QUADRO SINOTTICO DEI MODELLI UNITARI DEL PERCORSO FORMATIVO DI BASE

(Approvati al Consiglio Generale 2024)

PREMESSA

La formazione del capi nasce dalla passione di accompagnamento e cura che caratterizza la nostra proposta educativa. La necessità di essere responsabili nell'accompagnare i ragazzi e le ragazze che ci vengono affidati ci spingono a fornire ai capi associativi importanti di crescita, acquisizione e potenziamento delle competenze, di discernimento vocazionale e di appartenenza all'identità di una Associazione viva e dinamica, mossa dall'operosità stessa dello Spirito che la conduce a crescere nella vita associativa, nel rinnovamento metodologico e nella ricerca di proposte motivata, coerente e "possente". La formazione deve perciò continuare ad avere quell'importanza a cura che le sono state rivolte fino ad oggi dalla nostra Associazione.

I modelli unitari offrono lo sviluppo e i contenuti di un percorso formativo comune, unitario, coerente.

I modelli unitari, nell'articolazione del percorso formativo di base all'interno del quale si inseriscono, devono il primo luogo garantire i contenuti necessari all'obiettivo di formare un capo secondo il profilo funzionale che chiede ai capi e alle capo di:

- possedere alcune precise attitudini/competenze legate al suo ruolo di educatore
- agire con intenzionalità educativa e progettualità;
- saper utilizzare il metodo scout;
- avere a cuore la propria formazione e quella degli altri capi;
- sentirsi in relazione quale componente della Comunità capi e dell'Associazione.

Ciascuna competenza maturerà ed evolverà attraverso le dimensioni motivazionali, di conoscenza, dell'agire e del testimoniare.
Un percorso che si snoda attraverso quasi momenti:

- in fare consapevole, intenzionale e sempre svolto nell'azione;
- in comunicare;
- in la vita comune;
- il trapasso delle nozioni;
- il linguaggio simbolico;
- lo scouting;

in cui gli atti che accompagneranno il capo, in un'ottica di poliedrica interdipendenza sono:

- contesto facilitante;
- formazione esperienziale;
- valorizzazione del linguaggio umano;
- dinamica formativa attiva;
- elaborazione critica;
- condivisione;
- dimensione personalizzata.

I modelli unitari garantiscono si un passo comune ma chiedono di rigiudare i percorsi e l'offerta formativa sulla persona e sulle necessità educative dei gruppi e degli specifici territori.

La formazione è soprattutto un percorso flessibile, personalizzato e accompagnato da tutoraggio, che deve tenere presente le esigenze delle di coloro/tutori con le scelte di fondo espresse dal Patto associativo.
Al fine di formare adeguatamente i nostri capi, dobbiamo dare loro lo spazio di una crescita personalizzata, permanente e continua, in maniera tale da bisogni formative espressi attraverso il confronto e la condivisione di esperienze di vita e educative con altri che percorrono le stesse vie.
Oggi capo porta con sé un'esperienza che:

- si colloca nell'orizzonte pedagogico di un metodo applicato con intenzionalità;
- è testimonianza personale e narrazione di storie di cambiamento e di continuo ripositionamento rispetto a sé e alla realtà che ciascuno vive.

Il Progetto del capo assume pertanto una centralità imprescindibile.
Non è solo il punto di partenza di quanto verrà poi, ma anche lo strumento per la valutazione, la verifica e il rilancio del percorso.

La scelta di sviluppare un progetto formativo unitario e personalizzato vede l'opportunità di realizzare in una proposta modulare come esplicitato nel modello formativo.

