

Sommario

PROPOSTA DI UN NUOVO MODELLO FORMATIVO	2
1. Il senso della formazione in Associazione	2
2. Finalità della formazione.....	2
3. Progetto del capo, punto di partenza di una formazione personalizzata	3
4. Quali stili caratterizzano la formazione.....	4
5. L'approccio modulare alla formazione	5
6. I luoghi, i protagonisti e le modalità della formazione	7
7. Percorso base	10
7.1. Tirocinio	10
7.2. Formazione all'esperienza educativa	11
7.2.1 Formazione metodologica di base	11
7.2.2 Formazione metodologica continua	11
7.3. Formazione associativa	12
7.4. Nomina a capo	12
8. Formazione e reclutamento dei quadri.....	12
9. Formazione e reclutamento dei formatori.....	13
10. Formazione degli Assistenti Ecclesiastici.....	14
ALLEGATI	15

PROPOSTA DI UN NUOVO MODELLO FORMATIVO

“Le ragazze e i ragazzi hanno il diritto di essere educati da adulti che abbiano compiuto scelte solide e acquisito adeguate competenze. A tal fine l’Associazione propone ai soci adulti percorsi formativi, vissuti in una dimensione di formazione permanente, e finalizzati all’acquisizione di competenze specifiche allo svolgimento delle attività di cui all’art. 2”

Statuto AGESCI, art. 9 comma 4.

1. Il senso della formazione in Associazione

La formazione in Associazione tende ad offrire a ciascun capo occasioni di condivisione delle esperienze, di crescita globale, di acquisizione di competenze, di sviluppo dell’identità associativa e cura della vita spirituale.

È un processo, nelle mani del capo, che regola l’accesso al servizio educativo, fondato sulla partecipazione alla vita di comunità, caratterizzato da momenti sia individuali che collettivi, prevalentemente di prossimità; è un’esperienza inclusiva.

Tutti i momenti del percorso formativo, nella forma e nei contenuti, conservano il senso della proposta scout, come l’imparare facendo, l’auto-formazione, la vita comunitaria ed il trapasso delle nozioni, il linguaggio simbolico, lo scouting.

Tutti i capi assumono ruoli formativi quando, attraverso il trapasso delle nozioni, accompagnano altri capi.

2. Finalità della formazione¹

Da sempre l’Associazione assume grandi responsabilità nei confronti dei ragazzi, delle loro famiglie e della società, e confida nella capacità dei suoi capi di sostenere queste responsabilità.

I capi si impegnano in un percorso di formazione perché sono consapevoli che la qualità della loro azione educativa dipende da competenze e caratteristiche personali che vanno coltivate ed affinate; sappiamo che essere buoni educatori vuol dire essere curiosi, desiderosi di apprendere cose nuove, capaci di farsi mettere in discussione dalle novità e non sentirsi mai “arrivati”.

La formazione è condizione necessaria per fare bene ciò che vogliamo fare, cioè educare con il metodo scout.

Gli scopi della formazione in AGESCI sono fondamentalmente due: uno rivolto alla crescita e allo sviluppo delle competenze e l’altro che investe la persona nella sua complessità e umanità, richiedendole di compiere scelte solide, fondate sui valori del Patto associativo.

L’AGESCI propone ai propri soci adulti percorsi formativi vissuti in una dimensione di apprendimento permanente e finalizzati al perseguimento delle caratteristiche e delle competenze richieste dal profilo (funzionale) del capo², di cui riportiamo di seguito la sintesi delle principali aree, a cui rimandiamo per una lettura più completa:

- possedere alcune precise attitudini/competenze legate al suo ruolo di **educatore**
- agire **con intenzionalità educativa e con progettualità**;
- saper utilizzare il **metodo scout**;
- avere a cuore **la propria formazione e quella degli altri capi**;
- puntare sulle competenze che permettono al capo di essere un educatore che si percepisce in relazione, quale **componente della Comunità capi e dell’Associazione**;

¹ Documenti di riferimento:

- [NTT “Funamboli e saltimbanchi” \(2017\)](#)
- [Seminario Nazionale Formazione capi “Quale capo Gruppo per quale Comunità capi” \(2018\)](#)
- [Seminario Nazionale Formazione capi e Coordinamento Metodologico “La Formazione che vorrei” \(2019\)](#)
- [Punto della strada sui percorsi di Formazione capi \(Consiglio generale 2019\)](#)
- [Formazione capi 2.0 \(2019\)](#)
- [I Binari \(2020\)](#)
- [Dall’iter al processo di formazione permanente \(2021\)](#)

² [Profilo funzionale del capo, come elaborato nel documento Formazione capi 2.0](#)

Approfondimento della proposta di un nuovo Modello Formativo

- (avere la) capacità di **interagire** con le molteplici realtà;
- ... **operare “in rete”**.

La riflessione prodotta è frutto delle analisi sui bisogni mutati dei capi, di quelli emergenti delle Comunità capi e delle attuali sfide educative.

L'analisi di queste sfide conduce ad una nuova concezione di capo da formare, in termini di competenze, capacità, abilità ed attitudini personali, secondo un processo di formazione, non preconfezionato ed uguale per tutti, ma tarato sui bisogni, sui ritmi di vita propri e della Comunità capi. Un processo flessibile e personalizzato, che:

- richiami il “discernimento” come accompagnamento, sostegno, azione di cambiamento e verifica, che è struttura della educazione e della formazione cristiana;
- tenga in conto e valorizzi tutte le dimensioni della formazione (formale, non formale e informale);
- sviluppi le competenze metodologiche e relazionali;
- aiuti il capo ad essere testimone di una fede adulta.

La formazione non è solo un fatto individuale, ma si realizza in una dimensione comunitaria e con una costruzione collegiale del sapere. Ciò richiede la sinergia tra livelli, per potenziare ed arricchire questa costruzione, che ne chiarisca ruoli, compiti e responsabilità e che permetta una integrazione “ragionata” di proposte formative (tirocinio, formazione dei Capi Gruppo, formazione dei quadri, formazione metodologica).

Le sfide aperte si sostanziano in un cambiamento culturale che prevede il passaggio:

- da un percorso preordinato ad un processo di formazione;
- da una formazione metodologica limitata al CFM, ad una formazione ricorrente e legata alla quotidianità della vita di Zona, animata da figure competenti (ad esempio l'Incaricato alla Branca di Zona);
- da una responsabilità del singolo ad una responsabilità condivisa: la Comunità capi garantisce la qualità e la fedeltà della proposta educativa, e lo staff le persegue nel complesso delle competenze di tutti i suoi membri, e non solo del singolo capo unità;
- a una dimensione formativa delle strutture collegiali dell'Associazione, luogo indispensabile di formazione nel ruolo per i Capi Gruppo e per i quadri che vi partecipano.

La riflessione associativa ha esplicitato alcuni elementi imprescindibili del processo di formazione.

Una formazione che sia garanzia di crescita della persona e delle sue competenze. Si ribadisce che la crescita della persona dovrà realizzarsi attraverso una dimensione esperienziale fatta di tempo, di relazioni e di incontri; dovrà essere funzionale all'educazione di giovani con il metodo scout; dovrà permettere l'acquisizione di competenze e attitudini verificabili nel tempo.

Per raggiungere questi obiettivi, il capo, già dal periodo del tirocinio, impara a progettare la sua formazione personalizzata a partire dall'identificazione dei propri bisogni formativi.

Dal singolo educatore alla comunità degli educatori. Ogni membro della Comunità capi ha la responsabilità di curare la propria formazione e quella di tutti i capi che operano nel Gruppo. La Comunità capi richiama il singolo capo all'adeguatezza al ruolo e al compito ed è concorde nell'affidare la responsabilità di un mandato educativo ad uno staff competente nel complesso dei suoi membri. Questa scelta potrebbe produrre effetti sul sistema autorizzativo, per cui la conduzione di unità potrebbe venire affidata ad uno staff.

La formazione metodologica. È necessario far acquisire al capo non solo la conoscenza del metodo, ma soprattutto la capacità e l'intenzionalità del suo utilizzo; diventano quindi necessari continui approfondimenti metodologici, realizzati a cura della Zona.

Continuità, personalizzazione, accessibilità - La Zona nella formazione del capo. La Zona diventa centrale nella formazione del capo per un'offerta formativa che assicuri la personalizzazione e sia garante dell'attuazione della formazione continua, mentre la Comunità capi resta il luogo in cui il capo effettua l'analisi e la lettura dei propri bisogni formativi.

L'incisività della Zona è garantita dall'adozione di strategie e dall'individuazione degli strumenti e delle risorse più adeguate alla Formazione capi di Zona e dall'organizzazione di un'offerta formativa sistematica per i Capi Gruppo.

Il tempo della formazione. Il percorso di formazione – anche se personalizzato – deve prevedere alcuni momenti definiti che aiutino i capi a prevedere i tempi e le scadenze del loro impegno, anche per progettare lo sviluppo del Gruppo sotto il profilo delle autorizzazioni.

3. Progetto del capo, punto di partenza di una formazione personalizzata³

Tutto il processo formativo impegna e stimola il singolo capo e la Comunità capi ad acquisire la coscienza della necessità di una formazione continua e a non omologarsi su un iter formativo preconfezionato.

In tale contesto il Progetto del capo diventa il punto di partenza per una formazione personalizzata.

Nella stesura del Progetto del capo ciascuno è chiamato a interrogarsi su quali siano le competenze necessarie da mettere in campo (e eventualmente acquisire) per soddisfare i bisogni educativi dei ragazzi e delle ragazze del proprio Gruppo, definendo le priorità in funzione del Progetto educativo; si interrogherà anche sulla propria adeguatezza al ruolo di educatore, avendo come riferimento gli elementi indicati nel profilo funzionale del capo.

Il Progetto del capo è espressione del protagonismo del singolo nei confronti delle comunità a lui più prossime (Comunità capi e Zona), veicolando i bisogni del capo nei luoghi che possono offrire le risposte attraverso i programmi formativi di Comunità capi e Zona.

