

Formatori in rete

Linee guida



Sommario

Introduzione

1 Cultura della formazione	pag.	3
1.1 Prerequisiti	pag.	3
1.2 Perché una rete formatori	pag.	3
2 Profili dei formatori e degli aiuti	pag.	4
2.1 Gli aiuti	pag.	4
2.2 Gli assistant	pag.	4
2.3 I capi campo	pag.	4
2.4 Gli Assistenti ecclesiastici formatori	pag.	5
3 Aspetti tecnici (segnalazione, nomina, mandato)	pag.	6
3.1 Elenco degli aiuti - inserimento	pag.	6
3.2 Elenco dei formatori - nomina	pag.	6
3.3 permanenza nell'elenco dei formatori	pag.	7
3.4 La nomina ed il mandato di capo campo	pag.	8
3.5 Competenze del capo campo legate alla tipologia di campo di formazione	pag.	8
4 La formazione dei formatori	pag.	10
4.1 Finalità della formazione dei formatori	pag.	10
4.2 Contenuti per la formazione dei formatori	pag.	10
4.3 Modalità della formazione dei formatori	pag.	11
4.3.1 Vita di staff	pag.	11
4.3.2 Formazione al ruolo	pag.	13
4.3.3 Formazione nel ruolo	pag.	14

Introduzione

Il presente documento si propone di raccogliere le riflessioni che, a partire dagli anni '90 ad oggi, hanno riguardato la figura del formatore associativo e che hanno trovato sintesi nel documento "Rete formatori" e nel "regolamento di formazione dei formatori". Viene allegato, inoltre, il [documento](#) "le tappe principali del dibattito associativo sulla formazione del formatore e le deliberazioni del consiglio generale" (All.1).

Si è inteso arricchire ed aggiornare la riflessione sui formatori alla luce dei percorsi in atto e, soprattutto, tenendo conto dei punti di forza e di debolezza, così come emersi dal confronto con i quadri associativi che, a vari livelli, hanno usufruito della cosiddetta "rete formatori".

La formula delle "linee guida" è già indicativa di una prima riflessione.

Attraverso questa formula, infatti, si intende far proprio uno stile che antepone le persone alle procedure, evitando automatismi spesso poco funzionali. Auspichiamo un sistema dove siano chiare le responsabilità dei singoli soggetti, il carattere fiduciario dei mandati associativi e dove le procedure possano essere sempre più spesso affiancate dal dialogo e dalla ragionevole collaborazione dei diversi protagonisti.

Il titolo del documento, infine, giocando con le parole, intende richiamare ulteriormente la necessità che i formatori siano in rete con l'intera associazione. Quindi non solo una rete di formatori ma con i formatori.

L'AGESCI si propone di contribuire alla formazione delle persone e i suoi capi, attraverso il metodo scout, sono chiamati a proporre percorsi educativi ai giovani di questo tempo. Abbiamo chiara la differenza fra formazione ed addestramento, perché è la prima a connotare con maggiore evidenza il metodo scout.

Analogamente, non possiamo immaginare un approccio diverso da parte dei capi che si occupano della formazione degli adulti. Se il termine cultura implica la capacità di coltivare, rielaborare e far proprie le esperienze e le nozioni, la cultura della formazione è certamente un elemento costitutivo ed imprescindibile dell'AGESCI. Anche per questo motivo, viene chiesto ai formatori di pensarsi in rete con tutta l'Associazione, facendosi protagonisti della circolazione di buone pratiche, riflessioni e intuizioni che possano divenire patrimonio per tutti. In quest'ottica è evidente che la formazione non può intendersi staticamente ma deve essere un processo in continuo divenire con implicazioni che riguardano tutti i capi, indipendentemente dal fatto che rivolgano il loro servizio esclusivamente ai giovani o anche agli adulti.

1.1 Prerequisiti

1. I capi che si occupano di Formazione capi, di conseguenza, vivono la dimensione della Comunità capi ed hanno una significativa ed attuale esperienza di servizio educativo. Attraverso questa esperienza, infatti, hanno la possibilità di sviluppare la capacità di leggere ed interpretare le dinamiche educative ed i cambiamenti sociali e culturali che riguardano il mondo giovanile. Per questa ragione, questo prerequisito non va inteso in maniera restrittiva - limitandolo al piano del censimento del singolo anno associativo - ma considerando in maniera complessiva la loro esperienza.
2. In secondo luogo, a coloro che si occupano di Formazione capi, viene chiesto di possedere attitudini formative e di sviluppare le competenze che permettono loro di progettare occasioni di formazione ed instaurare relazioni "formative" fra adulti.
3. Coloro che si occupano di Formazione capi, inoltre, non possono che credere nell'appartenenza associativa e testimoniare con la partecipazione attiva; questo permette loro di essere parte attiva delle riflessioni e dell'elaborazione del pensiero associativo e di esserne essi stessi promotori.
4. Essendo particolarmente attenti alla cultura della formazione, i capi che si occupano di Formazione capi, pur avendo concluso l'iter formativo di base ed essendo capi brevettati, si sentono in cammino e, pertanto, hanno cura di partecipare alle occasioni di formazione e confronto promosse dai vari livelli associativi.

1.2 Perché formatori in rete

Il formatore è, indubbiamente, una risorsa per l'intera associazione, egli offre il suo servizio in tutti i contesti nei quali gli viene richiesto, che siano campi di formazione oppure altre occasioni formative organizzate dai vari livelli associativi.

