori di diventare esperti nella formazione degli adulti attraverso diverse occasioni di acquisizione di competenze e di confronto.

Ribadendo la necessità di una formazione specifica, si individuano diversi momenti:

- *la formazione all'interno dello staff a seconda dei ruoli;*
- *la formazione in momenti di accompagnamento come l'evento Zampe Tenere;*
- *la formazione in eventi mirati di aggiornamento, come gli incontri nazionali e regionali per formatori.*

Dà mandato, quindi, alla Formazione Capi nazionale di:

- **valorizzare la figura di Capo Campo come formatore di formatori** attraverso il trapasso nozioni;
- **rilanciare strumenti di autovalutazione** all'interno dello staff;
- **potenziare l'offerta degli eventi "Zampe tenere",** decentrandoli nelle varie Aree organizzative territoriali, con il coinvolgimento attivo delle regioni;
- **gestire il raccordo con le regioni per la realizzazione di eventi di aggiornamento e formazione.**

Con la mozione **34/2007** il Consiglio generale approvava il Profilo dell'Assistente Ecclesiastico Formatore.

MOZIONE 34/2007

Approvazione "Profilo dell'Assistente ecclesiastico formatore

Il Consiglio generale riunito a Bracciano in sessione ordinaria 2007

APPROVA

il documento "Profilo dell'Assistente Ecclesiastico formatore" nel testo allegato.

PROFILO DELL'ASSISTENTE ECCLESIASTICO FORMATORE

L'AE formatore deve possedere le seguenti competenze specifiche che possono essere approfondite progressivamente durante il proprio mandato tramite l'esperienza ed alcuni supporti formativi:

- *saper utilizzare un linguaggio semplice e comprensibile;*
- *saper lavorare in équipe, favorendo la crescita nella fede dei membri dello staff;*
- *saper animare gli adulti e proporsi come accompagnatore personale;*
- *partendo dalla Bibbia, essere capace di offrire gli strumenti adeguati per leggerla, attuarla e*

pregarla;

- *essere capace di far riscoprire la dimensione vocazionale della persona (“...custodire e coltivare il giardino..”Gen.2,15);*
- *essere capace di far riscoprire l’integrazione tra fede e vita nella globalità della proposta educativa dello scautismo;*
- *saper ideare, proporre e gestire percorsi di catechesi per adulti;*
- *essere capace di favorire la competenza catechetica dei soci adulti e la loro abilità nel costruire itinerari di fede.*

La nomina dell’Assistente ecclesiastico formatore nazionale

- *essere un presbitero;*
- *essere censito;*
- *conoscere la specificità dell’educazione alla fede in AGESCI;*
- *conoscere le regole comuni che l’Associazione si è data ed essere capace di viverle, testimoniarle e promuoverle;*
- *essere inserito in modo significativo nel vissuto dell’Associazione.*
- *Saper far acquisire conoscenze, capacità, atteggiamenti e processi di apprendimento attivo;*
- *avere una buona attenzione e partecipazione al dibattito associativo;*
- *saper lavorare in equipe con uno stile di aperta collaborazione nello staff, facendo attenzione al trapasso delle nozioni e alla assunzione di responsabilità personali;*
- *essere disponibile a formarsi al ruolo e nel ruolo, attraverso la partecipazione a momenti specifici di formazione;*
- *essere disponibile a svolgere il proprio servizio come risorsa per tutta l’Associazione e ad offrire la propria competenza in percorsi, momenti ed ambiti diversi.*
- *Viene effettuata per tutti gli AE formatori nazionali dal Comitato nazionale, sulla base di un procedimento istruttorio a responsabilità della Formazione capi nazionale che raccoglie le segnalazioni, sentito il Comitato regionale della Regione di appartenenza;*
- *la nomina ha una durata triennale.*

Per la valutazione del servizio svolto si prenderanno in esame:

- *obiettivi del Campo svolto nella duplice dimensione di:*
 - *evento specifico di formazione;*
 - *contributo al più complessivo processo formativo associativo;*
- *materiali prodotti;*
- *contributo significativo ai processi formativi in AGESCI;*
- *attualità nella permanenza dei prerequisiti e requisiti di nomina.*

Con la mozione **23/1991**, il Consiglio Generale dava mandato al Comitato Centrale di elaborare appositi **criteri di nomina dei formatori a tutti i livelli**.

