

AGE Scout

Periodico di informazione Agesci
Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani

Anno XXIV - Numero 3
Quindicinale - 9 aprile 2001

Spedizione in abbonamento postale -45% - art. 2 comma 20/b legge 662/96 - Filiale di Roma (Italia)



IL NODO ~ SPECIALE RETE FORMATORI

10

Danzare lo scoutismo



Dalla qualità della formazione
al Patto tra formatori

Bracciano, 18-19-20 Maggio 2001

INCONTRO NAZIONALE FORMATORI

L'Incontro Nazionale Formatori vuole essere, in questo momento e in questo tempo che stiamo vivendo, un punto di incontro e di verifica del cammino della Formazione Capi; e nello stesso tempo di elaborazione per rilanciare i contenuti e le modalità di una formazione continuamente proiettata nel futuro. Un evento che si celebra ogni tre anni, non può che essere un momento di verifica dei nodi della formazione oggi ma anche di rilancio verso prospettive che offrono adeguate piste per nuovi e vecchi formatori. L'incontro vuole provare a porre l'attenzione sui bisogni dei capi in formazione, elemento fondamentale per una formazione di qualità, e da questi rilanciare i contenuti prioritari e le strategie dei prossimi anni.

Obiettivi dell'incontro:

- Individuazione di elementi fondamentali per una formazione di qualità oggi in Agesci
- Individuazione dei bisogni formativi dei capi "in formazione"
- Individuazione dei nodi critici sul fare formazione oggi in Agesci
- Verifica e rilancio della Rete Formatori
- Elaborazione di un piano della formazione per i prossimi tre anni

Individuazione di 3 aree per l'analisi prima dell'evento e per l'elaborazione di piste di lavoro durante l'incontro

Area 1: "I bisogni formativi dei capi"

- Bisogni ed esigenze dei giovani capi: "il sentire dei capi..." (quali opportunità formative offrire ai capi, quali obiettivi formativi, quali attenzioni avere nei campi scuola)

Area 2: "Il formatore"

- Nuove caratteristiche del formatore: mobilità e flessibilità in sintonia con lo "stile della domiciliarità" del fare formazione
- Rilancio della Rete Formatori
- Reclutamento, nomina, verifica e formazione dei formatori

Area 3: "Il modello della formazione"

- I punti critici del CFM e CFA

"Verso quali prospettive"

Patto fra formatori: elaborazione e approvazione di un documento che indichi gli orientamenti della formazione nei prossimi anni

La pattuglia Formazione Capi ha lavorato alla relazione di un documento preparatorio all'evento, come piattaforma comune di analisi rispetto alle tre aree individuate. Il 18/19 e 20 Maggio proveremo ad elaborare delle piste di lavoro, all'interno dei laboratori, alla luce dei bisogni formativi dei capi individuati.

Il Patto fra formatori permetterà poi di definire e condividere degli obiettivi e delle piste di lavoro che riterremo prioritari per la formazione capi, anche in prospettiva del prossimo Consiglio Generale del 2002 che ci vedrà protagonisti.

A presto sul prato di Bracciano

Daniela, Stefano e don Sergio

DOCUMENTO PREPARATORIO INCONTRO NAZIONALE FORMATORI

"Nella bellezza, possa io camminare
Tutto il giorno, possa io camminare
Attraverso il tornare delle stagioni, possa io camminare
In bellezza possiederò di nuovo
In bellezza di uccelli
In bellezza uccelli gioiosi
Sul sentiero chiazato di polline, possa io camminare
Con cavallette ai miei piedi, possa io camminare
Con rugiada ai miei piedi, possa io camminare
Con bellezza possa io camminare
Con bellezza davanti a me, possa io camminare
Con bellezza dietro di me, possa io camminare
Con bellezza attorno a me, possa io camminare
In età avanzata, vagando su un sentiero
Di bellezza, rivivendo,
possa io camminare
Perfetto di bellezza.
Perfetto di bellezza."

(Poesia Navajo)

PREMESSA

Quali sono le sfide alle quali è chiamato a rispondere oggi il formatore?

Quali le competenze che si richiedono al formatore, per rispondere alle esigenze e ai bisogni dei giovani?

Di quali strumenti, oltre che di quelli metodologici, hanno bisogno i nostri capi?

Quali supporti offrire alle Comunità Capi per l'esercizio di una buona ed efficace formazione permanente?

E le strutture quali supporti possono offrire alle Comunità Capi?

Come uomini in eterno cammino, sentiamo, oggi più che mai viva, l'esigenza di essere pronti, non solo a sapere guardare intorno a noi, ma anche a muoverci in realtà sempre più esigenti e mutevoli.