È nell'ottica delle opportunità, quindi, che va letta la presenza di una rete; farne parte non riconosce uno "status" ma segnala la possibilità, per le strutture associative, di avvalersi di alcuni capi che mettono a disposizione alcune specifiche competenze.

La Formazione capi nazionale, in collaborazione con quella regionale, inoltre, si impegna nella cura della "formazione dei formatori", garantendo loro la possibilità di adeguati spazi per il confronto e la crescita nel ruolo. In quest'ottica vanno letti, quindi, i diversi profili attribuiti ai formatori ai quali, di volta in volta ed in base a specifiche competenze ed esperienze possono essere affidati diversi mandati.

Ferme restando le caratteristiche indicate al primo paragrafo, che qualificano in generale coloro che si occupano di formazione capi, indicando una sorta di prerequisiti richiesti a tutti, vengono di seguito individuati alcuni "profili" al fine di meglio identificare le competenze richieste e le responsabilità che possono essere, di volta in volta, affidate loro con i mandati.

Ciascun profilo, pertanto, più che un elenco di competenze che bisogna già possedere per accedervi, costituisce il punto di partenza per comprendere ciò che viene richiesto per ogni ruolo e, di conseguenza, orientare la propria formazione in una determinata direzione.

2.1 Gli aiuti

Gli aiuti sono capi che, in possesso dei prerequisiti di cui al primo paragrafo, si avvicinano alla Formazione capi sperimentando un servizio ai capi ed un cammino personale di formazione per formatori.

Gli aiuti vengono coinvolti nella realizzazione di eventi formativi di vario genere in base alle attitudini che vengono loro riconosciute ed a loro viene chiesto di imparare a:

- lavorare in equipe;
- animare un gruppo di adulti;
- utilizzare un linguaggio semplice e comprensibile;
- utilizzare tecniche di comunicazione e saper progettare un intervento formativo;
- conoscere la logica e le dinamiche della formazione in Associazione;
- stimolare e curare la formazione ricorrente per sé e per gli altri;

2.2 Gli assistant

Gli assistant sono in generale i formatori che, in possesso dei prerequisiti di cui al primo paragrafo, hanno maturato una significativa esperienza nel ruolo di aiuti ed hanno pienamente acquisito la padronanza delle capacità richieste agli aiuti ed elencate nel paragrafo precedente.

Agli assistant viene chiesto di maturare esperienze ed acquisire ulteriori competenze, ovvero:

- di stimolare i capi alla traduzione del metodo scout nella propria realtà utilizzandolo con intenzionalità educativa;
- di stimolare l'innovazione pedagogica e metodologica attraverso criteri di sperimentazione e di fedeltà al metodo ed all'Associazione;
- di progettare eventi formativi e stimolare processi di apprendimento attivo;
- di possedere una significativa esperienza associativa, maturata attraverso l'impegno nelle strutture associative e la realizzazione di eventi/occasioni formative di vario genere, preferibilmente collaborando con diversi staff.
- la conoscenza del senso e dei contenuti del percorso di formazione rivolto ai capi, a cominciare dai modelli unitari.
- la conoscenza del percorso e dei contenuti della rete formatori, il sentirsi parte di una "rete", la capacità costruire relazioni forti e significative che siano testimonianza di comunità e, quindi, di Chiesa, la comprensione del sistema dei mandati e la fedeltà agli stessi.

2.3 I capi campo

I capi campo sono formatori che, in possesso dei prerequisiti di cui al primo paragrafo, hanno maturato una significativa esperienza nel ruolo di assistant ed hanno acquisito piena padronanza delle capacità elencate nel paragrafo precedente. Ai capi campo viene chiesto, inoltre, di acquisire e maturare ulteriori esperienze e competenze, ovvero:

- una significativa esperienza di progettazione di eventi formativi, maturata anche attraverso il confronto e la collaborazione in contesti formativi diversi;
- di coinvolgere altri formatori nella realizzazione di eventi formativi con uno stile di aperta collaborazione;
- di fare "scuola di formatori" attraverso il trapasso delle nozioni;
- di far emergere dallo staff contributi alla lettura dello stato dell'Associazione e all'elaborazione delle scelte formative dell'Associazione;
- di integrare ed armonizzare il progetto di campo ed i percorsi di fede;
- una gestione economica improntata allo stile dell'essenzialità e dell'efficace organizzazione;
- di usare la relazione di campo come strumento per narrare e condividere il senso dell'esperienza progettata.
- di utilizzare le valutazioni e le verifiche come uno strumento di autovalutazione/ autoformazione per i partecipanti.
- di valorizzare all'interno degli eventi formativi i diversi contesti territoriali.

2.4 Gli assistenti ecclesiastici degli eventi formativi

Sono assistenti ecclesiastici che insieme ai capi campo gestiscono gli eventi formativi.

La peculiarità del servizio offerto durante gli eventi formativi dagli assistenti ecclesiastici fa sì che, oltre ai prerequisiti di cui al primo paragrafo, vengano richieste alcune caratteristiche particolari:

- una buona conoscenza delle dinamiche associative e del metodo scout;
- lavorare in equipe e progettare insieme allo staff;
- la capacità di progettare e porre in essere, insieme allo staff, percorsi di catechesi e preghiera per adulti;
- la capacità di prendersi cura della crescita spirituale anche dello staff;
- conoscere le finalità della Formazione capi ed i contenuti espressi nei modelli unitari, al fine di proporre ai partecipanti occasioni di crescita adeguate ai diversi eventi formativi.

