

Atti National Training Team Formazione Capi

Bracciano, 19 - 21 maggio 2017

Funamboli & Saltimbanchi



SALUTO INIZIALE

Maria Paola Gatti - Incaricata nazionale Formazione capi

Nunzio Zagara - Incaricato nazionale Formazione capi

- **Quali premesse**

Nunzio - Il processo avviato da qualche anno dalla nostra Associazione è volto a rimettere al centro la Comunità capi e la Zona, ed è giusto perché questi sono i luoghi ove si realizza la missione educativa dell'AGESCI.

La Formazione capi è dentro questo processo, abbiamo abbandonato da tempo l'illusione che siano sufficienti i campi di formazione per avere "buoni capi" ed abbiamo iniziato un cammino per far passare questa idea.

D'altra parte molti di voi ricorderanno che proprio la Formazione capi con i seminari per le Zone dal 2005 al 2012 ha profeticamente anticipato quello che è accaduto due settimane fa: le Zone sul prato di Bracciano.

Non sfugge, tuttavia, la necessità di un giusto equilibrio per evitare di perdere qualcosa del nostro patrimonio. Il rischio è quello di una certa autoreferenzialità ed una visione particolaristica più che associativa. Queste osservazioni valgono anche per la Formazione capi, laddove è importante trovare il giusto equilibrio fra la valorizzazione della formazione in Comunità capi e Zona da un lato e dall'altro la garanzia offerta da un percorso formativo di qualità nel quale gli eventi costituiscano il collante e la chiave di lettura della formazione vista nella sua globalità.

Maria Paola: - Perché funamboli e saltimbanchi? Innanzitutto perché "tutto con gioco e niente per gioco". Per questo, abbiamo scelto una metafora divertente che permette di individuare visivamente l'approccio che un capo ha o può avere alla Formazione in Associazione e, permettetemi una parentesi, l'approccio che un adulto dovrebbe avere alla sua personale formazione. Lungi da noi essere certi che stiamo proponendo il meglio, anche se inevitabilmente abbiamo un'idea chiara di come vorremmo che l'Associazione tutta si muovesse, ed in particolare noi qui che dell'Associazione siamo i portavoce nei confronti dei giovani capi, intendiamo per funambolo colui che pratica un'arte, che possiede l'abilità di raggiungere una mèta ponendo attenzione, concentrazione ad ogni passo, che avanza sul suo percorso anche con un po' d'irrazionalità, di capacità di sogno, in modo azzardato nonostante la situazione, avanza sicuramente con fatica ma cosciente in ogni momento della sua stessa pazzia e pur sempre speranzoso, convinto che raggiungerà l'obiettivo. Per saltimbanco intendiamo colui che passa da un punto all'altro perdendosi l'attenzione al percorso, al legame tra un punto e l'altro. Colui che ha degli approdi sicuri, "sulla terra ferma", delle certezze che lo tranquillizzano.

- **Cosa si è detto negli ultimi NTT**

Nunzio - Il lavoro di oggi, ovviamente, è inserito in un cammino molto più ampio ed è importante che ognuno, di noi qui oggi, si senta parte di qualcosa di più grande che andrà avanti anche senza di noi.

Già prima citavamo i seminari per le Zone che erano destinati ai Comitati zionali, ma ci piace inserire questo nostro incontro guardando anche alle tappe che lo hanno preceduto.

Rimanendo a quelle più recenti vogliamo oggi ricordare che già l'NTT del 2007 "orientarsi per orientare" rivolgendosi ai Formatori chiedeva loro di superare la concezione del Formatore del singolo evento, sentendosi Formatore associativo. Questa visione comporta assunzione di responsabilità maggiori per i Formatori e tre anni dopo nel 2010 il tema è quello - appunto - della responsabilità e della conseguente presa di coscienza/necessità per i Formatori di formarsi al ruolo e nel ruolo.

Definito il lavoro sui Formatori, infine, nel 2013 nella ricerca di "coordinate per il futuro" è la Formazione capi che si interroga (non che non l'avesse mai fatto ma adesso anche con i Formatori) sull'adeguatezza del percorso formativo. Il nostro incontro, quindi, si pone in continuità e la domanda che ci siamo fatti è non più o non solo se il nostro percorso formativo sia adeguato, ma se ci accontentiamo di pensare ad un percorso formativo che nel sentire comune sia individuato solo con la partecipazione ai tre campi scuola.

- **Chi è presente a questo incontro**

Maria Paola - Innanzi tutto sono presenti l'Assistente ecclesiastico generale, padre Davide Brasca e i Presidenti del Comitato nazionale Barbara Battilana e Matteo Spanò; Capo Guida e Capo Scout ci mandano i saluti e l'augurio di buon lavoro e forse il Capo Scout ci farà una sorpresa. Questo ci dice quanto l'Associazione tutta, dia valore a questo incontro. Poi tutti noi formatori, chi perchè capo campo, chi assistant, chi assistente di stage per capi, di campi di Formazione metodologica associativa al tirocinio, campi o corsi per capi Gruppo, per extra associativi, per aggiornamento metodologico. Io mi auguro che siamo tutti pronti a dare qualcosa di noi ad assorbire linfa dagli altri.

- **Cosa ha chiesto il Consiglio generale alla Formazione capi**

Nunzio - Questo tendone ci riporta al Consiglio generale, riecheggia di passione, di sentimento di democrazia. Essere qui riporta tutti noi alla responsabilità del nostro ruolo di Formatori, alla nostra capacità di dare risposte. Il Consiglio generale ci ha chiesto a gran voce di tener d'occhio la strategia più che la tattica, prima il quadro d'insieme per poi lavorare sui particolari.

- **Qual'è l'obiettivo dell'NTT 2017**

Maria Paola - Siamo tutti qui presenti perchè, nonostante la mole di lavoro e

occasioni che ci richiamano in ogni momento - siano esse famigliari, lavorative, scoutistiche - abbiamo il desiderio di guardare oltre perchè anche se abbiamo una contingenza che ci richiama (il campo appena finito, il campo tra poco, l'incontro con lo staff) abbiamo bisogno di una quotidianità fatta di qualità.

Sappiamo che non bastiamo a noi stessi, sappiamo che il nostro campo è il migliore che ci possa essere ma un tarlo ci dice: "E se il mio campo non fosse così spettacolare? E se provassi a non chiamarlo mio? E se prendessi esempio dall'esperienza di altri? Ecco, è in questo bagno di umiltà che chiedo a tutti noi quale sia l'obiettivo dell'NTT; con cosa andremo a casa domenica? Siamo qui per costruire il futuro insieme, prendendo esempio dagli altri.

- **Come lavoreremo e in che tempi durante l'NTT 2017**

Nunzio - I laboratori di venerdì ci aiuteranno a mettere insieme le nostre esperienze per crescere dal confronto: anche i più esperti possono avere una buona idea ascoltando gli altri.

Sabato i temi girano intorno a quanto abbiamo detto: siamo chiamati ad elaborare, mettere insieme le buone idee e magari tirarne fuori ancora di migliori.

Domenica proveremo a tirare le somme e faremo in modo che quanto emerso divenga patrimonio comune per i Formatori, anche per quelli che non sono qui.

- **Alcune dritte**

Maria Paola - Vi è stato consegnato un bicchierino metallico, usatelo, portatelo con voi, una sciacquata ed è di nuovo pulito e non dobbiamo gettarlo nella plastica. Usatelo anche per i caffè che acquisterete dal clan di servizio che sta facendo autofinanziamento per raggiungere l'obiettivo di una route in Islanda: esperienza utile per vedere da vicino l'utilizzo delle energie rinnovabili, tema del Capitolo, e poter riflettere sulla realtà quotidiana.

Vi chiedo infine, a nome dei conduttori dei gruppi, un'attenzione durante i laboratori e lo sforzo di essere concisi ed efficaci nonostante il desiderio tutto umano di raccontare e raccontarsi.

Tutti noi abbiamo sperimentato la presenza del logorroico di turno che vuole raccontare la sua vita a partire dalla creazione; e dentro di noi sappiamo che sta facendo naufragare un momento nato per essere di condivisione per tramutarlo in autobiografia.

Allora buona condivisione a tutti.



LABORATORI

L'esperienza e i pensieri divengono idea condivisa

I lavori di gruppo del venerdì hanno riguardato IL PROGETTO DI CAMPO.

In particolare, l'obiettivo era far emergere in che modo la lettura dell'Associazione, fatta dallo staff in un preciso contesto spazio-temporale e la lettura dei fabbisogni dei partecipanti, indirizzano la proposta di campo e quanto ci sia sintonia ed uniformità tra i vari capi campo.

Per questo, suddivisi a seconda del mandato ricevuto (CFT, CFM, CFA, CAEX) i Formatori si sono confrontati sul campo che sono chiamati ad animare, facendo emergere un'analisi delle ricchezze offerte dal campo ai partecipanti, e delle fatiche ricorrenti, sintetizzando infine (dopo aver compilato una mappa mentale) le riflessioni emerse tramite una frase scritta su un nastro e presentate l'indomani in plenaria.