L'unitarietà e l'uniformità si concretizzano attraverso una graduale evoluzione del percorso formativo che, a partire dalla formazione di base, prende ne metodologica di base e in quella della formazione associativa che, pur nella loro sequenzialità, sono da intendersi come sviluppo interconnesso di un percorso e non tappe di un iter.
Nel tirocinio il capo è chiamato a scoprire le sue scelte di servizio, a valutare le sue attitudini e a mettere a fuoco le competenze che vuole sviluppare nel suo ruolo educativo. Sarà chiamato ad orientare da subito il suo servizio e la sua formazione, tenendo a mente le implicazioni concrete. Dovrà curare gli aspetti riguardanti l'intenzionalità, la valutazione e l'autovalutazione del le sue possibilità e competenze. Il tirocinio genererà quindi una riflessione sulla propria identità e sulle sue scelte di fondo, che dovranno essere quelli di una formazione metodologica di base. Questa sarà vissuta prima di tutto in staff, a cui è affidata la cura dei suoi componenti, facilitando le scelte di servizio e di formazione, e successivamente nella Zona. Nel tempo, poi, che, a loro volta, troveranno ulteriore opportunità di essere consolidate anche nelle occasioni formative e nei campi di formazione metodologica offerti dalla Regione.
La formazione metodologica continua sarà da alimentare in ogni luogo educativo e di vita dell'Associazione. All'interno della formazione metodologica continua sono da intendersi anche tutti quei percorsi di aggiornamento metodologico che saranno necessari per sostenere i capi nel loro impegno educativo. Anche la formazione associativa, che abbraccia, così come le altre, tutti i momenti associativi, sarà da intendersi come un percorso unitario. Il campo di formazione associativa, deve essere quindi inteso come un'occasione di rilancio rilettura e rafforzamento di alcune competenze che continueranno a trovare ulteriori opportunità di maturazione all'interno del cammino personale.

Competenze, contenuti, luoghi e responsabili.

I modelli unitari individuano, per alcuni elementi comuni del percorso formativo (Tirocinio, Campo di formazione metodologica, Campo di formazione associativa), le competenze su cui ciascuno offrirà maggiori sollecitazioni (articolandosi nelle dimensioni motivazionali, di conoscenza, dell'agire e del testimoniare) e i contenuti su cui, conseguentemente, si focalizzeranno i momenti formativi. Si individuano i luoghi e i tempi del tirocinio, del discernimento, della progettazione/valutazione e dell'accompagnamento, si faranno carico dei momenti della formazione del capo. Allo stesso modo indicano quelle attenzioni specifiche e gli appunti formativi che sono da assumere come riferimento in funzione dell'evoluzione del percorso di *agnuno*.

Vita in Comunità capi, esperienza di servizio educativo e partecipazione alla vita associativa

TIROCINIO

CAMPO DI FORMAZIONE TIROCINANTI

COMPETENZE E OBIETTIVI FORMATIVI SPECIFICI

COMPETENZE E OBIETTIVI FORMATIVI SPECIFICI

Gli obiettivi del tirocinio sono (art. 79 Regolamento associativo):

a. riconoscere le scelte del Patto associativo come parte della propria esperienza di vita;
b. alimentare una mentalità progettuale e l'intenzionalità educativa;
c. imparare ad utilizzare il Progetto del capo favorendo una risposta personale al mandato ricevuto dalla Comunità capi;
d. agevolare una prima acquisizione del metodo con:
   - l'aiuto degli altri soci adulti nell'esperienza di servizio in unità;
   - la vita in Zona;
   - la formazione metodologica, nelle modalità e nei tempi previsti;
e. scoprire il valore della partecipazione ed appartenenza associativa e il percorso formativo offerto dall'Associazione.

COMPETENZE E OBIETTIVI FORMATIVI SPECIFICI

Gli obiettivi formativi del CFT si inseriscono all'interno del percorso di tirocinio e sono (art. 80 Regolamento associativo):

a. riconoscere le scelte del Patto associativo come parte della propria esperienza di vita;
b. alimentare una mentalità progettuale e l'intenzionalità educativa;
c. imparare ad utilizzare il Progetto del capo favorendo una risposta personale al mandato ricevuto dalla Comunità capi;
d. agevolare una prima acquisizione del metodo;
e. scoprire il valore della partecipazione ed appartenenza associativa e il percorso formativo offerto dall'Associazione.

CAMPO DI FORMAZIONE METODOLOGICA

COMPETENZE E OBIETTIVI FORMATIVI SPECIFICI

Gli obiettivi formativi del CFM sono (art. 81 Regolamento associativo):

a. approfondire le caratteristiche pedagogiche dell'età dei soci giovani della Branca in cui si presta servizio;
b. sviluppare competenze progettuali con cui proporre il metodo nella sua trasversalità (la proposta educativa nella sua unicità, i contenuti della proposta scout, i campi per la Branca, la proposta educativa come presentati nel Regolamento metodologico);
c. consolidare la conoscenza degli strumenti metodologici di Branca;
d. approfondire la valenza educativa di tali strumenti per utilizzarli con intenzionalità;
e. saper riconoscere la complementarietà fra Progetto educativo di Gruppo e il Programma di unità;
f. vivere un ulteriore luogo di incontro associativo;
g. favorire la consapevolezza dei propri bisogni e dei passi da compiere per arricchire il proprio Progetto del capo.

