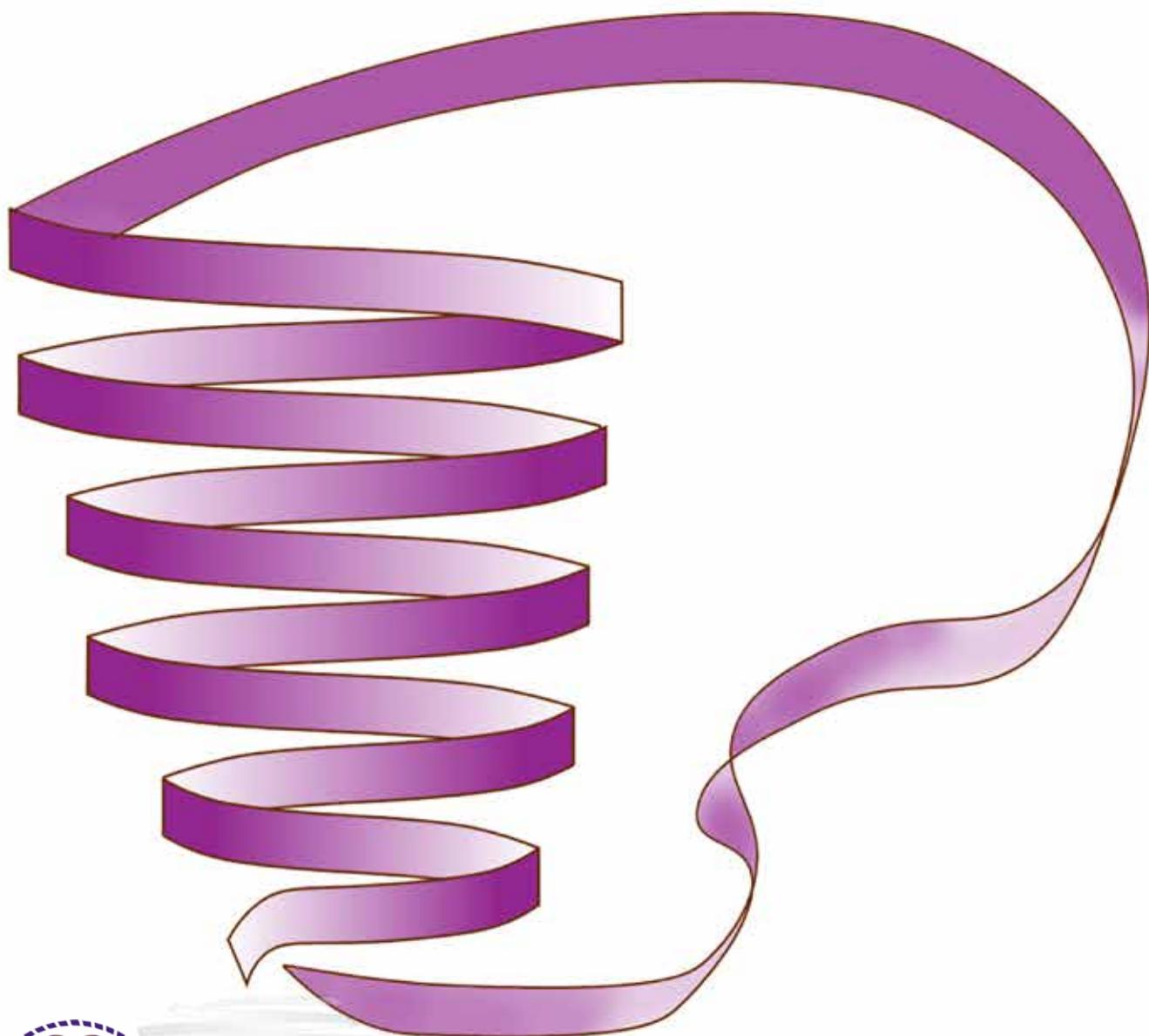


Dall'iter al processo di formazione permanente

per un'evoluzione culturale
rispetto al modello di formazione



COCA

Il mandato

La mozione 23/2020 ha dato mandato al Comitato nazionale, attraverso la Formazione capi, di sviluppare per il Consiglio generale 2021 la bozza del nuovo modello formativo, comprendendo anche i criteri di verifica, e le conseguenti modifiche regolamentari. Chiedeva poi di aggiornare il Consiglio generale del 2021 sullo stato dell'arte dei lavori.