Campo di Formazione Tirocinanti (CFT)

(conduttori: Massimo Mappelli, Marco Branca)

"Il LA di un processo di fedeltà dinamico"

Durante il [lavoro di gruppo](#) la buona partecipazione di assistant e capi CFT ha permesso di evidenziare come:

- i partecipanti agli staff di CFT siano anche referenti in Zona della pattuglia tirocinanti;
- l'affiatamento dello staff sia fondamentale per avere il giusto clima tra i partecipanti;
- il forte legame del CFT con la Zona permetta di programmare ed anche "lanciare" il percorso tirocinanti;
- sia necessario rinnovare il campo ogni anno, mettendo sempre in discussione il progetto del campo per cercare di avvicinarlo il più possibile ai bisogni dei partecipanti;
- il mandato del CFT sia di fondamentale rilevanza formativa e i Formatori abbiano la responsabilità di impostare l'iter formativo del giovane capo facendo scoprire la bellezza dell'essere capo;
- il CFT permetta di creare buone relazioni tra i tirocinanti che si tramutano in buone relazioni tra gli adulti della Zona;
- sia indispensabile che le chiacchierate siano giocate e non frontali;
- i temi trattati siano in linea con il modello unitario: il contratto formativo, la presentazione del Patto associativo, la vocazione, la struttura associativa e le regole democratiche;
- il CFT sia un momento di onestà in cui l'Associazione propone una scelta di fede - politica - scout.
- a livello di proposta di fede si è sottolineato:
 - l'importanza della presenza dell'Assistente ecclesiastico anche per la crescita dello staff;
 - la necessità di "giocare" la Bibbia;

- utilizzare la catechesi narrativa.
- si è evidenziato inoltre che talvolta i tirocinanti scoprono in occasione del CFT la responsabilità di essere capi o anche scoprono che l'essere capi non sia la strada che vogliono percorrere.

In conclusione il CFT è visto come un processo di inizio del percorso formativo, dove la Comunità capi e la Zona sono responsabili del tirocinio del capo e della sua formazione.

Al CFT è importante concentrarsi sulla parte vocazionale del capo e considerare il campo come:

- Un tempo di esperienza
- Un tempo di onestà verso la vocazione, la missionarietà, l'essere discepoli
- Un tempo in cui ragionare su:
 - progettualità;
 - Patto associativo (visto come testimonianza);
 - una prima infarinatura di democrazia associativa (chi è la nostra Associazione) mettendo la Zona al centro;
 - intenzionalità educativa del capo (Progetto Educativo);
- Facendo vivere al capo un primo assaggio di relazioni tra adulti, le stesse relazioni che vivono in Comunità capi e in Zona.

Non siamo riusciti a lavorare sui seguenti punti:

- territorialità del CFT – diversità di richieste formative da Zona a Zona;
- quale collegamento fra la Formazione capi regionale e la Zona;
- quale ruolo della Comunità capi nel "lanciare" il CFT;
- quali le richieste più frequenti, quali temi caldi?

Campo di Formazione Metodologica (CFM)

(conduttori: Roberta Vincini e Andrea Mazzù)

"Il progetto di campo è la costruzione di un cammino di senso che parte dalla lettura dei bisogni"

Durante il laboratorio il confronto all'interno dei gruppi di lavoro ha fatto emergere due dati particolarmente significativi:

- Il primo risiede nella diversa sensibilità e consapevolezza che vi è sul tema, in ragione della diversa provenienza territoriale dei partecipanti ai gruppi di lavoro. Ovviamente, tale differenza dipende da elementi quali il vissuto delle varie Regioni, le dimensioni delle Regioni, le pregresse occasioni ed opportunità d'approfondimento della tematica, ecc.

- Un ulteriore aspetto emerso attiene al grado complessivo di padronanza dello strumento "progetto di campo". Infatti, pur essendo stati individuati i principali elementi che concorrono alla costruzione del progetto di un CFM, va evidenziato come rispetto ad essi vi sia una visione abbastanza settoriale e non armonica. E' come se gli anzidetti elementi siano percepiti a sé stanti e non come parti di un ragionamento che, sviluppandosi, conduce alla definizione della proposta formativa dell'evento.

Il lavoro del gruppo ha individuato i seguenti ambiti quali elementi che concorrono in sede di elaborazione del progetto del campo di Formazione metodologica:

1. Il mandato associativo e, quindi, i contenuti del Modello unitario di CFM.
2. Verifica delle esperienze precedenti: dalle verifiche dei partecipanti dell'anno precedente e dalle osservazioni fatte dallo staff in sede di verifica finale del campo dell'anno prima, si riparte per la definizione del nuovo campo, tentando di apportare migliorie e rendere l'esperienza più efficace.
3. Vissuto dei Formatori: la capacità da parte dei componenti lo staff formativo, di riuscire a far confluire nella progettazione del campo di Formazione consapevolezza e sensibilità maturate, grazie alle esperienze di servizio educativo ed associativo vissute in Comunità capi, nonché negli eventuali ruoli di Quadro svolti ai vari livelli associativi.
4. Strategie Nazionali di Intervento e Azioni Regionali prioritarie: consapevolezza della propria azione formativa nel dato periodo storico e quindi alla luce delle scelte di campo, delle attenzioni perseguite dall'Associazione.
5. Lettura dei bisogni della Branca e della Formazione capi: il lavoro congiunto di Formatori, Incaricati regionali alle Branche e Incaricati regionali alla Formazione capi, consente di portare nel progetto di campo le istanze di cui le Branche e la Formazione capi (anche a livello nazionale) si stanno occupando. Il confronto continuo consente anche ai Formatori di segnalare ai livelli associativi esigenze e istanze che i capi evidenziano nel corso della partecipazione al campo.
6. Territorio: il luogo in cui si svolge il campo viene sempre valorizzato nella progettazione del campo. Il territorio offre stimoli per esperienze significative da proporre ai partecipanti che vengono raccolte in sede di progettazione.
7. Schede di presentazione: sono utili (se arrivano in tempo utile) a rimodellare – almeno in alcune attenzioni – il progetto sulla base di quel gruppo specifico di partecipanti. Esse, tra l'altro, se usate consapevolmente da parte di tutti gli attori, consentono soprattutto nelle Regioni di dimensioni più importanti una reale e significativa "comunicazione" tra lo staff formativo, da un lato, e i partecipanti e le Comunità capi, dall'altro. In tale prospettiva, evidentemente, anche tale comunicazione diviene un elemento che sicuramente concorre alla progettazione del campo di Formazione.

Nel loro complesso, i lavori di gruppo consegnano alcuni aspetti su cui riflettere e nella cui direzione immaginare eventualmente percorsi di approfondimento ed ulteriore sviluppo dell'argomento:

- Sussistenza nei partecipanti che si accostano a vivere l'esperienza del CFM - accanto all'ovvio bisogno formativo di carattere metodologico e associativo – di un importante bisogno formativo di tipo vocazionale. Tale circostanza, ovviamente si riversa in sede di progettazione del CFM, anche perché la natura stessa di tale evento formativo non consente di scindere la crescita metodologica da elementi esperienziali quali lo scouting, la vita all'aperto, la spiritualità scout, ecc...
- Formazione dei Formatori: lo staff di campo è il luogo privilegiato di formazione del Formatore, ma non sempre vi è una piena ed intenzionale consapevolezza di ciò, infatti essa non è emersa come elemento che concorre alla progettazione dell'evento formativo. All'interno dello staff, pertanto, la crescita del Formatore non sembra essere frutto di una progettazione. Ciò porta a chiedersi come avviene, in quale relazione con la vita regionale e in quale relazione con le Comunità capi.
- Schede di iscrizione e modalità di iscrizione: la modalità prevista da Buona Caccia andrebbe adeguata per consentire un più proficuo confronto in Comunità capi che porti ad una presentazione dei partecipanti che non sia estemporanea perché dettata dalla fretta e dal fatto di essere frutto del lavoro di uno o, al massimo, di due. Il fatto inoltre che spesso i partecipanti iscritti cambino in prossimità del campo è un altro elemento che non consente di utilizzare le schede in fase di progettazione.

Campo di Formazione Associativa (CFA)

(conduttori: Eliana Grasso, Paola Stroppiana)

"Bellezza e verità in un territorio che cambia per rispondere all'oggi insieme"

Come sta cambiando il [progetto](#), su quali temi ci si è accorti negli anni di dover lavorare di più e su quali indicatori.

1) Le Comunità capi

- sempre più a composizione "fluida" a causa dei trasferimenti dei capi per motivi di lavoro/studio
- conflittuali
- che non affrontano il tema delle scelte personali, in relazione ai valori

2) Identità e solidità del capo

I capi arrivano al campo in una condizione di maggiore "fragilità" personale, che dipende:

- dall'età (a volte arrivano al CFA a 22-23 anni)
- dalle condizioni sociali che non aiutano scelte stabili e progettazione personale

Questa condizione influenza:

- la possibilità di "rileggere l'esperienza" (crf. Modello unitario CFA): quale esperienza? 1° anno?
- la consapevolezza del loro ruolo
- la capacità di connettere le scelte personali e gli stili di vita ai valori a cui dicono di riferirsi

3) Comunicazione e interazione fra CFA e livelli associativi

a) Con le Comunità capi:

- schede di presentazione non sempre utili/incomplete/reticenti;
- restituzioni a volte "difficili", in caso di situazioni di capi problematici – per vari motivi - di cui la Comunità capi non si è evidentemente fatta carico;
- Comunità capi che vivono la partecipazione dei capi ai campi di formazione come unico modo di ["appartenere all'Associazione"](#)

b) Con Zona e Regione:

- dubbi sull'efficacia dei campi precedenti (CFT e CFM) nell'aiutare i capi a conoscere gli strumenti del metodo e ad acquisire intenzionalità educativa

4) Educare con il metodo scout

- scarsa conoscenza degli strumenti del metodo
- scarsa intenzionalità educativa
- scarsa possibilità di "rileggere l'esperienza" (crf. Modello unitario CFA): quale esperienza?
- come rispondo alle attese della Comunità capi?
- su cosa effettuo la lettura dell'Associazione?
- quale equilibrio fra territorio che "ospita" il campo e storie dei partecipanti
- quale possibilità per i partecipanti di incidere rispetto al progetto di campo
- il progetto scaturisce dalla lettura o dall'esperienza dello staff
- quali [bisogni formativi](#) più comuni
- quali cambiamenti al progetto di anno in anno e perché
- quali attenzioni per un percorso di fede adatto al [Progetto di campo](#)

CAMPI EXTRA ITER ([Capi Gruppo, Campi di Aggiornamento Metodologico, stage per capi...](#)) (conduttore Diego Zanotti)

"..Una lunga strada segnata da tante pietre...diverse e tutte preziose... alcune da ricercare anche in luoghi e tempi"

Il gruppo di lavoro eterogeneo ha reso il lavoro un pò difficile ma, rispetto al tema del "progetto di campo" si sono individuati alcuni elementi condivisi:

Come lo staff pensa all'evento: alcuni si attengono al Modello Unitario mentre per qualcun altro è il modello di campo che sostituisce quello che ufficialmente si chiama un Modello unitario.

