

# SCOUT

Anno XXXIV - supplemento al n. 11 - 26 maggio 2008 - Settimanale - Poste italiane spa  
Spedizione periodico in abbonamento postale L.46/04 art. 1 comma 2, DCB BOLOGNA



## IL NODO - SPECIALE RETE FORMATORI

18

# L'ORIZZONTE DELLA FORMAZIONE: orientarsi per orientare

*Incontro Nazionale Formatori, Bracciano 1-2-3 giugno 2007*

### Intervento introduttivo degli Incaricati e dell'Assistente nazionali alla Formazione Capi

#### 1. Situazione attuale dell'Associazione

Cosa abbiamo sul tavolo:

- Abbiamo le linee guida appena approvate di cui voi, a questo NTT, siete stati i primi in Associazione a prenderne visione. In esse sono stati definiti i contenuti utili a tracciare l'articolato per il nuovo iter a cura di una Commissione istituita da Capo Guida e Capo Scout, con la presenza forte della Fo.Ca.;
- Abbiamo la formazione dei quadri attraverso l'operato della squadriglia nazionale e l'incontro nazionale formativo dei quadri intermedi;
- Abbiamo il profilo dell'A/E formatore, la formazione degli A/E e la prima esperienza dell'evento Emmaus; abbiamo tra gli eventi fuori iter i campi curati dall'equipe campi bibbia;
- Abbiamo il modello unitario dei Campi per Capi Gruppo;
- Abbiamo la riattivazione delle aree geografiche territoriali, mediante l'implementazione di ulteriori caratteristiche;
- La relazione di rete all'interno della Associazione e i nuovi rapporti tra branche e settori (art. 49 bis reg. org.)
- Abbiamo la richiesta di formazione proveniente da altre realtà di associazioni scout cattoliche europee, in collaborazione con il settore internazionale.

#### 2. Il significato dell'NTT in questo particolare momento

- È un momento di incontro tra formatori ... ma con un nuovo target.
- Ma qual è il senso dell'essere formatore?, ... chi è formatore?, ... come si diventa formatore?
- Essere formatore significa **corresponsabilità** nella crescita di chi mi sta vicino. È una **dimensione** insita nel proprio essere capo che dovrebbe coinvolgere tutti ad un certo punto del proprio cammino.

- La corresponsabilità alla formazione del capo ai diversi livelli, quindi del:
  - ✓ capo formatore → negli eventi formativi, ma non solo ... la capacità di saper utilizzare le lenti della formazione in ogni ambiente in cui svolge il proprio servizio di Capo;
  - ✓ capo gruppo → in quanto capo quadro e formatore/orientatore, essenziale per contribuire a definire il progetto di capo ad ogni Capo della Co.Ca.;
  - ✓ capo unità → tutor particolare del primo rapporto con il metodo nella formazione nel ruolo all'interno dello staff;
  - ✓ quadro di Zona, regione, Nazionale → saper individuare, dare un nome, un ordine di priorità alle necessità formative dei capi coinvolti nel proprio livello associativo.

Il senso del **nuovo target** a questo NTT (formatori regionali, nazionali, gli II RR di Foca, e in più branche e settori, la novità di quest'anno) vuole evidenziare un nuovo assetto della formazione che sia verticale, ma anche trasversale. Questo perché tutti, comunque sono formatori dell'Associazione e svolgono lo stesso servizio, pur se in luoghi diversi, per contribuire a far accrescere in ogni capo in formazione la dimensione motivazionale del proprio servizio, la dimensione metodologica/organizzativa e la dimensione associativa parte essenziale dell'essere Capo.

#### 3. I momenti particolari dell'NTT

- Con il Check sul campo vogliamo fare il punto dell'attuale, divisi per tipi di eventi formativi, prima opportunità di confronto utile per il lavoro futuro della formazione capi per il CG 08 (modelli unitari); è un check quindi in cui partecipa chi ha già realizzato un evento.
- Con il mercatino delle idee vogliamo proporre un'esperienza formativa con il gusto del gioco, per dare spazio alla creatività delle idee, vissuto sempre con il nostro stile;
- Con il momento della relazione daremo uno sguardo che parte da fuori dell'associazione, (grazie ad un nostro com-

pagno di viaggio), per fare il punto sulla linea della formazione al nostro interno rispetto a ciò che sino ad ora l'Agesci ha offerto ad ognuno.

- Il momento dello scambio sarà caratterizzato dai lavori di gruppo elaborativi e formativi: ... "il pensatoio" utile risorsa da cui potranno scaturire le azioni future.
- Questo è un NTT speciale perché è "L'NTT del centenario" e quindi non può mancare un momento particolare che ci

vedrà tutti sicuramente interessati.

- Infine il momento dell'interazione che ci vedrà impegnati nel dare uno sguardo orizzontale e trasversale all'associazione per rifinire gli incroci i nodi e gli snodi nel rapporto tra i diversi livelli.

*Buon lavoro a tutti*

**Linda Incorvaia, Gian Vittorio Pula  
e don Giuseppe Cangiano**



## Gli obiettivi dell'NTT

*a cura di Bruno Guerrasio - Patt. Nazionale Formazione Capi*

### Gli obiettivi dell'incontro

Il Consiglio Generale 2007 ha dettato gli orientamenti per il riordino dell'Iter di Formazione Capi.

L'Incontro Nazionale Formatori è stata la prima platea che ha affrontato la riflessione alla luce delle prospettive future.

I Formatori nazionali e regionali intervenuti sono stati coinvolti in tre aree di impegno: la verifica delle criticità degli attuali momenti dell'iter, la ricerca sull'attuale modello formativo associativo, l'approfondimento di modalità operative attraverso lo scambio di esperienze ed eccellenze.

Le due relazioni introduttive sono un contributo di analisi al modello formativo del Gruppo Abele e dell'Agesci. Confrontarci con altre associazioni che hanno la nostra stessa necessità di formare "operatori" per un servizio a terzi ci offre la possibilità di ristrutturare i nostri comportamenti ed il nostro modello di formazione ripensandone i fondamenti e le specificità legate al nostro contesto.

Il lavoro dei gruppi ci ha fornito un quadro dei nodi problematici e dei punti di forza insiti nell'attuale strutturazione dei diversi momenti dell'iter. Le prospettive di cambiamento che sono emerse rappresentano un patrimonio per la riflessione associativa che coinvolge sia l'aspetto dei contenuti sia l'approccio organizzativo.

Lo spazio dei gruppi di elaborazione ha delineato future direttrici del lavoro di approfondimento della formazione capi, su temi "caldi" quali la verifica dell'efficacia degli eventi formativi e della qualità dei formatori, la rispondenza degli eventi ai mutati bisogni dei Capi, l'integrazione tra iter e momenti formativi del "quotidiano".

I gruppi formativi dell'evento hanno affrontato, attraverso lo scambio esperienziale e il contributo di formatori "esperti", alcuni contenuti e modalità rilevanti di ciascun evento formativo.

Ciò che emerge da questi lavori è un canovaccio che segnala alla formazione capi i temi e le emergenze su cui fondare la riflessione dei momenti di incontro con i formatori per i prossimi anni.

Si coglie dalle tracce dei lavori di gruppo l'esigenza di accelerare la realizzazione di alcune dinamiche:

- L'interscambio tra formatori nazionali e regionali;
- La formazione dei formatori come esplicitazione della fedeltà al mandato;
- La messa a punto di percorsi di verifica oggettiva della qualità degli eventi e della capacità dei formatori;
- Lo sviluppo di una cultura della formazione che si costruisca nella vita delle strutture e nell'organizzazione associativa;
- L'osservazione ricorrente dei contesti e la lettura critica della domanda e dei bisogni formativi dei nostri Capi.

# Il Check

a cura di Linda Incorvaia, Carmelo Di Mauro, Monica D'Ottavio, Patrizia Mander

## IL CHECK SUL CAEX

### Lo staff

Rispetto alla scelta degli staff le esperienze sono diverse: per quanto riguarda la Sicilia e l'Emilia Romagna la scelta dei capi campo avviene a cura della formazione capi regionale, mentre per la Campania la scelta viene fatta dalla zona.

### Nodi problematici

- Lettura diversa dei bisogni della tipologia dei partecipanti.
- Tipologia d'utenza diversa e varia.
- Diversità delle esperienze che le regioni mettono in atto.
- Non valorizzazione dell'evento a tutti i livelli.
- Schede diverse.

### Bisogni formativi

- Allievi che non hanno la giusta attenzione all'interno delle Co.Ca.
- Allievi che non vengono preparati dalle co.ca di provenienza (se sono inseriti) al tipo di evento.

### Punti di forza

- Esperienza formativa che aiuta la persona a comprendere la necessità di un progetto di formazione per "essere al servizio".
- Gli allievi che hanno partecipato al caex arrivano più preparati per affrontare il cfm.
- Membri di staff con esperienze diverse, sia di formazione che di servizio.

Gli adulti che entrano nelle Co.Ca. sono considerate una risorsa per l'associazione in quanto persone con ogni tipo di stabilità affettive, lavorative e scelte fatte.

### Proposte

- Avviare un percorso che porti alla definizione di un modello unitario.
- Valorizzare le diverse esperienze e competenze regionali.
- Formulare un questionario per capire cosa, la Co.Ca. si aspetta dall'evento. (La motivazione nasce perché si è visto che le Co.Ca. hanno aspettative diverse).
- Creare una scheda uguale per tutti.

## IL CHECK SUL CAM

### Lo staff del CAM

Lo staff del CAM risulta nella totalità dei casi composto da capi formatori della branca o membri delle pattuglia regionale di Branca, per cui si svolge il CAM, oppure dagli ICM. Tale criterio di formazione dello staff consente che al CAM sia in stretto contatto con le Branche Regionali o con gli ICM.

### Cosa emerge dai CAM.

Risulta molto importante che il CAM sia messo in calendario nei

primi mesi dell'anno scout per garantire una formazione che possa essere spesa subito nella conduzione delle unità dove i capi partecipanti al CAM risulta essere inseriti.