E in ultimo di predisporre il nuovo modello formativo e le conseguenti modifiche regolamentari per l'approvazione in Consiglio generale 2022.

Alla luce di quanto sopra, si è pensato di presentare al Consiglio generale 2021 unicamente la bozza di modello affinché possa essere accettata o variata nel suo impianto per poi, certi di un modello approvato, focalizzarsi nell'anno successivo sull'articolato regolamentare e sugli elementi di verifica. Si è ritenuto infatti di non impostare le modifiche regolamentari senza una condivisione della struttura di base riferita alla "evoluzione culturale rispetto al modello di formazione".

La mozione chiedeva, inoltre, di avvalersi, nell'elaborazione del nuovo modello formativo, di esperienze (laboratori, stage, modalità alternative online) attivate nelle Regioni/Aree e coordinate dal livello nazionale, per questo arricchiti da un gran numero di esperienze vissute a livello formativo dalle varie Regioni in questo anno e dalla lettura dei risultati e delle adesioni alle varie proposte da parte di numerosi capi in formazione si è proceduto ad impostare un modello che tenga conto sia del valore dell'esperienza, che delle varie differenti opportunità di formazione che possano andare incontro alle esigenze di tutti i capi.

I soggetti coinvolti nella stesura e le modalità di lavoro

Per l'elaborazione della bozza di modello formativo sono stati coinvolti tutti gli Incaricati regionali alla Formazione capi che, suddivisi in commissioni, hanno analizzato l'attuale percorso formativo di un giovane capo che entra in Comunità capi e dato risposta alla domanda su quale sia la motivazione di fondo che spinge gli adulti in Associazione a ricercare e curare la propria formazione.

Certi che le motivazioni risultano suggerite dall'esperienza formativa e dalla spinta motivazionale intessuta della propria esperienza e in forza di quanto auspicato dal documento *Fo.Ca. 2.0* e dal documento *I binari* ci si è concentrati su una proposta che si esplica in formazione permanente, ampia responsabilità formativa, valorizzazione delle esperienze singole, forza della comunità che discerne in ambito formativo.

Le questioni affrontate e in particolare i nodi che esse pongono sono ora offerte alla riflessione dei Consiglieri generali e attraverso loro a quella di tutti i livelli dell'Associazione nel suo cammino di preparazione verso il prossimo Consiglio generale. Nel dibattito con cui è giunto a far proprio il presente testo il Comitato nazionale allargato alle Branche ha riconosciuto l'esistenza tra i suoi membri di molteplici sensibilità e prospettive, anche con punti di vista diversi, che possono trovare o meno espressione nel documento. A motivo della ricchezza di questa molteplicità è tenuto conto

che il documento non è il punto di arrivo della discussione sull'impianto generale della Formazione capi, ma solo il suo punto di partenza, il Comitato nazionale ha ritenuto, pertanto, opportuno offrire il frutto del lavoro svolto, lasciando al dibattito associativo l'arricchimento e la possibilità di sciogliere i nodi emersi, consapevole che tutti insieme sapremo individuare il percorso che è giusto per l'Associazione.

In questo processo dovrà essere posta particolare cura nel coinvolgimento di tutti i livelli e gli ambiti (Formazione capi insieme a Branche, capi Gruppo, etc), estendendo il dibattito sia in orizzontale (Comitati regionali compresi gli IIRR eletti) che in verticale (Zone, nei Comitati e Consigli).

L'opera dei Consiglieri di commissione, nei propri contesti territoriali, sarà svolta evidenziando i ragionamenti che hanno portato alla formulazione di questa proposta partendo dai documenti precedenti (es. *I binari*, *Fo.Ca 2.0*, anche con riferimento alla raccomandazione 14/2019, mozione 23.2020), esplicitando i collegamenti tra documenti e percorso formativo proposto.



L'evidente ricchezza del patrimonio formativo della nostra Associazione è un'eredità che intendiamo oggi arricchire sulla spinta del documento *Fo.Ca. 2.0* e le relative tracce delineate nel documento *I binari*. Tali documenti rappresentano l'ispirazione e la guida del modello che ora andiamo impostando. Sono infatti documenti che ci offrono indicazioni preziose e ci impongono una rilettura del patrimonio di disponibilità, di scelte sagge, di opportunità ed esperienze, che hanno segnato positivamente la cultura della formazione propria della nostra proposta educativa e della nostra visione pedagogica che parte - già nella visione di Baden Powell - dalla sua massima cura alla formazione dei capi.