La tabella sottostante riassume il quadro delle competenze legate ai singoli profili

AIUTI	ASSISTANT	CAPI CAMPO	ASSISTENTI ECCLESIASTICI
		<ul style="list-style-type: none"> • Significativa esperienza di servizio educativo • Capacità di relazioni formative fra adulti • Appartenenza/partecipazione associativa • Attenzione alla formazione 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Lavorare in equipe • Animare un gruppo di adulti • Utilizzare un linguaggio semplice e comprensibile • Utilizzare tecniche di comunicazione e saper progettare un intervento formativo • Stimolare e curare la formazione ricorrente per sé e per gli altri 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Stimolare i capi alla traduzione del metodo scout nella propria realtà utilizzandolo con intenzionalità educativa • Stimolare l'innovazione pedagogica e metodologica attraverso criteri di sperimentazione e di fedeltà al metodo ed all'Associazione • Progettare eventi formativi e stimolare processi di apprendimento attivo • Una significativa esperienza associativa maturata attraverso l'impegno nelle strutture associative e la collaborazione alla realizzazione di occasioni formative di vario genere • La conoscenza del senso e dei contenuti delle tappe del percorso di formazione rivolto ai capi, a cominciare dai modelli unitari 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Significativa esperienza di progettazione di eventi formativi, maturata anche attraverso il confronto e la collaborazione con diversi staff • Coinvolgere altri formatori nella realizzazione di eventi formativi con uno stile di aperta collaborazione • Fare "scuola di formatori" attraverso il trapasso delle nozioni • Far emergere dallo staff contributi alla lettura dello stato dell'Associazione e all'elaborazione delle scelte formative dell'Associazione • Integrare ed armonizzare il progetto di campo ed i percorsi di fede • Gestione economica di qualità, indicativa di una buona capacità di organizzazione • Usare la relazione di campo come strumento per narrare e condividere il senso dell'esperienza progettata • Utilizzare le valutazioni e le verifiche come uno strumento di autovalutazione / autoformazione per i partecipanti • Valorizzare all'interno degli eventi formativi i contesti territoriali 	<ul style="list-style-type: none"> • Buona conoscenza delle dinamiche associative e del metodo scout • Disponibilità a lavorare in equipe ed a progettare insieme allo staff • Disponibilità a progettare e porre in essere, insieme allo staff, percorsi di catechesi e preghiera per adulti • La capacità di prendersi cura della crescita spirituale anche dello staff • Conoscere le finalità della formazione capi ed i contenuti espressi nei modelli unitari, al fine di proporre adeguate occasioni di crescita ai partecipanti ai diversi eventi formativi

Aspetti tecnici (segnalazione, nomina, mandato)

Si ritiene utile precisare il significato attribuito alle nomine a formatore e, di conseguenza, le questioni legate alle segnalazioni ed ai mandati. Difatti si sono riscontrati alcuni dubbi, principalmente ma non esclusivamente, per la coincidenza fra nomina e affidamento del mandato di animazione di un determinato evento. Analogamente, questi dubbi si ripresentano in occasione della conclusione dei mandati.

Si ritiene utile ribadire la validità delle riflessioni che hanno portato all'idea del "formatore unico", individuato nel capo che, avendo acquisito alcune specifiche competenze, le mette a disposizione dell'Associazione per la realizzazione di un'ampia gamma di occasioni formative. Sembra, tuttavia, importante specificare i meccanismi diversi che sono necessari a regolare le diverse esperienze.

3.1 Elenco degli aiuti – inserimento

Nell'elenco degli aiuti, periodicamente aggiornato dalla Formazione capi regionale, vengono annotati i nominativi ed altri dati utili dei capi che si avvicinano alla Formazione capi. L'aggiornamento tempestivo dell'elenco permette alla Formazione capi regionale/area di curare la formazione di questi capi con momenti a loro dedicati.

Affinché un capo sia inserito nell'elenco degli aiuti è necessario che il suo nominativo sia segnalato (mediante la compilazione della scheda di segnalazione) alla Formazione capi della sua regione da parte di:

- capi Gruppo e Quadri eletti;
- capi campo nominati dal livello regionale o nazionale;
- Incaricati regionali e Incaricati nazionali alla Formazione capi

Considerando che gli aiuti sono capi che si stanno ancora sperimentando in una nuova tipologia di servizio associativo, l'inserimento nel relativo elenco non comporta la nomina a formatore. Di conseguenza, la procedura di segnalazione prevede semplicemente che la Formazione capi regionale, prima di inserire il capo nell'elenco, ne dia comunicazione al Gruppo ed alla Zona di appartenenza.

I capi Gruppo o il Comitato di Zona potranno segnalare agli Incaricati regionali di Formazione capi, al massimo entro 30 giorni dalla comunicazione, l'esistenza di eventuali motivi ostativi all'inserimento, come l'assenza di uno dei requisiti previsti dal primo paragrafo del presente documento.

In questo caso, spetta agli Incaricati regionali alla Formazione capi la valutazione definitiva circa l'inserimento o meno nell'elenco e la comunicazione allo stesso ed al segnalante.

Nel caso di segnalazioni pervenute per l'animazione di eventi del livello nazionale, l'eventuale mancato inserimento nella lista andrà concordato con la Formazione capi nazionale.

È particolarmente auspicabile, comunque, che la procedura di inserimento nell'elenco sia affiancata da comunicazioni dirette e personali fra i livelli interessati, mettendo al centro la persona e la sua storia associativa.