La presenza d'adulti formati crea "qualche problema" perché per loro l'esperienza formativa non è quella congeniale. Chi partecipa al CAM ha la necessità di ricevere formazione sul "come" piuttosto che sul "cosa" o sul "perché".

### Modello Unitario CAM

Il modello unitario deve tener conto della flessibilità del CAM, poiché deve partire dalle esigenze dei partecipanti all'evento. Per la formulazione del modello unitario si consiglia di tener in considerazione la traccia elaborata dai capi campo CAM e IRR Fo.Ca. qualche anno fa.

### Altre questioni inerenti indirettamente il CAM

I capi che cambiano Branca vanno a cercare il loro aggiornamento metodologico in altre occasioni, che assolvono a ben altro scopo. A tal proposito si suggerisce di mettere in atto delle azioni per elevare la coscienza dell'esigenza formativa.

Si può, inoltre, prendere in considerazione di valutare delle azioni che tendano a migliorare i momenti formativi offerti dalle zone, negli incontri di Branca.

### Altri suggerimenti

Il CAM dovrebbe essere rivolto a chi è lontano da diversi anni dalla Branca. Inoltre, sarebbe auspicabile che il CAM non sia rivolto solo a chi ha concluso l'iter, ma a qualsiasi Capo che cambia Branca, affinché possa avere piena consapevolezza del suo agire come educatore.

## IL CHECK sul CFM

Pur esistendo un'indicazione comune nel fare le cose (il profilo del formatore, i modelli unitari, i regolamenti di fo.ca. regionali dovrebbero ispirarsi a quello nazionale), vi è ancora molta "varietà" tra regione e regione nella organizzazione e conduzione dei CFM (dalla formazione degli elenchi dei formatori al calendario degli eventi), e se in alcune regioni sembra che le cose funzionino (condivisione dei programmi e dei contenuti, confronto tra staff e trasparenza nella formazione degli elenchi), in altre si lamenta ancora poca chiarezza sui compiti e i ruoli dei vari livelli associativi, **mancanza di formazione al ruolo e nel ruolo.**

Risulta problematica l'assunzione di responsabilità e il coordinamento tra Regione, Zone e Co.Ca. rispetto la nomina dei formatori, i calendari degli eventi, la gestione delle risorse umane; si hanno staff che cambiano ogni anno oppure staff "storiche", capi campo che fanno solo quel servizio etc.. Spesso la **Formazione e il Metodo non si coordinano e non lavorano assieme, soprattutto in funzione dei CFM.** Questo impedisce una crescita e progressione all'interno degli staff e della formazione dei formatori in regione.

La convinzione che il CFM sia un campo prettamente metodologico (ed in realtà lo è) e che basti conoscere il metodo per poter fare formazione, dà origine ad eventi per adulti non sempre vissuti da adulti; i problemi dei giovani partecipanti, che giungono al campo senza aver fatto un cammino in Co.Ca., desiderosi di avere strumenti ma inconsapevoli di dove “sono atterrati”, sono un ulteriore motivo di difficoltà di gestione dell’evento al quale spesso non si sa far fronte se non modificando strutturalmente il campo (nei contenuti o nei tempi). Lo strumento del contratto non è utilizzato o sicuramente non nel modo più efficace.

Se la riforma dell’Iter potrà dare risposte, si ritiene che, nel frattempo ci siano delle attenzioni che possono aiutare a migliorare la situazione:

- rivalutare il Contratto Formativo al campo: sapere cosa si va a fare ed essere chiari in cosa si propone;
- saper “scegliere” tra i tanti strumenti del metodo da presentare quelli indispensabili per poter garantire la comprensione dell’unitarietà e l’intenzionalità educativa;
  - ✓ **i formatori, le pattuglie di branca, gli incaricati alla Fo.Ca. e al Metodo, devono lavorare in sinergia.**
  - ✓ **Creare eventi (RTT o altri incontri) per formatori di “qualità”, che preparino al ruolo e nel ruolo;**
  - ✓ mettere in contatto le esperienze diverse e delle diverse regioni, (mettendo in comune i progetti dei campi, il materiale) per arricchire l’esistente e dare autenticamente una base comune a ai CFM.
  - ✓ **un “manuale operativo” potrebbe aiutare a superare le differenze di funzionamento delle strutture delle varie regioni.**

## IL CHECK SUL CFA

Abbiamo condiviso in prima battuta le diverse modalità di formazione degli staff, gli strumenti utilizzati sia per il coinvolgimento in staff di un nuovo formatore, che per la sua formazione nel ruolo.

Si coglie che è importante la conoscenza della persona da chiamare in staff, se non in prima persona, tramite altri formatori esperti che lo segnalano e le strutture dell’Associazione. Siamo passati poi a valutare proposte operative e piste di lavoro per il futuro.



## Lo staff - nodi problematici

La formazione nel ruolo avviene “sul campo”, gli staff (non tutti) presentano il mu del cfa. Molti coinvolgono i nuovi formatori in un percorso di acquisizione di competenze che li porti ad avere un ruolo via via più impegnativo nel servizio di formatore.

Si rimarca che il ruolo fisso all’interno dello staff può ingabbiare il formatore, è utile favorire il cambiamento lavorando a coppie e arricchendo le competenze personali, per aumentare la responsabilità del nuovo formatore.

## Prospettive di cambiamento

- Valorizzare maggiormente i formatori regionali come possibili nuovi membri di staff
- Usufruire dell’esperienza degli ir foca per segnalare formatori da contattare
- Fare attenzione alle differenze all’interno delle regioni (es. lavoro sui questionari degli staff cfm fatto in pn) Poco “controllo” sulla qualità dei formatori (come si verificano i formatori nazionali?)
- Diffondere l’utilizzo delle così dette “buone pratiche” (es. segnalare anche alla foca regionale i formatori chiamati come aiuti al cfa per la prima volta...)
- Supportare la futura foca di zona costruendo percorsi per i nuovi formatori ma soprattutto coinvolgendo i formatori naz presenti in essa (formatore al servizio della struttura che ne ha bisogno) per realizzare eventi di qualità
- Valorizzare le competenze anche extra associative
- Puntare sulla figura del Formatore Unico che sembra essere il modello vincente per dare qualità
- Libera circolazione dei capi campo di cfm attraverso le aree
- Sui nuovi “MU” si chiede il coinvolgimento diretto dei formatori per la riscrittura degli stessi.

## IL MODELLO UNITARIO (“MU”) NODI PROBLEMATICI

Le osservazioni dei partecipanti sono concordi, spesso è il momento di iniziazione alla vita cristiana da adulti, (ci si chiede quale sia la vita di fede delle Co.Ca.?).

Non c’è ancora chiarezza sugli obiettivi del cfa da parte dei partecipanti (ed a volte anche dei capigruppo).

Il mu è applicato nei cfa? Come monitorare il lavoro degli staff?

## Prospettive di cambiamento

- Valorizzare la dimensione politica e l’impegno educativo nel territorio dell’associazione
- Attenzione al modello unitario del cfp, non deve colmare il vuoto o la mancanza di motivazione personale dell’allievo, ma aiutare serenamente a capire la vocazione educativa per essere verificabile al cfa
- Quali saranno le competenze dei formatori del cfp?
- Necessità di più formatori di alto livello per il cfp, perché momento formativo fondamentale
- Formatore unico? forse è la risposta al crescente bisogno di formazione dell’associazione, sia come garanzia di qualità che di competenze a 360°.



*L'argomento che introduciamo adesso, vuole focalizzare l'attenzione sui nostri modelli formativi, ma allargando i "nostri orizzonti" perché ci confronteremo con altri modelli. Ha accolto il nostro invito, l'associazione "Gruppo Abele". Attraverso il contributo di Michele Gagliardo, che è il coordinatore delle attività del mondo giovanile a livello nazionale di questa grande associazione, avremo modo di conoscere un modello diverso dal nostro e questo ci aiuterà a riflettere, a confrontarci per cercare di capire quali sono i nostri punti di forza e le relative criticità. Con Michele si è creato subito un grande feeling, anche se i contatti per organizzare questo incontro non sono stati tanti. È importante evidenziare la qualità della relazione, perché indica lo stile, la capacità di comunicare e relazionarsi delle nostre associazioni e tutto questo è il cuore del nostro modo di fare educazione e formazione.*

# Percorsi formativi del Gruppo Abele

*Relazione di Michele Gagliardo - Gruppo Abele, Torino*

Nel merito delle riflessioni, vi racconto alcune cose rispetto a quello che facciamo per la formazione delle persone che arrivano nella nostra associazione e qualche elemento di riflessione più complessivo sulla formazione e su questioni rilevate a partire dal lavoro formativo con queste persone. Spero di farlo in modo sintetico, l'ho fatto per punti per non annoiarvi e poi lasciare più spazio al lavoro.

## **Quali sono i destinatari pensati nei nostri percorsi di formazione interna?**

1. In primis primo sono i **nuovi operatori**, cioè sono le persone che si affacciano ad una esperienza lavorativa all'interno della nostra associazione.

Sono molti i modi attraverso i quali arrivare, ma un gruppo di soggetti destinatari della formazione sono i nuovi operatori. Poi ovviamente ci sono operatori che già svolgono servizio, quindi se ai primi, l'esigenza è quella di introdurli al lavoro e alla cultura nostra organizzativa con i secondi l'esigenza più forte è quella di sostenere l'operatività che stanno svolgendo.

2. Poi ci sono i **responsabili delle attività**, che non dimentichiamo mai come soggetti di formazione. Noi siamo un po' come l'esercito, tanti generali e pochi lavoratori ma anche i generali hanno bisogno di essere accuditi, accompagnati rispetto al loro ruolo, rispetto alla gestione del gruppo di lavoro, rispetto al rapporto con l'organizzazione.

3. I **volontari**, altri soggetti destinatari, le persone in servizio civile volontario e l'intero numero dei soci della nostra organizzazione.