MOZIONE 23/1991 "FORMAZIONE CAPI - 7"

*Il Consiglio generale 1991, ritenendo che
la necessità di verificare, attraverso il loro lavoro, l'aderenza dei formatori alle caratteristiche espresse nel profilo presentato;
l'intercambiabilità dei formatori a livello nazionale e regionale;
il collegamento col vissuto dei ragazzi
siano alcuni degli elementi fondanti per l'individuazione dei formatori,
Dà mandato
al Comitato centrale di elaborare **appositi criteri di nomina dei formatori a tutti i livelli** e che gli stessi vengano resi noti all'associazione.*

Con la mozione **13/1992**, il Consiglio Generale approvava i **criteri di nomina dei Capi Campo Nazionali**.

Mozione 13/1992

Il Consiglio generale 1992

approva

*i seguenti **criteri per la nomina dei Capi Campo Nazionali**.*

1. *Prerequisiti per la nomina*
 - essere Capi brevettati;
 - avere maturato esperienza diretta come Capo Unità o come Quadro nel ruolo al quale il Campo forma;
 - essere presentato (mediante curriculum) dal Comitato centrale o da un Comitato Regionale o da uno staff di Campo (Capi Campo).
2. *Requisiti (da utilizzare in sede di presentazione e di decisione)*
 - avere una esperienza significativa come Capo Campo di formazione metodologica (regionale) ed essere stato Aiuto in un Campo di formazione associativa ovvero Assistant ai Campi di formazione associativa nazionale;
 - saper far acquisire conoscenze, capacità, atteggiamenti, processi di apprendimento attivo;
 - avere una buona attenzione e partecipazione al dibattito associativo;
 - saper lavorare in equipe con uno stile di aperta collaborazione nello staff facendo attenzione al trapasso delle nozioni e alla assunzione di responsabilità personale;
 - essere disponibili all'aggiornamento e alla formazione permanente.
3. *La nomina: modalità e tempi*
 - viene effettuata dal Comitato centrale (sulla base di un procedimento istruttorio a responsabilità del Settore Formazione capi Nazionale che raccoglie le segnalazioni sentite al Comitato Regionale di provenienza del candidato);
la nomina ha durata triennale e viene decisa nella riunione di ottobre del Comitato centrale.
4. *La verifica alla fine del triennio*

Valutazione circa i risultati raggiunti in merito a:

 - obiettivi del Campo nella duplice dimensione di:
 - evento specifico di formazione;
 - contributo al più complessivo processo formativo associativo;
 - materiali prodotti;
 - contributo significativo ai processi formativi in Agesci;
 - aspetti economico-organizzativi;

impegna

il Comitato centrale ad elaborare modalità concrete e sperimentali di attuazione dei criteri di verifica dei Capi Campo da presentare al Consiglio generale 1993.

La mozione **14/1992**, indicava alle Regioni di avere come **punto di riferimento per la nomina dei Capi Campo Regionali** i criteri previsti con la precedente mozione 13 per i Capi Campo Nazionali.

Mozione 14/1992

Il Consiglio generale 1992, alla luce dei criteri di nomina dei Capi Campo nazionali di cui alla mozione 13,

considerando

non esaurite tale tematica e la novità di alcuni suoi elementi costitutivi, individua

i seguenti impegni di lavoro ed i relativi destinatari:

le Regioni, abbiano come punto di riferimento nella delineazione di propri criteri di nomina dei Capi Campo Regionali, i criteri adottati per il livello nazionale;

il Comitato centrale ed i Comitati Regionali, nel reperire i formatori, utilizzino i seguenti canali:

le segnalazioni delle Regioni e delle Zone;

le segnalazioni degli staff di Campo (Capi Campo Nazionali e Regionali).