Verifica: sicuramente tutti i campi partono da una verifica di esperienze precedenti e da letture dell'ambito e del contesto da parte dello staff.

Progettazione sulla base delle aspettative dei partecipanti viene attuata in diversi step temporali che sono nel "pre" nel "durante" e - in alcuni casi - nel "post":

- "pre" - sicuramente il discorso delle schede di iscrizione, lettura delle aspettative esplicitate dei partecipanti, ma anche altri strumenti che ogni staff attiva nel campo.
- "durante" il campo ci sono momenti di condivisione degli obiettivi e raccolte delle necessità specifiche che spesso non vengono codificate nelle schede di iscrizione ma emergono nel corso del campo.
- "post" - per alcuni eventi ci sono poi momenti in cui si fa una verifica nel post, intercettando i partecipanti anche un anno dopo per una verifica a freddo, oppure in occasione della progettazione del nuovo evento, si chiamano i partecipanti dell'evento dell'anno precedente per chiedere che cosa è restato dal campo.

Progettazione/progettualità condivisa tra strutture e/o eventi riguarda la progettazione di un evento rispetto a specifici bisogni formativi.

Ad esempio può essere riferito ad alcuni eventi extra iter che, in alcuni momenti temporali, vengono attivati dalle strutture associative. Quindi non i capi e le Comunità capi, che si rivolgono all'Associazione, ma questa ricchezza di proposta formativa parte dall'Associazione che si mette realmente a disposizione delle strutture che siano Comunità capi, Zone, Regioni per rispondere a bisogni specifici. Ad esempio la Zona che nel Progetto di Zona vuole sviluppare l'adesione alla scelta di fede, intercetta lo staff del cantiere catechesi che organizza un evento ad hoc in quella Zona; questo porta la necessità di una progettazione condivisa, non solo con i partecipanti, ma anche con la struttura associativa che "attiva" questa progettualità.

Altre occasioni di "progettualità condivisa" avvengono anche fra gli staff. E' il caso, ad esempio, di diverse regioni che propongono i CAM delle tre Branche in contemporanea con momenti condivisi. E' necessario che la progettazione dell'evento non faccia capo al singolo staff, ma entri in dialogo con altri staff e con altri progetti di campo che vengono vissuti in contemporanea.

Tempi - intesi in due accezioni:

- "Tempi" come collocazione nel calendario: ci sono momenti più o meno "felici" in cui andare a proporre eventi extra iter.
- "Tempi" che caratterizzano l'evento in termini di "durata temporale". A questo proposito emerge che meno dura l'evento e più è difficile una progettazione che sia condivisa e dialogata anche con i partecipanti.

Tecnica, in termini di condivisione del progetto: la possibilità di condividere il progetto non solo all'inizio, non solo attraverso le verifiche, ma anche durante e a fine campo proponendo chiavi di lettura diverse. Quindi non solo una "traduzione per non udenti", per chi non aveva capito che cosa è venuto a fare - e che cosa è stato fatto nei giorni dell'evento - ma la possibilità di aiutare i partecipanti a leggere con elementi nuovi, finora non emersi nella lettura, per ampliare quella che è la comprensione dell'evento.

VALUTAZIONI AL CAMPO DI FORMAZIONE METODOLOGICA

Marco Caruso FC Lombardia - Manuela Saponaro FC Puglia

Mandato al gruppo di lavoro:

VALUTAZIONE-AUTOVALUTAZIONE

- la valutazione come rilettura dell'esperienza, strumento di formazione e formazione permanente;
- partecipante protagonista dei processi valutativi e la valutazione frutto di un processo

- di autovalutazione;
- come fare affinché la valutazione del CFM sia strumento dal quale "partire" nella progettazione dei successivi passi?;
- la valutazione può già avere uno sguardo al CFA?;
- può essere (e come) funzionale al Progetto del capo?

Che cosa avevamo con noi

Valutare per generare

Verso dove veleggiare

La ricca esperienza dei Formatori partecipanti al laboratorio è stato l'ingrediente fondamentale che ha reso significativa l'iniziale identificazione di alcuni fattori di riferimento condivisi in relazione:

- agli elementi che deve contenere la valutazione;
- alle modalità con cui viene gestito il processo di costruzione della valutazione del partecipante al CFM;
- agli elementi da osservare e tenere in conto affinché la valutazione nasca in maniera corretta;
- allo stile di scrittura da tenere nella valutazione.

La valutazione è uno strumento attraverso cui lo staff restituisce al partecipante una lettura personalizzata contestualizzata all'evento formativo appena trascorso. Essa contiene ingredienti significativi sulla partecipazione in termini di stile, coinvolgimento e contributi apportati, sulla modalità di mettersi in gioco nelle relazioni, sul coinvolgimento nel percorso di fede, sulla maturazione della consapevolezza metodologica con il progredire del campo. Deve essere capace di rilanciare verso prospettive future anche attraverso alcuni suggerimenti da parte dello staff per il prosieguo del proprio servizio educativo e del proprio percorso formativo e non deve costituire giudizio assoluto sulla persona.

La valutazione così strutturata è frutto di un processo articolato che si snoda in maniera continuativa per l'intera durata dell'evento formativo. Occorre avere cura che il partecipante ne sia sempre protagonista consapevole. A lui saranno offerte occasioni di autovalutazione e lo staff, attraverso le relazioni che si instaureranno, avrà modo di condividere quanto

osservato così da sostenerlo in una rilettura continua della propria partecipazione al campo. La cura di questo aspetto consentirà inoltre all'allievo di non ricevere "sorprese" all'arrivo della valutazione stessa (che non devono per nulla esserci). Particolari momenti a sostegno della costruzione della valutazione sono il contratto formativo o le verifiche (a metà campo e a fine campo, per alcuni anche giornaliere). La costruzione della valutazione è chiamata a trovare una sintesi nel confronto in staff, a cui è affidato il compito della sua stesura. Confronto che deve mantenersi con continuità per tutta la durata del CFM e che permette una rilettura della partecipazione di ognuno con i differenti sguardi dei formatori presenti. Lo staff è chiamato a fare sintesi dell'esperienza del campo di ognuno e dei comportamenti osservati. Avendo ben presente le aspettative di ognuno, le schede di iscrizione e quanto accaduto al campo, è chiamato a tenere presente per ognuno le modalità di relazione con gli altri, allievi e staff, la capacità di rielaborare i contenuti nella prospettiva di una intenzionalità educativa, la disponibilità al dialogo, al confronto e a mettersi in discussione, la capacità a lavorare in gruppo, lo stile mantenuto, la partecipazione alla proposta di fede.

Il testo della valutazione deve essere scritto in terza persona utilizzando un linguaggio adulto. Il linguaggio deve essere chiaro, rispettoso e sintetico, senza troppi giri di parole. Può essere importante proporre una rilettura degli aspetti negativi in chiave propositiva, che offra una prospettiva futura di rilancio e miglioramento. Non vi devono essere citazioni testuali (anche se virgolettate) di frasi dette o scritte dal partecipante.

1) Sintesi finale dell'incontro CC CFA di Oropa 2015

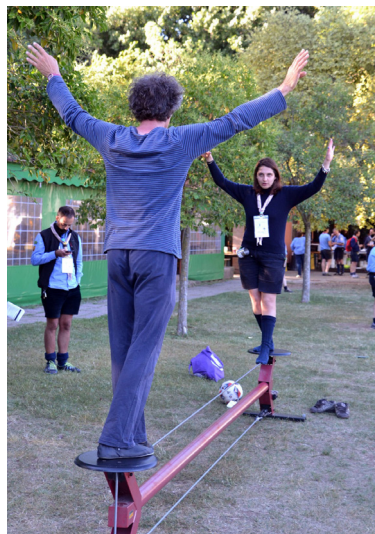
2) "La valutazione dell'allievo" - Il Nodo 15 - marzo 2005 Pag. 12-13

3) "...E ALLA FINE DEL CAMPO SCRIVIAMO I GIUDIZI" Il Nodo - Rete formatori luglio 1996 Pag. 6-7

4) Quaderno del capo campo, cap. 3.304.1 (la valutazione degli allievi)

5) Le esperienze di formatori CFM che da tempo scrivono le valutazioni dei partecipanti ai propri campi





Tutti questi elementi identificati sono stati il punto di partenza per analizzare criticamente le dinamiche del processo di valutazione dei CFM nell'Associazione, mettendo a fuoco tutti gli attori coinvolti e il loro modo di mettersi in relazione con la valutazione stessa. In particolare:

- lo staff del campo, che legge i partecipanti, sostiene la costruzione della valutazione e la scrive;
- i partecipanti, principali attori nella costruzione, che ricevono la valutazione;
- la Comunità capi che riceve la valutazione;
- le strutture associative (in particolare la Zona e a seguire la Regione) che ricevono in copia la valutazione.