Poniamo l'attenzione su alcuni aspetti:

- è necessario che il capo faccia proprio uno **stile progettuale**, per coltivare una consapevolezza che lo aiuti a costruire un Progetto efficace, flessibile ma coerente;
- la presentazione del Progetto del capo deve essere chiara negli obiettivi e nei tempi di attuazione, fruibile e governabile dal capo stesso;
- Il Progetto del capo è uno strumento per il capo che individua e definisce un percorso per crescere nel ruolo educativo e associativo; in esso il capo deve sentirsi teso a migliorare, ma anche realizzato negli obiettivi raggiunti. Ciascuna azione posta in essere nell'attuazione del Progetto deve poter **generare dei ritorni da parte della comunità, dai quali il capo può avviare una verifica costante, personale e condivisa, sull'efficacia dei percorsi avviati**;
- ciascun capo deve utilizzare il Progetto come strumento utile alla sua crescita, riconoscersi negli obiettivi individuati e avere sempre certezza della ricaduta nel servizio con i ragazzi, con la Comunità capi, in Zona, nell'Associazione;
- **gli ambiti in cui il Progetto si muove**, sono finalizzati ad orientare il capo ad una crescita nelle competenze e ad una coscienza di se stesso, sia personalmente e come membro di una comunità. Per questo appare essenziale invitare a intrecciare gli obiettivi del Progetto con le abilità del profilo del capo (cfr cap 2 *Finalità della formazione*).

I **tempi del Progetto**, pur contenuti in uno spazio temporale non eccessivamente diluito, consentono la previsione di **obiettivi a breve e lungo raggio**; i tempi di attuazione dipendono dagli obiettivi e consentono di garantire un percorso omogeneo, fluido, sostenibile. La prospettiva di un respiro temporale più ampio contribuisce a rompere lo schematismo con cui, oggi, il Progetto viene presentato e impostato; ciò permette una maggiore aderenza ai propri bisogni, la valorizzazione delle proprie esperienze e maggiore sostenibilità nell'attuazione. Sarà altresì importante tenere traccia degli obiettivi pregressi, in modo da progettarsi sempre a partire da una rilettura di quanto già fatto.

Il Progetto del capo è uno strumento sempre in espansione: si arricchisce man mano che le esperienze si moltiplicano, rimanda ad una corresponsabilità della comunità di appartenenza e anche ad un accompagnamento del capo.

Il Capo Gruppo assume un ruolo determinante per chiarire il processo, sostenere il capo che si progetta, promuovere la corresponsabilità della comunità e la reciprocità dei progetti. La comunità è un luogo che sostiene, condivide, sprona al raggiungimento degli obiettivi.

La **condivisione del Progetto del capo di ciascun componente della comunità all'interno della Comunità capi** è, quindi, occasione di confronto ed espressione concreta di corresponsabilità, educativa e "formativa", tra adulti che si danno degli obiettivi, per vivere con consapevolezza e competenza il loro servizio educativo.

Il Progetto del capo è anche uno strumento di orientamento all'interno dell'arcipelago formativo offerto dall'Associazione.

Per la **natura stessa del Progetto del capo**, esso si riferisce ad ogni capo che svolge un servizio in Associazione, quadri e formatori compresi.

Sarà il ruolo e il luogo di riferimento a **declinare gli ambiti in cui progettarsi e a individuare i parametri di verifica periodica del Progetto**. Resta fermo il principio che il Progetto del capo è uno strumento per crescere e migliorare il proprio servizio, in ciascun luogo esso si esprime.

³ In allegato, l'approfondimento "Come ragiono sul Progetto del capo? (Accompagnamento alla stesura del Progetto del capo)"

4. Quali stili caratterizzano la formazione

Lo stile della formazione proposto dall'Associazione ha maturato in sé le peculiarità rispondenti al "cambio culturale" derivante dal vivere la Formazione capi non più come un iter che ha un avvio e un termine, ma come un processo che si rigenera continuamente attraverso:

- la **creazione di un'atmosfera facilitante**, che permette un maggior coinvolgimento dei capi che vivono le occasioni formative;
- una **formazione esperienziale** che, attraverso l'imparare facendo, aiuta i capi a rileggere le esperienze - a seguito di una riflessione critica - e a modificare i comportamenti. Apprendere dall'esperienza significa sviluppare percorsi di ricerca sulla propria esperienza e, riflettendo su di essa, darle senso e significato per la propria crescita. Il bagaglio esperienziale del capo (umano, professionale, educativo, spirituale, ...) è una ricchezza di cui tenere conto in tutti i luoghi associativi e permette di accompagnare e sostenere il capo in un processo formativo più personalizzato ed individualizzato;
- la personalizzazione del percorso, per mezzo anche della **valorizzazione del bagaglio umano** del capo, considerandolo una ricchezza di cui tenere conto in tutti i luoghi associativi;
- una **dinamica formativa attiva** che si arricchisce di una relazione fra il formatore ed il capo in formazione e facilita il capo stesso a divenire più consapevole del proprio percorso aiutandolo ad attribuire significato alle proprie esperienze;
- una formazione che, attraverso **una elaborazione critica**, aiuta a comprendere processi piuttosto che fornire le soluzioni, in quanto il vedere, dedurre, agire e contemplare, ossia riflettere su quanto fatto, spinge a chiedersi il "perché" rispetto a offrire soluzioni preconfezionate;
- un arricchimento continuo che nasce dalla **condivisione** del percorso all'interno della propria Comunità capi;
- una **dimensione personalizzata** che permette a tutti i capi di acquisire competenze metodologiche in un contenuto lasso temporale;
- l'approfondimento delle origini e dell'evoluzione del metodo scout, attraverso **la conoscenza delle fonti e dei documenti associativi**, valorizzando la personale elaborazione culturale.

L'**attenzione a chi si inserisce** all'interno del processo di formazione deve caratterizzare tutte le occasioni formative proposte. Per organizzare un'offerta formativa che consenta a tutti i capi di acquisire le competenze metodologiche in un contenuto lasso temporale, i percorsi formativi assumeranno anche una dimensione personalizzata.

Infine, il processo di formazione del capo è un'esperienza personale e comunitaria: la **condivisione** all'interno della propria Comunità capi di riferimento è un'occasione di arricchimento per tutti i capi che si pongono in relazione con chi vive direttamente le esperienze formative e l'opportunità di una rilettura più ampia e approfondita dell'esperienza.

5. L'approccio modulare alla formazione

L'approccio modulare alla formazione, che possiamo immaginare come l'insieme dei nodi di una rete tra loro interconnessi, risponde alla modalità con cui il capo intraprende il suo processo formativo, facendosi coinvolgere nella sua globalità di persona e di educatore.

In particolare, è modulare tutta la parte di offerta formativa che concorre a soddisfare le istanze dei capi, raccolte attraverso il Progetto del capo. Questa parte del percorso formativo è quella che occupa più tempo ed è la più prossima ai luoghi di servizio del capo: si compone di momenti definiti compresi nelle attività di Comunità capi, di Zona, regionali e nazionali. Questi momenti devono essere riconosciuti dai capi come tasselli del proprio percorso di formazione. Un processo che, a partire dal tirocinio, fase di apprendimento iniziale, procede, nel suo sviluppo, in una logica di apprendimento permanente, caratterizzata da continue esperienze di formazione.

Questo processo è "guidato" dal Profilo del capo che rappresenta, nello stesso tempo, la meta, la tensione e lo sfondo integratore delle esperienze, e dal Progetto del capo, strumento principe di progettazione e orientamento formativo. Il primo garantisce il superamento del rischio di frammentarietà e di perdita di senso lungo il processo, mentre il secondo permette di costruire e percorrere con intenzionalità le connessioni della rete di nodi.

Il processo formativo, poiché riguarda la globalità del capo, è caratterizzato da diverse dimensioni formative: motivazionale, relazionale, metodologica, associativa, spirituale, le quali, tenendo a riferimento il Profilo del capo, potranno essere declinate in conoscenze, competenze, attitudini e comportamenti che il capo assumerà pian piano,

lungo il suo incedere nel processo stesso⁴.

Una formazione personalizzata deve prevedere un'offerta di contenuti specifici, complementare all'offerta dalle linee guida del Profilo del capo. La progettazione di questa parte di formazione deve essere prossima ai luoghi di servizio del capo, perché deve rispondere a bisogni specifici.

In un processo in cui i bisogni formativi, che ciascun capo ha sintetizzato nel proprio Progetto del capo, confluiscono nel Progetto di Zona e diventano mandati per il comitato, i moduli rappresentano i momenti in cui la Zona risponde alle esigenze formative particolari dei suoi capi.

Un modulo, infatti, è un'esperienza delimitata dal punto di vista dei contenuti ed incentrato su ciò che un capo saprà o sarà in grado di fare come risultato della sua partecipazione al modulo stesso.

Un modulo deve avere una sua autonomia e identità, deve essere auto-consistente ed essere capace di modificare significativamente la rete delle conoscenze e delle competenze precedentemente possedute per le quali viene progettato, ma soprattutto dovrà tener conto delle esperienze personali e di capo, maturate lungo il processo formativo.

Un modulo è costituito da:

- l'indicazione univoca delle competenze da raggiungere, delle abilità e delle conoscenze da acquisire attraverso l'uso di descrittori e del loro livello minimo irrinunciabile a partire dalle esperienze dei singoli;
- i prerequisiti richiesti, se necessari;
- gli obiettivi formativi;
- i contenuti;
- i metodi e gli strumenti da utilizzare;
- la durata;
- le modalità di verifica e di valutazione di quanto acquisito.

Il modulo non va inteso ed impostato come un nucleo chiuso, ma come il nodo di una rete di moduli che possono costituire un processo, attraverso il quale acquisire opportune competenze in relazione ai ruoli e ai compiti previsti, o anche per crescere come persona e come capo, attraverso l'utilizzo del proprio Progetto, bussola intelligente nelle mani del capo⁵.

La Zona organizza la formazione modulare attribuendo contenuti e ritmi alle sue attività, attraverso gli incontri tra capi, gli incontri di branca e il Consiglio di Zona, secondo le esigenze dettate dal Progetto di Zona. Quando la Zona organizza un incontro che risponde ai requisiti sopra elencati di un modulo, questo incontro diventa già di per sé un modulo, senza necessità di aggiungerne altri.