Tutto questo ci interpella fortemente e ci impone di finalizzare i nostri sforzi formativi in modo sempre più incisivo, avendo come obiettivo finale quello di formare Capi capaci di **rispondere con efficace intenzionalità ai bisogni e alle esigenze dei destinatari finali della proposta: i giovani.**

Questo nostro impegno trova conferma e sostegno nel **Progetto Nazionale** che rilancia, nel *“tempo del dono e dell’attesa”*, l’esigenza di *“ritornare a guardare il mondo con gli occhi dei ragazzi”*.

Questa esigenza, unitamente alla **rinnovata attenzione alla centralità del metodo**, impone alla Formazione Capi tutta di produrre uno sforzo intenso verso un significativo cammino, che da un lato si interessi al percorso che permette ad un capo di divenire formatore e dall’altro individui i bisogni formativi dei giovani capi e le risposte che la formazione deve dare.

L’incontro Nazionale Formatori diviene così l’evento significativo della formazione capi, capace di intravedere e di orientare il cammino da fare e nello stesso tempo di elaborare contenuti e modalità per rilanciare una formazione che deve essere continuamente proiettata nel futuro.

L’incontro nasce quindi dall’esigenza di **individuare gli elementi prioritari per una formazione di qualità**, definendo i bisogni dei destinatari diretti ed indiretti della formazione, e da questi individuare le modalità di lavoro su cui investire negli anni a venire.

Lo sguardo al mondo giovanile ci permette pertanto di individuare le direttive sulle quali indirizzare gli sforzi della Formazione affinché sia chiaro che il **Formatore è chiamato ad essere promotore di una formazione a tutto campo** interprete di un ruolo flessibile e mobile, che lo renda protagonista del proprio servizio anche negli altri livelli associativi (zona e regione), che devono e possono usufruire del contributo di capi preparati, le cui competenze non possono essere spese solo limitatamente all’evento del Campo di Formazione.

E’ possibile raggiungere questo obiettivo se il Formatore si cala in una dimensione di “Cammino nel cambiamento” e si rende disponibile anch’egli a fornirsi di quelle competenze che la realtà di oggi e di domani richiede.

Alla luce di quanto espresso il supporto formativo per ogni singolo capo diventa elemento fondamentale, perché si appropri di quello che c’è e di quello che si sta maturando, sia nella formazione permanente, quella che riguarda i Capi già in servizio, che nella formazione di base, per i capi nuovi che man mano vengono su (come espresso nel documento *“Danzare lo scoutismo”*).

AREA 1: L’ANALISI DEI BISOGNI

Nella progettazione formativa, l’analisi dei fabbisogni, è quasi universalmente riconosciuta come momento fondamentale per la realizzazione di interventi efficaci: la definizione dei bisogni, necessaria per arrivare alla identificazione dei fabbisogni, rappresenta già una fase del percorso di formazione.

Nell’Associazione, la scelta di promuovere una presa di coscienza di quelli che sono i bisogni dei giovani capi, non può che favorire la partecipazione, la condivisione, la valorizzazione delle persone, puntando l’attenzione sugli aspetti comunicativi, relazionali e motivazionali.

La Formazione Capi ha avvertito la necessità di avviare una riflessione su quelle che sono le richieste relative alla formazione, espresse o inesprese, che provengono dai giovani capi della nostra associazione.

Nella progettazione formativa, possiamo identificare alcune

macro - aree:

- *Della solidità personale e della vita di fede*: chi siamo, quali sono i nostri valori, perché agiamo nel mondo
- *Dello sviluppo di competenze metodologiche*: le conoscenze, il fare, il far fare
- *Dello sviluppo di competenze di lavoro interne ed esterne al gruppo, in Comunità Capi*, con le strutture associative, centrate sugli aspetti relazionali e comunicativi.

Nell’analisi compiuta sul campione degli allievi dei CFA (hanno risposto 22 staff, più alcuni formatori a livello personale, un campione circa di 600 allievi provenienti da tutte le regioni italiane), ci sentiamo di poter fare alcune considerazioni sui bisogni dei giovani capi:

- **L’esigenza di riuscire a coniugare la propria vita con un cammino di fede maturo che dia senso a tutto il cammino personale**

La ricerca di una guida spirituale nella propria vita, non viene percepita come un bisogno consapevole ma comunque è una reale esigenza personale. Le Comunità Capi e le Zone appaiono sempre più tecniche, operative. Si stenta, nelle Comunità Capi, a formare il senso di comunità cristiana che testimonia la propria fede. I campi scuola continuano ad essere delle iniziazioni al cristianesimo adulto, per molti l’unica occasione di catechesi sistematica dopo la Cresima, per tanti altri il “primo annuncio”. Sempre più emergono giovani capi impegnati in un cammino personale di fede e che vorrebbero anche dalla loro Comunità Capi un aiuto maggiore su questo. C’è poca conoscenza delle posizioni ufficiali della Chiesa. C’è una tranquilla distanza tra la morale ufficiale e il vissuto: ovvero si tralasciano le proposte della Chiesa senza neanche conoscerle e senza porsi troppi problemi: “Queste sono scelte personali da rispettare”. E spuntano le domande sull’omosessualità, le situazioni familiari irregolari e la compatibilità di questo con l’essere capo.