Non dimentichiamo che l'obiettivo della Formazione capi e dell'Associazione tutta è anche la formazione di educatori che devono esercitare caratteri, competenze, attitudini e prospettive valoriali e di fede che chiedono agli stessi educatori un continuo esercizio di riflessione sulle proprie motivazioni e sul proprio agire. Una riflessione che pone l'educatore sempre in divenire, in movimento permanente e in riposizionamento rispetto alla sua esperienza.

L'educatore nella nostra Associazione è colui che, animato da una visione viva della sua scelta di fede e di prossimità, cerca di interpretare e di attribuire sempre un senso al suo agire e al sistema di cui fa parte. La casualità, l'occasionalità, la probabilità e le ipotesi sono categorie presenti, ma non devono farci problema, anzi devono essere aggiustate, intessute, corrette, con la capacità di aprirsi all'acquisizione di nuove attitudini, allo sforzo di rimodulare il proprio pensare, agire e valutare. Un esercizio quello formativo che si consolida se rinuncia a chiudersi negli schemi rigidi, nella consuetudine e nella riproduzione di cose sempre fatte. L'esercizio formativo chiede un movimento dinamico che si sviluppa con il confronto continuo con il dubbio, sempre esposto al rischio della continua rimodulazione, alla flessibilità. Tale processo per essere pensato, ideato, realizzato e continuamente riplasmato, richiede una rete diffusa e comunitaria di discernimento, di accompagnamento, di aiuto del capo in formazione.

La formazione non può ridursi a momenti o esperienze per quanto estremamente significative. Non possiamo più correre il rischio di ridurre la formazione del capo educatore al compimento di un iter, ma **serve aprirla ad un passo permanente di formazione**.

Per queste ragioni il *Fo.Ca. 2.0* ci ha presentato un nuovo orizzonte che è riassunto dalla sfida così espressa: **"dall'iter al processo"**.

1.1 Cambiamo il punto di vista

I documenti *Fo.Ca. 2.0* e *I binari* ci indirizzano verso un'integrazione tra paradigmi formativi che devono essere riconosciuti e formalizzati in un sistema integrato tra formazione continua e permanente.

I documenti citati recuperano orizzonti e definizioni già ampiamente presenti nella cultura della formazione contemporanea, partono, in primo luogo, dalla distinzione tra formazione permanente e continua e in secondo luogo proiettano in una positiva dinamica formativa nella quale siamo chiamati a fare un passo in avanti verso diversi modelli di formazione degli adulti.

Va ricordato che:

La **formazione permanente** riguarda l'esperienza dell'adulto che viene presa come elemento imprescindibile per riconoscere in ognuno capacità e competenze. Un bagaglio di "skills" che vanno o acquisite o valorizzate nei nostri contesti educativi e di lavoro in gruppo e team. Il capo – in questa prospettiva permanente di formazione – viene quindi adeguatamente e stabilmente accompagnato a formarsi in maniera attiva e consapevole attraverso occasioni che gli diano modo di acquisire e rafforzare competenze (skills) adeguate a svolgere un ruolo nel contesto in cui opera.

La **formazione continua** si delinea come una formazione che offre occasioni formative strutturate, utili per arricchire la propria formazione attraverso la partecipazione a momenti in cui ampliare il proprio bagaglio di competenze e di specializzazione, momenti specifici di valutazione, riposizionamento e aggiornamento di competenze da acquisire o già acquisite.

L'obiettivo da percorrere in una associazione educativa, e fortemente caratterizzata come la nostra da indiscutibili valori di valorizzazione della persona, non può che guardare a modelli integrati di formazione permanente e continua.

L'analisi della formazione dei capi nella nostra Associazione è stata alquanto chiara nel riconoscere che, malgrado l'indiscutibile ricchezza della nostra cultura e azione formativa, ancora c'era da camminare nel passo dell'integrazione e formalizzazione delle nostre azioni formative.

Si è valutata positivamente l'offerta di campi in definitiva sempre qualitativamente elevati; questo però ha spinto i capi in formazione a trovare in queste occasioni gli unici luoghi ove essere riconosciuti abili a svolgere la propria funzione educativa (e a poco è servito l'invito a indicare altre occasioni formative).