Ispirandosi a criteri di trasparenza negli accessi, va garantita la comunicazione precisa e puntuale fra Centrale/Regioni e/o Regioni/Zone dei nominativi segnalati.

Nell'anno 2002 veniva ripresa e rinforzata l'idea di un "formatore associativo" unico.

La **mozione 9/2002** impegnava a tal proposito la Formazione Capi Nazionale e gli Incaricati Regionali di Fo.Ca. perché venissero **reformulati i criteri di nomina validi per ogni livello associativo**.

MOZIONE 9/2002

Il Consiglio generale, nella sessione ordinaria 2002, constatato

*che la **mozione 13/92** definisce criteri per la nomina del Capo Campo Nazionale e la **mozione 14/92** indica questi stessi alle Regioni come punti di riferimento per i propri criteri di nomina dei Capi Campo regionali,*

ribadita

*la **necessità di un profilo di "formatore associativo" unico, dà mandato,***

*alla Formazione capi nazionale, attraverso un coinvolgimento degli Incaricati regionali Formazione capi e del Consiglio nazionale, di **reformulare, a partire dal profilo, i criteri di nomina validi per ogni livello associativo.***

I criteri dovranno tener conto:

- 1. delle indicazioni già individuate nella **mozione 13/92,***
- 2. della **distinzione tra il riconoscimento di "formatore associativo" e lo specifico mandato di servizio di "Capo Campo".***

La Formazione capi dovrà, quindi, individuare un sistema di mandati basato sulla specificità dei diversi ruoli in relazione alle competenze necessarie.

Con la mozione **15/1992**, il Consiglio Generale riteneva che la **proposta di scuola formatori** presentata nel documento del Settore Formazione Capi rispondesse in modo coerente alle linee tracciate nel profilo del formatore e garantisse omogeneità e analoga qualità al livello nazionale e al livello regionale.

In detta mozione veniva sottolineato il carattere sperimentale di una proposta che voleva essere organica e destinata a tutti i formatori; veniva valutata valida detta proposta anche per la formazione formatori a livello regionale.

Nasceva l'esperienza delle **Zampe Tenere**, campo per assistant neo-nominati. Nella fase transitoria era rivolto anche ai **capi campo di prima nomina**.

Mozione 15/1992

Il Consiglio generale 1992

ritiene

*che la **proposta di scuola formatori** presente nell'allegato documento del Settore Formazione capi risponda in modo coerente alle linee tracciate nel profilo del formatore e garantisca omogeneità e analoga qualità al livello nazionale e al livello regionale;*

sottolinea

- *il carattere sperimentale di una proposta che vuole essere organica e destinata a tutti i formatori;*
- *che tale proposta prevede una serie di iniziative mirate a dare risposta a bisogni avvertiti dai formatori ed impegna i Capi Campo ad una partecipazione motivata da:*

1. *ricerca di punti di riferimento comuni,*
2. *bisogno di scambio e di confronto;*
3. *valorizzazione del ruolo e delle competenze,*
4. *richiesta di supporti all'Associazione;*

valuta

la proposta valida anche per la formazione formatori a livello regionale;

chiede

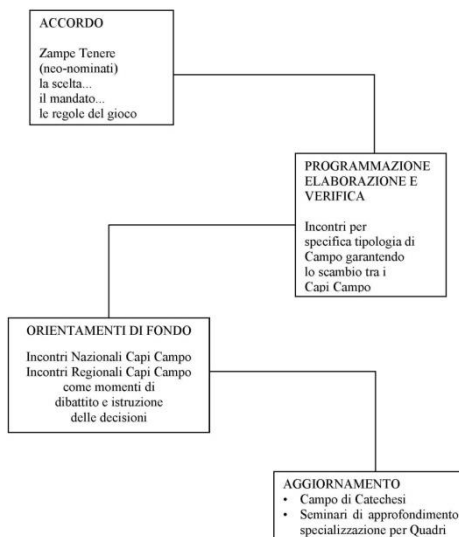
- *che le iniziative proposte nel documento allegato siano realizzate e quindi sottoposte a verifica al Consiglio generale 1994;*
- *che, in particolare per i Capi Campo delle ROSEA, sia previsto entro il Consiglio generale 1994 un evento comune di formazione formatori.*