Questa parte della formazione personalizzata prevede un'offerta di contenuti specifici ed è complementare ai momenti preordinati del percorso di base.

La parte modulare della formazione è progettata dai diversi livelli e realizzata con l'aiuto della Formazione capi regionale e dei formatori disponibili sul territorio, attivando sinergie fra Gruppi e Zone che possono trovarsi a realizzare moduli rispondenti a bisogni condivisi; risulta così fondamentale una relazione di sussidiarietà fra livelli e fra realtà limitrofe.

Nella progettazione del modulo dobbiamo ricordare che il suo valore aggiunto è che abilità e conoscenze sono contestualizzate, messe al servizio di un problema, agite, e quindi acquistano agli occhi del partecipante senso e significato, e hanno maggiori opportunità di essere ricordate e consolidate, divenendo competenze.

La dimensione contenuta (temporale e spaziale) di un modulo non deve far abdicare dal porre al centro dell'occasione formativa l'esperienza del singolo e le sue competenze pregresse. Il processo da attivare deve valorizzare l'esperienza, costruire l'apprendimento attraverso di essa e rappresentarla tramite la parola che opera riflessione.

La verifica dell'attuazione della parte modulare della formazione è compito del Consiglio di Zona.

Le aree tematiche della formazione modulare possono essere sviluppate anche da momenti formativi non gestiti e progettati dall'Associazione; in tal caso la congruità di tali eventi sarà valutata dal Comitato di Zona.

La partecipazione dei capi agli eventi modulari rientra nei criteri con cui il Comitato di Zona valuta l'idoneità dei singoli capi e degli staff a condurre le unità e la partecipazione associativa nel processo di richiesta di nomina a capo. Per garantire una omogeneità formativa, a partire dalla diversità dei Progetto del capo, sarà necessario definire gli **ambiti imprescindibili** che il processo formativo di un adulto dovrà interessare, perché il ruolo di capo, possa essere

⁴ Tale declinazione sarà oggetto di definizione all'interno dei modelli unitari da parte della Formazione capi

⁵ Per lo stesso modulo, potrà essere previsto, specie nella formazione continua e del ruolo (es. quadro o formatore), un livello di gradualità che risponda meglio alle esigenze dei partecipanti, oltre che ai mandati associativi.

riconosciuto come tale in AGESCI.

Per sviluppare la formazione continua del capo, anche il livello regionale ed il livello nazionale sono coinvolti nella progettazione e realizzazione dei moduli rivolti a tutti i capi. Le tematiche che possono essere sviluppate si discostano dalle esigenze specifiche, ma attengono ad aree più generali, come emerge ad esempio dai contributi raccolti dalle Regioni, dalle Zone e dagli Incaricati nazionali:

- promozione di nuovi bisogni;
- approfondimenti metodologici;
- novità e riflessioni legati alle Strategie nazionali di intervento.

Questa offerta formativa richiede un notevole sforzo dei livelli associativi ed un alto livello di collaborazione che risponda ad un principio di sussidiarietà e che si estenda oltre l'attuale sostegno e supporto esistente.

Di fondamentale importanza sarà l'individuazione e l'operatività di alcune figure di mediazione e facilitazione, come i Capi Gruppo o i membri dei comitati di Zona (con la possibilità di individuare anche una figura, che potrebbe essere un incaricato alla Formazione capi di Zona) con l'ausilio, ove fosse necessario, della Formazione capi regionale.

Nell'approccio alla formazione modulare, il capo attribuisce utilità ai momenti vissuti attraverso un processo di valutazione sia personale che collettivo, e di conseguenza ri-orienta le attese verso il proprio percorso formativo.

▪ **Valutare è dare senso al proprio cammino**

Valutare vuol dire attribuire significato e valore a quello che facciamo, per migliorarlo e migliorarci continuamente. Per questo la valutazione è parte integrante del processo di formazione: al capo viene richiesto di auto-valutarsi lungo tutto il suo processo formativo, sia negli ambiti formali di formazione che in quelli informali e non formali.

Il capo che progetta e realizza la sua autoformazione è chiamato a esprimere un giudizio di valore su quanto pensato e attuato, per programmare il passo successivo da compiere.

Durante il Tirocinio, il capo impara a maturare la capacità di autovalutazione: analizza il grado di soddisfazione dei suoi bisogni ed il raggiungimento dei suoi obiettivi nel contesto quotidiano di uno staff; riesamina le proprie azioni, gli ostacoli e le difficoltà incontrate, ma anche i propri successi, confrontandosi con gli altri capi della sua comunità, alla luce delle scelte del Patto associativo; riflette e rielabora la propria consapevolezza ed intenzionalità nell'uso del metodo, attraverso il confronto con gli altri capi della Zona o della Regione.

▪ **Valutare è prendere sul serio l'adulto**

L'autovalutazione non è sufficiente, ma deve arricchirsi di un momento di costruzione di significato collettivo, in cui gli altri, nel servizio quotidiano, a partire dal Capo Gruppo e dall'Assistente ecclesiastico, accompagnano il capo in un percorso di valutazione fatto insieme, e restituiscono un feedback che esplicita il loro punto di vista in merito a quanto il capo fa o dice. In questa logica, la Comunità capi diventa una risorsa a disposizione del capo, per la sua crescita personale.

▪ **Valutare è collegare l'inizio con il punto in cui ci troviamo**

Ogni passaggio risulta importante e deve aiutare il capo a capire a che punto del percorso si trova.

▪ **Valutare gli apprendimenti**

Un particolare tipo di valutazione è quella che riguarda i risultati della formazione e che può essere effettuata a più livelli.

Lo scopo è quello di verificare se quanto appreso in termini di conoscenze, competenze, abilità e comportamenti ha modificato il modo di agire, aiutando così il capo a confermare la bontà del percorso formativo intrapreso e la continua progettazione o riprogettazione, a seconda degli esiti, del suo Progetto del capo.

▪ **Per valutare è necessario utilizzare strumenti e modalità**

La valutazione permette al capo di riconoscere ciò che è stato raggiunto e ad interrogarsi su ciò che va migliorato, ma anche di acquisire uno spirito di ricerca e di apertura alla complessità del nuovo e di disponibilità al confronto autentico con chi è chiamato ad accompagnarlo.

La valutazione deve avvenire in un clima autentico, libero e costruttivo e richiede un'attenta analisi e individuazione degli strumenti e delle modalità adatte a ciò che si verifica e si valuta (questionari, diari di bordo...), al contesto, alla tipologia di destinatari.

In particolare, sarà utile privilegiare tutti quegli strumenti narrativi che permettono al capo di raccontarsi attraverso la propria "storia formativa".

6. I luoghi, i protagonisti e le modalità della formazione

Il processo formativo proposto in Associazione si snoda attraverso luoghi e tempi differenti, coinvolge molti attori, ha modalità e strumenti diversi e ha contenuti specifici in relazione al contesto.

I luoghi principali della formazione del capo sono quelli a lui più prossimi, segnati dalla quotidianità: lo staff, la Comunità capi, la Zona. Le strutture regionali e nazionali dell'Associazione supportano queste realtà, garantendo a tutti i capi l'unitarietà del percorso e concorrendo alla costruzione di occasioni formative per capi e quadri.

La **Comunità capi** è il primo luogo di crescita e formazione: è quello in cui si viene accolti, dove si presta servizio e in cui si trascorre la gran parte del tempo. In essa la corresponsabilità educativa si realizza nell'assegnazione degli incarichi, e quindi nella composizione degli staff, e nella formulazione del Progetto educativo.

Il principale attore del funzionamento organizzativo e del successo dell'esperienza vissuta in Comunità capi è il **Capo Gruppo, quadro dell'Associazione e formatore più prossimo ai capi**.

Il Capo Gruppo è animatore di un gruppo di adulti e ha il compito di attivare e facilitare tutte le dinamiche formative necessarie per la formazione dei capi.

Il servizio educativo è sempre un'occasione di crescita anche per il capo, in quanto l'incontro con le problematiche educative lo interpella circa la propria adeguatezza al ruolo. La possibilità di cogliere con successo questa occasione, soprattutto per i capi giovani, dipende dal sostegno e dall'orientamento ricevuto dallo staff e dalla Comunità capi.

La **Zona** è al servizio della Comunità capi, che sostiene assolvendo ai suoi **compiti statutari** e attraverso **percorsi specifici**, i cui mandati originano dal Progetto di Zona.

È compito della Zona far incontrare i capi per offrire un contesto in cui confrontarsi tra pari sulle esperienze di servizio e sulle questioni metodologiche; il Comitato di Zona, attraverso gli **Incaricati alle Branche**, garantisce che in questo lavoro coesista sia lo scorrere dei flussi informativi e formativi dai livelli nazionale e regionale, sia il processo opposto, di sedimentazione dell'esperienza reale nella riflessione metodologica dell'Associazione e nei Regolamenti.

Nell'ambito della Formazione capi, sono compiti della Zona:

- supportare le Comunità capi nel percorso di tirocinio dei giovani capi, creando occasioni specifiche ed offrendo strumenti alle Comunità capi stesse;
- arricchire di percorsi specifici e individuali la formazione di base e continua dei capi in sintonia con la Formazione capi regionale;
- curare la formazione del Capo Gruppo.

La realizzazione di questi compiti richiede che il Comitato di Zona si strutturi, attraverso l'attribuzione di incarichi specifici ai membri del comitato (come previsto dallo Statuto dall'Art. 34 comma 2) o, dopo le eventuali necessarie modifiche statutarie e regolamentari, con l'individuazione di un Incaricato alla Formazione capi, per attribuire alla funzione formativa la necessaria rilevanza. La funzione formativa è inscindibile da qualsiasi attività istituzionale della Zona e per questo tutti i membri di comitato coinvolti nella gestione di gruppi di capi dovranno essere consapevoli del proprio ruolo di formatore, preparati anche a svolgere questo ruolo, certi del supporto dei formatori presenti nel territorio. Il lavoro comune tra zone limitrofe e con la rete formatori è il primo sostegno della Zona.