Il confronto è stato occasione per cercare, con riferimento ad ognuno, di individuare le prassi positive da mantenere, le "cattive abitudini" che sarebbe opportuno abbandonare e le piste di lavoro da poter aprire affinché lo strumento della valutazione del CFM possa essere utilizzato al meglio per quanto di propria competenza.

Tra gli elementi significativi emersi si sottolinea come gli staff si sentano chiamati con responsabilità alla redazione delle valutazioni. È comunque importante che si impegnino sempre con costanza nel creare valutazioni effettivamente personalizzate e nel rispettare i tempi di invio affinché possano divenire di aiuto alla progettazione del futuro percorso di formazione del capo.

Ai partecipanti l'impegno a non vivere l'esperienza del campo con una tensione negativa a causa della valutazione stessa: occorre sostenerli a leggerne correttamente significato, utilità e bellezza. Sarebbe inoltre importante aprire una pista di lavoro affinché i capi imparino a sfruttare la valutazione ricevuta

a sostegno del proprio Progetto del capo. La ricezione delle valutazioni da parte della Comunità capi e della Zona, così come la loro rilettura durante il processo di istruttoria di nomina a capo, viene riconosciuta come elemento positivo e importante. Un maggiore impegno in direzione della condivisione, e non solo di una rapida lettura, è sollecitato alle stesse Comunità capi.

È tuttavia evidenziata la necessità della costruzione di un linguaggio comune e di acquisizione di competenze affinché le Comunità capi e i Quadri siano sostenuti nell'interpretare in maniera corretta quanto espresso dai Formatori.

In sintesi, il gruppo di lavoro condivide il sogno di una valutazione che diventi sempre più strumento efficace: di crescita nel ruolo educativo e di sostegno alla progettazione della formazione per il partecipante al campo; di supporto alle strutture associative (Comunità capi e Zona) nel loro compito formativo. In particolare, inoltre, le valutazioni possono fornire alle Zone un particolare osservatorio sulla realtà dei propri capi. Una valutazione che quindi non si limiti al tempo dell'esperienza formativa vissuta ma diventi generativa per il futuro.

a) Garantire una valutazione sincera ed equilibrata aderente al vissuto del campo, realmente personalizzata e che sia rispettosa della persona.

b) Garantire l'invio della valutazione in tempi adeguati a consentire la rilettura della propria esperienza da parte degli allievi.

c) Generare una migliore costruzione del proprio Progetto del capo a partire dallo sguardo e dai consigli offerti dalla valutazione.

d) Generare una maggiore attenzione dei capi e della Comunità capi e delle Zone sulla potenzialità del processo di valutazione nella costruzione dei percorsi di formazione permanente, sostenendo la lettura delle valutazioni stesse attraverso la costruzione di un linguaggio comune tra chi le scrive e chi le legge.

VALUTAZIONI AL CAMPO DI FORMAZIONE ASSOCIATIVA

Bruno Guerrasio FC Trentino Alto Adige - Vito Trisolini FC Puglia

Mandato al gruppo di lavoro:

- la valutazione come rilettura dell'esperienza, strumento di formazione e formazione permanente
- partecipante protagonista dei processi valutativi e la valutazione frutto di un processo

di autovalutazione

- la valutazione può essere (e come) funzionale al Progetto del capo?
- Come la valutazione può aprire una prospettiva di formazione "continua" che vada al di là della semplice partecipazione agli eventi formativi.

Che cosa avevamo con noi

Valutarsi per rileggere il campo e valutarsi per qualificare il servizio

Verso dove veleggiare

Si ribadisce:

- Utilità dei momenti di confronto e diffusione di linee guida.
- Necessità di approfondire le modalità di coinvolgimento del partecipante nei processi di costruzione della valutazione e nella realizzazione di un clima autovalutativo al campo.
- Formazione degli interlocutori e degli attori coinvolti (capi Gruppo, Quadri di Zona) per facilitare il cortocircuito tra segnalazioni di invio (nelle schede di presentazione) e restituzioni nella valutazione.

da adeguata preparazione e attese corrette, ed una ricaduta efficace dell'evento formativo nel percorso di formazione permanente del capo.

- Abbiamo condiviso alcuni criteri relativi alla costruzione ed alla formulazione delle valutazioni; ci siamo interrogati sulle condizioni che devono essere rispettate perché siano utili e funzionali alla riuscita dell'evento e alla sua ricaduta formativa.

1) I gruppi si sono confrontati sulle prassi adottate nella stesura del testo e sulle modalità di costruzione della valutazione durante l'evento.

2) Criteri e forma sembrano abbastanza omogenei nei resoconti dei Formatori CFA. Qualcuno ritiene utile la riproposizione di alcune linee guida sulla redazione delle valutazioni.

3) Anche il processo di costruzione della valutazione sembra essere un lavoro consolidato nei CFA, anche se l'utilità del processo in se stesso ai fini di una maggiore efficacia dell'evento formativo non è segnalata esplicitamente.

4) Ci siamo interrogati, anche provocatoriamente, sull'utilità della valutazione, soprattutto per la ricaduta che questa dovrebbe avere nella vita quotidiana del capo, sulla sua formazione permanente.





FORMA & STILE & CRITERI

- Costruita collettivamente dallo staff.
- Documento ufficiale e tono sobrio prima/terza persona... impostazioni diverse.
- Stile adulto/comprendibile da chi non c'era.
- Personale, individualizzata/riferito ai fatti, onestà.
- Non eccedere nelle citazioni. dell'autovalutazione del partecipante
- Prudenza e delicatezza con le situazioni di fragilità.
- Deve considerare anche criticamente le aspettative della Comunità capi.
- Chiara e non equivoca: dice quello che può dire, non dice "tra le righe" e ammette eventualmente di "non riuscire a dire di più".
- Essere costruttivi/deve dare suggerimenti, essere orientante nelle considerazioni e nelle conclusioni/deve lasciare un messaggio alla persona.

CONTENUTI

- Organizzazione della staff tesa all'osservazione del partecipante e alla raccolta di indizi/informazioni durante l'evento.
- Si osservano comportamenti, cose viste ed ascoltate direttamente.
- Disponibilità a mettersi in gioco ed in discussione, contributo.
- Conferma di elementi significativi dell'autovalutazione.
- Si tiene conto delle aspettative iniziali/presentazione.
- Coinvolgimento ed adesione alle proposte del campo.
- Vita di fede/relazione/competenza metodologica.
- Maturità delle scelte
- Suggerimenti alla Comunità capi ed al

partecipante.

- Suggerimenti (cose da fare, interlocutori, tempi).
- "idoneità" della persona ad avere una relazione educativa.

PROCESSO DI COSTRUZIONE

- Esperienza di autovalutazione ed eterovalutazione.
- Rilievo alle schede di presentazione.
- Interconnessione con il percorso di verifica.
- Pianificazione di un "setting" di ascolto formale ed informale.
- Parte integrante del progetto di campo e supportato da un'apposita organizzazione di staff/strumenti di osservazione.
- Il giudizio non deve rappresentare una sorpresa per il partecipante.
- Alcuni propongono esperienze di coinvolgimento pre-campo.

FUNZIONE ED UTILITA'

- Riconosciamo che gli effetti della valutazione si esplicano già durante l'evento formativo attraverso processi di lettura condivisa dell'esperienza che costruiscono giudizi di merito sull'esperienza vissuta e concorrono a determinarne l'efficacia sul partecipante.
- L'efficacia attesa sul percorso formativo non è sempre valutabile ed è sottoposta all'avveramento di una serie di circostanze spesso indipendenti dall'azione dei Formatori coinvolti nell'evento.
- Ritorno per la Comunità capi e per il partecipante.
- Suggerimento di piste di lavoro per il singolo/formazione permanente.
- Porre interrogativi/creare consapevolezza/orientare.

NODI E DIFFICOLTA' condivise sulle quali lavorare per il futuro:

a) Approfondimento dei criteri di valutazione della vita di fede.

b) Il gruppo si è interrogato sulla mancata utilità della valutazione per la formazione permanente quando gli interlocutori non la utilizzano come si dovrebbe.

c) Il gruppo ha suggerito azioni di sensibilizzazione e formazione delle Comunità capi/capi Gruppo con lo scopo di:

- effettuare un invio più consapevole (preparazione del partecipante, compilazione della scheda di iscrizione, condivisione delle attese del partecipante)
- rileggere la valutazione e cogliere i suggerimenti integrandoli con il programma di Comunità capi
- aiutare il capo a riformulare il proprio Progetto del capo utilizzando la valutazione come orientamento e momento di autodiagnosi dei propri bisogni formativi.

PROGETTO DI CAMPO/APPORTO DELLA COMUNITÀ CAPI

- A) Francesco Zona e Gemma Barbella FC Campania
B) Francesco Scoppola RR Lazio e Angela Proli FC TAA

Mandato al gruppo di lavoro:

- progetto in grado di leggere i bisogni formativi che emergono dalle Comunità capi (e dall'Associazione)
- tema della "territorialità" (specie dei CFA) come trovare il giusto equilibrio fra una proposta di per sé già connotata (Scampia, Bose, Barbiana ecc.) ed i mutevoli bisogni formativi?