## **Quali sono gli obiettivi, le funzioni che noi diamo alle diverse opportunità di formazione?**

Un primo, molto importante è la **conoscenza della nostra Associazione**. conoscere l'organizzazione dal punto di vista storico, dei percorsi, ovviamente appunto dell'idealità, dei principi operativi individuando quelli che sono i punti di riferimento stabili del modello di lavoro, dell'approccio al lavoro sociale che è proprio della nostra organizzazione, della struttura organizzativa, del suo funzionamento, di quelli che sono i luoghi di incontro di riflessione.

Secondo grande obiettivo è **condividere un approccio complessivo al lavoro sociale**, noi di quello ci occupiamo, noi cerchiamo di fare lavoro sociale e chi pone attenzione a questo mondo, sa quanto gli approcci siano profondamente diversi, semplicemente rispetto al tipo di rapporto o relazione che

puoi costruire tra un operatore e un cosiddetto destinatario di un servizio, qual è il ruolo di quella persona dentro il percorso che quella persona vive, per noi determina un modo particolare di intendere il lavoro sociale.

Terzo obiettivo è **fare in modo che** il gruppo, non inteso Gruppo Abele, ma i gruppi di lavoro, i gruppi di formazione, i **gruppi dei settori siano luoghi permanenti di elaborazione e di riflessione sul lavoro**. Dotare di questa connotazione tutti i luoghi nei quali c'è una dimensione di gruppo.

Altro obiettivo "**acquisizione e rafforzamento del ruolo**" che si ha all'interno del proprio gruppo di lavoro all'interno dell'organizzazione, sia dei responsabili che degli operatori, che dei volontari, l'acquisizione di competenze di tipo organizzativo e di tipo gestionale in modo particolare per i responsabili delle 47 attività.

Altro obiettivo importantissimo, "**la manutenzione e lo sviluppo del senso di appartenenza alla nostra organizzazione**", noi viviamo molto questo tipo di difficoltà che le persone impegnate professionalmente e volontariamente all'interno della nostra organizzazione si collocano con una appartenenza spesso molto forte al loro gruppo di lavoro e un po' più debole all'organizzazione complessiva.

Altri tre obiettivi rapidi:

- **la cura della dimensione politica del proprio agire.**
- **l'accompagnamento, l'elaborazione e all'apprendimento dall'esperienza quotidiana** di tutti i giorni;
- **la valutazione** che deve esserci sempre ossia lavorare dal punto di vista formativo e sottoporre ad un attento esame il lavoro che tutti insieme facciamo.

## **LE PROPOSTE FORMATIVE**

Intanto abbiamo cercato di dotare ogni persona che è impegnata nella nostra associazione, di un "**libretto di formazione personale**"; è un libretto nel quale ogni persona segna tutte le attività di formazione alle quali ha partecipato nel periodo in cui ha prestato servizio dentro la nostra associazione, quindi formazione interna e formazione all'esterno del nostro gruppo, in modo che nel momento in cui decide di passare ad un'altra esperienza lavorativa o volontaria resti un segno dell'investimento nel pensiero e nella formazione che quell'individuo ha fatto. piccolo segno.

Noi abbiamo parecchie tipologie di percorsi.

Abbiamo **un primo corso** che offriamo alle persone che arrivano e si affacciano a lavorare alla nostra organizzazione. Tutti siamo passati da lì e per tutti c'è questo percorso. Si svolgono più o meno 3 – 4 volte l'anno, ovviamente dipende dal numero degli ingressi, non è numero fisso, come potete immaginare i gruppi non sono gruppi numerosi, 8-10-12 persone, molto eterogenei, sia dal punto di vista della provenienza che dal punto di vista della destinazione.

Un grosso problema legato in questo momento di ingresso è dato dal riuscire a costruire un senso, una motivazione al proprio agire a scorgere nell'organizzazione quelli che sono i punti di riferimento culturali e metodologici del proprio lavoro. Quel momento di formazione noi lo pensiamo come braccio concreto della nostra strategia, cominciare a dare forze, energie e strumenti alla nostra modalità di lavoro.

**Il percorso dura 5 giornate e mezza**, sono solitamente 40-45 ore di formazione, 3-4 volte l'anno, gruppi piccoli per elaborare un percorso di motivazioni personali, a fissare quelli che sono i punti di riferimento culturali e politici della nostra organizzazione a conoscerla più a fondo, a condividere la mission. Nel corso d'ingresso il formatore ha semplicemente la funzione di accompagnare il processo di formazione, mentre il lavoro sui contenuti, sull'esperienza, sugli apprendimenti che si intendono apportare a questo percorso noi lo affidiamo ad alcune figure più storiche del nostro gruppo.

Seconda tipologia di percorsi sono **gli aggiornamenti**, momenti: alcuni percorsi sono proposti centralmente, altri sono sollecitati dai gruppi di lavoro che dall'incontro quotidiano con le persone chiedono di essere aiutati.

**Altra tipologia di percorsi è destinata ai responsabili:** un percorso permanente che ha un incontro al mese che è accompagnato da un formatore esterno, che quindi conosce la nostra organizzazione ma che è fuori dalla nostra organizzazione e che sappia aiutare questi responsabili a rielaborare la dimensione del loro ruolo, ad individuare le strategie di gestione e il modello organizzativo che loro applicano nel lavoro col proprio gruppo, con la propria equipe. Il tutto però partendo da una messa in discussione di quelle che sono le prassi, le attività, il modo di fare dei responsabili stessi.

Ogni anno poi, altra opportunità che proponiamo, l'associazione ha **un campo di formazione**, un campo scuola aperto a tutte le persone che sono impegnate a titolo diverso nella nostra associazione: tre giorni di formazione residenziale di apprendimento puro, su nuovi fenomeni che stanno avvenendo, le politiche dei governi, nuovi modelli di lavoro e quindi tutte le persone, siamo circa 300 che contemporaneamente ci troviamo a lavorare in questi tre giorni intrecciamo momenti di ascolto come questi di esperti esterni, di studiosi di ricercatori a momenti di lavori in gruppo che producono le linee guida che poi al rientro a Torino ciascun gruppo, ciascun settore riprende per poter provare a calare nella propria quotidianità. Vi sono poi assemblee dei soci e assemblee del gruppo che hanno la funzione di tematizzare alcuni temi e costruire le linee di indirizzo e di lavoro di prospettiva.

## CHI SONO I FORMATORI

Per noi i formatori potrebbero essere di tre/quattro tipologie:

1. **Sono persone storiche** che hanno un'esperienza lunga di presenza nella nostra associazione e che hanno accanto a questo sviluppato un sapere formativo, cioè non hanno solo un sapere legato a riferimenti culturali e metodologici al modello di lavoro sociale costruito nella nostra associazione, ma hanno acquisito capacità nella gestione dei processi formativi
2. Oppure è esattamente il contrario e cioè **sono persone che arrivano con una competenza nella formazione** e che sono accompagnate piano piano ad entrare dentro la nostra organizzazione e a conoscerne tutti gli elementi distintivi.
3. Altra caratteristica è che **tutti i formatori devono avere in piedi accanto ad un lavoro di formazione** anche un lavoro di incontro con le persone in situazione o di accoglienza o di educazione e quindi non c'è un formatore che passa il suo tempo semplicemente da un incontro all'altro ma fa quello e si ritaglia del tempo per fare attività di volontariato in una delle nostre comunità, in un centro a bassa soglia, nell'accoglienza notturna piuttosto che in altre azioni di tipo educativo con i ragazzi.
4. Quarta caratteristica da sempre per noi i formatori **sono le persone che provengono dalle esperienze delle quali ci occupiamo**. Per noi il formatore non deve essere esperto di settore, ma persona in grado di aiutare gli altri a rileggere il loro ruolo e dal punto di vista soggettivo ed organizzativo a fare un lavoro di negoziazione ed integrazione fra attese ed aspettative diverse, ad accompagnare le persone a costruire nuovi modelli di elaborazione dell'informazioni che nella formazione vengono prodotte, a costruire in sostanza un pensiero complesso.

Tre cose rapidissime, una sul Metodo:

- Per noi è importante dal punto di vista metodologico **partire dall'esperienza e dai saperi dei partecipanti**.
- Metodologicamente **usare gli strumenti attivi tipici della ricerca d'aula**, qui è una cosa un po' più tecnica per dirla con i linguaggi più comprensibili, le simulazioni i giochi di ruolo, i casi, gli auto-casi
- Un'attenzione agli elementi di processo che nella formazione si sviluppano, e poi **un'attenzione alla dimensione della ricerca** dello spazio possibile di un intervento, e quindi provare a scendere dalla dimensione ideale che a volte c'è oppure di impotenza che a volte c'è rispetto al fare, al proprio agire per aiutare le persone ad intravedere le strade possibili e come poterle realisticamente praticare, aiutare a collegare pensiero ed azione.
- E poi direi una grande attenzione **che sia il gruppo il luogo di riferimento per l'attività del pensiero, della riflessione, della rielaborazione**, che il gruppo sia un luogo finalizzato, che sappia individuare i fini e le strategie per realizzare questi fini, che li sappia condividere e un gruppo che sappia continuamente ricombinare i suoi significati, cioè che sappia costruire un nuovo modo di vedere il lavoro e di vedere il mondo attorno a sé.

# La formazione in Agesci oggi

*Dina Tufano, Capo Guida Agesci*

## LO SCENARIO

Ora, per andare a quello che dovrebbe essere il tema del mio intervento devo dire che nei giorni scorsi ci ho pensato parecchio e come diceva Linda dovrei cercare di fare il punto sulle politiche formative in associazione anche alla luce delle ultime decisioni prese dal Consiglio Generale e nello stesso tempo pensavo anche che non posso prescindere da quello che è l'esperienza che ho vissuto in questi 2 anni come capo guida e quindi la mia visione un po' più ampia dell'Associazione. E allora sentivo proprio il bisogno di incrociare queste cose, come io vedo i capi. Ho rivisto mentalmente il percorso fatto in questi ultimi 2 anni dalla FC a cui anch'io ho contribuito, i contenuti degli NTT passati, i Consigli Generali etc, il fatto che siamo partiti da una lettura dei bisogni dei ragazzi, che sono chiaramente i destinatari del nostro lavoro. Ricordo ancora la bellissima relazione di Guido Tallone e poi la ricerca dei bisogni degli adulti, giovani o meno giovani che siano e il tentativo di dare anche negli eventi formativi protagonismo agli allievi e trovare delle strategie per essere messi in grado di leggere i loro bisogni ed orientare anche la struttura del campo nel suo svolgersi.