Gli eventi formativi non organizzati dall'Associazione, che ciascun capo inserisce nel proprio percorso, verranno riconosciuti tali previo confronto tra l'Incaricato alla Formazione capi di Zona e il Capo Gruppo, avendo fondato l'acquisizione delle competenze sulla facoltà del capo di auto-progettare la propria formazione. Potrà comunque essere utile raccogliere e portare a conoscenza dei capi della Zona eventuali eventi formativi non organizzati dall'Associazione che si ritengono affini ai bisogni formativi espressi dalle Comunità capi, riportati in Consiglio di Zona. Nella Zona si colloca il primo momento di Formazione quadri, rivolto ai Capi Gruppo; la loro partecipazione al Consiglio di Zona e la cogestione del programma di Zona rappresentano occasioni quotidiane di formazione al ruolo.

La **Regione** è il luogo di sintesi e di risposta ai bisogni che emergono dalle Zone, ne supporta i compiti organizzativi e formativi e ne facilita la comunicazione reciproca e con il livello nazionale.

La Formazione capi regionale sostiene la Zona nella progettazione e nell'organizzazione del tirocinio dei giovani capi ed ha il compito di gestire il percorso formativo di base nelle sue fasi successive, fino alla nomina a capo. Contribuisce alla formazione continua dei capi attraverso la progettazione, condivisa con le zone, di occasioni formative. Ha la responsabilità di formare i quadri associativi del livello, Capo Gruppo e componenti il Comitato di Zona e regionale, di reclutare e formare i formatori coinvolti nei percorsi che gestisce e in quelli che supporta.

Il livello **nazionale** si identifica come luogo di garanzia dell'unitarietà della proposta formativa fatta a tutti i livelli. La Formazione capi nazionale, per raggiungere questo obiettivo, raccoglie ed elabora informazioni sulla partecipazione dei capi agli eventi di formazione e adotta strumenti atti a validare i percorsi proposti. Stabilisce linee guida per il reclutamento dei formatori, per la conservazione e l'aggiornamento degli elenchi anche a livello regionale e propone per tutti i formatori occasioni adeguate di confronto e crescita.

La Formazione capi nazionale si occupa anche della formazione dei quadri, supportando tutti i livelli nella formazione al ruolo e costruendo, in sintonia con Zone e Regioni, occasioni di formazione di prossimità.

I momenti della formazione all'interno di questo nuovo modello possono essere identificati come:

Approfondimento della proposta di un nuovo Modello Formativo

- il **tirocinio**, che si realizza attraverso la vita di staff e di Comunità capi, ponendo attenzione ai singoli, ai loro bisogni formativi, alla gradualità nell'acquisizione di competenze e responsabilità;
- gli **incontri metodologici di branca**, dove gli staff dei vari Gruppi hanno occasione di incontrarsi e di confrontarsi sulle particolarità della loro esperienza educativa. Da questo confronto, che può anche essere momento di costruzione di una riflessione metodologica innovativa, parte l'allargamento della prospettiva dei singoli staff e l'approfondimento delle problematiche educative;
- Il **Consiglio di Zona**, che è il luogo principale della formazione nel ruolo dei Capi Gruppo: progettarlo con intenzionalità formativa lo rende, per i partecipanti, un'esperienza di apprendimento di contenuti e modalità di lavoro che essi potranno facilmente ed immediatamente riutilizzare quando progettano le attività formative della propria Comunità capi. In questa esperienza, il Capo Gruppo impara a gestire e condurre un gruppo di lavoro, a riconoscere i mandati connessi al suo ruolo che emergono da un progetto, ad essere a sua volta formatore ed interprete dei bisogni dei capi della sua comunità. Inoltre, dal confronto tra gli altri Capi Gruppo, acquisisce elementi di lettura del territorio e di appartenenza alla comunità ecclesiale.

Il modello formativo pone l'attenzione su alcuni **strumenti e sulle modalità di realizzazione del percorso** stesso; viene valorizzato il *sistema dei progetti* rilevando in ciascuno di essi le caratteristiche e potenzialità.

- Il **Progetto del capo** è lo strumento attraverso il quale ciascun capo, a partire dalle istanze colte nell'esperienza e nella progettazione educativa, traduce i bisogni formativi, che sono affiorati in quelle esperienze, in obiettivi personali di crescita. Questi obiettivi sono domande di formazione specifica che diventano temi per la programmazione della Comunità capi e istanze per il Progetto di Zona. La parte più grande della formazione di un capo si realizza nella propria comunità di appartenenza, con temi, stili e ritmi originali. Solo in questo luogo è possibile effettuare la più approfondita verifica del percorso di formazione. La Comunità capi e lo staff sono i primi contesti di crescita del capo. La dimensione vocazionale si alimenta della testimonianza quotidiana dei propri pari e della loro scelta di servizio, la dimensione culturale e metodologica cresce attraverso il confronto tra le idee che scaturiscono dall'esperienza concreta. In Zona si concretizza la necessità di rendere omogenea l'offerta formativa e sostenere le comunità nell'attuare le proposte formative.
- La progettazione dell'azione educativa in Comunità capi, con la formulazione del **Progetto educativo**, impegna la Comunità capi in un percorso segnato da obiettivi che richiedono nuove o particolari competenze. Dall'analisi delle risorse e delle competenze disponibili per raggiungerli, si definiscono i bisogni formativi di ciascun capo e l'impegno di tutti per il risultato comune. Con l'aiuto dello staff e della Comunità capi un capo diventa consapevole delle proprie competenze e dei propri bisogni formativi, e del contributo che la causa comune gli richiede.
- Nel **Progetto di Zona**, si individuano i temi formativi attuali e nel programma di Zona questi temi ispirano **momenti di formazione specifici e contenuti trasversali** (percorsi modulari) che danno forma e sostanza anche alle attività correnti. Il Comitato di Zona è garante di una proposta formativa fedele ai mandati del Progetto di Zona.

I **processi formativi** principali che caratterizzano la vita del capo in AGESCI possono essere identificati con:

- l'**esperienza educativa** è il luogo in cui il capo incontra i ragazzi e assieme a questi si sperimenta nella parabola scout; in questo contesto il capo entra in relazione, dona e riceve, mette alla prova le sue convinzioni e scopre le sue incertezze. Ma l'esperienza, pur essendo indispensabile, non è sufficiente se non è accompagnata da una riflessione critica, a cui il capo può accedere solo grazie al contributo collaborativo di staff e Comunità capi. Le domande e le scoperte che trovano fondamento nell'esperienza educativa prendono forma dal confronto con gli altri capi dello staff e della Comunità capi: grazie alla centralità di questi due momenti di lavoro di gruppo, il capo trova i modi e gli strumenti per leggere ed interpretare l'esperienza e per imparare a dare un nome alle necessità educative.

- l'**autoformazione** è uno dei processi che caratterizza la vita del capo in AGESCI.

Il capo è chiamato infatti durante tutto l'arco del suo servizio a formarsi. Si tratta di un processo che si costruisce man mano, sulla base delle competenze già apprese, che nel tempo assumono prospettive diverse in relazione al contesto, ai suoi bisogni e all'orizzonte valoriale che orienta le sue azioni ed i suoi comportamenti.

In un'ottica di protagonismo formativo, egli è chiamato altresì a scegliere percorsi, metodi e strategie per la sua formazione, a partire dalle motivazioni che sono alla base della sua scelta di servizio.

In questo modo, l'autoformazione si trasforma da processo individuale a esperienza di relazione collettiva, mentre il fine dell'autoformazione oscillerà continuamente tra lo sforzo della conoscenza complessiva di sé e la ricerca di occasioni di confronto e di crescita e sviluppo personale.

Il processo si alimenta della relazione educativa, di nuove istanze e nuove sfide, del rapporto con gli altri e con la realtà, che lo renderanno continuativo nel tempo e diventerà parte integrante del processo di sviluppo personale e metodologico del capo.

In questa logica, l'auto-formazione serve al capo per acquisire la capacità di **apprendere ad apprendere** e a **ridefinire dinamicamente la propria identità**, attraverso la relazione e il contesto in cui svolge il suo servizio.

7. Percorso base

Il capo, fin dall'inizio del suo cammino, viene accolto in un ambiente che intrinsecamente si contraddistingue per caratteristiche e dinamiche formative. In questo contesto riceve degli stimoli influenzati dalla sensibilità di chi incontra e dall'ambiente locale in cui si trova.

Per questi presupposti il capo è chiamato a vivere e ricevere dall'Associazione una formazione di base che lo inizi al proprio ruolo con maggiore consapevolezza e sicurezza, a garanzia di un avvio uniforme per tutti nella propria esperienza di servizio.

Il principale supporto al discernimento vocazionale personale viene operato in Comunità capi. A questo percorso sia individuale che comunitario messo in atto in Comunità capi;

IPOTESI A	IPOTESI B
si affianca una proposta articolata in tre fasi, differenti ma interconnesse: <ul style="list-style-type: none"> ● Tirocinio ● Formazione all'esperienza educativa: formazione metodologica di base ● Formazione associativa 	si affianca una proposta articolata in due fasi, differenti ma interconnesse: <ul style="list-style-type: none"> ● Tirocinio ● Formazione all'esperienza educativa: formazione metodologica di base
Il tempo e le esperienze formative vissute nel corso del tirocinio e nella formazione metodologica di base permettono al capo di ricevere quelle competenze e conoscenze necessarie alla conduzione dell'unità. A queste si affianca la formazione associativa che sigilla questo primo step formativo e abilita il capo a svolgere il proprio servizio in Gruppo, stimolandolo allo stesso modo a volgere i propri passi sulle proposte della formazione permanente.	Il tempo e le esperienze formative vissute nel corso del tirocinio e nella formazione metodologica di base permettono al capo di ricevere quelle competenze e conoscenze necessarie alla conduzione dell'unità.

7.1. Tirocinio

Nei primi mesi di vita in Comunità capi, il capo è chiamato a scoprire le implicazioni concrete e dirette della sua scelta di servizio, valorizzando le proprie competenze, acquisendo un passo alla volta nozioni e abilità necessarie al suo ruolo insieme ai ragazzi. Con la scoperta del Progetto del capo impara come impostare una mentalità progettuale: si maturano e si individuano le proprie necessità e bisogni formativi.