- **L’esigenza di imparare a vivere in Comunità Capi e a relazionarsi con altri capi in modo formativo**

Spesso le Comunità Capi hanno trapassato un’idea distorta dei loro compiti, enfatizzando la gestione ordinaria (varie ed eventuali) rispetto alle dimensioni formative e progettuale. Molti giovani capi, allievi ai campi, non hanno mai visto la Comunità Capi funzionante e allegra. Al centro di molti dei bisogni formativi dei giovani capi c’è da individuare una grande carenza della Comunità Capi come comunità formante. La crisi, a detta degli allievi, ma verificabile concretamente all’interno degli stessi CFA, è soprattutto nella figura dei capi gruppo prima e dei Responsabili di Zona poi. Questa latitanza reale di tali figure porta in ognuno di loro un forte bisogno di punti di riferimento formativi.

- **L’esigenza di rendere più semplice la struttura “ASSOCIAZIONE”. La loro storia formativa fino al CFA risulta una storia “complessa”, in cui tutto, dal metodo all’Associazione viene percepito come dimensione aperta solo agli “eletti”. Semplificare il complesso potrebbe diventare la vera sfida formativa.**

- **L’esigenza di essere seguiti dallo staff anche dopo l’evento.**
- **L’esigenza di vivere gli eventi formativi con una forte motivazione al confronto rispetto ai tempi e alle modalità di svolgimento dell’evento.**

- **L'esigenza di una formazione non solo interna ma anche aperta all'esterno (territorio e altre agenzie educative).**
- **L'esigenza che sia curata di più la "dimensione personale" attraverso uno stile progettuale che rafforzi i contenuti vocazionali della scelta educativa.**

Queste considerazioni, sul campione considerato, ci sembrano abbastanza allettanti per promuovere un dibattito che sia non solo culturale ma anche finalizzato alle cose da "fare" e al come "farle".

Altre considerazioni potranno essere oggetto di attenzione dai lavori dell'Incontro Nazionale Formatori con il contributo di tutti i formatori e di chi saprà aiutarci a guardare fuori da noi stessi su temi come: l'affettività, il lavoro, lo studio, etc.

TABELLA DEI BISOGNI FORMATIVI DEI CAPI

(RILEVATE NEL CORSO DEI CAMPI DI FORMAZIONE ASSOCIATIVA)

🌀 Ambito della vita di fede.

- ✓ Riuscire a percepire il proprio servizio di capo come un percorso vocazionale.
- ✓ Cosa fare e come fare, specie nei numerosi casi in cui non c'è l'assistente.
- ✓ Forte bisogno di spiritualità e di preghiera (che si va accentuando negli ultimi anni) da vivere anche comunitariamente e in forme simboliche nuove e coinvolgenti.
- ✓ Riscoprire i sacramenti.
- ✓ Aiuto e sostegno delle Comunità Capi nel proprio cammino spirituale.
- ✓ Desiderio di avere delle guide spirituali.
- ✓ Bisogno di colmare la "propria ignoranza" sulla Chiesa, sul Magistero e sulla Parola.
- ✓ Difficoltà di colmare la distanza tra la morale "ufficiale" e il vissuto personale.
- ✓ Problematiche legate all'omosessualità e alle situazioni familiari irregolari e la "compatibilità" di queste con l'essere capo.
- ✓ Necessità di iniziazione al "cristianesimo adulto" (il campo, per la stragrande maggioranza dei capi, è la prima occasione di catechesi sistematica dopo la Cresima).

🌀 Ambito delle relazioni.

- ✓ Bisogno di imparare a vivere in Comunità Capi, a relazionarsi con altri capi in modo formativo.
- ✓ Problemi di rapporti in Comunità Capi: mancanza di chiarezza e motivazioni a costruire insieme.
- ✓ Attenzioni e cure "speciali" nei confronti dei nuovi capi, fin dal loro ingresso in Comunità Capi.
- ✓ Tenere conto di ritmi ed esigenze diverse.
- ✓ Un clima sereno e di positiva accettazione e accoglienza in Comunità Capi.
- ✓ Coscienza dei meccanismi che stanno alla base della crescita e della relazione educativa.

🌀 Ambito del servizio educativo.