- il campo come importante luogo di osservazione della realtà associativa
- il Formatore: un capo pienamente inserito nelle dinamiche associative (in Comunità capi o in Zona o in Regione)
- può essere utile prevedere strumenti di "verifica a freddo" da dare alle Comunità capi
- per i campi che non prevedono la valutazione: è utile pensare a qualche strumento?
- pagina web dedicata al singolo campo
- quanto i Formatori possono/debbono incidere sul processo di analisi - progettazione - realizzazione - verifica che sta alla base del Progetto del capo

Che cosa avevamo con noi

La formazione personale ha più soggetti e si protrae nel tempo

Verso dove veleggiare

Criticità della Comunità capi:

- Scarsa programmazione dell'evento per il partecipante, il che genera mancanza di consapevolezza.
- Scheda pre-campo di per sé sintetica e poi non preparata con cura: superficialità e mancanza di condivisione con Comunità capi e con il partecipante stesso.
- Si dà priorità all'"evento" di formazione permanente, trascurando l'importanza del "percorso", dando forza ad una concezione di estemporaneità dell'esperienza formativa a danno della continuità di un progetto.
- Debolezza dello strumento del Progetto del capo.

Criticità degli staff di campo:

- Progetti di campo reiterati negli anni senza approccio critico.
- Lettura limitata della realtà dei capi da parte degli staff (soprattutto nei CFA).
- Poco dialogo con le strutture per migliorare il tiro dei campi (ad es. la possibilità dei Consigli di Zona di verificare i CFT, vista la prossimità dell'evento alle singole Comunità capi di un territorio, può aiutare a forgiare eventi con una lettura più efficace della realtà).
- I partecipanti cambiano anche a tre giorni dal campo: difficoltà nel fare progetti coerenti con i partecipanti e il contesto.

1) La consapevolezza dei rispettivi ruoli dei singoli livelli in Associazione e del loro continuo intrecciarsi nei livelli di lettura della realtà dei capi.

2) Gli spunti forniti dal livello nazionale, che sono stati presentati in plenaria a tutti i partecipanti e che sono stati l'innescò dei lavori di gruppo e delle successive discussioni.

3) Coscienza della formazione come percorso intessuto di tanti momenti diversi per intensità e durata, giocato nei luoghi e non solo negli eventi, di cui l'iter è solo una (minima) parte.

4) La rinnovata centralità della Comunità capi come luogo privilegiato per la formazione permanente.



- Lavorare sul patto formativo ed estenderlo alle Comunità capi.
- Fare in modo di condividere il Progetto di campo prima del campo, per orientare una scelta consapevole.
- Lavorare sul concetto si "percorso" e non di "evento".
- Sensibilizzare gli staff ad usare la scheda di partecipazione dei partecipanti non solo in fase di progettazione e di patto formativo, ma anche in fase di verifica personale a fine campo.
- Rendere maggiormente trasversale la composizione degli staff dei campi, per facilitare la lettura a più livelli.

PROGETTO DI CAMPO/APPORTO DELLA COMUNITÀ CAPI

A) Francesco Zona e Gemma Barbella FC Campania
B) Francesco Scoppola RR Lazio e Angela Proli FC TAA

Mandato al gruppo di lavoro:

- progetto in grado di leggere i bisogni formativi che emergono dalle Comunità capi (e dall'Associazione)
- tema della "territorialità" (specie dei CFA) come trovare il giusto equilibrio fra una proposta di per sé già connotata (Scampia, Bose, Barbiana ecc.) ed i mutevoli bisogni formativi?
- Il campo come importante luogo di osservazione della realtà associativa

- il formatore: un capo pienamente inserito nelle dinamiche associative (Comunità capi o Zona o Regione)
- può essere utile prevedere strumenti di "verifica a freddo" da dare alle Comunità capi
- per i campi che non prevedono la valutazione: è utile pensare a qualche strumento?
- pagina web dedicata al singolo campo;
- quanto i formatori possono/debbono incidere sul processo di analisi-progettazione- realizzazione-verifica che sta alla base del Progetto del capo

Che cosa avevamo con noi

Gettare il cuore oltre... l'evento formativo

Verso dove veleggiare

Il campo inizia in Comunità capi, come far sì che sia vero. Interagire con la Comunità capi prima e dopo l'evento formativo (CFT, CFM, CFA). L'evento formativo e la sua efficacia, il Progetto del capo.

Condivisione dei contenuti ... "di cosa parliamo"

Lavoro sottogruppo: FOTOGRAFIA del "cosa, come e perché" viene fatto rispetto a:

- a) il campo di formazione come risposta ai bisogni formativi che emergono dalle Comunità capi.
- b) il campo di formazione incide sulla Comunità capi.
- c) il campo di formazione e la formazione permanente.

ELABORAZIONE

Lavoro sottogruppo: ipotizzare possibili nuove piste da esplorare, modalità, attenzioni riflessioni innovative rispetto alle 3 dimensioni prima considerate.

SPUNTI DEI GRUPPI DI LAVORO

- Lavoro sulla scheda del campo che deve essere migliorata e preparata in maniera maggiormente consapevole dalla Comunità capi.
- Progetto del capo: strumento conosciuto, ma con numerose variabili che ne impediscono una lettura ed un uso univoco.
- I progetti di campo sono spesso ripetitivi, non seguono una lettura reale dei partecipanti e mancano di spirito critico a causa proprio della loro ripetitività.
- Il cambiamento dei partecipanti a pochi giorni dal campo "rimette in gioco" una reale difficoltà di programmazione vista tale variabilità.
- Poca interazione con le Comunità capi e quindi necessità di una alleanza reale tra staff e Comunità capi basata sulla lettura dei bisogni formativi.
- Necessità di una maggiore collaborazione tra livelli (CFT-Zona, CFM-Regione).
- Valore del Patto formativo come strumento, ma principalmente come indicatore di successiva verifica.

1) Buone pratiche dei Formatori in relazione al Progetto di campo e la Comunità capi.

2) Gli spunti forniti dal modulo inviati dal livello nazionale in relazione allo stato dell'arte ed alle possibili variabili che l'esperienza e le consuetudini hanno generato.

3) Il valore della Comunità capi, avvalorato dalla recente SNI, quale luogo in cui si ripercuote il campo di formazione e in cui si ritorna al termine dell'esperienza.

4) Il Progetto del campo, strumento in mano ai capi relativamente al "protagonismo della propria formazione".

5) Il campo inizia in Comunità capi, come far sì che sia vero. Interagire con la Comunità capi anche prima dell'evento.

a) Condivisione del Progetto del campo con i partecipanti e le Comunità capi. Evitare che rimanga segreto e solo per la staff. Questo può indirettamente spingere la staff a migliorarlo e verificarlo con maggiore cognizione;

b) Iscrizione ai campi in due fasi. Una iniziale ed una seguente con la scheda più consapevole;

c) Progetto del capo da ripensare.

IL CAMPO DI FORMAZIONE TIROCINANTI NEL TIROCINIO

Antonella Rossi FC Sicilia - Giangavino Dettori FC Sardegna

Mandato al gruppo di lavoro:

- cosa cambia nella dinamica tirocinio-CFT-CFM dopo le modifiche al Regolamento ed in particolare il venir meno della "fretta" di fare il CFM
- il ruolo dello staff e della Branca di Zona
- il ruolo della Zona nel tirocinio e le proposte formative

- l'interazione della Formazione capi regionale con la Zona
- i mandati, la formazione dei Formatori, il "reclutamento" dei Formatori, la territorialità dei temi e delle questioni, il ruolo del Consiglio di Zona nell'emersione dei bisogni formativi
- il modello unitario CFT: (punti di forza, nodi problematici, prospettive)
- non è prevista valutazione, serve immaginare qualche strumento? Unidirezionale? Bidirezionale?

Che cosa avevamo con noi

Tirocinio tutti in scena: questa è la strada vuoi percorrerla? Ti accompagno

Verso dove veleggiare

1) Situazione del CFT molto variegata tra Regione e Zona.

2) Le differenze emergono nello svolgimento del tirocinio, nella elaborazione del percorso dei tirocinanti tra Comunità capi-Zona-Regione.

3) Il tema della territorialità è emerso in maniera forte con varie declinazioni. La territorialità assume accezioni molto diverse.

4) Il Modello Unitario è sostanzialmente valido.

5) Non tutti i protagonisti (quelli che dovrebbero accompagnare il tirocinante nel suo percorso) sono coinvolti e consapevoli.

6) Alcuni protagonisti delegano ai momenti istituzionali molti dei compiti che dovrebbero essere invece propri nella quotidianità: si pensi alla Comunità capi, ai capi Gruppo alla Zona.

Il confronto tra formatori ha fatto emergere una varietà di esperienze tra Regioni e Zone molto ampia.

Si è lavorato per sottogruppi in entrambi i laboratori, quello della mattina con circa 36 Formatori e quello della sera con 24 Formatori. All'interno dei due laboratori era presente una rappresentanza di Formatori provenienti da molte Regioni, ciò ha consentito un confronto ricco e molto utile.

Partiamo dallo slogan:

TIROCINIO TUTTI IN SCENA: questa è la strada vuoi percorrerla? Ti accompagno.

Nello slogan scelto si potrebbero individuare le linee principali intorno alle quali si è articolata l'intera giornata di lavoro. Sintetizza efficacemente sia l'aspetto di analisi che quello delle piste di lavoro individuate per il futuro.

"TIROCINIO TUTTI IN SCENA" richiama il concetto originario del percorso di formazione come un percorso ampio, non fatto di eventi che si collegano in maniera lineare, ma un percorso nel quale il protagonista è il tirocinante che progetta la propria formazione con l'aiuto di tutti i soggetti coinvolti, quelli più vicini come Comunità capi e Zona e quelli meno vicini come la Regione. Ricostruisce infatti fondamentale importanza tutte quelle strutture e tutti i protagonisti esterni "al tirocinante" che hanno il compito di offrire opportunità, di sostenere e accompagnare i giovani capi in formazione e hanno,

non ultimo, il prezioso compito di motivare al desiderio di formazione che può diventare uno stile personale per il proseguo della vita da educatore scout.