La Zona struttura su un modello unitario del tirocinio un proprio Progetto volto al sostegno di questi primi passi dei nuovi capi. Tra i compiti di questo individuamo:

- supportare il consolidamento delle proprie scelte affinché si possa riconoscerle nella propria personale quotidianità;
- imparare ad utilizzare il Progetto del capo;
- favorire una mentalità progettuale e stimolare l'intenzionalità educativa;
- agevolare l'acquisizione di elementi fondamentali del metodo con l'aiuto dello staff attraverso l'esperienza quotidiana, la vita in Zona e, dopo qualche mese, il campo di branca;
- sostenere le prime esperienze di responsabilità atte a favorire una risposta personale al mandato ricevuto dalla Comunità capi;
- scoprire il senso della partecipazione e dell'appartenenza associativa.

Per attuare questa fase:

- 1) si farà riferimento ad un modello unitario nazionale, che prenda spunto dai modelli esistenti del CFT e del tirocinio, tenendo conto delle nuove istanze in ambito educativo;
- 2) individuare quali sono i bisogni forti dei nuovi capi e quali le loro criticità immediate nella gestione della proposta educativa;

- 3) anticipare elementi del metodo trasversali e utili al servizio in unità fin da subito individuandoli con un confronto con le branche.

All'interno di questa fase del percorso formativo il Consiglio di Zona è al centro della progettazione e della sua ricaduta sui partecipanti. Può essere offerta altresì una esperienza di campo in funzione di come la Zona stessa ha pensato e progettato la proposta.

La responsabilità diretta della Zona porta ad una necessaria sostenibilità della gestione dei percorsi. Potrebbe così presentarsi in vari territori la necessità di avere un'uniformità di lavoro a livello regionale, per garantire la qualità stessa della formazione. Queste necessità possono essere gestite con l'istituzione di un tavolo regionale del tirocinio, che richiede la mediazione degli Incaricati regionali di Formazione capi e la partecipazione degli Incaricati di Zona alla Formazione capi.

Il periodo del tirocinio si esaurisce indicativamente nel primo anno di servizio.

7.2. Formazione all'esperienza educativa

La formazione metodologica si compone di due fasi. La prima fase è quella che il capo vive nei primissimi anni del suo servizio e permette di acquisire le competenze di base per svolgere un servizio educativo nella branca in cui è inserito. La seconda fase fornisce al capo, in un'ottica di formazione continua, un aggiornamento metodologico sia legato al cambio di branca sia volto a rinnovare le conoscenze metodologiche dopo alcuni anni di servizio nella stessa branca.

7.2.1 Formazione metodologica di base

Con l'inserimento in uno staff, il nuovo capo è chiamato a scoprire e imparare le competenze e le abilità educative necessarie per vivere il suo servizio coi ragazzi con maggiore sicurezza, la necessaria intenzionalità e consapevolezza metodologica.

I primi momenti di formazione metodologica, fuori dalla propria Comunità capi, saranno vissuti negli incontri di Zona, volti anche a sviluppare uno sguardo più corale alle questioni educative emergenti dal territorio e dal dibattito associativo.

Dopo un primo periodo di almeno 6 mesi, volto a prendere dimestichezza con se stessi, lo staff e i ragazzi, il capo può partecipare a quanto organizzato e proposto dalla Formazione capi regionale in tema di formazione metodologica.

L'evento si colloca come primo momento formale di formazione metodologica di branca, con gli scopi generali di:

- *impostare la giusta mentalità progettuale con cui proporre il metodo nella sua trasversalità;*
- *conoscere e saper utilizzare nello specifico gli strumenti della branca;*
- *approfondire la particolare età dei ragazzi della branca cui è dedicato;*
- *vivere un ulteriore luogo di incontro associativo.*

La formazione metodologica di base viene proposta in due modalità equivalenti, facenti capo allo stesso modello unitario nazionale:

- A. *un campo residenziale di 5-7 gg*
- B. *un percorso modulato su due fine settimana lunghi (della durata di 2 notti almeno), non troppo distanti fra loro nel tempo e connessi nei contenuti e nelle dinamiche formative.*

La scelta del tipo di modalità sarà esercizio di discernimento del capo sul proprio Progetto del capo, insieme alla sua Comunità capi, in funzione della sostenibilità e dell'approccio formativo.

La Formazione capi regionale, in sintonia con le Zone, organizzerà un programma di eventi tale da offrire una possibilità di scelta adeguata tra le due modalità, in funzione dei bisogni del territorio.

Per le nuove dinamiche formative differenti che emergono nei due eventi sono necessarie una adeguata preparazione e competenze specifiche che richiedono una revisione della Formazione formatori.

7.2.2 Formazione metodologica continua

Alla formazione metodologica di base vissuta in Zona e al momento di formazione metodologica, si affianca poi nel tempo una proposta di formazione metodologica permanente, che l'Associazione proporrà attraverso le sue strutture più prossime, all'interno di momenti modulari. Questa proposta di formazione metodologica permanente è volta a supportare i capi nel servizio con i ragazzi, ad avere sempre migliore dimestichezza con il metodo e a rimanere aggiornati rispetto alle questioni emergenti in ambito pedagogico-educativo.

Questa formazione metodologica, con uno stampo più avanzato e rielaborativo, anche di mero aggiornamento nel caso, sarà curata:

- *dalla Zona nei momenti di formazione dedicati di branca e/o interbranca;*
- *dalla Formazione capi regionale attraverso percorsi di aggiornamento metodologico per quanti cambiano l'unità di servizio e con la proposta di convegni e occasioni formative ad hoc in accordo con l'area metodo;*
- *dal nazionale attraverso la rielaborazione metodologica e l'eventuale proposta di eventi e percorsi in accordo con l'area metodo.*

Il vivere ed arricchire il proprio percorso personale con la formazione metodologica permanente:

- aiuta il capo e lo sostiene nel suo servizio nel tempo;
- garantisce ai bambini e ragazzi di avere al loro fianco adulti che continuano ad interrogarsi e che vogliono dar loro il meglio nel confronto con le questioni dei tempi.

La formazione metodologica permanente è fortemente consigliata in caso di cambio branca e per un continuo aggiornamento.

7.3. Formazione associativa

La formazione associativa inizia con l'inserimento in Comunità capi, con la scoperta del Patto associativo e con la partecipazione ai primi momenti di vita associativa, come le occasioni assembleari e gli eventi formativi modulari proposti da Regioni e Zone. L'esperienza formativa può essere pienamente vissuta con la partecipazione al momento associativo dopo almeno 12 mesi dal momento di formazione metodologica.

La formazione associativa è necessaria per assolvere pienamente al ruolo di educatore con il metodo scout; questa aiuta il capo a rileggere in maniera trasversale e unitaria la sua esperienza scout vissuta in unità e ad individuare gli orizzonti dell'impegno dell'Associazione nel territorio e nella società.

Ipotesi A	Ipotesi B
La formazione associativa conclude il percorso di base con la partecipazione al momento di formazione associativa, da viversi dopo almeno 12 mesi dalla partecipazione al momento di formazione metodologica di base. L'evento, in forma di campo di 7 giorni, è organizzato dal livello nazionale che ne elabora il modello unitario.	La formazione associativa è acquisita dal capo contemporaneamente alla formazione metodologica di base, utilizzando le occasioni proposte nel percorso modulare offerto dalla Zona. È auspicabile che ciascun capo consideri nel proprio percorso di formazione anche il momento di formazione associativa, abilitandosi ad essere oltre che un buon educatore anche una risorsa per la vita dell'Associazione.

Il momento associativo deve mantenere, secondo le indicazioni pervenute da Zone e Regioni, un respiro "nazionale" con focalizzazione sull'unitarietà della proposta a livello nazionale e valorizzazione delle scelte vocazionali dei singoli all'interno del cammino ampio dell'Associazione. Le attuali modalità di realizzazione del momento formativo associativo (durata di 7 giorni, in presenza) sono ritenute valide e da non modificare. La nuova struttura del percorso formativo potrà permettere anche l'ampliamento, durante il momento associativo, degli spazi di riflessione pedagogica sulla proposta educativa, auspicabilmente in collaborazione con le Branche, in modo da rendere effettivo e completo il processo formativo in tutti i suoi passaggi. Una ulteriore opportunità di questa nuova struttura del momento associativo è quella di poter caratterizzare in modo ancor più chiaro di quanto sia attualmente possibile l'evento formativo, sia dal punto di vista di contenuti legati a determinate realtà territoriali o ad incontri con realtà che esprimono determinati valori. Questa opportunità, se chiaramente presentata, permette una scelta più consapevole della partecipazione, in aderenza all'idea di personalizzazione del proprio processo di formazione.

7.4. Nomina a capo

Ipotesi A	Ipotesi B
Rappresenta il termine del percorso di formazione di base e del cammino di formazione del capo riconosciuto dalle organizzazioni internazionali, abilita al servizio di quadro e può essere richiesta dopo almeno 12 mesi di servizio educativo dalla partecipazione al momento formazione associativa.	Rappresenta il termine del percorso di formazione del capo riconosciuto dalle organizzazioni internazionali, è preliminare al servizio di quadro e può essere richiesta dopo almeno 12 mesi di servizio educativo dalla partecipazione al momento formazione associativa.

8. Formazione e reclutamento dei quadri

I capi che hanno conseguito la nomina dall'Associazione possono essere eletti a ricoprire i ruoli di **quadro**. I compiti dei quadri associativi - stabiliti dallo Statuto - presuppongono prerequisiti e competenze definiti da profili⁶ approvati dal Consiglio generale ed inseriti nei documenti associativi; alla luce di questi orientamenti si offre la propria disponibilità e si sceglie di candidare un capo ad un ruolo elettivo.

Il profilo del quadro rappresenta l'obiettivo formativo a cui sono responsabilmente chiamati gli eletti al ruolo. I quadri non vengono selezionati in base alla loro formazione, ma questa quasi sempre è successiva alla loro elezione. La formazione, nel ruolo, avviene principalmente grazie al trapasso di nozioni tra pari, all'interno dei collegi di appartenenza e attraverso la quotidianità del servizio di quadro. Consideriamo la pratica quotidiana un momento di formazione perché chiediamo a tutti i quadri di esplicitare, nella conduzione dei collegi che presiedono, un'intenzionalità che trasforma ogni contesto in una occasione formativa; ogni momento di lavoro collegiale deve diventare un esercizio per i quadri coinvolti, che potranno applicare altrove le competenze dapprima sperimentate.