Anche se in contraddizione con quanto desiderato e scritto, la pratica formativa si è caratterizzata nel delegare ai soli campi il ruolo abilitativo dei capi; tutto ciò ha eclissato, in definitiva, i molti passi di formazione permanente compiuti largamente da molti soggetti nella nostra Associazione (Comunità capi, Zona, ecc.). Passi ricchissimi, a volte essenziali (come ci hanno dimostrato gli oltre 200 eventi di formazione svolti in tempo di pandemia e registrati su Buonacaccia oltre a quelli non registrati sulla piattaforma).

Se i campi hanno costituito il motore della formazione continua in Associazione, è anche vero che una formazione adeguata per adulti educatori deve spingere ad integrare questi momenti con tutto un percorso permanente di formazione personale che spesso è più facile costruire nei luoghi dove si svolge la propria esperienza; è lì che si evidenziano e si fa discernimento sui veri bisogni formativi.

Il bisogno formativo non è riducibile alla registrazione del "ha fatto il campo di CFT o CFM o CFA" o "non ha fatto il campo". Il bisogno formativo è quel processo critico con cui il formando,

insieme a chi lo accompagna, valuta il suo fabbisogno formativo prevalentemente legato a due direzioni: il potenziamento o il superamento del deficit esistente tra le competenze, abilità e doti che occorre possedere per svolgere una determinata attività e quelle possedute dal soggetto in un dato momento della sua esperienza. Definire un bisogno formativo è elemento imprescindibile per una formazione che si ponga su passi permanenti e di personalizzazione.

Così se i campi possono restare momenti essenziali di riallineamento, aggiornamento, valutazione e ripartenza, la formazione ha bisogno di momenti individuali, laboratori, campetti, azioni personalizzate, serate, giornate formative, incontri e momenti di comunità o staff, convegni, ecc. da svolgere in Associazione e in tutte le altre realtà offerte da altri soggetti formativi presenti nel territorio e prossime al capo in formazione.

Sono questi momenti formativi (certamente già presenti e sperimentati) che devono però essere finalmente e complessivamente riconosciuti e strutturati all'interno di un impegno del singolo che trovi specifico passaggio di arricchimento nel Progetto del capo, nelle sue dimensioni di un percorso formativo. In questo passaggio si vede il capo impegnato a vivere in maniera più personalizzata e da protagonista il proprio processo formativo e la progettazione personale, avendo come orizzonte un progetto più ampio della visione anno per anno. Un impegno tracciabile e valutabile; non azioni o eventi occasionali, ma eventi pensati nello stile progettuale, verificabili, sistemati e formalizzati in modelli specifici.

1.2 Lo stile progettuale

Lo stile progettuale è una dimensione propria del nostro essere scout. Ma che significa però assumere una logica progettuale? **Questa chiede che si sappiano individuare in modo intenzionale** obiettivi, contenuti, metodi e verifiche di un percorso formativo che, ponendo al centro la persona, ha come elemento predominante il prendersi cura dell'altro e la personalizzazione della formazione dentro un quadro di riferimento di competenze essenziali.

Per questo si è assunto in modo letterale il quadro di "Skills" che vengono richieste a un capo che il *Fo.Ca. 2.0* individua e dettaglia con precisione. A queste competenze abbiamo affiancato una proposta di progettazione formativa aperta che preveda **fasi dell'intervento** (che abbiamo proposto **come moduli**), che dovrà realizzarsi in una serie di proposte e di eventi capaci di stimolare cambiamento, rafforzare e valorizzare competenze e attitudini, chiedere passi che possono contemplare anche esiti imprevisti. Tutto ciò in una dinamica del tutto opposta a una formazione più chiusa e limitata allo svolgimento di tre momenti divenuti sempre più essenziali anche ai fini autorizzativi e per questo caricati di un valore rilevante.

Il percorso di formazione si sviluppa in fasi che prevedono **ideazione, azione e valutazione** da parte di chi offre e di chi riceve questa proposta. La formazione restituirà sempre una traccia delle azioni di **osservazione-progettazione-realizzazione-documentazione-va-**

lutazione dei momenti e del percorso svolto. Tale progettazione continua dovrà offrire descrizione di obiettivi, esiti ed indicatori di verifica e si esplicherà nel Progetto del capo ove indicherà il proprio percorso di crescita valutando costantemente i suoi passi di formazione.