- ✓ Necessità di chiarire concetti del metodo, anche elementari. "Lacune" metodologiche che si trascinano anche dopo il CFM.
- ✓ Necessità di comprendere il perché si fanno certe cose. Col tempo si finisce per scambiare per Regolamento ciò che è solo una tradizione del gruppo.
- ✓ Bisogno di applicare il metodo non come ripetizione di attività standardizzate ma riuscendo a scoprire la potenziale ricchezza in termini di esperienze educative che si possono attivare.
- ✓ Ignoranza abissale e catastrofica delle tecniche dello Scouting (c'è ancora differenza tra un educatore scout ed un animatore dell'oratorio?).
- ✓ Necessità di imparare a programmare le attività dando significato ai luoghi, ai tempi, alla cura dei particolari, agli obiettivi.
- ✓ Scarsa competenza nel fronteggiare le emergenze e gli imprevisti.
- ✓ Difficoltà ad applicare il metodo e ad utilizzarlo con creatività.
- ✓ Efficacia del tirocinio nel proprio staff.
- ✓ Competenze progettuali.
- ✓ Conoscenze più "attuali" sulla realtà del mondo infantile e giovanile.

🌀 Ambito dei rapporti con le strutture e con l'Associazione.

- ✓ Incontrare l'associazione, percepita come distante e "altra" rispetto a chi lavora nei gruppi e nelle unità.
- ✓ La stampa associativa sembra, a volte, allontanare dalla partecipazione associativa.
- ✓ Bisogno di smentire alcuni miti come quello del "professionismo" dei quadri.
- ✓ Curare in modo più efficace la formazione permanente e l'aggiornamento.
- ✓ Favorire il confronto e lo scambio di esperienze tra le Comunità Capi.
- ✓ Accompagnamento e tutoraggio dei giovani capi.
- ✓ Offrire maggiori opportunità formative e di incontro tra i giovani capi.
- ✓ Che le "strutture" si rendano più presenti e sappiano essere chiare sulle loro funzioni.
- ✓ Cantieri tecnici e metodologici in tutte le regioni.

- ✓ Priorità dell'obiettivo formativo relativo all' "essere associazione".
- ✓ Necessità di sentire l'associazione formata da "persone" e non come entità astratta

🌀 Varie.

- ✓ Necessità di capire il Progetto del Capo (esiste di tutto: pianificazione della propria vita davanti a tutti, pretese di controllo da parte di generazioni sulle altre, ecc.).
- ✓ Difficoltà a vivere la Comunità Capi come momento formativo (spesso viene vissuta come luogo di crescita personale, di gestione del gruppo, di ritrovo tra amici).
- ✓ La Comunità Capi deve riuscire a porsi come "cerniera" effettiva e reale tra la proposta educativa che si fa in gruppo e la realtà in cui si opera.
- ✓ Avere possibilità di sperimentare e innovare.
- ✓ La Comunità Capi non deve "far bruciare le tappe formative" ai giovani capi.
- ✓ Anche la Comunità Capi deve offrire possibilità ai capi di vivere esperienze in stile scout (uscite, campi, veglie, route...).
- ✓ Ricerca di spazi e strumenti per un cammino personale, con una spinta a verificarsi prima come persone e poi come capi.
- ✓ Bisogno di punti di riferimento formativi (a fronte di una carenza del ruolo dei capi gruppo e dei responsabili di zona).

AREA 2: IL FORMATORE

Il percorso fatto:

fin dal 1991, con la definizione del profilo funzionale del formatore, approvato dal Consiglio Generale, si è sentita la necessità di una formazione non casuale del formatore e l'esigenza di una più ampia circolazione della ricchezza delle esperienze e competenze di tutti i formatori.

Nasce una concezione unitaria: il **concetto di "CIRCOLARITA' dei formatori"** considera tutti i formatori, qualunque sia il loro compito e l'evento a loro affidato, parte integrante di un unico sistema formativo, essi sono soggetti ad uguali criteri di individuazione, nomina e valutazione.

Il concetto di circolarità si è evoluto in quello di **"mobilità e flessibilità"** del formatore, ponendo l'accento sulla responsabilità piena e condivisa, da tutti i quadri e formatori, rispetto alla formazione dei capi AGESCI.

Il capo campo non è quindi un formatore estemporaneo, che esaurisce il suo compito nello spazio di un campo, ma una vera risorsa associativa, disponibile a offrire le proprie competenze in percorsi, momenti e ambiti diversi.

Ritorna quindi il problema della formazione dei formatori. Il Consiglio Generale del 1994 ha definito un percorso immaginario perché non vincolante, ma inteso come offerta di opportunità, che ha inizio con la nomina ad "Assistant" e la partecipazione all'evento "Zampe Tenere" il tutto preceduto dalla formazione avuta in regione.