CAMPO DI FORMAZIONE ASSOCIATIVA

COMPETENZE E OBIETTIVI FORMATIVI SPECIFICI

Lo scopo del CFA è di consolidare, affinare, raccordare e sviluppare le competenze relative al profilo funzionale del capo.
Gli obiettivi formativi si possono esplicitare in (art. 83 Regolamento associativo):

a. verificare la propria esperienza educativa e formativa;
b. consolidare la consapevolezza della scelta e delle motivazioni ad essere educatore, la propria identità vocazionale, la propria appartenenza associativa e avendo un costante riferimento nelle scelte del Patto associativo;
c. riprecorrere il metodo nell'intero ciclo educativo scout per coglierne l'unitarietà, la globalità, la continuità e la globalità;
d. promuovere e rafforzare la cultura e lo stile della formazione continua;
e. promuovere lo stile dell'apprendimento permanente, caratterizzato dalla formazione e dall'autoformazione;
f. acquisire consapevolezza del proprio ruolo nella costruzione del pensiero associativo e nell'elaborazione metodologica;
g. stimolare la riflessione sull'essere Associazione e sull'essere Chiesa.

PROFILO FUNZIONALE DEL CAPO

Competenze legate al **ruolo di educatore**

Competenze per **agire con intenzionalità educativa**

Competenze per **saper utilizzare il metodo scout**

Competenze nell'**aver a cuore la propria formazione e quella degli altri capi**

Competenze nel sentirsi **in relazione, quale componente della Comunità capi e dell'Associazione**

Competenze per **operare "in rete" con le risorse presenti sul territorio**

DIMENSIONE MOTIVAZIONALE

Il percorso di tirocinio offre occasioni per:

DIMENSIONE MOTIVAZIONALE

- Acquisire la consapevolezza della propria scelta di servizio come risposta ad una vocazione, nello stile del discernimento;
- sperimentare il servire/confronto in cui siamo inseriti per vivere pienamente i luoghi alla luce di quanto indicato nel Patto associativo;
- scoprire gli elementi caratterizzanti lo scouting nella propria dimensione personale;
- comprendere l'opportunità della progettazione come stile di vita e di servizio;
- comprendere l'uso consapevole del metodo scout;
- aprirsi alla voce di Dio che parla nella vita di ciascuno nella disponibilità all'ascolto attivo e accogliente alla vita;
- sperimentare l'interazione e l'accoglienza nelle strutture associative più prossime.

Il CFT offre occasioni per:

DIMENSIONE MOTIVAZIONALE

- Acquisire la consapevolezza della propria scelta di servizio come risposta ad una vocazione, nello stile del discernimento;
- scoprire gli elementi caratterizzanti lo scouting nella propria dimensione personale;
- comprendere l'opportunità della progettazione come stile di vita e di servizio;
- aprirsi alla voce di Dio che parla nella vita di ciascuno, nella disponibilità all'ascolto attivo e accogliente alla vita.

Vengono qui indicate le competenze di riferimento nelle dimensioni motivazionale, della conoscenza e dell'agire e della testimonianza.
La prima dimensione, che si sviluppa nel corso non è esclusiva del campo, ma frutto di un cammino personale che si intreccia al lavoro di gruppo del CFM.

DIMENSIONE MOTIVAZIONALE

- Dare consapevolezza della propria dimensione vocazionale nella scelta del servizio educativo;
- leggere la scelta di servizio come realizzazione della propria vocazione cristiana;
- essere consapevoli che lo stile del capo è quello del pastore in cammino e in continuo divenire e che l'esperienza del servizio educativo è di stimolo alla crescita personale e di fede;
- maturare la consapevolezza che stare in relazione è la modalità fondamentale con la quale leggere le esigenze dei ragazzi e accompagnarli nel loro cammino di crescita;
- maturare la disponibilità ad apprendere il metodo scout e gli strumenti della Branca.