Per parlare di politiche formative bisogna chiarire i problemi fondamentali che stiamo vivendo in Associazione.

1. Capacità di individuare i bisogni attuali dei capi e cercare di rispondere con la giusta formazione.
2. Figura di un formatore che sia risorsa per l'Associazione, persona non legata al suo evento specifico e al suo livello ma flessibile e pronto ad operare in tutti i settori dell'Associazione
3. Formazione come una condizione, uno stato, un processo che si innesca e che continua attraverso esperienze che si rinnovano e che richiedono nuovi saperi.

Credo che tutti i capi sono utenti della F.C. direi che in Associazione tutti siamo formatori proprio per quello stile che ci viene proprio dal metodo scout che è il trapasso delle nozioni, ognuno che sa qualcosa in più diventa inevitabilmente formatore di chi invece ha un sapere più incerto.

Il formatore è una persona specializzata, una persona che ha una responsabilità totale nei confronti dei capi, questa è l'idea che mi sono fatta ragionando costretta dal mio ruolo a rivedere la storia dell'Associazione e riguardare proprio il cammino dell'Agesci a partire dal 1974 e confrontarlo con i numeri, cioè con i censimenti, le persone che oggi sono in Associazione.

Tutti sapete com'è il cammino dell'Associazione dal 1974: c'è stata una crescita ventennale fin al 1996, una crescita che ci ha portato a quasi 200.000 soci, oltre 190.000, dal '96 al 2002 c'è stato un calo abbastanza rapido, un calo che ha toc-

cato in maniera particolare la fascia adolescenziale, i ragazzi dai 14,15,16 anni, questa è la fascia ancora critica. Dal 2002 ad oggi siamo in una situazione di tenuta con un certo recupero dal 2005 dovuto anche molto dal fatto che ci sono molti bambini iscritti, che c'è un pieno e ci sono molte richieste di iniziare lo scautimo a 7 anni, di anticipare un poco l'età. Questo discorso per dire che mi sono soffermata sulla fascia invece degli adulti, dei capi che sono 32.000. Un numero notevole, circa 1 capo ogni 4, 5 ragazzi e quindi è una fascia di adulti notevole nella nostra associazione, è una fascia in movimento in cui c'è un turn-over molto rapido.

## GLI OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE OGGI

Pur rimanendo la nostra vocazione, il nostro obiettivo l'educazione dei ragazzi, **noi dobbiamo prenderci a cuore di più gli adulti** che abbiamo in Associazione.

Tener conto che la nostra è anche un'associazione di adulti, perché noi chiediamo a questi adulti non di fare un servizio di pochi anni, ma di rimanere con noi a lungo, per molti e molti anni. Quindi il fare servizio in Agesci diventa una componente della vita di una persona, ed è necessario che noi cogliamo i bisogni degli adulti perché possano rimanere con noi. È chiaro che il primo bisogno di un adulto che entra in Co.Ca è quello di imparare il metodo, imparare come si fa a lavorare con i ragazzi, è il primo desiderio di tutti, giovani o adulti che siano, imparare a fare delle attività, a organizzare dei percorsi, a stabilire delle relazioni con i ragazzi oltre che a relazionarsi con gli adulti, però nel tempo e forse non in maniera sempre palese, c'è un bisogno da parte degli adulti di sentirsi valorizzati dall'Associazione. Di sentire che in associazione possono trovare quello che serve per realizzare la loro vita, per dare senso a tutti gli aspetti della loro esistenza.

Questa è un po' l'idea che io mi sono fatta del ruolo della formazione che deve avere cura e saper accompagnare i capi perché trovino in associazione le risposte ai loro bisogni di vita, oltre alla motivazione che nasce dal servizio con i ragazzi.

## LE POLITICHE FORMATIVE

Quando parliamo di politiche formative noi parliamo di **tre aree di contenuti**:

- a. un'area che riguarda **la solidità della persona**, il suo senso di volontariato, la maturità, la sua capacità di mediare tra scelte di servizio e ambiti di vita e di viverli armoniosamente.
- b. un'area che riguarda **la formazione metodologica**,
- c. una terza area che concerne **l'appartenenza associativa**, il sentirsi parte di un'associazione e il sentirsi mandati da una Chiesa in quanto educatori cristiani.

Lo stile è molto importante, cioè la modalità con le quali noi

comuniciamo queste tre aree di contenuti agli adulti della nostra associazione. Perché è lo stesso che usiamo con i ragazzi e cioè un contesto comunitario, in cui altri adulti non particolarmente esperti, molto diversi, persone normali e semplici, lavorano insieme per raggiungere degli obiettivi. Perché è connotato dall' imparare facendo, dal vivere l'esperienza accanto a qualcuno che ti accompagna.

La formazione nasce in Co.Ca., nasce con il PE e rimane sostanzialmente in Co.Ca.: è la Co.Ca. il luogo principe della formazione, il luogo che da risposte ai bisogni dei Capi. è in Co.Ca. che probabilmente bisognerebbe affrontare con più determinazione il **“valorizzare la persona”** cioè il bisogno di considerare l'adulto che entra in Associazione non come un foglio bianco su cui scrivere perché devo farne rapidamente un Capo, ma come una persona che ha fatto già delle scelte, che ha delle competenze, che ha un vissuto, che ha delle idee sue. Questo comporta naturalmente il fatto di valorizzare questi saperi pregressi, di non annullare tutto ciò che la persona è, rendendola immediatamente consapevole del fatto che si trova in una dimensione di autoeducazione, che sarà l'artefice della sua formazione, che la Co.Ca. è una comunità che invita a raggiungere insieme degli obiettivi.

### LA FORMAZIONE IN CO.CA.

Vuol dire percepire di essere parte di una comunità che ha degli obiettivi e degli ideali e sapere che gli vengono fatte delle proposte e che sarà l'artefice di un cammino di formazione che terrà conto di quello che sa e di quello che può imparare dall'Associazione e fuori di essa. E questi sono nodi abbastanza importanti!

In Co.Ca. si dovrebbe creare quel processo di cui parlavamo prima, in base al quale un Capo si sente costantemente in formazione, l'incontro con i ragazzi ed anche con altri adulti, con tutto ciò che andrà a fare nella sua vita, lo stimola di fronte ai



bisogni a cui si chiede una soluzione, e lo stimola a nuovo apprendimento. Però questo processo di autoformazione e di formazione permanente non è detto che si inneschi, perché purtroppo sappiamo che le Co.Ca. non sempre hanno figure di riferimento solide che consentano al Capo di identificarsi in questo gruppo di persone, di emulare un Capo significativo. Ci sono Co.Ca. in cui i capi sono molto giovani e quindi si fa molto attivismo, quindi si pensa molto alle attività con i ragazzi, si pensa molto all'aspetto organizzativo e quindi non si danno quegli elementi di attenzione alla persona, di crescita personale, di confronto con la fede, di confronto con la propria appartenenza ecclesiale e sociale, che possono creare questo meccanismo di formazione permanente. A questo si aggiunge a volte la carenza della figura del Capo Gruppo, che certamente è il regista di tutta la formazione. Quindi penso che l'attenzione dovrebbe essere a ridare al Capo Gruppo e alla Co.Ca. questo ruolo, mettendo bene in evidenza i reali bisogni dei Capi.

### LA FORMAZIONE IN ZONA

La Zona ha nella formazione vera e propria un ruolo fondamentale, che non sempre riesce ad sostenere. I momenti di tirocinio che dovrebbero essere veramente di sostegno alla formazione metodologica, non sempre sono tali, perché non sempre ci sono nella Zona le competenze adeguate. Per quanto riguarda la figura del Capo Gruppo, non sempre la Zona è in grado di utilizzare momenti importantissimi, come il Consiglio di Zona a fini formativi. Il più delle volte i Consigli di Zona sono momenti di informazione o di organizzazione, mentre invece potrebbero essere usati per formare i Capi Gruppo. Credo che i punti fondamentali della formazione siano rappresentati dal Capo Gruppo e dalla Co.Ca. e la Zona deve diventare sempre più capace di dare un sostegno ad entrambi. La Zona non sia solo un luogo di controllo dei Capi, ma anche un luogo formativo e di sostegno metodologico.

### LA FORMAZIONE A LIVELLO REGIONALE E NAZIONALE

A livello regionale e nazionale è molto importante “la pattuglia” anche per la presenza degli Incaricati di Zona, un luogo di sintesi dei bisogni della branca e quindi di riproposizione di certe priorità. Anche qui la pattuglia è estremamente importante perché riesce a rielaborare il metodo ad evidenziare bisogni e priorità della branca, a fare sintesi di quanto viene dalla base e nello stesso tempo invece a mettere a disposizione di tutti quanto viene dal livello nazionale e dal Consiglio Generale. Quindi è un luogo estremamente importante di elaborazione metodologica, bisogna vedere anche qui quanto la pattuglia riesce a rendere contenuto, patrimonio di formazione questo tipo di elaborazione, quanto queste cose riescono a passare alla Formazione Capi e quanto si riesce a rendere i convegni di branca metodologici, momenti di formazione per tutti i Capi. Anche qua è l'individuazione di strategie e individuazione di modalità di comunicazione che facciano sì che questi momenti non rimangano patrimonio della pattuglia regionale che la elabora, ma riescono a diventare patrimonio di tutti ed elementi di formazione.