Gli elementi di riflessione sul percorso formativo:

- Il concetto di circolarità non è ancora compiuto e i Capi Campo non sono valutati come risorsa, o per mancanza di disponibilità dei formatori o perché manca un riconoscimento di autorevolezza da parte delle strutture che non gestiscono direttamente la loro nomina.
- Le Zampe Tenere soffrono di una scarsissima partecipazione. Spesso i partecipanti non sono coloro per i quali è stato pensato l'evento, evidenziando come non sia ancora chiaro in tutti i referenti il target di questo evento. I capi campo non sono forse abbastanza propositivi verso i nuovi nominati e questo autorizza a pensare che essi attribuiscono poca attenzione alla formazione istituzionale ritenendo sufficiente il "tirocinio" all'interno dello staff campo.

- La formazione domiciliare si è limitata al Nodo ed al Quaderno del Capo Campo. Il Nodo che non è stato molto regolare, ha fatto circolare materiali ed elaborati utili per la formazione dei formatori, ma non è divenuto uno strumento di confronto di esperienze e dibattito dei formatori.
- L'assunto dei Campi di Formazione come luogo privilegiato dell'Associazione per fotografare la realtà dei capi per compiere elaborazioni sugli stili formativi, non sembra più rispondente ai bisogni emergenti. La scarsa partecipazione al lavoro sui "Laboratori" è un dato che si può leggere come sovraccarico, come disinteresse per i temi proposti, ma anche come poca consapevolezza da parte degli staff di dover creare e ricreare modelli di campo per essere sempre più in sintonia con le richieste di formazione dei giovani capi.
- Tutto il percorso pensato per il formatore vive ancora nella poca chiarezza di quale debba essere lo "status" del formatore. Ripensare al formatore come risorsa ci impone di riflettere, tutti insieme, sul significato del ruolo e del mandato.

Proposte di lavoro:

- **Il formatore risorsa flessibile** che diventa punto di riferimento per le necessità formative degli adulti nel livello nel quale opera. Ne consegue la necessità di un collegamento vivo con la realtà e presuppone l'organicità effettiva ad una co.ca. e la partecipazione alle attività zonali e regionali.
- Rispondere al mandato ricevuto comporta il **"mettersi in formazione"** aprirsi alla **dimensione del "cambiamento"**. Non considerare la propria formazione come optional, ma come momento fondamentale del proprio mandato esprimendo la forte intenzionalità formativa in coerenza con i principi e gli assunti associativi. La poca partecipazione agli eventi formativi suggerisce l'istituzione di condizioni di "obbligatorietà" a garanzia dell'effettivo compimento di un percorso.
- **Strutturare un percorso formativo** in cui il vecchio e il nuovo formatore, possano recuperare ed acquisire, nel tempo, capacità e competenze necessarie per rispondere alle esigenze che emergono dalla realtà giovanile "adulta e non". **Un percorso da vivere con impegno, costanza e responsabilità, che dia garanzia e affidabilità al mandato ricevuto.**

- **Bisogna individuare strumenti più interattivi per mettere in comunicazione con immediatezza i Formatori.**
- **Ripensare la relazione di campo** come descrizione più accurata del cosa si fa, come si fa e del perché lo si fa. Il dibattito dello staff di campo deve divenire un possibile itinerario formativo per gli staff che vogliono servirsene.
- **Rivalutare gli indici di valutazione di un Capo Campo:** la sua partecipazione al percorso formativo e quella dei membri del suo staff; la precisione e la fedeltà nell'esecuzione degli adempimenti, formali e non, di fine campo; la percezione dell'evento avuta dagli allievi.
- **Il "contratto" tra il quadro che nomina ed il nominato** è la cornice nella quale individuare i criteri di verifica. La condivisione di questo è la legittimazione di un rapporto, non di squallido controllo, ma soprattutto di "indirizzo", al fine di evitare derive individualistiche o libere interpretazioni del mandato ricevuto.
- Sarà utile ripercorrere quali bisogni hanno fatto nascere la **rete formatori**, per valutarne l'attualità e ripristinare le motivazioni necessarie in tutti coloro che vi partecipano.

AREA 3: GLI EVENTI FORMATIVI

Campo di Formazione Metodologica:

Al Consiglio Generale 1998, la mozione n. 29/98 dà mandato al Comitato Centrale di rivedere ed integrare il modello unitario del CFM alla luce di quanto emerso dai:

- Laboratori lanciati nel corso dell'incontro capi campo 98.
- Le elaborazioni dei livelli regionali.
- La riflessione sui temi metodologici e formativi emergenti dal dibattito associativo.