3.2 Elenco dei formatori – nomina

Nell'elenco dei formatori, periodicamente aggiornato dalla Formazione capi nazionale con l'ausilio del livello regionale, vengono annotati i nominativi ed altri dati utili dei capi che vengono nominati formatori da un Comitato regionale o dal Comitato nazionale. L'aggiornamento tempestivo dell'elenco permette alla Formazione capi nazionale di curare la formazione di questi capi con momenti a loro dedicati.

Sebbene l'elenco dei formatori sia unico, la procedura di nomina presenta alcune differenze a seconda del livello che procede alla nomina ed inserimento nell'elenco.

Nel caso di formatori nominati dal livello regionale, la proposta di nomina può essere avanzata da:

- capi campo e assistenti ecclesiastici di campi di formazione organizzati dal livello regionale;
- Comitati di Zona;
- Incaricati regionali alla Formazione capi.

I proponenti avranno cura di inoltrare la richiesta al Comitato regionale che, a sua volta, provvederà a richiedere al corrispondente Comitato di Zona di esprimere il proprio parere sulla sussistenza dei requisiti di cui al primo paragrafo ed in particolare:

- la significativa esperienza di servizio educativo;
- la capacità di relazionarsi efficacemente con adulti e di lavorare in equipe;
- la partecipazione attiva alla vita associativa del livello zonale.

Il parere non ha carattere vincolante e va espresso al massimo entro 30 giorni, trascorsi i quali la procedura seguirà comunque il suo corso. A tal riguardo è auspicabile che la scheda sia affiancata da comunicazioni dirette e personali fra gli Incaricati regionali alla Formazione capi ed i Responsabili di Zona.

Successivamente, gli Incaricati regionali alla Formazione capi procederanno con l'istruttoria finalizzata a verificare la sussistenza dei requisiti richiesti per il ruolo di formatore-assistant, a partire dalla significativa esperienza nel ruolo di aiuto che gli abbia permesso di acquisire pienamente tutte le competenze e conoscenze richieste.

Nel caso di formatori nominati dal livello nazionale, la proposta di nomina può essere avanzata da:

- capi campo e assistenti ecclesiastici di campi di formazione organizzati dal livello nazionale;
- Comitati regionali;
- Incaricati nazionali alla Formazione capi.

I proponenti avranno cura di inoltrare la richiesta al comitato nazionale che, a sua volta, provvederà a richiedere ai corrispondenti Comitato regionale e Comitato di Zona il proprio parere sulla sussistenza dei requisiti di cui al primo paragrafo ed in particolare:

- la significativa esperienza di servizio educativo;
- la capacità di relazionarsi efficacemente con adulti e di lavorare in equipe;
- la partecipazione attiva alla vita associativa del livello regionale/zonale.

Il parere non ha carattere vincolante e va espresso entro 30 giorni, trascorsi i quali la procedura seguirà comunque il suo corso. A tal riguardo è auspicabile che la scheda sia affiancata da comunicazioni dirette e personali fra gli Incaricati nazionali alla Formazione capi e gli omologhi regionali.

Successivamente, gli Incaricati nazionali alla Formazione capi procederanno con l'istruttoria, finalizzata a verificare la sussistenza dei requisiti richiesti a partire dalla significativa esperienza nel ruolo di aiuto e/o formatore-assistant regionale che gli abbia permesso di acquisire pienamente tutte le competenze e conoscenze richieste.

La nomina a formatore-assistant da parte del livello nazionale comporta l'attribuzione delle specifiche insegne costituite da nr.3 tizzoni e riconosciute al livello mondiale agli ALT (Assistant Leader Training – Aiutante nei campi di Formazione).

Il riconoscimento è limitato alle nomine del livello nazionale perché questo è l'unico livello riconosciuto dagli organismi mondiali.

3.3 Permanenza nell'elenco dei formatori

La nomina a formatore-assistant non costituisce un mandato specifico ma sancisce un'attitudine e la disponibilità a svolgere il servizio di formatore associativo. Pertanto, da un lato non è necessario che la nomina sia rinnovata periodicamente, dall'altro non comporta la necessità di attribuire ad ogni formatore, per una sorta di automatismo, il mandato di capo campo.

La Formazione capi nazionale/regionale provvederà a verificare con i livelli interessati, ogni tre anni, la sussistenza dei requisiti del formatore. Nel caso di pareri sfavorevoli o controversi il Comitato che ha proceduto alla nomina potrà riesaminarla ed eventualmente revocarla, comunicandone i motivi all'interessato.

L'elenco dei formatori così concepito comprenderà anche i nominativi di formatori che, precedentemente, hanno svolto il servizio di capi campo ed hanno concluso il loro mandato, garantendo che essi rimangano risorsa per l'intera Associazione, anche non necessariamente espletando un mandato da capo campo.

In questa maniera, l'elenco dei formatori nominati costituisce pienamente una "cassetta degli attrezzi" dalla quale i Comitati possono attingere per la realizzazione di eventi formativi, affidandone la conduzione a formatori che riscuotono la loro fiducia e che rispondano ai requisiti previsti dal profilo di capo campo.