# RELAZIONI DEI GRUPPI DI INTERESSE

## Iter e politiche formative

(*Ida Olimpi - Piero Paganelli*)

### a) Contenuti dell'iter

#### a. CFP

1. Scoperta del Patto Associativo
2. Il Progetto del Capo (strumenti per il suo utilizzo)
3. Occorre sottolineare l'importanza della CHIAMATA ad essere capi-educatori. Occorre ribadire il concetto della "figura del capo scout.
4. Comunità Capi: quali sono le caratteristiche e le motivazioni della sua esistenza.
5. La dimensione esperienziale, l'incontro con testimoni, il concreto stile scout devono essere inserite nel tirocinio. Le modalità di esecuzione restano di competenza dei consigli regionali, tuttavia all'interno di determinati criteri che garantiscano una uniformità di fondo.

b. CFM - La prima parte del M. U. può essere trasferita nel M. U. del CFP. Per il resto, tutto OK.

c. CFA - Per quanto riguarda l'aspetto dei contenuti, risulta essere OK. Sia per il CFM che per il CFA, è bene mantenere le attuali?

d. Fondamentale, e sempre più condivisa l'idea che sia intensificata la formazione dei formatori.

### b) Criteri di verifica

c) Un primo pensiero è rivolto al termine "sperimentazione": occorre il coraggio di cambiare e di monitorare il cambiamento, anche perché alla fine di una ipotetica sperimentazione non si tornerà al "vecchio" iter!

### d) Come, dunque, monitorare il cambiamento:

a. QUALITATIVAMENTE (manca un sistema efficace)

b. QUANTITATIVAMENTE, considerando:

1. Numero dei censiti;
2. Osservatorio sugli "abbandoni" (motivazione delle uscite dall'associazione)
3. Numero di capi e servizi: -> variazioni nel tempo;
4. Livello medio di Formazione Capi rispetto all'ITER;
5. Permanenza dei capi in associazione (Turn.Over)
6. PARTECIPAZIONE agli eventi fuori dall'iter "istituzionale"
7. CFP e CFM: rapporto di partecipazione;
8. Questionari da distribuire ai CFM, riguardanti CFP e tirocinio.

Sarebbe interessante introdurre un nuovo strumento: il TACCUINO di VIAGGIO del CAPO, che dovrebbe essere consegnato alla sua entrata in Comunità Capi. Esso dovrebbe contenere una parte descrittiva, con il Patto Associativo, gli eventi dell'ITER e formativi in genere, una parte per la MEMORIA, ossia per annotare i vari eventi associativi e di FoCa a cui egli/ella partecipa. Tale strumento può essere funzionale per la sua nomina a capo.

## Bisogni formativi dei giovani capi-CFM

(*Alessandro Bortuzzo - Cinzia Paganini*)

Per meglio affrontare la riflessione sui bisogni formativi dei giovani capi partecipanti ai cfm abbiamo consegnato come riferimento due documenti:

1. Il Patto Associativo per un confronto rispetto alla lettura dei bisogni.
2. Il MUCFM per delineare meglio gli strumenti di individuazione dei bisogni, le loro modalità e le attenzioni da porre in atto.

Sono emersi vari tipi di bisogni:

1. BISOGNI che vengono espressi palesemente durante le chiacchierate e i colloqui, o BISOGNI che si possono intuire dagli atteggiamenti assunti dai partecipanti
  - Essere ascoltati e presi in considerazione.
  - Esperienze significative.
  - Aggiornamento metodologico.
  - Percepire la continuità nella formazione.
  - Serenità
  - Imparare a saper leggere i bisogni dei ragazzi.
  - Comunità Capi che siano effettivamente luogo di formazione permanente.
2. BISOGNI presenti ma che rimangono inespressi o che richiederebbero maggiore
  - consapevolezza da parte del capo
  - Chiarezza sul ruolo del capo
  - Traduzione della proposta metodologica AGESCI nella specifica realtà in cui si opera.
  - Scouting
  - Valenza politica del servizio
  - Sapere progettare
  - Distinzione tra tradizionalismo/tradizione
  - Responsabilità e corresponsabilità
  - Essere educatore come vocazione
  - Essere in grado di avere un sogno per ogni ragazzo.
3. BISOGNI delle loro CO.CA
  - Avere il capo che possa tenere aperta l'unità...
  - Continuazione di un progetto della Co.Ca, garante del servizio educativo.
  - Confronto con altre realtà per portare nella propria stimoli nuovi.
  - Offrire al ragazzo l'opportunità di sentirsi valorizzato.

STRUMENTI, ATTENZIONI da utilizzare al cfm per leggere i bisogni e adeguare la proposta formativa

- Varietà nelle sessioni
- Confronto frequente nello staff nel corso del campo, buon clima di staff
- Invio a tutte le Co.Ca. un opuscolo in cui sia spiegato in modo semplice e chiaro che cosa sono gli eventi di formazione che l'Associazione propone ai capi, per stimolare le Co.Ca. a proporre correttamente l'evento al capo all'interno di un proprio progetto di formazione.
- Al momento dell'iscrizione del capo al campo spedire ad ognuno il contratto formativo esponendo in modo chiaro i contenuti e gli obiettivi che lo staff proporrà
- Insieme al contratto formativo un capo che inizia il suo percorso di formazione potrebbe ricevere un libretto, in bianco, dove poter segnare prima del campo i bisogni che spera di poter appagare con quell'esperienza, successivamente potrebbe inserirci la verifica del campo, il giudizio dello staff e così via, una sorta di diario personale della propria formazione.

- Scheda di iscrizione da riformulare per permettere più coinvolgimento della Co.Ca.
- Possibili MODALITÀ DI RESTITUZIONE all'associazione
- Attraverso il libretto di cui sopra il capo potrebbe tenere traccia del suo cammino di formazione, strumento per visualizzare il punto di partenza e ogni tappa significativa del proprio cammino per sé, per la propria comunità capi e per le staff degli eventi a cui parteciperà.
  - Attraverso schede di verifica unitarie e semplici da riassumere all'interno di ciascuna regione, i CFM devono trovare valore e riconoscimento come Osservatori privilegiati, per l'associazione, sulla situazione dei giovani capi e sull'effettiva attualità del metodo.

## Bisogni formativi dei giovani capi-CFA

(Susanna Levantesi - Ruggero Longo)

Al CFA i bisogni formativi degli allievi si traducono in valori. Quando emergono necessità relative agli aspetti strumentali, sono da leggere sempre finalizzate alle esigenze valoriali. Emergono tre tipologie di bisogni (noti, non noti, non noti e necessari al capo). In tema di bisogni formativi:

1. allievi e Co.Ca. non ci si confrontano, né prima né dopo il CFA;
  2. la Co.Ca. non aiuta nella lettura dell'allievo;
- necessità di leggere i bisogni e rispondere sia con il cfa già strutturato dallo staff (non si stravolge il programma), sia tramite la relazione con l'allievo che sembra bisogno fondamentale del partecipante.

All'atto della scelta del CFA, allievo e Co.Ca. dovrebbero poter conoscere lo specifico della proposta del singolo campo.

Lo staff, qualora percepisca una situazione di Co.Ca. generalmente problematica, ha il dovere di prendere contatti con le strutture associative di riferimento.

Il percorso di **lettura-risposta-restituzione** dei bisogni formativi, da focalizzare decisamente sulle 3 dimensioni del progetto di capo (crescita personale, competenza pedagogica e metodologica, formazione associativa), si può così sintetizzare:

1. **scheda di iscrizione (LETTURA):**
  - ✓ dovrà essere recentissima;
  - ✓ ricevuta dallo staff per tempo;
  - ✓ riscritta, ampliata, incentrata esplicitamente sulle 3 dimensioni, sia nella parte dell'allievo che della Co.Ca.
2. **CFA (RISPOSTA):**
  - ✓ vissuto sui valori;
  - ✓ si conclude con momento di autovalutazione sui bisogni - espressi (scheda) e/o emersi (campo) - esplicitamente focalizzato sulle 3 dimensioni

### 3. lettera allievo (RESTITUZIONE)

- ✓ da scriversi alla Co.Ca., incentrandola sul momento di autovalutazione finale, secondo le 3 dimensioni per poter essere uno strumento di progettazione del cammino personale di formazione permanente.

### 4. valutazione finale allievo (RESTITUZIONE)

- ✓ tempestiva;
- ✓ veramente personale;
- ✓ elaborata esplicitamente sulle 3 dimensioni;
- ✓ contenente - quindi - vere ipotesi di formazione permanente.

### OSSERVAZIONI UTILI

Migliorare il modello di **scheda di iscrizione**, modificando l'attuale per rendere più agevole allo staff la lettura vera dei bisogni formativi, potrebbe essere interessante utilizzare le 3 dimensioni del pdc.

**Valutazione** tempestiva e utile per la rilettura del cfa fatta insieme da parte dell'allievo e della Co.Ca., con la costruzione di un serio percorso di formazione permanente e una verifica e ricostruzione del pdc.

## La formazione e la valutazione dei formatori all'interno dello staff

(Simona Oriente - Bruno Guerrasio)

L'obiettivo del lavoro di gruppo è stato quello della ricerca degli **INDICATORI utili per valutare un campo di formazione**. Sono emersi come prioritari i seguenti:

- Raggiungimento finalità formative
- Flessibilità nel rispondere alle esigenze formative espresse dagli allievi
- Formazione dello staff
- Produzione di elaborazioni culturali e metodologiche
- Adesione al modello unitario
- Qualità e pertinenza nelle valutazioni degli allievi
- Progettazione del campo che tenga conto delle dinamiche formative
- Soddisfazione degli allievi
- Stile del campo
- Clima facilitante la relazione tra allievi e staff
- Verifica di staff e verifica del campo
- Efficacia dell'evento valutata attraverso azioni di follow-up

Gli **indicatori** individuati sono stati raggruppati in aree omogenee e incrociati con una colonna che comprendeva gli strumenti e gli eventi che potessero esprimerli (**contenitori**), e con una riga che indicava i protagonisti della rilevazione (**osservatori**).

