

# 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;*

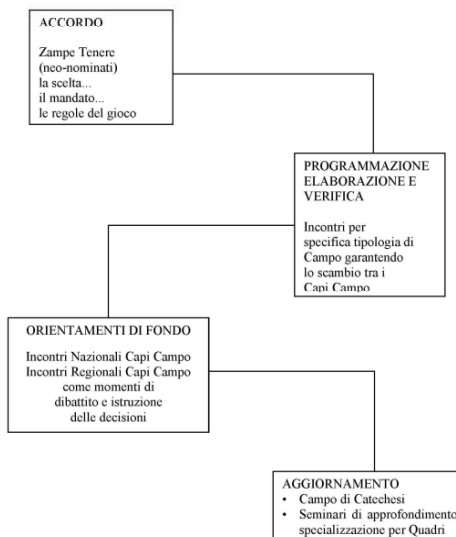
*chiede*

- *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.*