3.4 La nomina ed il mandato di capo campo ed assistente ecclesiastico dei campi di formazione

Lo statuto AGESCI attribuisce al Comitato nazionale e al Comitato regionale la responsabilità di organizzare gli eventi del percorso formativo dei capi. Nell'esercizio di questa responsabilità i Comitati, attraverso mandati di carattere fiduciario - quindi revocabili - affidano ai capi campo ed assistenti ecclesiastici la conduzione dei campi di formazione. Per questo motivo, la nomina a capo campo o assistente ecclesiastico dei campi di formazione, non attribuisce uno speciale status al suo destinatario ma coincide con l'affidamento di uno specifico evento per un periodo definito, in tal senso, il concetto di nomina coincide con quello di mandato.

La procedura di nomina a capo campo/assistente ecclesiastico dei campi di formazione segue un percorso analogo a quello previsto per la nomina a formatore:

- proposta avanzata da soggetti del livello interessato (regionale o nazionale): capi campo, Comitati, Incaricati alla Formazione capi;
- richiesta ai diversi livelli di pareri circa la sussistenza dei prerequisiti di cui al primo paragrafo;
- istruttoria, valutazione dei requisiti e del profilo, proposta da parte della Formazione capi;
- nomina a cura del Comitato.

La nomina a capo campo da parte del Comitato nazionale comporta l'attribuzione delle specifiche insegne costituite da nr. quattro tizzoni e riconosciute al livello mondiale ai LT (Leader Trainer – responsabile nei campi di formazione). Il riconoscimento è limitato alle nomine del livello nazionale perché questo è l'unico livello riconosciuto dagli organismi mondiali.

Il mandato di capo campo/assistente ecclesiastico dei campi di formazione ha durata triennale ed è rinnovabile. Tale possibilità è dettata dal fatto che non sempre un triennio si rivela sufficiente al pieno sviluppo e realizzazione di un determinato progetto di campo. D'altra parte, fra i compiti dei capi campo vi è quello di occuparsi della formazione dei formatori e del "trapasso delle nozioni" in staff facendo crescere nuovi formatori, cosa che talvolta richiede tempi maggiori di tre anni.

Nel caso del rinnovo di un mandato non sarà necessario ripetere la procedura di nomina.

Si ritiene opportuno evitare che il progetto di campo o un determinato staff di formatori si cristallizzi eccessivamente; per questo motivo l'eventualità di rinnovare più di tre volte il mandato è da considerarsi eccezionale e sarà valutata con particolare attenzione, guardando alle singole situazioni, prevedendo la possibilità di rinnovare il mandato anche per un periodo inferiore ai tre anni.

A conclusione del mandato la verifica sarà finalizzata ad evidenziare il contributo apportato dal capo campo alla rete formatori e l'effettiva attuazione di quanto prefigurato dal profilo del capo campo.

Il capo campo che ha concluso il suo mandato continuerà ad essere inserito nell'elenco dei formatori e rimarrà risorsa per l'associazione. Potrà essere successivamente indicato per svolgere il ruolo di capo campo o formatore-assistant sia nell'ambito del medesimo genere di campi che di altre tipologie. Per tale motivo è necessario che nell'elenco formatori sia esplicitamente indicata la pregressa esperienza di capo campo ed assistente ecclesiastico.

3.5. Competenze del capo campo legate alla tipologia di campo di formazione

Nell'affidare il mandato di capo campo ad un formatore il Comitato terrà conto – oltre a quanto indicato al secondo paragrafo (profili dei formatori) - di alcuni requisiti più specifici, individuati in base al tipo di campo di formazione per il quale si sta procedendo alla nomina.

Per i Campi di Formazione per Tirocinanti (CFT) in particolare viene richiesta:

- una significativa esperienza maturata nel ruolo di formatore-assistant di campi di formazione;
- una buona conoscenza delle dinamiche associative e del dibattito sui temi del tirocinio;
- l'attitudine a leggere le istanze formative del territorio/Zona che ospita il campo.

Per i Campi di Formazione Metodologica (CFM) in particolare viene richiesta:

- una significativa esperienza maturata nel ruolo di formatore-assistant di CFM o CFA;
- un'esperienza significativa e non remota di servizio nella Branca a cui è rivolto il campo;
- una conoscenza approfondita della metodologia della Branca a cui è rivolto il campo, maturata anche attraverso la partecipazione al dibattito associativo ed il costante confronto con la branca regionale.
- una fedeltà ai contenuti metodologici ed alle riflessioni in atto della branca di riferimento

Per i Campi di Formazione Associativa (CFA) in particolare viene richiesta:

- una significativa esperienza maturata nel ruolo di formatore-assistant di CFA;
- una buona conoscenza delle dinamiche associative, sperimentate nel tempo attraverso l'assunzione di responsabilità e servizi nei vari livelli;
- una buona conoscenza del dibattito associativo sui temi della formazione;
- una particolare attitudine a stimolare la riflessione sulle scelte di servizio e personali.

Per i Campi di Aggiornamento Metodologico (CAM) in particolare viene richiesta:

- una significativa esperienza nel ruolo di formatore-Assistant di campi di formazione;
- un'esperienza significativa e non remota di servizio nella Branca a cui è rivolto il campo;
- una conoscenza approfondita della metodologia della Branca a cui è rivolto il campo, maturata anche attraverso la partecipazione al dibattito associativo ed il costante confronto con la Branca regionale.