La seconda parte dello slogan: "Questa è la strada vuoi percorrerla? Ti accompagno", sintetizza bene quest'ultimo aspetto. Questa frase se ci si pensa può essere rivolta al tirocinante dalla Comunità capi nel suo insieme, dai capi Gruppo, ma anche dalla Zona e, non ultima, anche dalla Regione.

Da subito durante il lavoro di entrambi i gruppi (mattino e sera) sono emersi in maniera chiara e forte alcuni temi:

- Importanza dell'evento CFT inserito dentro un percorso più ampio.
- Situazione molto variegata nell'attuazione della collaborazione tra Regione e Zona (territorialità).
- Scarsità di collegamenti tra CFT e CFM.
- Validità del Modello Unitario e dei singoli contenuti.
- Coinvolgimento e consapevolezza degli attori coinvolti nell'accompagnamento dei tirocinanti.

Alcune considerazioni sulla collaborazione tra livelli e territorialità.

Si sono raccolte alcune esperienze nelle quali il CFT è svolto dalla Regione che si occupa del coordinamento e del reclutamento dei formatori e l'evento si svolge nelle Zone, con una territorialità declinata solo dal punto di vista geografico.





In altre esperienze oltre all'aspetto geografico si è registrato un legame più significativo con le Zone (Formatori della Zona, rappresentanti del Comitato di Zona nello staff del CFT, ecc...).

Un altro tema di confronto è stato quello relativo al Modello unitario e alla sua validità. Il Modello unitario è stato considerato da tutti i partecipanti ancora valido in tutte le sue parti. I contenuti sono tutti importanti e irrinunciabili.

Si è condivisa largamente l'idea che i Formatori dei CFT debbano prestare una grande attenzione a rendere tutti i contenuti, anche i più complessi, disponibili a tutti i partecipanti, utilizzando modalità adeguate alle esigenze e alle condizioni dei partecipanti.

Nei due gruppi di lavoro è emersa l'analisi che non tutti gli attori del tirocinio, strutture e persone, che dovrebbero accompagnare il tirocinante nel suo percorso, sono coinvolti e sufficientemente consapevoli dell'importanza del loro ruolo e dei benefici che può portare nella crescita umana, pedagogica e metodologica dei capi tirocinanti. Spesso si assiste alla delega ai momenti istituzionali di molti dei compiti propri che dovrebbero essere vissuti nella quotidianità (Comunità capi, Zona). Il tema della consapevolezza dei tirocinanti e di chi gli sta accanto è stato indicato come qualificante dell'intero percorso di tirocinio. Affinchè tale percorso sia veramente significativo tutti devono compiere al meglio il proprio compito al servizio del tirocinante e dell'Associazione.

Alcune piste di lavoro per il futuro:

1. Prestare maggiore attenzione a tutti i luoghi e alle figure coinvolte nel tirocinio. Questo si può interpretare come bisogno di Formazione Quadri, bisogno di accompagnare e sostenere i capi Gruppo e tutti i protagonisti

del tirocinio anche attraverso l'elaborazione di strumenti concreti che diano indicazioni certe e condivise. Ad esempio si potrebbero aggiungere all'interno del documento sul tirocinio già pubblicato indicazioni alle Comunità capi e alle Zone, nei modi e nei tempi che si riterranno più opportuni.

2. Valorizzare il percorso formativo nello spirito originario aiutando tutti gli attori a svolgere il proprio compito e a realizzare al meglio la collaborazione tra essi (Comunità capi - Zona - Regione).

3. Pensare possibili collegamenti tra la Formazione capi in Zona e le Comunità capi in termini di feedback reciproci (bidirezionali). E' emersa infatti la necessità di restituire degli elementi di verifica dal campo verso chi vive la quotidianità col tirocinante.

4. È emersa tuttavia anche la necessità da parte delle Zone e delle Comunità capi di partecipare alla individuazione dei bisogni formativi e alla costruzione degli eventi affinché tali momenti istituzionali siano adeguati e "formativamente" utili al tirocinante.

5. L'ultima considerazione sull'utilità di introdurre la valutazione al termine del CFT: la maggioranza dei partecipanti a entrambi i gruppi di lavoro pensa vada bene così com'è oggi, non c'è bisogno della valutazione. Questo però non esclude la necessità della verifica puntuale dell'intero percorso di formazione tirocinanti all'interno dei luoghi che gli appartengono: vi è quindi la necessità che il percorso di crescita dei tirocinanti all'interno degli altri luoghi formativi oltre il CFT, Comunità capi e Zona, sia verificato.

1. Prestare maggiore attenzione a tutti i luoghi e alle figure coinvolte nel tirocinio.
2. Inserire qualche indicazione pratica per i capi Gruppo, Responsabili di Zona, Formazione capi regionale all'interno del documento sul tirocinio già pubblicato.
3. Proseguire nella valorizzazione del percorso formativo mantenendo lo spirito originario (un percorso formativo dove il tirocinante è protagonista).
4. Individuare possibili collegamenti tra i soggetti coinvolti nella formazione dei tirocinanti: Formazione capi - Zona - Comunità capi in termini di feedback reciproci (bidirezionali).
5. Sperimentare modalità di verifica del percorso formativo dei tirocinanti che possano fornire a tutti i soggetti elementi per migliorare la proposta formativa.

FORMAZIONE DEI CAPI GRUPPO

Andrea Fabbri e Daniela Dallari FC Emilia Romagna - Chiara Costantini FC Veneto

Mandato al gruppo di lavoro:

- il raccordo Formazione capi regionale e Consiglio regionale nell'analisi dei bisogni
- il percorso formativo del capo Gruppo da Regolamento (quanto funziona)

- la proposta del campo per capi Gruppo, elementi necessari per una proposta significativa
- esperienze di possibili modalità e strumenti diversi

Che cosa avevamo con noi

1) Riferimenti associativi:

- Profilo funzionale del Capo (CG 1991)
- Profilo funzionale del capo Gruppo (CG 1991 e CG 2004)
- Regolamento art. 11 e 66
- Statuto art. 21
- Modello Unitario campo capi Gruppo

2) Grande lavoro da parte dell'Associazione nella definizione della figura del capo Gruppo. E' questa definizione del profilo che ha cambiato la Comunità capi o il cambiamento della Comunità capi ha determinato questo profilo del capo Gruppo?

3) Ancora scarsa consapevolezza del ruolo strategico del capo Gruppo per la vita del Gruppo e conseguente difficoltà di un mandato significativo da parte delle Comunità capi.

4) Al capo Gruppo sono richieste competenze che non sono solo quelle del capo così come si forma all'iter istituzionale.

5) La Comunità capi di oggi, con le sue ricchezze di persone e progetti e con le sue difficoltà di tenuta.

Capo Gruppo: Quadro, Formatore e...?

I due gruppi di lavoro erano formati da capi eterogenei per esperienza di servizio, pochi con esperienza di capi Gruppo, pochi Formatori dei campi capi Gruppo. Questo ha reso necessario un lavoro di presentazione sia della figura del capo Gruppo come fin qui delineata dall'Associazione, sia di quanto attualmente l'Associazione propone per la sua formazione.

La prima parte del lavoro è consistita nel far emergere le caratteristiche del capo Gruppo come Quadro, Formatore o altro, in relazione alle diverse situazioni.

Dal confronto è emerso che prevalgono gli aspetti di Quadro e Formatore, rispetto al resto.

E' seguito poi un confronto su quali dovrebbero essere i compiti del capo Gruppo nella Comunità capi così come è oggi.

La discussione ha rilevato come attualmente il capo Gruppo sia più un gestore delle spese difficili, relazioni tra i capi, piuttosto che un catalizzatore nei confronti di un progetto condiviso.

Come attenzioni particolari che il capo Gruppo deve avere e che necessitano di una cura particolare, vengono sottolineate:

- la capacità di progettualità ad ampio respiro;
- la visione strategica della vita del Gruppo sia come memoria della strada percorsa e delle decisioni prese, sia come

capacità di comprendere, orientare e gestire le risorse personali e le disponibilità dei singoli capi in prospettiva;

- l'importanza dell'attenzione formativa nei confronti della Comunità capi;
- la cura della progettualità della Comunità capi e delle relazioni tra i suoi membri;
- l'attenzione rispetto a formulare proposte per la crescita nella fede dei capi, soprattutto per la latitanza degli Assistenti ecclesiastici in molte Comunità capi.

Il terzo momento ha riguardato il percorso di formazione del capo Gruppo.

Si è riscontrato che il percorso di formazione per i capi Gruppo votato dal Consiglio generale nel 2013, è pochissimo diffuso e noto.

Il campo per capi Gruppo è ritenuto un'occasione utile e importante ma non esaustiva per la formazione. Sarebbe importante prevedere un momento ad inizio anno per i neo capi Gruppo per aiutarli ad inquadrare cosa gli viene chiesto. Rispetto alle Comunità capi risulta importante fare in modo che i capi siano maggiormente consapevoli dell'importanza del ruolo del capo Gruppo in modo che quando viene individuato dalla Comunità capi chi deve ricoprire il ruolo, non venga pensato come il ruolo per chi non ha tempo o che comunque possa essere fatto tranquillamente come doppio ruolo. Infine si è condivisa l'importanza del ruolo della Zona per accompagnare i capi Gruppo nel prendere consapevolezza del loro mandato.

Verso dove veleggiare

a) Presentazione della figura del capo Gruppo negli eventi di formazione istituzionale, col fine di rendere tutti i capi più consapevoli nel momento di scegliere i capi più idonei all'interno della Comunità capi.

b) Momenti di formazione comune tra Responsabile di Zona e capi Gruppo pensati e gestiti dalla Formazione capi regionale.

c) La creazione di un momento di confronto istituzionale tra le staff dei campi capi Gruppo per verificare e condividere le buone prassi.