Il nuovo processo formativo impegna il singolo capo, e la Comunità capi di appartenenza, a non appiattirsi su un iter preconfezionato ma ad interrogarsi su

- cosa serve ai ragazzi del Gruppo?
- quali sono le competenze già in campo?
- dove (e come) possiamo crescere come adulti in servizio?

Lo stretto legame fra il Progetto educativo e il Progetto del capo genera un patto tra capi, tra adulti in azione nel medesimo territorio, che si danno degli obiettivi per assolvere al gioioso compito del servizio. Il Progetto del capo diviene così vita vissuta e non rimane esercizio di bella scrittura.

1.3 I luoghi e il "chi" ha la responsabilità della formazione

Quelli che seguono sono gli ambiti e gli attori che immaginiamo possano assumersi la responsabilità condivisa dell'intervento formativo nel modello proposto. Sono gli attori, insieme al capo in formazione, di tutto il processo che riafferma la centralità di figure diverse e prossime come cooperanti alla crescita formativa di ognuno.

- **LA COMUNITÀ CAPI:** luogo della progettazione educativa e formativa. La comunità come spazio dell'accompagnamento reciproco tra adulti e spazio ove esercitare il discernimento. Questo fa della Comunità capi l'ambiente di maturazione della vocazione dell'educatore cristiano.
- **LA ZONA:** luogo del confronto associativo e dell'intervento territoriale e di interazione tra reti educative, vita e testimonianza ecclesiale. In essa si svolgono tutti gli eventi e le occasioni di

trasversalità dei lavori in branca e tra capi (tirocinio e tematiche inter-branca). Nella Zona (e nelle sue strutture) riconosciamo il luogo privilegiato dell'analisi e della progettazione dei bisogni educativi territoriali e il luogo di rilancio, sostegno e valutazione nel processo di formazione permanente.

- **LA REGIONE/AREA:** luogo della proposta formativa formale (campi, laboratori, moduli formativi, convegni, ...). La Regione/Area è vista come il punto in cui ci si pone nell'ottica dello sguardo complessivo territoriale e di congiunzione con gli orizzonti nazionali. Nella Regione si attua il confronto tra i progetti di Zona, la sintesi e l'aggiornamento sulle analisi educative, sulla lettura degli obiettivi pedagogici evidenziati nel lavoro di pensiero e di proposta maturato nelle Branche anche a livello nazionale. In questo spazio confluirà e si aggiornerà la proposta di formazione permanente. La Regione è anche luogo di formazione primaria di quadri e formatori.
- **IL LIVELLO NAZIONALE:** come il luogo della sintesi della proposta formativa e delle sue ricadute associative. Livello ove ci si fa garanti dei processi e promotori di visione e di proposte formali e permanenti puntuali. Luogo - anche questo - di formazione quadri e formatori

Queste indicazioni, che ci vengono dai documenti di base che orientano il nuovo modello della Formazione capi, evidenziano il coinvolgimento di più responsabilità formative. Tutto ciò non esautora i formatori, ma si auspica che, in rete, possano fungere da supporto ordinario e costante ai diversi livelli per sostenere e favorire (anche in condizioni di difficoltà) tutte quelle realtà che possono richiedere aiuto e promozione dell'attenzione formativa.

1.4 La scelta di una formazione per moduli

Si è detto come il processo formativo, costruito su tali premesse, obblighi a pensare la formazione dei capi non più come lineare e chiusa e ad eventi unici, ma spinge ad offrire - durante tutto l'arco di servizio del capo - una serie di passi, momenti formativi, eventi diffusi, che accompagnino la crescita del singolo oltre che ad accrescere competenze e consapevolezza.

1.5 Come funziona la formazione modulare

Nell'ultimo paragrafo del documento della Commissione *I binari* dal titolo *Il tempo della formazione* si scriveva che "La formazione del capo costituisce sicuramente un elemento di garanzia (forse il più importante) dell'azione educativa svolta sul territorio, e ciò sia rispetto ai ragazzi che rispetto alla stessa Associazione. Centrale rimane pertanto la necessità di garantire una formazione di base che sia volta a consegnare determinati contenuti in un certo tempo determinato con chiarezza, e ciò soprattutto al fine di consentire che la formazione permanente, tanto nei bisogni cui si rivolge quanto nell'offerta formativa, abbia un respiro effettivamente contemporaneo, ossia funzionale ad un'azione educativa attuale ed orientate alle sfide (educative) del presente."