I livelli regionale e nazionale supportano la Formazione continua dei quadri, attraverso l'organizzazione di eventi specifici, come il Campo Capi Gruppo, e attraverso l'offerta di momenti di formazione, non obbligatori ma fortemente consigliati, a disposizione dei vari livelli e organi collegiali. L'esperienza di partecipazione e gestione negli organi collegiali è il principale luogo di sperimentazione delle competenze di animazione, gestionali e relazionali del quadro.

La Formazione quadri è affidata alla Formazione capi che, attraverso i formatori presenti nei territori, contribuirà a connotare le attività dei momenti di governo associativo, enfatizzandone le opportunità e le ricadute formative per i quadri.

La Formazione capi progetta e realizza eventi ed occasioni di formazione per capi e quadri, assolvendo a compiti statutari e regolamentari, rispondendo a mandati specifici o supportando richieste particolari.

I livelli nazionale e regionali della Formazione capi, eventualmente coinvolgendo per la formazione degli Incaricati alla Branca di Zona anche gli Incaricati regionali al Coordinamento metodologico, concorrono all'ideazione e all'organizzazione di questi eventi.

La costruzione del proprio Progetto del capo è un passaggio importante anche per quei quadri che non fossero inseriti all'interno di una Comunità capi. Per loro il luogo di progettazione e verifica sarà il collegio del quale il quadro fa parte.

9. Formazione e reclutamento dei formatori⁷

Il **formatore** è un capo con la nomina dell'Associazione in possesso di alcuni prerequisiti, che ha intrapreso un percorso durante il quale ha acquisito determinate competenze descritte nel profilo del formatore.

I capi che sono chiamati ad occuparsi di Formazione capi vivono la dimensione della Comunità capi e 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. A questi 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. Viene chiesto loro di testimoniare l'appartenenza associativa e testimoniare con la partecipazione consapevole, diventando parte attiva nelle riflessioni e nell'elaborazione del pensiero associativo e di esserne essi stessi promotori.

L'ingresso nel percorso (reclutamento) è opera di un discernimento dei vari livelli (Comunità capi, Zona, Incaricati di Formazione capi, Comitati regionali e nazionale) che segnalano i capi che emergono per capacità e competenze. Il percorso del formatore inizia come Aiuto all'interno di uno staff dove, accompagnato da formatori esperti, vive il suo periodo di scoperta ed ha modo di sperimentarsi nel ruolo. Al termine di questo primo momento l'Aiuto che conferma la propria disponibilità, si impegna a formarsi per poter diventare formatore dell'Associazione, abile a ricevere il mandato di Capo Campo o responsabile di altre occasioni formative.

La Formazione dei formatori prevede due livelli di competenze che sono scandite da due nomine diverse: un primo livello di Assistant, che descrive la figura di un formatore autonomo, capace di gestire momenti definiti, all'interno di un progetto più ampio, accompagnato da uno staff e da due Capi Campo; un secondo livello, il Capo Campo, che

⁶ [Profili dei quadri Consiglio generale 2004](#)

⁷ Documenti di riferimento:

1. [Profilo del formatore moz. 8/2002](#)
2. [Formatori In Rete - Linee Guida Consiglio nazionale 12/2018](#)

descrive la figura del formatore responsabile di un progetto, a cui l'Associazione affida un incarico specifico e che ha la supervisione di uno staff di formatori ancora in formazione.

Il formatore è 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 (in particolare con il livello Zona); in questo senso si parla di una "rete formatori" e 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, si impegna nella cura della "formazione dei formatori", garantendo loro la possibilità di adeguati spazi per il confronto e la crescita nel ruolo, organizzando momenti specifici che scandiscono i tempi della nomina e attuando un processo di valutazione dei mandati e dell'operato dei singoli formatori.

È compito della Formazione capi custodire un elenco di formatori.

La costruzione del proprio Progetto del capo è un passaggio importante anche per i formatori. Per questo tipo di servizio un luogo di progettazione e verifica potrà essere lo staff all'interno del quale il formatore è inserito.

10. Formazione degli Assistenti ecclesiastici

Gli Assistenti ecclesiastici partecipano alla vita delle Comunità capi e, condividendone il Progetto educativo, sono corresponsabili della proposta educativa. Essi partecipano alla vita delle unità e abitano i diversi livelli associativi.

Accompagnare fanciulli, ragazzi, giovani e adulti celebrando e testimoniando la fede cristiana con le modalità educative e le caratteristiche proprie dello scautismo, così come da mandato statutario, è un servizio significativo e importante. Per questo è necessario, in una relazione di collaborazione efficace con le diocesi, che si operi con i formatori dei seminari e le comunità di vita consacrata per promuovere un'offerta formativa, non solo a favore degli Assistenti ecclesiastici di nuova nomina, ma anche di tutti gli Assistenti ecclesiastici animati dalla volontà di confronto e di approfondimento sulle tematiche educative.

Come membri di una Comunità capi o coinvolti in un altro livello associativo, gli Assistenti ecclesiastici potranno orientarsi in una visione progettuale nell'arcipelago formativo offerto dall'Associazione, fatto sia di Campi, per acquisire competenze metodologiche e visione associativa, sia di moduli formativi peculiari al loro ruolo (convegni, workshop, stage, laboratori).

Commissione integrata Formazione capi (moz. 17/2021)

Annalisa Demuro (coordinatrice), Andrea Fabbri (coordinatore), Alfio Caruso, Flavio Conti, Chiara Costantini, Alessandro Denicolai, Maria Paola Gatti, Bruno Guerrasio, Marcello Manno, Marco Moschini, Anna Maria Nemo, Francesco Pergolesi, Enrica Roccotiello, Luca Santagostini

ALLEGATI

La valutazione

- **L'autovalutazione, ovvero valutare è dare senso al proprio cammino**

Valutare vuol dire attribuire significato e valore a quello che facciamo per migliorarlo e migliorarci continuamente.

La valutazione è parte integrante del processo di formazione.

È un processo che coinvolge attivamente il capo e che accompagna l'intero processo di formazione.

Il capo, che progetta e realizza la sua auto-formazione, è chiamato a esprimere un giudizio di valore su quanto pensato e attuato per programmare il passo successivo da compiere. Non si tratta di una tappa terminale, bensì di un ulteriore momento che genera sviluppi futuri e nuove prospettive, nuove risposte, nuovi modi di vivere e per sperimentarsi a crescenti livelli di maturità e consapevolezza.

L'autovalutazione fornisce al capo che la esercita, le linee guida e i riferimenti per il proprio cammino che danno senso al servizio quotidiano e gli permettono di inserirlo in un progetto personale più ampio e complessivo.

È durante il tirocinio che il capo impara a maturare la capacità di autovalutazione, rimettendo continuamente al centro di questo processo le scelte fondamentali a cui è chiamato ad aderire e a imparare dalla sperimentazione di successi e fallimenti educativi e di relazione con altri adulti.

Gli ambiti in cui il capo esercita l'autovalutazione fanno riferimento alla sua crescita umana, personale e di adulto che ha scelto di svolgere, in modo competente, un servizio educativo. Con l'autovalutazione il capo analizza il grado di soddisfacimento dei suoi bisogni ed il raggiungimento dei suoi obiettivi nel contesto quotidiano di uno staff; riesamina le proprie azioni, gli ostacoli e le difficoltà incontrate, ma anche i propri successi confrontandosi con gli altri capi della sua Comunità capi, alla luce delle scelte del Patto associativo; riflette e rielabora la propria consapevolezza ed intenzionalità metodologica nel confronto con gli altri capi della Zona o della Regione. Particolare attenzione porrà ai risultati degli apprendimenti avvenuti e di come questi hanno modificato i comportamenti, ovvero com'è cambiato/cambierà il proprio modo di sentire e di operare nel servizio quotidiano e nel rapporto con gli altri capi.

Anche il capo in servizio di quadro svolgerà questa funzione auto-valutativa nella dimensione collegiale del comitato o del consiglio di riferimento, luogo di condivisione della scelta specifica di servizio nel ruolo.

In estrema sintesi, al capo viene richiesto di auto-valutarsi lungo tutto il suo processo formativo, sia negli ambiti formali di formazione che in quelli informali e non formali, per capire e vivere la realtà in cui si trova ed esprimere meglio ciò che egli è.

- **Valutare è prendere sul serio l'adulto**

Prendere sul serio l'adulto nella valutazione vuol dire fargli intuire che lui diventa se stesso passando attraverso la sua relazione con gli altri.

In questo senso, l'autovalutazione non è sufficiente in quanto essa rappresenta una fotografia del momento in cui viene effettuata. *Pertanto non rispecchia la realtà, ma esprime il punto di vista del fotografo su quella specifica realtà.*

È necessario, quindi, che altri, nel servizio quotidiano, a partire dal Capo Gruppo o l'Assistente ecclesiastico, da un lato accompagnino il capo in un percorso di valutazione fatto insieme e dall'altro, insieme agli altri capi della Comunità capi, restituiscano un feedback che espliciti il loro punto di vista in merito a quanto il capo fa o dice. In questa logica, la Comunità capi diventa una risorsa, a disposizione del capo, per la crescita personale.

- **Valutare è collegare l'inizio con il punto in cui ci troviamo (ovvero l'importanza delle emozioni sull'apprendimento)**

Ogni passaggio risulta importante e deve servire per capire e vivere la realtà in cui il capo si trova, e ad esprimere meglio ciò che lui è. Imparare a sentire ciò che lo aiuta e ciò che lo frena e valutare ciò che gli dà passione o lo lascia indifferente, è fondamentale tanto quanto il processo stesso di formazione, perché dà risonanza a ciò che avviene nel capo. Pertanto, valutare è riconoscere che le scoperte realizzate nel proprio percorso di formazione sono determinate anche dalle emozioni vissute nei momenti in cui queste sono avvenute.

- **Valutare gli apprendimenti**

Un particolare tipo di valutazione è quella che riguarda i risultati della formazione e che può essere effettuata a più livelli.