FORMAZIONE PERMANENTE

Dino Nencetti FC Lazio - Rossella Gigante FC Abruzzo

Mandato al gruppo di lavoro:

- come procedere all'analisi dei bisogni formativi
- progetti di campo e proposte: punti di forza e di debolezza
- quali feedback dalla Comunità capi e dal partecipante: strumenti?
- ruolo degli eventi rispetto al Progetto del capo

Che cosa avevamo con noi

Fare bene quello che si dovrebbe fare

Verso dove veleggiare

Sete di sentirsi chiamati a vivere un'esperienza formativa. Dobbiamo assorbire come delle "spugne", eventi associativi, proposte di parrocchie, centri culturali...

Usare la riforma Leonardo per rimettere realmente al centro la Comunità capi e la Formazione permanente.

La formazione aiuta a leggere con maggior competenza i bisogni dei ragazzi e attraverso il Progetto educativo, ma non solo, a individuare i propri bisogni formativi, che arricchiranno il proprio Progetto di capo.

Lavorare sulla cultura della partecipazione e sulla corresponsabilità, in una dimensione orizzontale; ad esempio valorizzare maggiormente in Comunità capi il ritorno dal momento formativo, partendo dal principio che "la mia esperienza ti arricchisce" e viceversa.

Sostenere il principio della contaminazione, cioè valorizzare le occasioni formative proposte dal territorio.

Un nodo centrale è il capo Gruppo, spesso sono nominati come nel Grande Fratello! Il ruolo del capo Gruppo va sostenuto ma vi è una esigenza di formazione.

Lavorare per valorizzare sempre di più l'aspetto formativo del Consiglio di Zona.

Patti chiari fin dall'inizio...illustrare bene il "pacchetto completo" al nuovo capo, chiarezza al momento dell'ingresso in Comunità capi.

Il Progetto del capo è uno strumento sottovalutato... forse non ci progettiamo abbastanza?

1) Concetto di formazione permanente, vista come un atteggiamento di ricerca continua di occasioni formative e strumenti, realmente coerenti con il Progetto del capo.

2) Concetto di protagonismo e personalizzazione dei percorsi formativi, con il capo pienamente artefice della propria formazione.

3) Valorizzati i seguenti articoli del Regolamento AGESCI: finalità della formazione dei soci adulti (45), i percorsi formativi (46), il Progetto del capo (52).

4) Valorizzate le esperienze legate agli eventi di Formazione permanente, in particolare Campi Bibbia, CAM, Campi di specializzazione, Laboratori biblici, Campi di catechesi biblica, Seminari, Convegni e Cantieri.

a) Ridare valore a luoghi (ad esempio il Consiglio di Zona...) e ruoli (ad esempio Responsabili di Zona, IABZ, membri di Comitato...).

b) Pensare anche per il capo nominato (rendendolo elemento più stringente e vincolante, come per gli adulti in formazione, vedere articolo 57 del Regolamento) la partecipazione ad eventi e incontri formativi proposti dall'Associazione ai vari livelli.

c) Attenzione alla formazione del capo Gruppo: progettare e sperimentare nuovi percorsi formativi.

d) Invitare i capi Gruppo all'RTT.

e) Presentazione più dettagliata del CFA su Buona Caccia (che tipo di caratterizzazione troverò).

f) Emergenza tecniche.

PROGETTO DI FEDE CHE VADA OLTRE IL CAMPO

Marco Moschini RR Umbria, Ruggero Mariani FC Abruzzo, Angela Pironi Capo Campo

Mandato al gruppo di lavoro:

- proposta di fede al campo che fa parte del progetto e affianca i temi - come calibrare la proposta in base ai bisogni dei partecipanti (catechesi, preghiera, "tecnica") approfondimento, spiritualità, riflessione sulle scelte
- quali suggerimenti-indicazioni è possibile dare (e in che modo) per "crescere" nella fede anche dopo il campo
- quali equilibri fra "emozionalità e consapevolezza" nella proposta al campo con un occhio al post campo e l'esperienza di fede vissuta nel quotidiano

"Siamo fatti per narrare: capaci di dire a noi stessi e agli altri chi siamo nei termini della fede, e di testimoniare al mondo"

UN PERCORSO FEDE AL CAMPO PERCHÉ...

la voce dei partecipanti:

- Sono credente
- Testimonianza dell'adesione al Patto associativo
- Associazione Cattolica > Mandato associativo
- Bisogno formativo / prendersi cura degli allievi
- E' parte ordinaria del mio quotidiano
- Siamo Chiesa, abbiamo un nostro carisma
- Chiamata & risposta: vocazione
- Scouting a servizio della fede
- Occasione per l'allievo di maturare nella fede, affinché possa offrire una proposta educativa completa
- Occasione "stra-ordinaria" per poter vivere meglio l'ordinario
- Uno dei pochi momenti per gli allievi ...
- Ce lo chiedono
- Non possiamo tenere per noi la gioia del Vangelo; non possiamo tacerlo!
- Metafora dell'insegnare ad accendere una lampada, senza accenderla (?)
- Dare strumenti & idee nuove

IN SINTESI: il campo di Formazione offre un'occasione per:

- Discernere sulla propria testimonianza (interrogarsi su se stessi)
- Aiutare il servizio
- Alimentare il bisogno di cercare "tempi privilegiati" per la propria crescita spirituale
- Annunciare Cristo (vocazione; fedeltà al Vangelo ed al mandato associativo)
- Far incontrare Cristo per narrarlo agli altri > felicità
- Incarnare le realtà battesimali (ascolto/annuncio; preghiera/celebrazione; discernimento sulle scelte morali)

CRITICITÀ/DIFFICOLTÀ E SFIDE/RICCHEZZE DELL'ESPERIENZA DI FEDE AL CAMPO

Criticità / Difficoltà	Sfide / Ricchezze
<p>FORMATORI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tentazione di proporre cose eclatanti (i "fuochi d'artificio" non portano a nulla) • tentazione di proporre agli allievi un approccio solo "emozionale" • rischio di proporre un'esperienza "autoreferenziale", scollata dalla vita quotidiana • il percorso fede / catechesi è totalmente delegato all'Assistente ecclesiastico • scarsa conoscenza della Parola • scarsa conoscenza delle diverse forme della preghiera • poca attenzione per la Celebrazione (collocata in tempi inadeguati o in modalità distorte) • il campo non è esaustivo: come andare oltre il campo? 	<p>FORMATORI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la bontà dell'esperienza in sé: il campo è un'esperienza di Chiesa! • progettare il campo alla luce della Parola • percorso di fede in mano allo staff insieme all'Assistente ecclesiastico • valorizza la semplicità della quotidianità (nella preghiera, nella Celebrazione...) • risveglia il desiderio di conoscenza e approfondimento della Parola • risveglia la dimensione spirituale • tempo privilegiato • confronto tra adulti • è luogo esperienziale: il campo costruisce "esperienze tipiche" che aiutano il discernimento (hike, deserto...) • il campo in un luogo evocativo aiuta il ritmo della preghiera e dei tempi liturgici • come andare oltre il campo?
<p>ALLIEVI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • non si sentono Chiesa • mancanza di cammino di fede nelle Comunità capi di appartenenza (Progetto del capo) • scarsa conoscenza dei valori (Patto associativo) • poca pratica con la Parola • pochissima pratica con la preghiera • confondono fede e dottrina: l'"essere Chiesa" è visto solo in chiave precettistica • il campo come occasione mancata: il tempo privilegiato non è stato usato bene • vivono la propria dimensione spirituale SOLO nella vita di Campo, ma non nell'ordinario • incapacità delle Comunità capi di tesaurizzare e far rielaborare il vissuto dell'allievo 	<p>ALLIEVI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • buona predisposizione per la proposta: il campo "crea il terreno"... • desiderio di fare esperienza • chiama il capo in prima persona (testimonianza) • campo come tempo privilegiato per sé • relazione con l'Assistente ecclesiastico (occasione di celebrare la Riconciliazione) • scoprono la semplicità della quotidianità (nella preghiera, nella Celebrazione...) • si risveglia il desiderio di conoscenza e approfondimento della Parola • si risveglia la dimensione spirituale • conoscersi nella fede e riconoscersi: discernimento e testimonianza (conferma delle scelte) • percepiscono che il "camminare insieme" al campo è un'esperienza di Chiesa

Il campo è un'esperienza ed un "organismo" molto complesso; costruisce un contesto ben definito all'interno del quale si vivono esperienze tipiche che aiutano a fare scelte od a portarle a compimento se già espresse in nuce.

IL CAMPO È UN'ESPERIENZA DI CHIESA: e dunque l'allievo deve essere messo nelle condizioni di:

- Potersi dire chi è nei termini della fede. Conoscersi (sapere chi sono). Se un capo non sa dire a sé stesso chi è, a che punto è nella propria vita di fede, se ha incontrato Dio... abbiamo un problema!
- Poter dire agli altri chi è attraverso la propria fede. Riconoscersi (saper narrare chi sono). Se un capo non sa dire agli altri chi è, nei termini della propria esperienza di incontro con il Signore... abbiamo un problema!
- Poter discernere la propria testimonianza di vita cristiana (saper "far bene" ciò che sono). Il campo deve fornire tutte le occasioni per confrontare la propria vita con le scelte morali del Vangelo e di quanto chiede l'Associazione per tramite del Patto associativo.

Il modello di riferimento con il quale confrontarsi e conformarsi è naturalmente Gesù Cristo, che sapeva benissimo chi era, lo ha detto al mondo narrando la propria relazione col Padre, e lo ha testimoniato pienamente.