INDICATORI → Contenitori ↓	Legame con il territorio	Soddisfazione degli allievi e clima di campo	Efficacia dell'evento finalita formative	Completezza dello staff	Partecipazione associativa e incarico	Adempimenti formali e rispetto dei tempi	Adattamento del progetto agli allievi	Formazione all'interno dello staff	Eterogeneità dello staff	n° sessioni/n° componenti staff	N° riunioni, per che cosa
Relazione + anagrafica	X				X		X	X	X	X	X
Questionario di valutazione		X		X			X				
Questionario di follow-up		X	X								
Controlli di segreteria						X		X			
Autovalutazione degli Assistent e degli aiuti capo								X			
OSSERVATORI →		?	?	segreteria	segreteria	segreteria e osservatorio	segreteria e osservatorio	segreteria e osservatorio	segreteria e osservatorio	segreteria e osservatorio	segreteria e osservatorio

- Gli Assistant sono valutati dai capi campo, ma a loro volta valutano. Si dovrebbe trovare uno strumento di rilevazione di queste valutazioni, diverso dalla relazione che in genere essendo un documento ufficiale del campo è redatta in ultima stesura dai capi campo.
- L'istituzione di una struttura "osservatorio" sarebbe utile, perchè può costruire valutazioni dell'evento che entrano nel merito, attraverso l'osservazione di alcune variabili. I lettori potrebbero essere parte di questo osservatorio.
- Costruire uno strumento di rilevazione a posteriori, che descriva gli effetti di follow-up del campo. Potrebbe trattarsi di un questionario, bisognerebbe identificarne i lettori.

## Quanto e come l'esperienza di fede al campo scuola s'inserisce nella vita quotidiana

(*Maria Baldo - don Francesco Marconato*)

Nel confronto, non vi sono stati punti di sostanziale disaccordo. È emerso, invece, che è bene parlare di itinerario di fede in un evento formativo, e non di percorso di catechesi né di preghiera giustapposta ai contenuti del campo.

È stato evidenziato dal gruppo che per fare formazione con adulti rispetto all'esperienza di fede è necessario:

- avere un itinerario
- avere un metodo
- partire dal soggetto
- vivere l'esperienza più che la dottrina.

Le cose che possono considerarsi consolidate:

- aderire ai bisogni degli allievi, con la capacità di porre il problema se non è percepito
- far emergere la domanda
- attenzione al livello di partenza del soggetto e dei soggetti
- riferimento al tipo di evento: target, modello unitario, obiettivi
- consequenzialità dell'itinerario e dell'annuncio di fede
- l'opportunità offerta dagli strumenti del metodo e dallo scouting per far vivere esperienze significative di fede anche agli adulti.

Tra le cose che sono risultate nuove, ci pare risultato nuovo la proposta fatta dagli animatori del gruppo rispetto all'ottica con cui guardare all'itinerario di fede in un evento formativo, nuova per approccio e per linguaggio, ma dopo esserci entrati e avere sviscerato le opportunità e gli strumenti a disposizione dei formatori, ha certamente suscitato interesse e condivisione.

Proporre itinerari integrati tra fede/ esperienze metodologiche, pedagogiche personali, cioè le altre attività del campo.

Tra le Osservazioni utili in funzione del prossimo lavoro di riscrittura dell'ITER, emerge che non è possibile standardizzare i contenuti della proposta di fede, poiché l'accesso all'esperienza di fede può avvenire da punti di partenza diversi e vari.

Occorre parlare di proposta di evangelizzazione, considerato il contesto sociale in cui siamo e vivono i nostri capi che partecipano agli eventi dell'iter.

## Il percorso di verifica al campo scuola

(*Edo Martinelli - Rosaria Facchinetti*)

Il lavoro di gruppo ha curato due aspetti particolari:

### 1. la Verifica

VERIFICA: perché – cosa – quando - come

### PERCHÉ

- Verificare se quello che facciamo serve

- Correggere gli errori di impostazione
- Individuare obiettivi e risultati
- Controllare l'andamento In itinere
- Confrontarsi con altri
- Superare conflitti e liberare nuove energie

### CHE COSA

- Presenze/Assenze
- Quota pagata
- Andamento economico del campo
- Le aspettative degli allievi corrispondono ai nostri obiettivi e ai nostri metodi
- Efficienza ed efficacia dei nostri metodi di lavoro
- Il processo di apprendimento e di coinvolgimento deve seguire le nostre intenzioni
- Storia e forma del gruppo
- Eventuali dinamiche relazionali non visibili del gruppo

### QUANDO

- Prima: se 1 mese prima abbiamo le schede possiamo cogliere alcuni aspetti
- Inizio: motivazione – grado di cultura – storia/provenienza
- Metà campo: liberare energie – esplicitazione di alcuni aspetti
- Fine: allievi per rielaborare l'esperienza, staff per capire i risultati, associazione per vedere confacente MU

### COME

- Con strumenti prefissati capaci di far emergere la verità
- Dando spazio a pensieri imprevisi
- Garantendo libertà assoluta
- Non ribattendo, ma ascoltando le critiche
- Rileggendo tutto a freddo
- Dando seguito ai risultati della verifica

Dalla discussione dei punti appena esposti, sono emerse le seguenti considerazioni:

- La necessità di un diario della giornata per esplicitare i contenuti e per capire se li hanno percepiti
- La difficoltà di verificare il sommerso ed il clima,
- La necessità di una preparazione a casa, per arrivare al campo con motivazioni più chiare.
- Bisogno di schede di presentazione più dettagliate.

### 2. il Giudizio.

Il gruppo ha lavorato sugli aspetti:

### CHE COSA VALUTARE

- partecipazione e cambiamento avvenuti
- relazioni instaurate
- contributo al dibattito
- manifestazione di particolari competenze

### CRITERI

- Verità
- Onestà
- Prudenza

### RISCHI

- farsi riconoscere
- usare stereotipi
- ritardo nella stesura
- ritardo nella spedizione

Dal confronto con i formatori presenti, è emerso che il maggior problema riguarda l'emissione di un giudizio negativo, che infici sulla moralità e sulla scelte di vita privata dell'allievo.

## Tecniche di animazione degli adulti

(Marco Pietripaoli - Alessandro De Gennaro)

L'aspetto di maggior accordo tra i componenti del gruppo, è la necessità di usare diverse modalità di proporre contenuti e stili di lavoro al fine di permettere diverse modalità d'apprendimento ai partecipanti degli eventi formativi.

In tutti i formatori presenti è risultato consolidato che le tecniche di animazione sono strumento e debbono essere usate secondo i bisogni dei partecipanti, nonché gli obiettivi formativi e i contenuti, che di volta in volta sono diversi.

Gli strumenti possono essere più o meno "vicini" all'esperienza e quindi più o meno efficaci.

Da sottolineare:

- a. La correlazione tra stili di apprendimento e la scelta degli strumenti da utilizzare.
- b. La capacità del formatore di adattare la propria proposta (e quindi anche gli strumenti) a seconda dei riscontri

- c. Non esistono strumenti "giusti" e strumenti "sbagliati".



## La progettazione formativa

(Daniela Ferrara - Paolo Montagni)

Organizzazione del lavoro - Segnalazioni a cura degli animatori

Giro di conoscenza dei partecipanti: elementi emersi	Al lavoro di gruppo hanno partecipato solo capi che attualmente sono in una staff di C.f.a. La maggior parte aveva esperienza di formatore anche nei C.f.m. Il confronto ci è sembrato espressione di formatori competenti. Consolidata anche la prassi di affrontare il metodo al Cfa in modo intenzionale con contenuti acquisiti e modalità di lavoro diverse.	tempi
Nuovi argomenti portati dai partecipanti	La formazione deve inventare dei circuiti virtuosi per fare formazione alla persona e al metodo fuori dagli eventi istituzionali	
Punti di maggior disaccordo		
Punti di maggior accordo	<p>Al Cfa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i capi sentono ancora la necessità di parlare di metodo;</li> <li>• spesso gli allievi hanno ancora difficoltà ad utilizzare gli strumenti del metodo in modo intenzionale; applicano il metodo spicciolo nella situazione contingente che si verifica; manca la dimensione progettuale, di orizzonte e di senso sul percorso completo della proposta scout.</li> <li>• impensabile un Cfm inferiore a sette giorni;</li> <li>• il Cfa deve essere occasione per interrogarsi sul proprio modo di fare servizio con i ragazzi;</li> <li>• la modalità di lavoro proposta deve tenere conto in ogni momento che abbiamo di fronte degli adulti.</li> </ul> <p><b>Modalità di lavoro:</b> è necessario calare l'esperienza nella quotidianità, partire dall'esperienza personale per elaborare poi i contenuti;</p> <p>Al Cfm: - spesso si "mette dentro"</p> <p>Al Cfa: - si dovrebbe tirare fuori ...</p>	
Le cose che possono considerarsi consolidate	<p>Al Cfa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• estraniandosi dalla quotidianità del servizio si vede la proposta scout nella sua globalità;</li> <li>• si lavora sull'intenzionalità educativa;</li> <li>• si realizzano dei laboratori di metodo;</li> <li>• l'intenzionalità educativa non deve essere contenuto solo del Cfa ma anche del CFM;</li> <li>• deve essere presentata l'unitarietà della proposta dalla promessa alla partenza.</li> </ul>	
Le cose che sono risultate nuove	Si è parlato di inquietudine della formazione. Ogni evento formativo deve portare una inquietudine affinché il processo non si chiuda ma abbia sempre un seguito.	
INDICE dei punti affrontati dal lavoro di gruppo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chi siamo, che tipo di esperienza abbiamo come formatori</li> <li>• Il metodo al Cfa e al Cfm</li> <li>• Le modalità della proposta</li> <li>• Le difficoltà incontrate nella formazione</li> <li>• La difficoltà del rapporto metodo - tempo</li> </ul>	



## Il Bosco e la Giungla oggi

(Fabrizio Coccetti - Paola Lori - Gaetano Russo)

*Come il Bosco e la Giungla, anche alla luce delle riflessioni prodotte nei recenti convegni nazionali sugli AF, possono rispondere alle attuali emergenze educative.*

Percorso: dall'ANALISI della realtà dei bambini, in base alla propria esperienza personale come capo e formatore, all'INDIVIDUAZIONE dei punti di forza e di debolezza degli strumenti del metodo (in particolare l'AF), fino alla CONDIVISIONE delle potenzialità dell'AF (e del metodo in genere) e delle attenzioni e gli aspetti da sottolineare e valorizzare ai campi scuola.