Alla luce di ciò, abbiamo immaginato un nuovo modello di formazione dove la modularità della

proposta formativa venga incontro alle esigenze del capo di oggi, ovvero una formazione personalizzata, strutturata, continua, che cerchi di realizzare un bilanciamento tra i temi formativi e gli altri temi importanti per il capo. Un capo che progetta la propria formazione, individuando i propri punti di forza e le aree di miglioramento e i percorsi formativi più adeguati, mettendoli in atto e verificandoli con la Comunità capi.

Il sistema modulare è una espressione formativa che ritaglia e presenta informazioni ripartite in un certo numero di unità o parti (i moduli), che formano un tutto autonomo. Il modulo è basato su un modello che mette l'accento sul capo in formazione e sui suoi bisogni.

Nel quadro della formazione, il modulo si articolerà attorno a parametri precisi: obiettivi definiti, una presentazione del capo e delle sue motivazioni, strumenti formativi coerenti con gli obiettivi e una verifica finale per convalidare l'insieme delle competenze acquisite.

La formazione modulare presenta numerosi vantaggi e in particolare:

- la presa in considerazione di conoscenze e competenze metodologiche, sociali o personali
- un accesso facilitato alla formazione continua
- l'individuazione dei percorsi formativi
- adattamenti più flessibili ai nuovi bisogni emergenti sul piano educativo
- la facilitazione dell'integrazione tra la formazione istituzionale e la formazione permanente
- il riconoscimento delle capacità e delle competenze non formali.

1.6 I "campi" nel percorso modulare

Nel percorso modulare i campi necessariamente cambiano la loro natura. Non più evento che comprende in sé tutti gli elementi contenutistici desiderati per riconoscere l'abilitazione di un capo rispetto ad alcune competenze, ma il luogo specificamente esperienziale dove, ad ogni tappa di percorso, si compie una sosta per verificare quanto vissuto nel cammino permanente di formazione, cogliendo l'occasione per una rilettura della conoscenza acquisita fino a quel momento. In quel contesto sarà possibile vivere la dimensione del confronto approfondito e una lettura "d'insieme" della metodologia scout, della visione associativa, del proprio percorso di formazione. Luogo della domanda, della verifica e del rilancio di questa stessa esperienza formativa.

Per cui i campi si collocano alla fine del particolare percorso modulare (sgravati di tanti contenuti) per concentrarsi - a seconda del tratto di cammino svolto - sugli aspetti esperienziali, osservativi, valutativi, motivazionali, sulla declinazione nell'ambito personale delle competenze metodologiche, sull'aggiornamento metodologico, sulla condivisione e confronto con l'universo valoriale che anima la proposta educativa scout della nostra Associazione.

Il percorso delineato si compone di quattro momenti in continuità che intendono seguire il servizio del capo. Questi dall'entrata in Comunità capi è chiamato a pensare la sua formazione in una attitudine allo sguardo al sé, alla sua esperienza, per confrontarla insieme a chi lo accompagna. Per questo, immaginiamo che la giovane capo o capo che entrano in questa nostra Associazione

2

Dall'ingresso in Comunità capi alla dimensione permanente della formazione

trovino un ambiente pronto a far comprendere le scelte educative e a dare testimonianza del contributo alla qualità della proposta scout che intendiamo offrire. Un educatore deve trovare altri educatori capaci di mettersi in discussione per valorizzare l'ascolto, il dialogo, a favore di un'azione educativa capace di sviluppare tutto il potenziale utile ad interagire nel miglior modo possibile con i ragazzi.

2.1 Ingresso in Comunità capi e tirocinio

Il primo passo lo immaginiamo nel tirocinio. Un periodo fatto di alcune serie di moduli che accompagnano e favoriscono momenti formativi del capo appena entrato in Comunità capi. Qui il tirocinante vive il primo anno di servizio, affiancato e sostenuto dal proprio staff, e dai capi Gruppo, oltre che nelle proposte che la Zona (percorso tirocinanti) e la Regione gli possono offrire come formazione al ruolo educativo.

I punti salienti di questo tempo sono riconosciuti negli interventi formativi che possono essere pensati e realizzati dalla e nella vita di Comunità capi.