Queste tre parole, prese insieme, fondano e strutturano la parola complessa: "testimonianza autentica".

Le diverse esperienze proposte al campo devono quindi necessariamente attivare l'io (chi sono); l'io-narrante (saper dire chi sono); l'io-attore (saper "far bene" chi sono).

Il campo infatti non è solamente un luogo dove si ascolta la Parola di Dio. Parola, Preghiera/Celebrazione e Discernimento hanno pari dignità e contribuiscono insieme a far sì che si attivi la dinamica appena esposta.

L'allievo deve essere protagonista nell'ascolto e nell'annunciare a propria volta (dimensione profetica); deve essere protagonista nella preghiera e nella celebrazione (dimensione sacerdotale); deve avere occasioni privilegiate per discernere il proprio conformarsi a Cristo (dimensione regale).



Alcuni esempi (da rivedere/integrare):

Campo come tempo privilegiato per sé Hike, Deserto, esperienze tipiche desiderio di conoscenza e approfondimento della Parola <i>Scelta del "tema" nella proposta di Catechesi (progetto di campo)</i>	io
Relazione con l'Assistente ecclesiastico Racconto di sé (al rientro dall'Hike... dopo un Deserto ecc...) Confronto tra adulti Risveglio della dimensione spirituale <i>Scelta della proposta della preghiera (progetto di campo)</i>	io - narrante
Campo come esperienza di Chiesa Celebrazioni... Sacramento della Riconciliazione... Adorazione Eucaristica... <i>Forma e modalità della preghiera, della celebrazione, del confronto con la Parola (progetto di campo)</i>	io - attore



Il campo come occasione per l'allievo di essere vero protagonista come sacerdote, re e profeta:



testimonianza autentica

Questa dinamica può tradursi in prassi "ordinaria" nella vita di fede di ciascun capo? Può essere forse questa la risposta per andare "oltre il campo"....!

Infine, alcune proposte, ovvero alcune sottolineature o suggerimenti per le buone prassi di un campo:

- formazione spirituale dello staff
- far emergere il nostro proprio carisma scout (spiritualità scout)
- il campo è un cammino sinodale, è un'esperienza di Chiesa
- la proposta di fede deve entrare dentro la vita degli allievi, nel più intimo (riconciliazione)
- il campo è fatto di "esperienze tipiche" e di discernimento personale
- pensare una restituzione alle Comunità capi d'appartenenza
- occasione di rilettura per i formatori (personale, di staff...)
- cura per l'Assistente ecclesiastico.

CONCLUSIONE DEI LAVORI

in plenaria da parte degli Incaricati nazionali Formazione capi

Nunzio: - Abbiamo provato a sintetizzare in alcune parole quanto abbiamo ascoltato dai gruppi di lavoro in questi tre giorni.

La prima che raccogliamo è "**protagonismo**", parola che caratterizza il metodo scout.

Ci siamo chiesti se non valga la pena di evidenziare la validità del protagonismo, non solo quando parliamo di educazione dei ragazzi, ma anche per ciò che riguarda i Formatori e i capi che partecipano ai nostri eventi e, più in generale, agli adulti che si accostano a un percorso di formazione.

Ci siamo detti - lo abbiamo sentito tante volte in questi giorni - che un adulto non può non essere protagonista della formazione, non può non essere lui a mettersi alla guida della propria formazione. Questo concetto lo prendiamo da tante cose che abbiamo sentito, io ne ho appuntate alcune: "non facciamo addestramento", ai capi proponiamo un percorso di formazione e la nostra formazione non è addestrativa, ma centrata sul processo.

Quindi, quello che qualcuno ha detto oggi acquisisce una nuova chiave di lettura: "guardiamo al percorso più che all'iter" ecco, chiamiamolo percorso e non iter, chiamiamolo percorso per associarlo all'idea di strada, una strada che percorriamo e lungo la quale le situazioni che incontriamo sono varie, ma è la strada col suo divenire che ci fa cambiare.

Questo ieri sera l'ha detto anche Valentin, il funambolo (durante lo spettacolo n.d.r.): "abbiamo fatto tanta strada e tuttavia sembra che siamo sempre allo stesso posto". Perché non è il posto che è cambiato, siamo noi che siamo cambiati! Il percorso, la strada, la formazione non è quindi focalizzarsi sul dove dobbiamo andare ma su chi dobbiamo divenire.

Tanti hanno usato la parola "**consapevolezza**", è venuta fuori da quasi tutti i gruppi. Che significa consapevolezza se non esattamente quello che stiamo dicendo? Abbiamo detto che il capo deve essere consapevole dei propri bisogni formativi, che ci sono dei bisogni che sono espressi e che il compito dei Formatori è quello di far venire fuori anche quelli inespressi. Quindi, sostanzialmente, di far acquisire consapevolezza ai capi, di farli diventare protagonisti di questo percorso. Inoltre, tanti hanno detto che il percorso di formazione deve servire ad aiutare le persone, ad aiutare i capi a fare discernimento delle proprie scelte e a sapere chi sono. Ha detto qualcuno, "sono in linea con l'Associazione?" ma, sostanzialmente: "sono in linea con me stesso?"

Ecco che il valutarsi, la valutazione e l'autovalutazione: sono protagonismo e consapevolezza, sono rendere le persone protagoniste dei propri percorsi. Infine, sullo sfondo, c'è uno strumento che è venuto fuori molte volte: mi riferisco al Progetto del capo che potrebbe essere uno degli strumenti con i quali

effettivamente il capo è chiamato a prendere coscienza di sé e del proprio percorso e anche a dirigerlo, dargli una direzione. Il Progetto del capo può davvero essere lo strumento attraverso il quale divenire protagonisti della formazione e accrescere la consapevolezza del proprio ruolo anche fuori dal campo di formazione.

Maria Paola: - Un'altra espressione a cui abbiamo pensato è "**imparare facendo**"; è proprio dei nostri ragazzi ma anche dei capi e dei Formatori. Per questo NTT abbiamo fatto una scelta: condividere quello che facciamo, riuscire a crescere e trovare valore nel confronto.

Sono certa che in questo riusciamo a trovare delle ricchezze, del lievito per andare avanti nella nostra formazione.

Ci siamo visti in questi giorni come Formatori capaci di alimentare il bisogno dei nostri capi, di riuscire a sistemare il loro "piattello" e tendere il "filo" cioè il progetto di sé che hanno. E in questo essere "formatori paracliti" - come diceva don Paolo - accompagnare i capi nel camminare in equilibrio su questo progetto del sé: equilibrio tra il desiderio di esprimersi nell'educare i ragazzi che ci sono affidati e nello stesso tempo, però, la paura della durata nel tempo e di essere inadeguati.

Su cosa lavoreremo ora come Formazione capi?

Dagli spunti arrivati quindici giorni fa dal Consiglio generale e anche tanti spunti da questo NTT lavoreremo su questi punti:

Lavoreremo sui **modelli unitari** - come ci avete detto - su come aggiornarli per riportarli ove serve ad una "contemporaneità" a quello che ci chiedono adesso i capi. Che talvolta sono più giovani e talvolta hanno bisogno di un accompagnamento diverso.

Lavoreremo sul **percorso di fede** ai campi: sappiamo tutti che nei nostri programmi dei campi, siano essi lunghi o corti di 30 ore, cerchiamo sempre di inserire un percorso di fede. Se ci viene chiesto dai capi di inserire ulteriori momenti "di senso" probabilmente è perché il percorso di fede ai campi non lo valorizziamo a sufficienza non lo facciamo sufficientemente bene.

Saremo impegnati sul discorso **capo Gruppo** e **Comunità capi**, perché nel camminare sul filo teso abbiamo visto che ci vuole sinergia, ci vuole grande abilità che noi forse non abbiamo ancora; è bello invece che ci siano delle sinergie che ci aiutino e ci diano una mano per far crescere i nostri capi.

Sul discorso **scheda** avremo sicuramente molto da confrontarci con chi a livello informatico gestisce queste parti, ma lo faremo volentieri.

Concludiamo con un "buona strada": allora buona strada a tutti voi e grazie di essere stati qui.

INDICE

Saluto degli Incaricati nazionali

- [Il progetto di campo](#)
 - CFT
 - CFM
 - CFA
 - CAMPO PER CAPO GRUPPO, CAEX, CAM, STAGE PER CAPI
- [VALUTAZIONI AL CFM](#)
 - Marco Caruso FC Lombardia
 - Manuela Saponaro FC Puglia
- [VALUTAZIONI AL CFA](#)
 - Bruno Guerrasio FC Trentino Alto Adige
 - Vito Trisolini FC Puglia
- [PROGETTO DI CAMPO / APPORTO DELLA COMUNITÀ CAPI](#)
 - A) Francesco Zona e Gemma Barbella FC Campania
 - B) Francesco Scoppola RR Lazio e Angela Proli FC Trentino Alto Adige
- [IL CFT NEL TIROCINIO](#)
 - Antonella Rossi FC Sicilia
 - Giangavino Dettori FC Sardegna
- [FORMAZIONE DEI CAPI GRUPPO](#)
 - Andrea Fabbri e Daniela Dallari FC Emilia Romagna
 - Chiara Costantini FC Veneto
- [FORMAZIONE PERMANENTE](#)
 - Dino Nencetti FC Lazio
 - Rossella Gigante FC Abruzzo
- [PROGETTO DI FEDE CHE VADA OLTRE IL CAMPO](#)
 - Marco Moschini RR Umbria
 - Ruggero Mariani FC Abruzzo
 - Angela Pirondi Capo Campo

Conclusione a cura degli Incaricati nazionali

Si ringrazia per le foto: Nicola Catellani



Associazione
Guide e Scouts
Cattolici Italiani