Allegato 3/1992 [10] "Formazione formatori"

Formazione capi; Formazione formatori;

Allegato alla mozione 15/1992

FORMAZIONE FORMATORI
UN PERCORSO CON DIVERSI EVENTI
(proposte 1992/93)



Con la mozione **24/1994**, veniva approvato il documento "**Processo di formazione dei formatori**", documento fondamentale e strategico in cui veniva ripresa e sviluppata l'idea di Formazione dei Formatori. Nello specifico, veniva ipotizzato un "iter di formazione dei formatori" da elaborarsi e rendere operativo.

Mozione 24/1994

Il Consiglio generale 1994,

approva

il documento "Processo di formazione formatori" nella versione definitiva qui di seguito riportata:

Allegato 7/1994 [14] "Il processo di formazione formatori come sistema: nomina, formazione, valutazione"

1. La formazione dei Formatori

L'individuazione del profilo funzionale del capo campo, avvenuta al Consiglio Generale 1992, i mandati del Consiglio Generale 1993 e la forte crescita della domanda di formazione dei capi hanno impegnato la formazione capi, sia a livello nazionale che regionale, a chiarire ed avviare un percorso di formazione dei formatori che divenga progressivamente patrimonio condiviso e disponibile per tutta l'Associazione. L'evento Start della Rete formatori è stato il primo passo di questo percorso che proseguirà, sempre in collaborazione con le regioni con:

- A) la ricerca di una maggiore omogeneità nei criteri d'ingresso e di permanenza in servizio dei formatori affinché l'azione del settore, sul territorio nazionale, avvenga con modalità condivise e stabili;*
- B) la creazione di occasioni formative mirate sulle specifiche figure, sui ruoli assunti dai formatori (capo campo, assistant, aiuto), tenendo conto delle competenze comuni e di quelle specifiche rispetto ai diversi eventi;*
- C) la elaborazione di modalità di valutazione condivise e funzionali al miglioramento del servizio del formatore e della qualità degli eventi.*

2. Circolarità dei formatori

La revisione dell'iter istituzionale di formazione capi, che ha precisato la funzione specifica del campo di formazione metodologica e di quello di formazione associativa, comporta che si considerino tutti i capi campo all'interno di un unico sistema formativo e quindi formatori associativi di pari dignità. La nomina, la presenza agli eventi, ed anche i segni esteriori, come i "tizzoni", che esprimono l'unitarietà del settore acquistano, in questa prospettiva, un particolare valore simbolico. La pari dignità e la circolarità dei formatori implicano un'assunzione di strumenti comuni e condivisi, trasparenti e reciprocamente comunicati, rispetto all'individuazione dei formatori, ai meccanismi di segnalazione, alla nomina ed alla permanenza, alla assegnazione al ruolo ed alle competenze specifiche. Le indicazioni già elaborate richiedono di essere applicate in modo preciso e continuativo rispetto all'iter di formazione dei formatori e al sistema di valutazione.

3. Iter di formazione dei formatori

Nel confronto con gli incaricati regionali si è ipotizzato un iter del formatore che richiede ulteriori elaborazioni, anche in base alle indicazioni che saranno date dal Consiglio Generale 1994. È stato formulato tenendo presente che i formatori si diversificano per:

- A) ruolo: capo campo, assistant, aiuto;*
- B) per tipologia di evento: route di orientamento al servizio associativo; campo per adulti di provenienza extrassociativa, campo di formazione metodologica lupetti-coccinelle, esploratori-guide, rovers-scolte; campo di formazione associativa lupetti-coccinelle, esploratori-guide, rovers-scolte, interbranca; campo di specializzazione, campo Bibbia, stage di catechesi;*
- C) per responsabilità e competenze di nomina, di aggiornamento e organizzativa (regionale, di area, nazionale).*

L'iter dovrebbe sviluppare da un lato le competenze richieste nella formazione degli adulti, dall'altro l'acquisizione delle conoscenze e delle capacità metodologiche richieste dagli eventi specifici, favorendo un collegamento organico con l'esperienza e l'elaborazione associativa.