Immaginiamo questo tempo come un momento di acquisizione di uno stile educativo, di trapasso di nozioni in staff e Comunità capi, un tempo di riflessione sulla propria progettazione formativa/vocazionale da mettere in gioco con persone vicine.

Si evidenzia qui il ruolo dei capi Gruppo (o tutor), assistenti ecclesiastici, staff, e di tutti gli attori in luoghi di crescita personale (dalla Zona a quelli extra-associativi, come ambiti di vita ecclesiale, sociale etc) per condurre il tirocinante ad un confronto su Patto associativo, su quanto sta avvenendo in staff, Zona, nel territorio. Il tirocinante parteciperà ad occasioni e ad eventi, portando il proprio vissuto, per fare condivisione e consolidare la scelta fatta al suo ingresso nella Comunità capi. La Comunità capi lo accompagnerà nella certezza che possa essere un buon capo educatore per i ragazzi affidati al Gruppo. Il percorso si integra con un "campo" che mira a rilanciare la proposta di servizio. In tale periodo il tirocinante condividerà il proprio Progetto del capo con la Comunità capi.

2.2 Il capo in servizio

Dopo il tirocinio, pensato come un periodo di un anno, la/il capo è pronto per vivere in maniera più personalizzata e da protagonista il proprio processo formativo e di progettazione personale, unendo così alle proprie conoscenze, la formazione di Branca e, attraverso moduli specifici, possa integrare e migliorare le proprie competenze di servizio.

Pensiamo questo passaggio come il tempo in cui al capo in formazione è proposto di affrontare contenuti di formazione particolare per lavorare sulle proprie competenze metodologiche e sulle proprie capacità di educatore/capo. Le modalità possono essere le più varie: dai campetti, ai percorsi scadenzati, ai laboratori sul campo, etc. Il tutto prevede il completamento del percorso integrando in questo il relativo campo secondo le modalità già sopra esposte.

Attori in questo passaggio immaginiamo siano la Zona per quanto riguarda alcune proposte educative legate al territorio e alle scelte compiute per affrontare situazioni specifiche; e dall'altro vediamo una presenza attiva e di responsabilità della Regione per assicurare passi comuni e ricondurre le esperienze a un comune quadro attuativo degli strumenti metodologici e delle riflessioni di Branca.

2.3 Fino alla nomina a capo

Un terzo periodo di formazione è quello immaginato come utile al riconoscimento di un percorso (anche qui svolto con moduli) capace di offrire al capo diverse materie di contenuto e di opportunità di valutazione della sua esperienza e della sua disponibilità al servizio, alla proposta di gestione e progettazione dell'attività educativa e ad un più ampio impegno alla vita associativa.

Il percorso terminerà con un campo che dovrà focalizzarsi su una proposta profonda di verifica vocazionale e di confronto esperienziale personale (rispetto all'attuale modello unitario del CFA, alleggerito di contenuti su strutture e altri elementi simili che verranno precedentemente offerti nei moduli).

La nomina a capo con la consegna del woodbadge (2 tizzoni), sarà richiesta dopo un periodo di ulteriore partecipazione e discernimento da compiere nel servizio continuativo e nei diversi luoghi di formazione permanente e di aggiornamento metodologico. Ad esempio dopo:

- aver partecipato ad eventi di formazione associativa
- aver partecipato alla vita associativa
- essere in servizio attivo
- aver partecipato a tutti gli eventi di crescita e formazione permanente specifici per capi in procinto di richiedere il passaggio alla nomina. Eventi che possono essere pensati dalla Regione/Area o dal nazionale.

Da questo momento il capo non si sentirà "arrivato" ma continuerà ad essere responsabile per sé e con la propria Comunità capi della formazione propria e altrui.

Immaginiamo ogni singola parte del percorso così completo, come lo sviluppo di una spirale che parte dalla vita di Comunità capi e sale per ritornare a restituire ai luoghi e nelle realtà educative tutta l'esperienza, criticamente realizzata, verificata e riattualizzata, compiuta da ogni singolo capo.

2.4 Dalla nomina a capo: le opportunità del wood-badge 3WB - 4WB

Il capo che intenda dedicare il proprio servizio come quadro e/o formatore sceglierà ulteriori opportunità formative specifiche che lo porterà al Wood-Badge (3 o 4 tizzoni).