Sulla base di quanto emerso da questa osservazione collettiva, condivisa anche a livello nazionale, è possibile elaborare eventuali proposte di modifica del modello, da sottoporre al Consiglio Generale 2002.

Allo stato attuale, attraverso il materiale giunto dalle regioni, lo scenario che emerge è il seguente:

- Una disomogeneità e ricchezza di proposta molto variegata.
- Il modello viene definito conosciuto e mediamente applicato anche se non esistono dati oggettivi.
- Tutte le regioni affermano di avere instaurato un rapporto con l'area metodo sulle problematiche legate al CFM.
- Le relazioni restano la nota dolente del circuito poiché i modelli di relazione non risultano omogenei; spesso non esiste una figura che sintetizza le relazioni per mettere in circuito le idee e le esperienze.

I nodi da sciogliere:

☐ L'uso del contratto formativo:

- ✓ Come viene proposto ed usato?

- ✓ Aiuta gli allievi a mettere a fuoco i propri bisogni formativi e li aiuta a capire l'offerta del campo?
- ✓ Quali altri strumenti per mettere a fuoco i propri bisogni all'interno del campo?
- ✓ Quali forme di adeguamento "dinamico" del progetto del campo si riesce a mettere in opera?

☐ Il metodo scout:

- ✓ Come vengono salvaguardate le caratteristiche e la sensibilità scout in equilibrio tra la dimensione esperienziale e quella dell'apprendimento?
- ✓ Quali strumenti e metodi privilegiare?

☐ Vita di fede: (sembra essere il tema più carente del modello)

- ✓ Quali momenti specifici per la crescita personale nella fede e nella formazione come capo catechista?
- ✓ Quali equilibri? Come?

Esiste un diffuso malessere sulla presunta giovane età del capo che partecipa al cfm, molte proposte sono sbilanciate **rispetto all'attenzione ai valori della vocazionalità e della solidità personale**. A questo proposito occorre riaffermare che:

- Il CFM è un momento del cammino personale del capo.
- Il Tirocinio deve diventare un reale strumento di formazione personale.
- Il CFM non sostituisce il ruolo della Comunità Capi nell'avviare il capo al Servizio educativo.

Lo stile formativo deve essere quello di un gruppo di adulti, di uno staff, di una Comunità Capi pertanto occorre:

- Mantenere un taglio esperienziale e di confronto.
- Costruire e mantenere uno stile di relazione adulta tra staff ed allievi.
- Utilizzare un maggior numero di tecniche di animazione per adulti.
- Stimolare la partecipazione attiva degli allievi, lavorando sui loro punti di forza.
- Effettuare sempre un contratto iniziale, definire gli obiettivi del campo, aiutare a leggere le simulazioni.

Campo di Formazione Associativa:

Dopo l'approvazione del modello unitario sono rimaste distinte le due tipologie di CFA: interbranca e di branca, con sfumature diverse di metodologie di lavoro ma con i medesimi obiettivi formativi.

Nonostante le attese di molti allievi e delle Comunità Capi, il CFA di branca non è la ripetizione del CFM e non risolve le lacune metodologiche di coloro che hanno dovuto cambiare branca nell'intervallo tra CFM e CFA.

Questo eterno malinteso apre il possibile dibattito sull'opportunità di mantenere separate le due tipologie di CFA e di disegnare percorsi per giungere ad una maggiore omogeneità dell'intervento formativo istituzionale.

Durante l'approvazione del modello unitario è stato messo a punto un monitoraggio dei campi attraverso la lettura delle relazioni prodotte dagli staff; tale lavoro continua tutt'oggi e, nonostante le molte difficoltà intercorse, ha fornito alcuni indicatori dello stato dell'arte dei CFA. I nodi problematici emersi possono essere sommariamente divisi in due gruppi: quelli legati a chi propone il campo (staff, foca, associazione in generale) e quelli legati ai fruitori dell'evento (allievi, Comunità Capi di provenienza).

Propositori del campo:

- **Non si dispone di relazioni confrontabili**, nonostante lo schema fornito, la maggioranza relaziona a schema libero non fornendo dati sulle problematiche più rilevanti emerse al campo. Ciò rende vano ogni tentativo di individuare strategie di miglioramento.
- Non è definito in maniera precisa il patto tra staff ed associazione in merito alla fedeltà al modello unitario. Ancora troppi campi non fanno minimamente riferimento al modello: **la fantasia dello staff va indirizzata all'uso di tecniche** e di percorsi formativi innovativi, alla luce di una lettura sulle esigenze dei giovani capi, ma **nel rispetto di obiettivi e contenuti condivisi da tutta l'associazione**.