a) *La prima formazione*

Il capo che inizia il servizio di formatore come "aiuto", necessita di una prima introduzione ai fondamenti del sistema formativo Agesci ("le dieci cose importanti per un formatore"). Il reperimento e la prima formazione di questi capi sono di competenza regionale e di area, secondo le modalità previste per l'attuazione degli incontri locali di formatori.

b) *L'evento base ("Zampe tenere")*

*L'evento base è rivolto agli **assistant**, sia del campo di formazione metodologica sia del campo di formazione associativa sia degli altri eventi, nella loro qualità di cogestori degli eventi e nella prospettiva di essere capi campo. In questa fase transitoria è rivolto anche ai **capi campo di prima nomina**.*

Questo evento significativo per le persone e di qualificazione rispetto alle competenze richieste, dovrebbe essere decentrato a livello almeno di area, gestito in collaborazione con la formazione capi nazionale (Rete Formatori).

Come contenuti sono state individuate le seguenti tematiche:

- *la specificità della formazione capi Agesci (recuperando attraverso lo stile dell'evento i contenuti propri della proposta educativa scout);*
- *i ruoli formativi al campo;*
- *la progettazione e gestione del campo;*
- *le metodologie e le tecniche di formazione degli adulti.*

c) *Formazione ricorrente*

Dall'evento legato alla nomina a capo campo (ora NTT e RTT) ad altri eventi specifici (fine settimana, seminari...) la formazione ricorrente ha anche l'obiettivo di mantenere attivo il contatto e la collaborazione con le strutture ed i diversi settori della vita associativa (branche, settori, livello regionale e nazionale).

Il Consiglio Generale 1993 ha previsto la proposta del campo di catechesi per i formatori per qualificare in modo più preciso la formazione dei capi nella educazione alla vita di fede e nella competenza catechistica.

4. La valutazione

La ricerca di modalità per la valutazione dei formatori ha portato alle seguenti indicazioni che richiedono la sperimentazione di modalità di lavoro dell'intero settore formazione capi a tutti i livelli.

A) *Valutazione d'ingresso*

Occorre tendere ad un'applicazione più omogenea dei criteri di nomina a partire dalla cura della documentazione che spetta al livello associativo cui compete la segnalazione e poi la decisione.

B) *Valutazione permanente*

La revisione degli strumenti utili ad una verifica in itinere, che mantenga primariamente una funzione formativa, ha portato a considerare in particolare:

- ***i questionari di valutazione degli eventi compilati dagli allievi:** sono stati sperimentati in quest'ultimo anno dei nuovi questionari perché possono fornire elementi utili per l'autovalutazione degli staff e la valutazione dell'evento rispetto ai parametri scelti;*
- ***i laboratori di sperimentazione** e altre forme di elaborazione culturale: il lavoro di preparazione degli staff e il ripensamento su temi ed esperienze possono costituire una ricchezza che può essere messa in circolazione ed uno stimolo alla formazione personale e all'interno dello staff;*
- ***le relazioni finali:** con l'aumento del numero degli eventi possono costituire un osservatorio che andrà meglio valorizzato perché possa essere più leggibile e fornisca elementi comparabili;*
- ***la stabilità degli staff:** potrà contribuire a migliorare il servizio prestato e a preparare altri formatori, motivando un investimento di tempo e di energie sulla formazione e sulla preparazione degli eventi.*

*Nel Consiglio Generale 1996, con la mozione **30/1996**, veniva approvato un documento intitolato "Sviluppo formativo delle aree organizzative territoriali".*

In detto documento veniva ribadita la necessità di un "sistema omogeneo di formazione formatori".

Mozione 30/1996

Aree territoriali; Formazione capi; Formazione formatori; Organizzazione;

Il Consiglio generale, nella sessione ordinaria del 1996,

visto

il lavoro svolto negli ultimi anni dalle regioni e dal settore formazione capi in materia di aree organizzative territoriali,

approva

Il seguente documento come base per lo sviluppo futuro di questo coordinamento.