Per Campi per capi Gruppo (CCG) in particolare viene richiesta:

- una significativa esperienza maturata nel ruolo di formatore-assistant;
- una buona conoscenza delle dinamiche associative, sperimentate nel tempo attraverso l'assunzione di responsabilità e servizi nei vari livelli a cominciare dal ruolo di capo Gruppo;
- una buona conoscenza delle dinamiche associative e del dibattito sui temi legati al capo Gruppo

Per Eventi formativi di altro genere:

- una significativa esperienza maturata nel ruolo di formatore-assistant di campi di formazione oppure di campi dello stesso tipo per cui si chiede la nomina;
- una competenza specifica rispetto al tipo di campo per cui si chiede la nomina;
- il pieno inserimento nelle dinamiche educative ed associative.



La formazione dei formatori

4.1 Finalità della formazione dei formatori

La formazione dei formatori nasce in AGESCI per assicurare qualità ed uniformità alla formazione dei capi e per promuovere la cultura della formazione nell'esperienza di ogni singolo capo e delle strutture.

Al formatore viene affidato il compito di presentare, in modo organico e fedele, la cultura associativa come patrimonio prezioso da custodire e rielaborare ed egli ha la responsabilità di aiutare coloro che incontra a far propria la scelta di formazione permanente.

In questi termini ogni formatore ha stretto un patto con l'Associazione attraverso il quale si impegna a donare il proprio servizio con fedeltà e competenza, caratteristiche che scaturiscono anche dalla sua partecipazione agli eventi pensati appositamente per la formazione dei formatori.

La formazione dei formatori è basata sul binario della riflessione circa la propria esperienza vissuta e sullo scambio e condivisione di buone pratiche e idee. Si fonda sull'idea che la conoscenza possa essere il risultato di una costruzione comune e che nelle singole esperienze formative che l'Associazione propone esista una specifica cultura, nel solco di un cammino comunitario più ampio.

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

4.2 Contenuti per la formazione dei formatori

La formazione dei formatori è orientata alla promozione di atteggiamenti competenti, consapevoli e responsabili. L'approccio del formatore alle dinamiche dell'evento di formazione è dato, infatti, da un insieme di competenze e sensibilità personali; l'incontro con i capi è un momento in cui manifestare accoglienza e disponibilità al confronto, perché possa rappresentare, al di là delle asimmetrie esistenti nella dinamica formativa, un momento in cui si possa sperimentare in modo significativo, da ambedue le parti, quella relazionalità che è tipica dello spirito scout.

Nella relazione formativa, intesa come modalità di incontro tra adulti per crescere insieme nel formarsi e nel formare, si cresce comunque insieme e i cambiamenti che avvengono promuovono un'evoluzione di tutta l'Associazione.

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

La formazione dei formatori pertanto sarà orientata a sviluppare nei formatori:

COMPETENZA in ordine a:

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

CONSAPEVOLEZZA del proprio ruolo che comporta:

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

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

4.3 Modalità della formazione dei formatori

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

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

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

4.3.1 Vita di staff

Lo staff di formazione è un luogo privilegiato dove si sperimenta concretamente la progettazione, realizzazione e verifica dell'evento formativo e si possono acquisire le competenze utili per il proprio servizio. Far parte di uno staff diviene così esperienza generativa, in grado di dare continuità al patrimonio associativo di relazioni, contenuti, proposte ed esperienze legate ai territori.

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

Capi campo e assistente ecclesiastico, inoltre, promuovono la responsabilità dei membri del loro staff in ordine:

- alla consapevolezza circa il proprio ruolo in staff e nei confronti degli allievi;
- all'acquisizione di adeguate modalità di formazione e relazione con adulti;
- alla riflessione sui contenuti e gli obiettivi proposti all'evento formativo all'interno di un percorso più ampio;
- agli adempimenti "formali" legati al mandato ricevuto dall'Associazione.



Ai capi campo, quindi, il mandato di "accompagnare" i formatori loro affidati, affinché siano chiari gli obiettivi formativi e il percorso all'interno del quale si collocano, facendo così emergere l'importanza di non sentirsi arrivati, ma persone che si impegnano in un proprio cammino di formazione personale.

Nello specifico è particolare cura dei capi campo interfacciarsi con gli Incaricati alla Formazione capi circa i membri dello staff. Utili prassi a questa relazione sono:

- il redigere per ogni formatore un breve profilo tra i documenti preparatori e di verifica del campo da cui emergano punti di forza e debolezza su cui portare il proprio lavoro personale ipotizzando tempi di sviluppo del singolo e dello staff;
- rinnovare con equilibrio il gruppo di lavoro anche come stimolo a porre costantemente in verifica la validità del proprio progetto di campo.

In staff la progettazione e la verifica, con la stesura della relazione, sono i momenti in cui ci si forma alla riflessività, e la si esercita; per riflessività si intende la possibilità di rileggere la propria esperienza, attribuendo ad essa nuovi significati, formulare migliori valutazioni sul proprio operato, misurando la differenza tra le attese ed i risultati raggiunti, migliorare la percezione delle proprie capacità e dei propri deficit. Tutto questo alla luce degli obiettivi formativi che ciascuno valuta appropriati per sé. La condivisione all'interno dello staff dei vari momenti (formazione al/nel ruolo, atto della nomina...) che accompagnano il formatore lungo il suo percorso è, altresì, occasione privilegiata di valutazione e valorizzazione dell'esperienza.