Fruitori del campo:

- Il CFA viene investito di valenze formative eccessive (scuola di metodo, maturazione di valori) quando va bene, altrimenti è inteso come salvacondotto per mantenere aperte le unità del gruppo. Il campo scuola può essere una delle pietre miliari della crescita del capo ma non può sostituire il compito formativo delle Comunità Capi. La formazione permanente ha un peso specifico molto maggiore degli eventi istituzionali, sicuramente il malinteso presente allo stato attuale delle cose deve essere colmato con un processo bilaterale.

- Devono essere incrementati i contatti tra Comunità Capi e staff prima del campo, dando maggior peso alla stesura delle presentazioni degli allievi da parte della Comunità Capi di provenienza e strutturando canali comunicativi più fecondi rispetto al sistema attuale. A questo proposito esistono esperienze di alcuni campi in cui c'è un "prima" e un "dopo" dovrebbero essere rese note e discusse al fine di trovare un percorso di avvicinamento che impegni Formazione Capi e Comunità Capi ad accompagnare il giovane capo lungo il cammino formativo.

Alla luce di quanto detto è importante supportare la Formazione Capi in un cammino di progressiva integrazione tra momenti istituzionali e formazione permanente al fine di non "inventare" a tutti i costi nuovi eventi o di creare inutili doppioni di ciò che già esiste ma di potenziare e migliorare la qualità di quanto proposto sollecitando il livello di Comunità Capi e quello di zona a mettere tra le priorità dei programmi la "formazione". Un capo consapevole del proprio percorso di crescita non necessita di ulteriori sovrastrutture, tuttavia da quanto emerso da più indicatori, i giovani capi necessitano di stimoli per appropriarsi progressivamente del proprio itinerario formativo riuscendo così a trovare modalità e strumenti personalizzati ed calibrati per le proprie esigenze. Questa sfida utopica ci richiama al modello di "adulto-ragazzo" a cui fa cenno B.-P. nelle sue definizioni di Capo in cui non compaiono CAM, convegni, seminari, stage ma solo lo spirito di migliorare se stessi per servire meglio gli altri.

Le ricchezze e le inevitabili povertà di questo documento racchiudono quanto espresso dall'associazione in questi ultimi anni.

Non fermarci lungo il cammino e sapere apprezzare la bellezza di ciò che ci sta intorno è il motivo che ci spinge ad incontrarci e a dibattere su temi così importanti per il futuro del nostro movimento che cammina lungo i sentieri difficili dell'educazione; insieme ai sogni e alle speranze dei nostri ragazzi e ragazze; insieme alla voglia di servire di tutti i nostri capi.

BUONA STRADA

La Pattuglia di Formazione Capi

Seminario Internazionale "Tailor Made Training" **OVVERO: la formazione "su misura"**

A marzo 2000 è stato organizzato da Scouting Nederland, Associazione delle Guide e Scout dell'Olanda, in collaborazione con gli uffici europei WAGGGS e WOSM, un seminario per promuovere un primo confronto e scambio sull'idea di una "formazione su misura". Il parlare di questo seminario ci permette di dire la nostra su questo tema come contribuito in preparazione all'incontro nazionale Formatori 2001.

In Olanda c'erano dunque ben 55 tra formatori e quadri di 20 paesi europei, più un paio di paesi extra-europei. Per l'AGESCI hanno partecipato Claudio Gasponi, Capo Campo Nazionale, e Gianluca Mastromarino, Incaricato Regionale alla Formazione Capi della Sardegna.

È stata una forte occasione per sperimentare uno scambio di ampio respiro su un tema che ci vede coinvolti intensamente in varie forme da anni. Abbiamo parlato dell'iter di Formazione Capi come descritto dal documento del lontano Consiglio

Generale del 1991 quando abbiamo iniziato a parlare dell'iter di Formazione Capi come di un percorso formativo da offrire ai nostri capi. E dunque anche personalizzabile: "su misura" appunto.

Nessuno dei formatori presenti aveva una esperienza particolare e consolidata nella propria associazione da presentare: si è quindi potuti partire insieme. Nel panorama europeo si è così trovato una grande eterogeneità di stili, percorsi e modalità formative. Questo ha costituito una ricchezza importante per l'incontro, pur rendendo a volte più lento il confronto.

D'altro canto, tutto questo ha permesso di mettere in piedi una vera e propria 4 giorni di laboratorio: privilegiando uno stile di riflessione comune, ci si è impegnati prima nel tentativo di "definire" il pensiero comune su cosa sia "formazione su misura". Si è lavorato poi prevalentemente in gruppi, concentrandosi sugli elementi chiave individuati (i bisogni formativi, gli stili, i formatori, verifica e feed-back, ...).