**MOMENTO di CONOSCENZA** tra i partecipanti (gioco e racconto delle proprie esperienze come formatore).

Il gruppo era molto eterogeneo per provenienza territoriale e esperienza di formazione.

**ANALISI.** In gruppo si è condivisa una prima analisi della realtà con individuazione delle priorità ed emergenze educative dei bambini di oggi, in base alla propria esperienza personale come capo e formatore.

Nella prima parte ogni partecipante ha realizzato la carta d'identità del bambino riempiendo in particolare la sezione SEGNI PARTICOLARI, secondo la propria esperienza personale; poi si sono condivise tutte le carte d'identità fino a realizzare il profilo del BAMBINO di OGGI, specificandone in particolare i comportamenti osservati, i bisogni e le problematiche educative.

Di seguito le esigenze individuate. Da notare come esse siano "trasversali", ossia siano diffuse nelle diverse realtà territoriali:

1. essere ascoltati nelle proprie aspirazioni;
2. qualificare il tempo trascorso con i genitori;
3. decontestualizzare la vita dai modelli televisivi;
4. riferirsi a modelli significativi e costanti nel tempo;
5. vivere il valore della famiglia;
6. poter esprimere impulsi naturali e repressi;
7. avere il giusto tempo per fare le cose;
8. vincere/superare la paura di essere diversi;
9. essere accettati;
10. trovare una vera guida.

### INDIVIDUAZIONE dei PUNTI di FORZA e di DEBOLEZZA del METODO.

In due gruppi ci siamo confrontati per capire quali sono i punti di forza e i punti di debolezza che riscontriamo nell'utilizzo degli strumenti del metodo per rispondere agli attuali bisogni dei bambini, evidenziando anche quanto viene raccontato dagli allievi ai campi scuola!

**CONDIVISIONE** del lavoro di gruppo e **SCelta** comune di quali aspetti dell'AF e degli altri strumenti del metodo devono essere assolutamente valorizzati perché estremamente significativi per rispondere adeguatamente alle problematiche evidenziate.

Il confronto è stato interessante e coinvolgente, di seguito la sintesi delle nostre riflessioni e gli strumenti che abbiamo messo in evidenza per la loro efficacia nel rispondere alle problematiche.

1. **Essere ascoltati nelle proprie aspirazioni, vivere il valore della famiglia, essere accettati:** Progressione Personale (con all'interno il gioco delle prede e degli impegni e le specialità); la Comunità di Branco e di Cerchio; i Consigli della Rupe e della Grande Quercia; la relazione capo/ragazzo; la famiglia Felice;
2. **qualificare il tempo trascorso con i genitori, avere il giusto tempo per fare le cose:** l'AF permette di presentare

modelli relazionali di qualità che il bambino può esportare all'interno della sua famiglia e che chiedono a lui stesso un impegno personale; la Parlata Nuova; il rapporto dei capi con i genitori; la PP; invito a fare del tempo trascorso insieme un tempo di qualità;

3. **decontestualizzare la vita dai modelli televisivi:** l'utilizzo dell'AF; il racconto, il capo si propone come modello; il gioco; l'acquisizione di tecniche; la catechesi; riscoperta del valore della Promessa che impegna e chiede fedeltà e responsabilità;

4. **riferirsi a modelli significativi e costanti nel tempo:** la Parlata Nuova; la Promessa che impegna il bambino a rendersi responsabile della sua crescita (autoeducazione); la comunità del Branco e del Cerchio in cui vivere rispettando tutti la stessa Legge; CdR/CdGQ come luogo in cui la comunità diventa sostegno per la crescita, come luogo di verifica e di espressione della fiducia che in lui si ripone, la catechesi, la buona azione.

L'invito è a sfruttare il potenziale insito nella Giungla e nel Bosco e a reperire in essi percorsi utili per rispondere alle esigenze dei bambini.

**MOMENTO FORMATIVO:** cosa sottolineare ai campi scuola e perché.

Prima di tutto la cura del formatore deve essere quella di proporre gli strumenti del metodo con fedeltà e correttezza e quindi essere competente, aggiornato e sempre attento al lavoro della Branca e ai documenti prodotti. E formarsi laddove manchi formazione per poter proporre con pari dignità tutti gli strumenti (vedi AF Bosco e Giungla).

Sono stati poi sottolineati molti aspetti che erano già usciti nella precedente condivisione.

Inoltre abbiamo evidenziato come l'Ambiente Fantastico deve essere vissuto nel modo corretto affinché possa essere realmente significativo per i ragazzi. Ciò significa che bisogna proporlo in modo che si faccia di esso esperienza reale e diretta non un'esperienza simulata.

Fare esperienza reale significa anche vivere l'AF attraverso la vita all'aperto....sentire, toccare, annusare, vedere!!!

L'AF per i bambini non è un gioco lontano da loro, ma reale ed il capo per viverlo davvero con loro deve saperlo vedere più spesso con i loro occhi piuttosto che con i suoi.

L'AF è vero nella misura in cui produce un cambiamento nel bambino, all'interno di esso si individua la possibilità di gestire ed affrontare la conflittualità con la proposta di modelli positivi.

L'AF è un mondo a prova di bambino, in cui egli si sente perfettamente a suo agio, una lente d'ingrandimento che lo aiuta a rileggere la propria realtà.

Si è sottolineato, ad esempio, come nel Bosco sia evidente come crescere lungo il sentiero conduca al vero senso della nostra vita: il progetto che Dio ha su di noi.

Questo concetto è molto rassicurante per un bambino. In un mondo in cui tutto sembra poco stabile, incerto, senza punti di riferimento, c'è un sentiero da intraprendere, un impegno da compiere, una meta da raggiungere. Dio ha un progetto su di me, un progetto che mi chiama ad essere protagonista della mia vita, senza essere altro da me per essere accettato, ma rimanendo me stesso e facendo del mio meglio perché... "A ciascuno è chiesto in misura di ciò che gli è stato assegnato di dare".

Alla fine ad ogni partecipante sono stati consegnati due articoli di Branca pubblicati nel n.1 del 2007 di RS Servire dal titolo "COCCINELLE E LUPETTI: PRINCIPI O BAMBINI?"

## Le modifiche al Regolamento di Branca EG (Carmelo Di Mauro - Claudia Cremonesi - Nunzio Zagara)

Al lavoro di gruppo hanno partecipato solo 3 formatori nazionali.

L'obiettivo del gruppo era verificare quanto i formatori avessero contribuito alla diffusione delle modifiche del Sentiero di Branca E/G per analizzare quali difficoltà avevano riscontrato ed infine predisporre uno schema che aiutasse a rileggere meglio le modifiche apportate.

Le difficoltà che sono emerse sono le seguenti:

- chi ha fatto i campi prima di gennaio 2007 ha avuto qualche difficoltà non essendo arrivati alcuni dei supporti programmati. Il Vademecum era stato pubblicato da meno di un mese, ma non era arrivato con PE, le regioni non erano ancora partite con le attività previste. L'unico supporto dis-

ponibile erano gli articoli di PE e il Kit del Formatore, che pare non sia stato ricevuto da tutti i formatori.

- Viene richiesto un chiarimento di come vivere il Sentiero nei reparti di 5 anni.
- Si suggerisce di ribadire meglio perché il termine attività sia sparito a favore dello strumento impresa.
- Chiarire meglio la tappa della scoperta per un ragazzo/a che entra in età di reparto ed un ragazzo/a che entra in età non usuale.

Dalla discussione emerge che i formatori dei Campi di Formazione Associativa hanno una forte responsabilità perché devono far riflettere sui cambiamenti attivati da tale modifica. Per facilitare questo lavoro è stato realizzato il sottostante schema che è stato utilizzato nel numero 5 del 2007 di PE per spiegare cosa cambia nel nuovo Sentiero.



## Saper fare e Saper Essere: la competenza come fattore abilitante all'essere capo (Silvia Bontempi - Fabrizio Tancioni - Stefano Loni)

### Punto 1: cosa "È Competenza"

Si è ritenuto effettuare una prima fase di confronto sul significato che ciascun partecipante dà al termine competenza nel concreto, al fine di creare un linguaggio comune e condividere i riferimenti.

Assunzioni emerse:

- Acquisizione che nasce dall'esperienza
- Dovere per un capo (fondamentale per essere testimoni)
- È un percorso senza fine, un'abilità da mettere al servizio
- Mezzo per valorizzare le attitudini
- Capacità di
- Voglia di imparare
- Amore, passione
- Responsabilità, onere ed onore
- Essere attenti agli altri
- Essere pronti
- Meritare fiducia.

### Punto 2: Luoghi, momenti e attività per promuovere la competenza

Si è cercato di raccogliere, dalle esperienze personali di ciascuno, ... CFM: vita di campo (E/G), stile di impresa (E/G), il racconto (L/C), la carta di clan (R/S)

CFM/CFA:

- l'Esperienza: attraverso l'esperienza la consapevolezza del "perché delle cose"
- Fedeltà all'impegno: contratto formativo
- Intenzionalità: Lettura dei bisogni, analisi dei casi, laboratorio

- Riferimenti ai testi

Altre attenzioni: cura, attenzione al "far bene le cose", capacità di sapersi mettere in discussione.