Allegato 3/1996 [10] "Sviluppo futuro delle aree organizzative territoriali"

Le "Aree" sono ritenute una struttura che aiuta il raggiungimento dell'obiettivo principale dell'integrazione delle scelte formative e realizza la collaborazione e il confronto necessari tra pertinenze regionali e nazionali, nonché il coordinamento tra le regioni.

Questa consapevolezza è oggi diffusa ed è stata raggiunta, passo dopo passo, con il contributo concreto degli incaricati regionali alla formazione capi e attraverso verifiche periodiche dello stato di fatto.

La funzione organizzativa delle aree: il calendario degli eventi

Le "Aree" sono uno strumento organizzativo capace di attuare una migliore distribuzione degli eventi. Questa è la prima funzione da rendere operativa e si realizza in:

- 1 organizzazione di eventi (Campi di Formazione Metodologica - corsi Aggiornamento Metodologico - corsi per capi gruppo) che coprano tutto il calendario annuale e che siano distribuiti, nel territorio e nel tempo, per rispondere il più efficacemente possibile alla domanda e favorire la partecipazione dei capi;*
- 2. organizzazione di eventi (Campi di Formazione Metodologica - corsi di Aggiornamento Metodologico - corsi per capi gruppo) che siano localizzati in tutte le regioni; in particolar modo si deve tendere a realizzare Campi di Formazione Metodologica per ogni branca e in ogni regione; gli eventi che si rivolgono ad utenti che provengono da più vasti bacini territoriali (corsi di Aggiornamento Metodologico e capigruppo) vanno collocati in luoghi che facilitino la partecipazione dei capi.*

Per ben organizzare il calendario, occorre individuare i passi possibili e poi percorrerli insieme, adeguarsi a vicenda e trovare modi di incontro. Ma è soprattutto indispensabile concordare le cose ritenute collettivamente prioritarie per poterle conquistare insieme.

Sistema omogeneo di formazione formatori

C'è una formazione che punta al confronto tematico per individuare gli elementi comuni e raggiungere così l'unitarietà delle politiche formative e c'è una formazione che deriva dal confronto diretto reso necessario dalla condivisione di un impegno comune e dà avvio a elaborazioni comuni. L'una e l'altra sono importanti. Entrambe devono però ipotizzare, nella relazione fra regioni, con una certa gradualità, che dalla volontà di risolvere i bisogni passi progressivamente a individuare forme sempre più interessanti di confronto, senza però uscire dai limiti funzionali dell'organizzazione per aree.

*Qui di seguito sono riportati esempi concreti per **tendere a una formazione dei formatori condivisa dalle regioni e coordinata con il livello centrale.***

- 1. Nelle "Aree": gli incontri regionali per formatori. Individuare temi comuni e confronto per la gestione della formazione dei formatori su cui realizzare eventi regionali autonomi. L'ambito dell'autonomia gestionale è compensato dallo scambio di ipotesi di lavoro, dal tentativo di costruire itinerari comuni, nonché dalla verifica finale. Sarà infine possibile, in alcune condizioni territoriali o in situazioni di ampia condivisione, ipotizzare grandi incontri rivolti a tutti i formatori dell'area.*
- 2. Le occasioni più semplici da cogliere, per un confronto fra capi campo di regioni diverse in situazioni di stretta collaborazione, sono offerte dalla conduzione comune di eventi formativi, soprattutto di quelli che si rivolgono a un partecipazione multiregionale e che sono coordinati a livello nazionale, quale gli eventi Zampe Tenere e i Corsi per capi gruppo.*
- 3. Alta forma di condivisione è data dalla collaborazione attraverso la compresenza di formatori di regioni diverse in staff di Campi di Formazione Metodologica. Questo può avere particolare significato se si affiancano staff più esperti con capi di regioni più scarse di formatori ed è importante per l'individuazione e la formazione "sul campo" di nuovi capi campo.*

4. Tra regioni e livello centrale: gli incontri regionali formatori sono conosciuti e confrontati nei loro obiettivi e nelle loro proposte a livello nazionale. Da questo confronto scaturiscono ipotesi operative che coinvolgono tutti i livelli, soprattutto mediante il coordinamento e un sistema di collaborazioni.