Lo scopo è quello di verificare se quanto appreso in termini di conoscenze, competenze, abilità e comportamenti è effettivamente divenuto patrimonio personale del capo, aiutandolo a confermare la bontà del percorso formativo intrapreso e la continua progettazione o riprogettazione, a seconda degli esiti, del suo Progetto del capo. Inoltre lo

aiuterà a comprendere come potrà cambiare il suo agire una volta tornato a casa nel servizio e nella relazione con gli altri.

Questa tipologia di valutazione, nel caso della formazione realizzata con i campi, è già parte integrante della proposta formativa, sebbene vada meglio esplicitata, mentre sarà importante definirla chiaramente con l'introduzione dei moduli.

▪ **Per valutare è necessario utilizzare strumenti e modalità**

Prima ancora di definire strumenti e modalità a supporto della valutazione, sia che si tratti di autovalutazione che delle altre forme di cui abbiamo parlato, è necessario definire chiaramente quali ambiti saranno valutati, descrivendoli in termini più specifici di competenze acquisite e di comportamenti osservabili in relazione al servizio educativo e al rapporto con se stessi e con gli altri.

Effettuare una valutazione di questo tipo permette al capo di assumere un atteggiamento di umiltà che lo aiuta a riconoscere ciò che è stato raggiunto e ad interrogarsi su ciò che va migliorato, ma anche di spirito di ricerca e di apertura alla complessità del nuovo e di disponibilità al confronto autentico con chi è chiamato ad accompagnarlo.

La valutazione deve avvenire in un clima autentico, libero e costruttivo e richiede un'attenta analisi e individuazione degli strumenti e delle modalità adatti a seconda di ciò che si verifica e si valuta (questionari, diari di bordo...), al contesto, alla tipologia di destinatari, ecc.

In particolare sarà utile privilegiare tutti quegli strumenti narrativi che permettono al capo di raccontarsi attraverso la propria "storia formativa".

Come ragiono sul Progetto del capo?

(accompagnamento alla stesura del Progetto del capo)

Il Progetto del capo si pone come strumento che promuove un cambiamento e parte dall'analisi delle proprie competenze per individuare e perseguire obiettivi che portino a un miglioramento della proposta nelle esperienze di servizio, utilizzando il Patto associativo come bussola del proprio agire e il Progetto educativo come "nord" verso cui orientarsi.

In particolare il capo è chiamato a fissare: quale impegno vuole dedicare alla cura della propria formazione metodologica e nell'acquisire nuove competenze; come vuole impegnarsi per essere presente, col proprio servizio, al fianco dei ragazzi che gli sono affidati; lo stile di relazioni con la Comunità capi, in staff, in Zona e con le famiglie; come spendersi per organizzare la vita dell'unità.

Il Progetto del capo rimanda alla misura di quanto si sente adeguato al compito affidatogli e quanto sente la responsabilità di dover essere competente, quanto si impegna all'approfondimento del metodo.

Fondamentale per il capo è saper trovare la motivazione profonda del proprio servizio, che si esprime nella capacità di lettura dei bisogni dei ragazzi, di individuazione dei cambiamenti e quindi di intenzionalità educativa costante con loro.

Nel Progetto il capo deve poter percepire il benessere che si genera in lui nello svolgere il servizio e per questo è essenziale "monitorare" il proprio entusiasmo e la propria capacità di migliorare se stesso attraverso il servizio.

Ancora, il servizio e l'impegno dedicati alle relazioni saranno uno specchio per analizzare e quantificare il proprio radicamento nel territorio.

Se il Progetto del capo è in aderenza al Progetto educativo, allora l'azione sul territorio sarà aderente al bisogno, e si potrà misurare l'impegno per attivare il Progetto educativo in Gruppo e in Unità.

Sarà importante analizzare quanto il capo riesca a conciliare e soddisfare le scelte del servizio con le scelte personali in altri ambiti e a viverle con coerenza ovunque.

All'interno della Comunità capi, il capo deve spendere la propria capacità di ascolto e di espressione del proprio pensiero con stile franco, propositivo e costruttivo, la propria capacità di mettersi in discussione, di affrontare le crisi che possono sorgere e far riferimento alla comunità quale luogo in cui le criticità possono essere affrontate e superate.

Tutto questo trova fondamenta e senso in una fede sincera, nella certezza che il nostro progetto può avviarsi se ci riconosciamo amati da Dio e sappiamo riconoscerlo, se rileggiamo la Parola del Vangelo nella quotidianità, se ci sentiamo costruttori del Regno.

Per questo, il capo è chiamato a valutare la propria capacità di narrare se stesso, la capacità di abbandono e fiducia in Dio, se si sente pronto all'incontro e alla relazione, se si sente parte della grande famiglia che è la chiesa, con la consapevolezza che nel servizio *"Gesù cammina con lui, parla con lui, respira con lui, lavora con lui!"* (cit).

Il Progetto del capo non è, dunque, un copione sempre uguale, ma un via per cui ciascun capo può impegnarsi nella comunità per il prossimo, esprimere la Parola del Vangelo nella quotidianità delle relazioni, sentire la fusione del suo Progetto di capo con un progetto più ampio.

Alla luce di tutto quanto sopra detto, il capo è chiamato a fare una proiezione del proprio servizio dal tempo attuale agli anni successivi in Associazione e di verificarla valutandosi con la propria comunità, per identificarsi nel Progetto e riorientarsi negli obiettivi del Progetto.

Le modalità di apprendimento degli adulti

In una prospettiva di apprendimento di soggetti adulti, i classici modelli pedagogici perdono molto della loro efficacia per via delle specificità professionali, culturali, sociali e personali dei discenti. L'adulto richiede in maniera esplicita e/o implicita, di discutere finalità, obiettivi, contenuti e modalità di realizzazione di un progetto formativo che lo riguarda. Gli adulti sono sostanzialmente persone autonome, in grado di determinare i tempi e le modalità del loro apprendimento, che è a sua volta strettamente collegato al beneficio che la persona si aspetta di trarre da un intervento formativo, ovvero alla percezione di utilità dei contenuti affrontati.

Le teorie dell'apprendimento dell'adulto spostano quindi il baricentro del processo di apprendimento dal formatore al partecipante, trasformando il primo in un facilitatore/animatore di processo, oltre che eventualmente esperto di contenuti, ed il secondo in un soggetto attivo, responsabile del proprio apprendimento e dell'eventuale cambiamento.

In letteratura sono esplicitati alcuni principi dell'apprendimento degli adulti che dovrebbero aiutarci ad orientare la progettazione formativa:

- **principio dell'apprendimento complesso o dell'apprendimento come modifica di un campo precedente** - l'apprendimento dell'adulto consiste, quasi sempre, in una aggiunta, ma anche in una modifica del suo sapere precedente;
- **principio della modifica dell'immagine di sé e del ruolo** - imparare nuove conoscenze e sviluppare capacità comporta inevitabilmente una modifica della nozione che l'adulto ha del proprio servizio e dell'immagine di sé nel ruolo;
- **principio della finalizzazione dell'apprendimento** - per apprendere l'adulto deve avere un fine che sente come bisogno o desiderio;
- **principio della successione "globale iniziale – parziale – globale finale"** - bisogna fornire all'adulto una visione globale dell'intervento formativo; si prosegue costruendo apprendimenti su aspetti parziali o specifici, infine si conclude con una elaborazione del risultato finale che è una ripresa a posteriori di quanto visto all'inizio;
- **principio della necessità per l'adulto di un contratto per l'apprendimento** - rientra in questo principio la definizione del patto formativo, nel quale condividere gli assunti della relazione partecipante/formatore;
- **principio della motivazione** - è solo una motivazione intrinseca a determinare la modifica del campo delle conoscenze e psicologico;
- **principio dell'apprendimento attraverso l'esperienza** - sin da bambini abbiamo arricchito le nostre conoscenze attraverso l'esperienza concreta con il mondo, seguendo un percorso induttivo che ci ha nel tempo permesso di estendere le nostre osservazioni dal particolare al generale.

Quest'ultimo rappresenta uno dei principi alla base della formazione dei capi in AGESCI.

Apprendere dall'esperienza significa sviluppare percorsi di ricerca sulla propria esperienza e riflettendo su di essa, darle senso e significato per la propria crescita.

È una delle prime cose che l'adulto appena entrato in Comunità capi e in staff impara, con il supporto degli altri capi. Il periodo di tirocinio è il periodo privilegiato in cui il capo, in maniera "protetta", vive la formazione come occasione ed esperienza viva e reale, di libertà e di impegno, in cui sperimentare e sperimentarsi.

L'apprendimento dall'esperienza mobilita nel capo le energie necessarie al processo di cambiamento; ma apprendere dall'esperienza non è un processo trasformativo automatico, ovvero "fare esperienza" non consente di apprendere di per sé dall'esperienza, se questa non è accompagnata da una riflessione critica, durante e a posteriori, che aiuti ad astrarla per modificare i nostri comportamenti e sperimentare i nuovi. A questa modalità bisogna allenarsi: al capo viene richiesto di intraprendere uno sforzo formativo e fare un investimento energetico personale, di tipo fisico, mentale ed emotivo, a partire dall'esperienza che vive nel servizio quotidiano e nella relazione con gli altri ogni giorno. L'avvio di questo processo è dato da quell'impulso che noi chiamiamo *motivazione*.

Ecco perché è importante, in ogni momento della vita in Comunità capi, ritornare sulle motivazioni per riavviare o sviluppare nuovi processi di apprendimento, con il desiderio di trasformarli in cambiamento personale e collettivo.

L'esperienza va fatta, non è data e non può essere solo ascoltata dal racconto di altri. Quante volte diciamo: «Hai mai fatto una route all'estero? Hai mai fatto servizio a Lourdes?». Questo nostro modo di esprimersi ci rivela che i luoghi, le persone, sono lì da tempo, ma solo quando ne facciamo esperienza diretta, esse esistono per noi.

Durante il ciclo di vita dell'adulto in Associazione, gli altri adulti ci devono accompagnare e sostenere nel vivere i fatti (le esperienze) e a trasformarli in apprendimenti, compiendo dei "movimenti" (movimenti di apprendimento) per imparare ad imparare.