Da tutto questo lavoro di iniziale definizione e individuazione

dei "nodi" attraverso i quali possa svilupparsi questa idea ci sembra che alla nostra associazione possano particolarmente interessare alcune aree di lavoro, in particolare:

☛ "tailor made" - ovvero l'idea proprio della formazione su misura a partire dai bisogni, **dei capi e dell'Associazione**: si apre qui, a nostro avviso, tutta un'interessante traccia di lavoro dedicata a come leggerli e tradurli in percorsi formativi mirati. Questo comprende anche la ridefinizione del ruolo e delle competenze di formatore.

Alcune associazioni hanno sperimentato così:

- in Danimarca gli allievi "partecipano" alla definizione del progetto del campo prima del campo, e diventano poi anche parte della gestione del campo;
- in Svezia hanno pensato a un campo di 3 giorni solo per definire i bisogni dei partecipanti e individuare dove e chi può soddisfare i loro bisogni formativi;
- altri invece hanno messo a calendario una serie di moduli sotto forma di mini eventi tra i quali il capo seleziona quelli necessari alla sua formazione in relazione al suo servizio;
- riconoscere le esperienze formative pregresse fatte sia all'interno sia all'esterno della associazione;
- rendere la formazione anche un momento di dibattito e confronto con altre agenzie presenti sul territorio.

☛ "continuous training" - ovvero l'idea di un offerta formativa che è soprattutto un **percorso consapevole di formazione**, più che eventi singoli o gerarchicamente strutturati. Su questo pensiero, come dicevamo sopra, da anni come AGESCI stiamo lavorando e potremmo offrire le nostre riflessioni ed esperienze anche ad altri...

Alcune associazioni hanno sperimentato così:

- decentramento delle esperienze formative a livello locale;
- riconoscere le esperienze formative pregresse;
- avere un tutor sia per i capi che per i trainer (vedi il nostro tirocinio ...) che sia legato non solo alle tecniche e al metodo ma che soprattutto segua la persona dal punto di vista motivazionale e di raggiungimento delle tappe espresse nel piano formativo.

☛ "evaluation and appraisal" - ovvero come valutare cosa si è acquisito e l'efficacia del percorso rispetto ai suoi obiettivi. Un ragionare dunque su un possibile **sistema di verifica e valutazione della qualità** dell'offerta formativa che rappresenta, nella complessità sempre più ampia dell'Associazione, un oriz-

zonte di lavoro quanto mai attuale.

Alcune associazioni hanno sperimentato così:

- avere un contratto prima dell'evento formativo tra formatori e partecipanti;
- avere un contratto tra la formazione capi e i formatori;
- avere un contratto all'interno della comunità capi.

L'elemento che accomuna queste tre piste è senz'altro **la progettualità**, come strumento per ogni singolo capo per rispondere ai suoi bisogni formativi. La formazione su misura pone l'accento infatti sul capo e non sul formatore che diventa un facilitatore dei processi formativi, la cui responsabilità è nelle mani del capo-allievo che identifica i percorsi. Questa vuol stimolare una maggior coscienza dei propri bisogni e quindi una conoscenza di strumenti che permettano la lettura dei propri bisogni, ma anche una maggiore chiarezza di proposta da parte dell'associazione e dei suoi formatori. Elemento quest'ultimo necessario per poter permettere ai capi di scegliere, tra gli eventi formativi a calendario, quelli che rispondono alle sue esigenze.

In AGESCI gli elementi sopra citati ci sono tutti, ma ci paiono "combinati" in modo rigido, secondo una sequenza temporale di bisogni predeterminata da un lavoro fatto in associazione e coordinato dalla formazione capi che ha portato al profilo funzionale del capo. Ci sono poi altri elementi quali i campi di specializzazione per capi che esulano dal percorso formativo, che le associazioni estere fanno rientrare invece a pari dignità nella formazione capi.

È da verificare quanto il "rimiscolare le carte" possa permettere l'attuazione di una formazione su misura. La deregulation o liberalizzazione della formazione capi deve essere accompagnata da una formazione specifica sugli strumenti di lettura dei bisogni e sulla valutazione degli eventi, aspetti questi sui quali poco confronto c'è stato, anche se tentativi e proposte sono emerse.

Queste aree di lavoro possono anche essere terreno di incontro con altri in Europa. Con contatti bilaterali, o promuovendo noi stessi un seminario internazionale su uno degli elementi chiave emersi da questo seminario, o anche solo traducendo e facendo circolare nostri materiali e riflessioni su alcuni di questi temi (progetto del capo, formazione permanente, Comunità Capi luogo di formazione, tirocinio, ...).

Formazione su misura

Struttura formativa flessibile che attuata con una varietà di strumenti formativi favorisca la realizzazione dei bisogni dei partecipanti, dei formatori e dell'associazione.

Paola Bortini e Claudio Gasponi