La responsabilità nazionale

Dalle esperienze e dall'individuazione di ipotesi o anche dai nodi problematici comuni e condivisi, emergono talvolta problemi di scelta, di individuazione di future operatività che necessitano di essere assunte responsabilmente da un livello superiore alle regioni. Questo livello non può essere rappresentato dalle "Aree" che non ha funzioni di questo genere.

Sono esempi di queste elaborazioni che diventano patrimonio comune di politiche formative: **i criteri di individuazione dei capi campo, la funzione e l'uso delle relazioni finali, il sistema di raccordo con le comunità capi e di verifica dei Campi di Formazione Metodologica e dei formatori, la definizione delle metodologie e dei contenuti degli eventi.**

Sono ambiti che spaziano all'interno di problematiche molto ampie e che hanno diversi gradi di importanza istituzionale. L'intuizione e un primo livello di elaborazione avvengono a livello regionale, là dove l'esperienza diretta impone l'assunzione di responsabilità gestionale e l'individuazione di ipotesi di soluzione dei problemi. Ma è al livello nazionale, costituito dall'incontro degli incaricati regionali con i responsabili centrali, sulla scorta di elaborazioni e spunti provenienti dalle singole regioni o da "Aree", che compete il dare autorevolezza a queste elaborazioni, allargando il confronto e la riflessione e consegnando le elaborazioni così prodotte agli organismi di competenza, principalmente il Consiglio nazionale e il Consiglio generale, per un ulteriore sviluppo associativo e decisionale. Mentre per le elaborazioni che riguardano aspetti di spicciola organizzazione o già compresi nelle funzioni del settore ci si limiterà a una condivisione tra incaricati regionali e a individuare operatività comuni.

Nel 2001 si svolgeva all' NTT una riflessione sulla formazione formatori, cui faceva seguito il Seminario "**Il contratto tra l'Associazione e il formatore**".

Nello specifico, l'Associazione avvertiva l'importanza di incamminarsi verso un unico sistema formativo in cui valessero gli stessi criteri di individuazione, formazione, nomina e valutazione, garantendo pari dignità ai formatori anche nei segni esteriori.

Il **Consiglio Generale 2002** rappresenta un momento significativo nella riflessione sui Formatori e sulla loro Formazione.

Oltre alle mozioni precedentemente richiamate (8/2002 – 9/2002 – 10/2002 – 11/2002) con la mozione **14/2002** viene approvato il documento "**Il ruolo della formazione nell'azione educativa dei capi**", che nasce da quanto emerso dall'incontro nazionale formatori (maggio 2001) dal seminario sull'accoglienza in Comunità capi (marzo 2001) e quello sul formatore (ottobre 2001), da quanto maturato agli incontri della Pattuglia e degli incaricati regionali di Formazione capi e dal percorso fino a quella data avviato con l'area Metodo.

Mozione 14/2002

Il Consiglio generale, nella sessione ordinaria 2002

Preso atto del percorso sin qui svolto dalla Formazione Capi, del contributo apportato dal lavoro delle commissioni e dal dibattito tenutosi durante i lavori del Consiglio Generale,
Approva

Il documento "Il ruolo della formazione nell'azione educativa dei capi"

Si allega un estratto di questo documento relativo all'Area del Formatore.

Ambito 3

L'AREA DEL FORMATORE

La situazione

L'esigenza di fornire maggiori occasioni di formazione a sostegno delle Comunità capi e delle zone, e quindi di favorire una cultura della "formazione a domicilio", rende necessario investire nuove risorse. Questo si traduce concretamente non tanto nell'esigenza di coinvolgere persone nuove, quanto piuttosto di ridefinire il ruolo del formatore.

Non si dovrebbe più parlare del formatore per il Campo di Formazione Metodologica e Campo di Formazione Associativa, ma del "formatore dell'Agesci" che svolge il suo servizio a 360 gradi, divenendo una risorsa per tutta l'Associazione: un formatore disponibile ad offrire le proprie competenze in percorsi, momenti ed ambiti diversi.