Quali movimenti?

Il primo è il **notare**, ovvero comincio a notare alcune cose della realtà, ma anche di me a contatto con la realtà. Il notare è anche *prendere nota*. Cioè, comincio ad avere elementi per non dare sempre tutto per scontato di quello che mi succede, di ciò che mi sta attorno.

Un secondo movimento è il **trasformare**, con il quale "viviamo" l'esperienza, la "facciamo" per noi originale, produciamo trasformazioni interne a noi stessi (elaborazione e comprensione).

Il movimento del **dirigere** orienta l'apprendimento, che sta prendendo forma. Imparando dall'esperienza, *dirigiamo* il nostro apprendimento anche verso gli altri, cercando di comunicare una direzione che stiamo prendendo in termini di azioni, comportamenti, atteggiamenti...

Infine, un quarto movimento fondamentale è il **generare**, che permette all'adulto che impara di "fare" la propria esperienza, cioè il proprio apprendimento. Quando ciò accade, un fatto ha generato una conoscenza, un nuovo modo di sentire, fare, percepire, agire, o il rimodellamento di un modo precedente, un aggiustamento, una capacità di trasferire quel che già una persona sapeva fare in un'altra situazione... In ogni caso vi è una generazione del nuovo.

Come ci accorgiamo in Comunità capi che un capo ha appreso?

Ci sono dei segnali che riusciamo a cogliere:

Il primo è lo **stupore**, la **meraviglia**. Quante volte riscontriamo lo stupore di quei capi che, se opportunamente accompagnati, hanno saputo fare qualcosa di nuovo: è un segnale di generazione. Per un istante capiamo tutti insieme che è nato qualche cosa che non si pensava di essere in grado di vivere o di saper fare. Lo stupore, la meraviglia, ci riconsegnano capi che hanno una capacità nuova appresa.

Un altro segnale rivelatore è che nasce il **desiderio di fare nuove esperienze**, di capire meglio e di più, di sfidare la realtà e cambiarla, trasmettere ad altri la propria esperienza. Quante volte ci sentiamo dire: «É andata bene, perché non la riproponiamo?».

Quindi, questi due segnali, lo stupore da un lato, la voglia di proseguire dall'altro, indicano che è avvenuto un apprendimento, che non siamo più di fronte a semplici fatti della vita quotidiana ma a reali esperienze.

L'auto-formazione

Perché si possa parlare di auto-formazione in AGESCI, è necessario ricordare dapprima quali siano le peculiarità dell'atteggiamento dell'adulto nei confronti della formazione.

In genere, secondo i principali modelli oggi esistenti, l'adulto:

- 1 Impara quello che vuole imparare e ciò che è significativo per lui
- 2 Attinge dalle risorse che ha già incamerato nel corso della sua vita e del suo apprendimento
- 3 Si assume la responsabilità di ciò che impara
- 4 Non è particolarmente disponibile a imparare qualcosa per cui non prova interesse o in cui non scorge un significato o uno scopo o al limite lo imparerà in modo parziale

Questi sono alcuni dei principi con cui ciascun capo “fa i conti” quotidianamente nella sua esperienza in AGESCI.

L’auto-formazione nasce, quindi, dalla consapevolezza che oggi l’apprendimento è per tutto l’arco della vita e riguarda ogni campo dell’esperienza umana. Si parla infatti di apprendimento permanente, facendo riferimento a qualsiasi attività di apprendimento intenzionale e organizzata intrapresa nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale...

Il capo, in qualità di educatore e come persona, è chiamato a soddisfare questa esigenza durante tutto l’arco della sua esperienza in AGESCI per migliorare la qualità del suo servizio raccogliendo le sfide che i bambini, ragazzi e giovani ogni giorno gli pongono.

Perché l’auto-formazione, però, si possa realizzare, si devono verificare alcune condizioni:

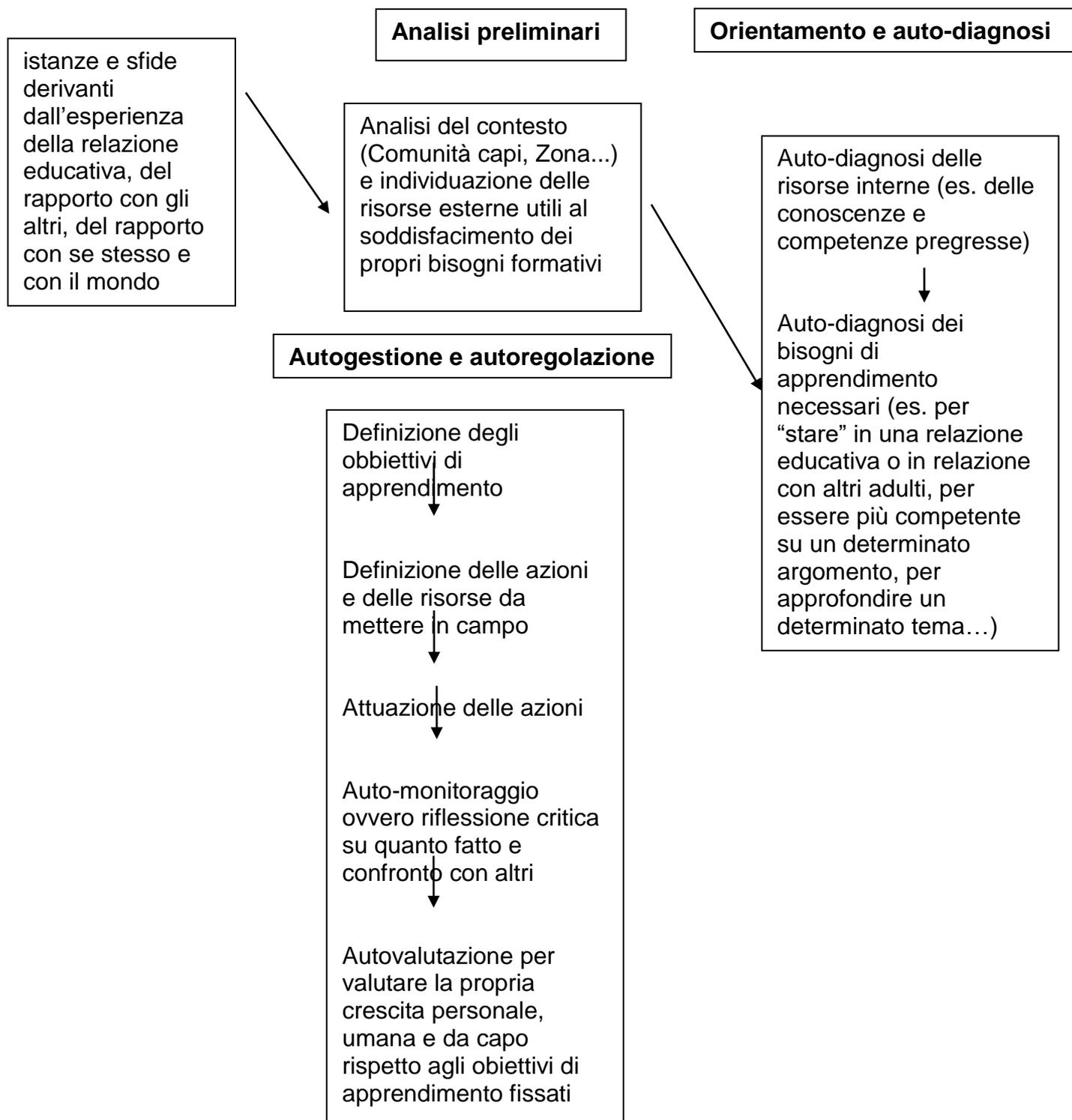
- deve esserci la disponibilità a conoscere;
- avere conoscenza di sé e delle proprie modalità di apprendimento;
- bisogna avere quella necessaria flessibilità mentale e psicologica che porta il capo a destrutturare le proprie certezze per ristrutturarle secondo un progetto personale;
- vi deve essere la disponibilità al cambiamento e all’accettazione dell’incertezza che è connaturata alla complessità dell’apprendimento;
- possedere una capacità di riflessione critica sia durante l’apprendimento che a posteriori;
- avere la capacità di condivisione e interazione con altri.

L’auto-formazione si configura come una esperienza dove l’azione individuale, mai solitaria e isolata, si apre alla ricerca, al dubbio, all’invenzione, alla trasformazione e alla creatività. Il fine dell’auto-formazione oscilla continuamente tra la *conoscenza di sé* e la *cura di sé*, a seconda della situazione e dei traguardi che il capo si prefigge di raggiungere.

Si tratta di un modo di essere del capo, ove il prefisso “auto” sta a ribadire che l’apprendimento è affidato – in modo totale o prevalente – all’iniziativa, alla responsabilità e all’autonomia del capo al quale compete assumere in prima persona le scelte e le decisioni di percorso e di metodo. Questa autodeterminazione non è mai isolata, anzi si nutre del dialogo e del confronto, con gli altri adulti in primis, della sua Comunità capi e della Zona, dai quali continuamente attinge, senza restarne “ingabbiato”.

In estrema sintesi, l’auto-formazione, o apprendimento autodiretto, ha tre dimensioni qualificative, ovvero la persona capo, il contesto ove opera ed il processo stesso, ovvero la capacità di autoregolarsi cioè di gestire, monitorare, valutare, il proprio percorso formativo. Queste tre dimensioni sono interdipendenti e si influenzano reciprocamente.

Da un punto di vista pratico-metodologico, è possibile pensare e realizzare l’auto-formazione secondo una possibile sequenza:



Una volta avviato, il processo si alimenterà di nuove istanze e nuove sfide, che lo renderanno continuativo nel tempo e diventerà parte integrante del processo di sviluppo personale e metodologico del capo in una continua prospettiva trasformativa, in cui il pensiero e l'azione si integreranno e si influenzeranno vicendevolmente. L'efficacia sarà oggetto non solo di autovalutazione, ma anche di quel confronto continuo tra pari che si realizzerà nei luoghi associativi a ciò deputati. A cosa serve? Ad acquisire la capacità di apprendere ad apprendere e alla costruzione dinamica della propria identità che si ridefinisce continuamente nella relazione e nel contesto.