Il riquadro sottostante raccoglie alcune delle competenze che è possibile acquisire nella c.d. "vita di staff"

In staff si impara:

- a essere corresponsabili di un mandato;
- a tradurre i modelli unitari in un progetto e a realizzarli in un programma;
- a conoscere i contenuti e lo stile dell'evento come declinato nei modelli unitari, ossia:
 - aver chiare le priorità dei contenuti;
 - saper interpretare e descrivere il modello di campo a cui si partecipa, a partire dagli obiettivi che sono alla base delle attività;
 - utilizzare uno stile formativo in maniera consapevole;
 - saper raccontare ad altri in maniera saliente la storia e lo svolgimento dell'evento formativo, anche attraverso un protagonismo nella stesura della relazione di fine campo;
- a gestire un evento complesso sotto il profilo organizzativo, emotivo, cognitivo;
- a confrontare la teoria (il dover essere) con la prassi (ciò che realmente accade);
- a saper leggere lo stato dell'Associazione a partire da questa differenza;
- ad osservare e valutare un processo;
- a vivere lo stile della relazione formativa;
- a leggere bisogni impliciti ed interpretare esigenze esplicite;
- a saper verificare e relazionare l'efficacia del lavoro svolto.

In staff si acquisiscono le seguenti competenze:

- capacità espressive e comunicative;
- comprensione di come trasformare il messaggio a seconda del contenuto, delle attese dell'interlocutore e della situazione;
- saper valutare la propria efficacia comunicativa;
- saper osservare ed interpretare i bisogni degli allievi;
- saper interpretare i dati di una scheda d'iscrizione;
- saper leggere le attese e interpretare le verifiche;
- saper valutare il clima di lavoro di un gruppo e facilitare il suo lavoro;
- saper progettare attività e percorsi formativi;
- saper analizzare la domanda formativa in relazione al contesto che la produce;
- fare esperienze di intervento sulla struttura organizzativa di un gruppo di allievi e non solo sul cambiamento individuale;
- acquisire informazioni sugli adempimenti formali e sulle necessità organizzative e logistiche che comporta un evento formativo.

Ogni staff è portatore di competenze specifiche e sensibilità peculiari che sono a pieno titolo la ricchezza del panorama della proposta della Formazione capi. Al formatore, nel suo percorso di servizio, è proposto di partecipare a più staff, vivendo esperienze di eventi formativi tra loro simili e, al tempo stesso, diversificati. Questa modalità gli permetterà di confrontarsi con modelli di campo tra loro eterogenei, e trovare piattaforme di condivisione e scambio che potranno arricchirlo e porlo in un atteggiamento più critico rispetto al proprio vissuto e al proprio mandato.

La Formazione capi avrà cura di rileggere ed accompagnare il servizio degli staff, promuovendo incontri con i capi campo e rileggendo le proposte formative e l'evoluzione dello staff che emerge dalle relazioni di campo. La Formazione capi nazionale, inoltre, allo scopo di accompagnare e curare gli staff dei CFA e, al contempo, di garantire una presenza diffusa sul territorio che possa valorizzare luoghi ed esperienze associative ed ecclesiali originali, si serve di un osservatorio permanente sui Campi di Formazione Associativa.

4.3.2 La formazione al ruolo

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

L'Associazione ha maturato nel tempo delle occasioni preziose ed utili a introdurre i formatori al loro nuovo ruolo. Questi eventi, denominati Start, sono realizzati sulla base di un modello unitario e divengono preziose occasioni di acquisizione di consapevolezza circa le proprie responsabilità.

Eventi di formazione al ruolo per formatori sono:

- Evento Start per aiuti: sono rivolti a coloro che si accostano alla Formazione capi e sono inseriti nell'elenco degli aiuti; è organizzato dalla Formazione capi nazionale e regionale, eventualmente attraverso la modalità dell'"area" con cadenza almeno biennale.
- Evento Start per assistant: è indirizzato ai formatori/assistant che sono chiamati a parteciparvi nel corso del primo triennio; è organizzato periodicamente dalla Formazione capi nazionale con la collaborazione della Formazione capi regionale.
- Evento per assistenti ecclesiastici dei campi di formazione: è indirizzato agli Assistenti ecclesiastici chiamati a servire come formatori in uno degli eventi formativi previsti dal regolamento. Sono chiamati a parteciparvi preferibilmente nel corso del loro primo mandato; è organizzato periodicamente dalla Formazione capi nazionale con la collaborazione della Formazione capi regionale.

L'evento start per aiuti è il momento di accoglienza e di prima formazione per coloro che stanno muovendo i loro primi passi nel servizio da formatore. Si concentra soprattutto sul presentare le responsabilità derivanti dal ruolo e fornire gli elementi base del mandato e del patto che si crea tra l'Associazione e il formatore. È un evento organizzato dalla Formazione capi regionale o di Area, di concerto con la Formazione capi nazionale e tra gli Incaricati regionali di riferimento, con cadenza almeno biennale, in base ai numeri dei potenziali partecipanti.

Obiettivi e contenuti:

1. la "rete formatori" e il mandato specifico;
 - a) presentazione e condivisione della logica e delle dinamiche della formazione in associazione;
 - b) il ruolo dell'aiuto;
2. la comprensione del ruolo del formatore e dei compiti a cui è chiamato;
 - a) differenza tra capo e formatore;
 - b) approfondimento delle dinamiche di apprendimento degli adulti;
3. l'acquisizione di competenze di gestione di singole parti di un evento formativo;
 - a) le chiacchierate e la proposta di esperienze formative;
 - b) gli strumenti e le tecniche formative rivolte ad adulti;
4. il bilancio delle competenze del formatore e la presentazione dell'offerta della rete formatori.
 - a) la proposta di formazione al e nel ruolo a sostegno alla progettazione personale;
 - b) fare diagnosi delle proprie competenze e dei propri bisogni formativi.