Inoltre, il formatore dovrebbe essere inserito in una rete circolare, che si avvale di competenze diverse e complementari, caratterizzata da "mobilità e flessibilità". Si rende necessaria, pertanto, una ridefinizione del ruolo e dei compiti del formatore. Per questo motivo, in attesa delle decisioni del Consiglio generale, la Formazione capi ha deciso di "congelare" le nomine in scadenza al 2001. Resta, inoltre, da definire il percorso di formazione dei formatori: un percorso che dia garanzia e affidabilità al mandato ricevuto, un percorso nel quale il vecchio e il nuovo formatore possano maturare le competenze necessarie per rispondere alle esigenze dei capi di oggi.

Nodi critici

- *L'Associazione oggi, di fronte alle dimensioni del cambiamento e alla complessità, necessita di formatori attenti ai bisogni dei giovani capi e capaci di reinventare risposte nuove su misura dei capi e dei quadri attuali: formatori e non solo capi campo.*
- *Per poter fare questo, il formatore deve essere inserito in modo significativo nel dibattito associativo: di conseguenza deve essere un quadro o un capo in servizio.*
- *Nell'ottica della corresponsabilità dei laici nella evangelizzazione e nella testimonianza cristiana, la formazione dei capi nella fede non va demandata solo agli assistenti ma gestita insieme dai formatori caratterizzati, oltre che da una fede matura, anche da una competenza metodologica nella catechesi degli adulti.*
- *Va superata l'attuale distinzione tra formatori regionali e nazionali e la disomogeneità delle modalità di reclutamento e di nomina.*
- *Vanno migliorati i meccanismi di verifica e di controllo della qualità della formazione, in costante ascolto dei nuovi bisogni dei capi e delle esigenze di un'Associazione in movimento.*
- *Il formatore è chiamato oggi a lavorare con uno stile di confronto e di ricerca.*

Attenzioni e proposte

- *Ridefinire con un criterio di flessibilità il ruolo e i compiti del formatore in base agli attuali bisogni dei capi e dei quadri.*
- *Rivedere i criteri di reclutamento e di nomina dei formatori.*
- *Definire e strutturare un percorso formativo per i formatori. Ad essi chiediamo di diventare esperti nella formazione degli adulti attraverso la partecipazione ad eventi specifici, con un itinerario che garantisca un'offerta uniforme di competenze e confronto, e che si articola:*
 - *in un lavoro di staff che duri almeno tre anni;*
 - *nella partecipazione alle Zampe Tenere;*
 - *nella partecipazione agli incontri nazionali formatori e agli altri momenti formativi e di confronto istituzionalmente rivolti ai formatori.*
- *La nomina di "formatore dell'Associazione" costituisce il riconoscimento del percorso compiuto e abilita alla assunzione responsabile di mandati specifici per l'animazione di eventi di formazione per adulti (ad esempio Campi di Formazione Metodologica, Campi di Formazione Associativa, Campi per Assistenti Ecclesiastici, Campi Bibbia).*

Nel **Consiglio Generale 2006**, nell'ambito della riflessione sulla Formazione Quadri, si approvò la modifica del Regolamento di Formazione Capi, inserendo l'articolo 25 bis riferito alla **Formazione dei Formatori** (ora art. 65 del Regolamento Agesci), che di seguito si riporta:

Art. 25bis

*La Formazione Capi nazionale, coordinandosi con il livello regionale, stimola e propone **percorsi di supporto alla formazione dei Capi in servizio di Formatore.***

In particolare:

- *realizza campi formativi per nuovi formatori nazionali e regionali;*
- *realizza momenti ed occasioni di approfondimento su tematiche o ambiti definiti e legati alla formazione, avvalendosi anche della collaborazione di esterni;*
- *promuove il dibattito associativo su ruolo e funzione dei formatori (Incontri nazionali Formatori);*
- *scrive contenuti editoriali;*
- *verifica periodicamente la rispondenza delle azioni attuate.*