Sono emersi come punti critici: le capacità non sempre all'altezza da parte dei capi (competenze alla base del buon capo unità), la sedentarietà, il rifiuto della fatica (limite per lo stile di vita di campo), la poca consapevolezza delle tecniche come strumento educativo (mezzo per passare valori attraverso l'esperienza, tipicità scout)

### Punto 3: la formazione nel lavoro di staff

Come Formatori

- Il trapasso nozioni, il lavoro di coppia (esperto&giovane), la rotazione dei ruoli negli anni
- Attenzione alle attitudini di ciascuno, in particolare dei componenti più giovani
- Continuità dello staff per garantire un percorso di crescita (evitare azzeramenti continui)
- Momenti specifici di formazione (oltre agli incontri di preparazione)
- Necessità di mantenere un contatto, una vicinanza con i ragazzi/e (evitare periodi troppo lunghi senza attività concreta con i ragazzi/e)

Come Capi

- Necessità di mantenere un contatto, una vicinanza con i ragazzi/e (evitare periodi troppo lunghi senza attività concreta con i ragazzi/e)
- Utilizzo della stampa associativa, in quanto funzionale ed utile anche dal lato formativo
- Partecipazione ad eventi formativi (sia interni che esterni all'associazione).

# Quale orientamento

## *Intervento conclusivo degli Incaricati e dell'Assistente Nazionali alla Formazione Capi*

Alla luce di quanto emerso a questo NTT, ci sentiamo di raccogliere gli stimoli, le intuizioni, i consigli e tutte le sollecitazioni emerse, proprio per rendere vivo il Motto di questo evento: "orientarsi per Orientare".

Siamo qui noi ora, ma è come se fosse presente anche tutto il Comitato Nazionale. Questo è momento storico per la fo.ca. Siamo consapevoli che il lungo periodo trascorso (dall'89 ad oggi) sia stato un tempo ricco di cambiamenti. Allora tutti dobbiamo sentirci chiamati e coinvolti a vivere questo momento con spirito di collaborazione. È ciò che chiediamo spesso ai nostri allievi ed anche noi ora dobbiamo fare altrettanto, perché l'associazione oggi ha bisogno di questo.

### Ricerca di un rapporto più diretto con tutti i formatori

Da parte nostra c'è la volontà di voler incontrare i Formatori e sono stati già avviati alcuni incontri con Capi Campo e Staff rispetto alle problematiche dello specifico Campo.

Abbiamo avviato un ulteriore collegamento con i formatori attraverso la restituzione dei lettori (utile strumento per il lavoro di staff), e ancora, cercato contatti diretti con i Capi Campo prima dell'inizio del campo, effettuato alcune visite ai CFA per quanto possibile. Ci siamo visti e continueremo a farlo con i formatori regionali anche attraverso la partecipazione agli RTT o altri incontri decentrati per formatori. In futuro, vorremmo avviare un rapporto più diretto con le Zone, in riferimento al nuovo percorso formativo del Capo, oltre ciò che la Fo.Ca. sta facendo già con i quadri per la loro formazione a domicilio.

Abbiamo intenzione di riprendere a realizzare gli incontri annuali con i nuovi formatori.

Anche associazioni scout scout europee richiedono il nostro intervento su progetto specifico in collaborazione con il settore Internazionale all'interno di azioni Waggs e Wosm. Infine, ci è stato chiesto dall'Associazione, di realizzare ben 10 CFA in più rispetto all'anno passato per rispondere alle necessità formative dei capi non ancora con l'iter completo.

### Rispetto al nuovo iter

Come Formazione Capi, alla luce di quanto emerso dal Consiglio Generale rispetto all'iter, in condivisione con le scelte dell'Associazione, non possiamo rinunciare ad alcune caratteristiche essenziali proprie della filosofia della formazione in associazione.

Tra queste al centro c'è la **dimensione esperienziale** dei campi che deve avere come giusta attenzione la modalità di realizzazione degli stessi ed essere inserita all'interno di un percorso formativo che richiede **corresponsabilità** di tutte le parti in gioco e che trova significato all'interno del Progetto di Capo di ognuno, passando per tutti i luoghi della formazione quali il gruppo (e lo staff) la zona, la regione e il livello nazionale.

Rispetto ai lavori in programma (articolato secondo le direttive di CS e CG, e lavoro sui modelli unitari degli eventi del nuovo iter, i criteri del monitoraggio del nuovo iter) non possiamo non coinvolgere i formatori e lo vogliamo fare non soltanto rispetto al monitoraggio degli eventi che verranno realizzati, ma anche per la costruzione dell'articolato e dei Modelli

Unitari da portare poi in votazione al prossimo CG.

La Pattuglia Nazionale parteciperà attivamente alla commissione istituita da CG e CS e, come avvenuto in precedenza, i capi che verranno incaricati di questo servizio, saranno scelti tra perché Capi formatori.

Per i modelli unitari creeremo una commissione interna alla Fo.Ca. insieme agli II RR alla Fo.Ca. e gli I.N. alle Branche che raccoglieranno le sollecitazioni di chi ha le mani in pasta.

Chiaramente, le due commissioni dovranno trovare dei momenti di raccordo per evitare di non seguire la stessa direzione (nei modelli unitari di CFM e CFA la commissione interna alla Fo.Ca. dovrà indicare sia i contenuti che le modalità ...). Noi incaricati ci attiveremo al fine di garantire che il raccordo sia fattivo.

In entrambi i casi, non possiamo e non vogliamo lasciare fuori dal lavoro i formatori.

L'idea è quella di realizzare in tempi brevi più **incontri decentrati per formatori** (rispetto alle specifiche modalità da condividere insieme agli II RR di Fo.Ca.) per approfondire gli argomenti oggetto di lavoro per il prossimo anno.

### La formazione dei formatori

Questo momento di cambiamento (che vede l'inserimento di formatori che agiscono sul livello di zona) ci impone di ripensare e ridisegnare in rapporto alla nuova realtà la formazione dei formatori, per giungere a costruire, in riferimento al profilo già esistente, un percorso di formazione dei formatori relativo ai diversi ruoli, oltre che occasioni di confronto e aggiornamento continui.

Tra i formatori, coloro che hanno esperienza più consolidata nel ruolo, saranno chiamati ad occuparsi anche di questo



aspetto. L'obiettivo è quello di giungere a considerare il formatore non tanto e non soltanto dedicato ad uno specifico ambito associativo (livello zonale, regionale o nazionale), ma un formatore che al di là dei campi che realizza rappresenti una risorsa per la formazione dei capi anche negli altri eventi che l'associazione propone (livelli associativi, momenti di branca), che sia in grado di ricoprire un ruolo con caratteristiche di flessibilità e circolarità in ambito formativo e che sappia entrare in relazione con i diversi ambiti e livelli associativi sia in senso verticale che trasversale (art 49 bis) .... Da tenere in considerazione il fatto che le Zone non hanno formatori e che è richiesto l'intervento di formatori "esperti". È richiesto quindi a tutti i formatori di spendersi anche in questo ambito.

La formazione dei formatori (che non serve soltanto per lo start del servizio di capo campo, ma anche per la formazione permanente nel ruolo) è tra i nuovi orizzonti un forte punto di impegno futuro della Fo.Ca. Nazionale.

*'I mercanti di sette nazioni convengono a ogni solstizio ed equinozio. Non solo a vendere e a comprare si viene a Eufemia, ma anche perchè la notte accanto ai fuochi tutto intorno al mercato, seduti sui sacchi o sui barili o sdraiati su mucchi di tappeti, a ogni parola che uno dice - come "lupo" "sorella" "tesoro nascosto" "battaglia" "sabbia" "amanti", gli altri raccontano la loro storia di lupi, di sorelle, di tesori, di sabbia, di amanti, di battaglie.*

*E tu sai che nel lungo viaggio che ti attende, quando per restare sveglio al dondolio del cammello o della giunca ci si mette a ripensare tutti i propri ricordi a uno a uno, il tuo lupo sarà diventato un altro lupo, tua sorella una sorella diversa, la tua battaglia altre battaglie, al ritorno da Eufemia, la città in cui ci si scambia la memoria a ogni solstizio e a ogni equinozio.*

Calvino, Le città invisibili

## NTT 2007

TOT. 170 partecipanti di cui:

REGIONE	NR.	Form. Naz	Form. Reg	II RR FC	Altri Inc.
Abruzzo	8	2	3	1	2
Calabria	5	2	3	/	/
Campania	16	10	2	2	2
Emilia	16	12	2	/	2
Friuli V.G.	1	1	/	/	/
Lazio	26	21	3	1	1
Liguria	7	2	3	1	1
Lombardia	10	6	2	1	1
Marche	8	4	3	1	/
Molise	5	3	1	1	/
Piemonte	5	4	1	/	/
Puglia	8	4	2	/	2
Sardegna	4	2	/	2	1
Sicilia	19	11	6	1	1
Trentino A.A.	6	2	3	1	/
Toscana	7	7	/	/	/
Umbria	2	1	/	/	1
Veneto	15	11	4	/	1
<b>TOTALE</b>	<b>170</b>	<b>105</b>	<b>38</b>	<b>12</b>	<b>151</b>



Nello specifico per ruolo formativo:

CC CFA	CC CFM	CC Bibbia	CC Z.T.	CC Caex	AE CFA	AE CFM	Assi CFA
56	27	4	3	1	8	1	27
Assi CFM	Aiu CAEX	Aiu CFA	Com. Naz.	Altri Inc.			
9	2	21	5	6			

SCOUT - Anno XXXIV - Supplemento al numero 11 - 26 maggio 2008 - Settimanale - Poste italiane spa - Spedizione periodico in abbonamento postale L.46/04 art. 1 comma 2, DCB BOLOGNA - euro 0, 51 - Edito dall'Agesci - Direzione e pubblicità Piazza Pasquale Paoli, 18 - 00186 Roma - Direttore responsabile Sergio Gatti - Registrato il 27 febbraio 1975 con il numero 15811 presso il Tribunale di Roma - Stampa Omnimedia, via Lucrezia Romana 58, Ciampino (Roma) - Finito di stampare nel maggio 2008