L'evento start per gli assistant è un momento di formazione proposto nel corso del primo triennio dalla nomina. Si concentra sulle nuove responsabilità all'interno dello staff e l'approfondimento di alcuni aspetti della gestione dell'evento formativo.

È un evento organizzato dalla Formazione capi nazionale, con il supporto logistico della regione ospitante, con cadenza periodica legata ai numeri dei potenziali partecipanti.

Obiettivi e contenuti:

1. il mandato specifico
 - a) il ruolo dell'assistant/formatore;
 - b) conoscenza del senso e dei contenuti delle tappe del percorso di formazione del capo;
2. la conoscenza dei processi formativi e la conoscenza dei processi di valutazione alla luce delle dinamiche dell'apprendimento dell'adulto
 - a) luoghi, momenti e condizioni facilitanti l'apprendimento del metodo scout;
 - b) gli strumenti per aiutare il capo nella autodiagnosi dei suoi bisogni e nella progettazione della sua formazione;
3. la progettazione formativa: metodi e modelli
 - a) la progettazione formativa, la programmazione e l'intenzionalità;
 - b) la lettura e l'interpretazione dei segnali manifestati dal gruppo nell'evento formativo;
 - c) saper progettare un evento coerente con le idee e con i cambiamenti che si vogliono promuovere;
 - d) l'integrazione tra percorso di fede e programma del campo
4. la conoscenza degli adempimenti formali e dei vincoli logistico-organizzativi
 - a) la gestione economica come indicatore di uno stile ed una buona organizzazione.

All'evento Start per assistenti ecclesiastici dei campi di formazione, i sacerdoti vivono all'interno dell'evento momenti di approfondimento a loro dedicati per il particolare ruolo che giocano negli staff e nell'evento formativo.

In particolare affrontano:

- il ruolo dell'assistente ecclesiastico dei campi di formazione;
- cenni e particolarità della spiritualità scout;
- integrazione tra percorso di fede e programma del campo;
- l'accompagnamento vocazionale all'interno degli eventi di formazione;
- formazione e crescita nella fede dello staff.
- La progettazione formativa: modelli e metodi
- Gestione delle relazioni con altri adulti

4.3.3 Formazione nel ruolo

La Formazione capi organizza con diverse cadenze e con finalità mirate, particolari eventi orientati a favorire l'incontro, lo scambio e la crescita dei formatori.

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

- attribuisce spazi di discussione e confronto alle realtà locali e limitrofe, favorendo la conoscenza diretta dei formatori ed il loro coordinamento anche logistico;
- alterna eventi locali ed eventi nazionali, per un maggior coinvolgimento dei formatori;
- mescola momenti informativi, di confronto ed elaborativi;
- valorizza il contributo dei singoli e degli staff alla cogestione delle politiche di Formazione capi;
- rende evidente il valore e la necessità dell'avvicendamento dei capi campo nella costruzione degli staff, valorizzando l'incontro di diverse esperienze di campo.

L'offerta formativa diretta ai formatori, pertanto, sebbene proveniente dai diversi livelli associativi, si caratterizza per essere coordinata ed integrata rispetto ad obiettivi e modalità.

La Formazione capi nazionale realizza i seguenti eventi di formazione nel ruolo:

1. NTT (National Training Team): organizzato ogni 3-4 anni, raccoglie istanze di ampio respiro su una tematica individuata da parte degli Incaricati nazionali e regionali a cui possono far poi seguito all'interno delle dimensioni regionali e/o di Area ulteriori approfondimenti
2. Incontro nazionale capi campo CFA
3. Workshop tematici

La Formazione capi regionale, anche attraverso il coordinamento delle Aree, realizza periodicamente i seguenti eventi di formazione nel ruolo:

1. ATT (Area Training Team)
2. Incontro dei capi campo CCG
3. Incontro dei capi campo CAM
4. Incontro dei capi campo CAEX
5. Incontro dei capi campo CFT e CFM laddove sussistano all'interno delle singole regioni numeri insufficienti per garantire un adeguato confronto
6. Workshop tematici

La Formazione capi regionale, inoltre, realizza i seguenti eventi di formazione nel ruolo:

1. RTT (Regional Training Team)
2. Incontro regionale dei capi campo CFT insieme, quando necessario, agli Incaricati di Zona al tirocinio o, dove presenti, alla Formazione capi
3. Incontro regionale dei capi campo CFM
4. Workshop tematici

Nel corso degli incontri che vengono fatti coi capi campo, a lato della gestione degli staff e degli eventi formativi, viene proposta loro una formazione nel ruolo che verte su:

1. progettazione formativa:
 - a) integrazione tra percorso di fede e programma del campo;
 - b) la verifica dell'evento come percorso metodologico emblematico per la costruzione del percorso formativo del capo;
 - c) la valorizzazione del contesto e del territorio nell'evento formativo
 - d) saper fare un'analisi dei bisogni degli allievi a partire da una lettura/osservazione del loro comportamento nel contesto dell'esperienza formativa;
2. le dinamiche di crescita dello staff e della formazione dei formatori
 - a) l'animazione culturale e monitoraggio della crescita dello staff;
 - b) il contributo dello staff alla lettura dello stato dell'Associazione e alla elaborazione delle scelte formative dell'Associazione.
3. la conoscenza degli adempimenti formali e dei vincoli logistico-organizzativi
 - a) la relazione come mezzo per narrare il senso dell'esperienza progettata