“La Wood Badge è uno standard comune che identifica i livelli di formazione e sviluppo richiesti dagli adulti nello scautismo per svolgere determinati ruoli. Ciò include i livelli base previsti e anche quelli a un livello più avanzato che portano al raggiungimento del Wood-Badge. È un indicatore delle competenze di formazione di alto livello, dei sistemi di formazione di qualità e delle opportunità individuali di sviluppo nelle NSO/NSA.

Offre agli adulti opportunità di sviluppo per acquisire e/o sviluppare ulteriormente le competenze per svolgere meglio ruoli/posizioni diversi nello scautismo medesimo e anche in altri aspetti della loro vita.” WOOD BADGE FRAMEWORK”.

Il percorso verso il Wood-badge (3-4) apre alla dimensione di assunzione di diverse responsabilità oppure alla crescita in consapevolezza rispetto ad un ruolo svolto. Tali responsabilità sono individuate in quelle che abilitano ad assumere o ad affinare la propria capacità di gestire i gruppi degli adulti, il lavoro in team, la capacità di leggere ed analizzare culturalmente e criticamente i diversi gradi di sfida che si aprono all’educazione e per l’educazione, la capacità di svolgere un servizio di vicinanza e prossimità ai livelli associativi e di rendersi disponibili come quadri e nella responsabilità formativa.

Per queste opportunità si propone lo svolgimento di eventi e momenti strutturati di formazione al ruolo di quadro in Gruppo, in Zona, in Regione e nella formazione. Eventi che possono essere svolti a livello regionale e/o nazionale e da strutturare in percorsi formalizzati.

Rispetto a tutto quanto detto ci sono da una parte delle domande ancora aperte e dall’altra delle questioni o temi da approfondire e/o sviscerare.

Nel percorso di lavoro della Commissione dovranno essere affrontate coinvolgendo in particolare i Consigli di Zona e Regionali avendo cura di ascoltare le istanze di ogni parte dell’Associazione.

Domande ancora aperte e questioni da mettere in cantiere

3

1. Occorre interrogarsi su come garantire ai ragazzi l'essere educati da adulti che abbiano compiuto scelte solide e acquisito adeguate competenze: tale principio va assicurato in particolar modo ai capi appena entrati in Comunità capi, al fine di acquisire il più presto possibile, competenze metodologiche e pedagogiche per poter svolgere il proprio servizio educativo.
2. Nei *I binari* si legge espressamente: *"Centrale rimane pertanto la necessità di garantire una formazione di base che sia volta a consegnare determinati contenuti in un certo tempo determinato con chiarezza..."* È altrettanto essenziale interrogarsi su come garantire il mantenimento e l'integrazione di competenze e conoscenze che facciano crescere la persona nel suo servizio e nella competenza metodologica che deve essere accresciuta e aggiornata con regolarità.
3. Occorre individuare i criteri e le conseguenti modalità di attuazione che permettano di garantire la organicità e la qualità della competenza metodologica e pedagogica, sottolineando a tal fine la funzione dei campi e, in particolare, del CFM. In questa prospettiva cosa è possibile togliere e cosa si può riconvertire di quello che già abbiamo a disposizione?
4. L'introduzione di moduli produce un incremento di ulteriori eventi obbligatori per i capi (moduli); come si concilia con la vita di servizio? In quale modo prevenire la frammentazione e la dispersione dei contenuti? Come può la struttura dell'Associazione assicurare numero, valutazione dei contenuti, "accreditamento" dei moduli così come una realizzazione di qualità (p. es. nodo IABZ)?
5. *Fo.Ca 2.0* sottolinea il concetto di corresponsabilità educativa: come è possibile assicurare la formazione del capo sempre più inserita all'interno della Comunità capi, e dello staff (luoghi della formazione secondo l'art. 49)? Come e chi legge il bisogno formativo dei capi in connessione con i bisogni educativi dei ragazzi?
6. Come funziona la formazione dei formatori e dei quadri e quella dopo il wood-badge? (questione posta da *Fo.Ca 2.0*).
7. Come viene configurato il rapporto tra formazione e autorizzazioni?

Attendiamo, qualora sia riconosciuta valida la struttura e il corpo del modello formativo, di mettere in cantiere - sulla base delle indicazioni che riceveremo - la risposta a tutti i suggerimenti, indicazioni e correzioni possibili.