Le dimensioni che favoriscono il raggiungimento di questi obiettivi sono:

DIMENSIONE MOTIVAZIONALE

- Scegliere di mettere la propria vita a servizio degli altri con stile progettuale;
- verificare e fare sintesi della propria esperienza educativa e formativa per costruire prospettive future;
- avere maggiore consapevolezza della natura progettuale dell'educazione-in-relazione, impegnandosi: a valorizzare l'autonomia e il protagonismo dei ragazzi, ad usare il metodo nel suo complesso, a cogliere nella sua trasversalità, a saperlo adattare e rinnovare, a saperne cogliere i frutti;
- promuovere un atteggiamento di contribuzione al cambiamento, a partire dalle sfide educative del proprio territorio;
- curare la consapevolezza di sé come persona capace di relazione e accoglienza delle diversità e marginalità;
- consolidare la propria capacità di utilizzare uno stile di ascolto attivo e accogliente della vita nel confronto con gli altri;
- sviluppare la propria capacità di essere una comunicazione efficace, una collaborazione autentica, a costruire un clima di fiducia e chiarezza dei ruoli;
- valorizzare le esperienze di intersambio educativo in Associazione e nelle reti a cui l'adulto partecipa;
- cogliere l'aspetto funzionale e di servizio dei diversi livelli associativi.

DIMENSIONE DELLA CONOSCENZA

DIMENSIONE DELLA CONOSCENZA

- Conoscere il Vangelo, accogliere il messaggio e vivere da figli di Dio e fratelli tra noi, nello stile del discernimento;
- conoscere il Patto associativo;
- scoprire la dimensione della relazione capo/ragazzo;
- conoscere la realtà territoriale e le sfide educative;
- conoscere gli elementi del metodo;
- conoscere gli elementi della progettazione educativa;
- conoscere lo scouting;
- conoscere il Progetto del capo;
- conoscere l'identità ed il funzionamento dello staff/Comunità capi nella corresponsabilità del servizio educativo;
- conoscere le strutture associative ed il valore della partecipazione associativa.

DIMENSIONE DELLA CONOSCENZA

- Conoscere il Vangelo, accogliere il messaggio e vivere da figli di Dio e fratelli tra noi, nello stile del discernimento;
- conoscere il Patto associativo;
- conoscere il Progetto del capo;
- conoscere gli elementi della progettazione educativa;
- conoscere l'identità ed il funzionamento dello staff/Comunità capi nella corresponsabilità del servizio educativo;
- conoscere le strutture associative ed il valore della partecipazione associativa.

DIMENSIONE DELLA CONOSCENZA

- Conoscere il modello informativo di riferimento della proposta scout;
- conoscere gli elementi caratteristici dell'ambiente educativo scout;
- conoscere le dinamiche della relazione educativa;
- conoscere gli strumenti specifici del metodo scout e gli strumenti della Branca a cui il campo è dedicato;
- conoscere i principali elementi psico-pedagogici e socio-culturali dei ragazzi nella fascia di età specifica a cui il campo si riferisce;
- educare alla vita cristiana: imparare a declinare gli strumenti di Branca per vivere pienamente la dimensione di fede, imparare a conoscere che raccontare e concretizzano nel vissuto scout il primo annuncio del Vangelo;
- conoscere il ruolo delle tecniche scout nella loro funzione di strumento educativo;
- comprendere che la nostra azione educativa è interconnessa con gli ambienti e vitali del ragazzo e con le peculiarità del territorio di riferimento;
- conoscere e interpretare le dinamiche di una società (staff e Comunità capi) chiamata a progettare l'azione educativa in relazione con uno specifico contesto famigliare, sociale e territoriale;
- conoscere il sistema dei progetti e lo stile progettuale nell'Associazione;
- saper valutare correttamente i rischi all'interno delle attività.

DIMENSIONE DELLA CONOSCENZA

- Sviluppare una maturità critica nell'adesione alle scelte del Patto associativo;
- conoscere le motivazioni valoriali ed educative che aprono al protagonismo dei ragazzi;
- essere consapevole del valore dell'annuncio della Parola;
- conoscere i processi e i momenti di valutazione della propria formazione nel confronto con la Comunità capi, nello stile del discernimento;
- essere consapevoli delle competenze necessarie per una progettazione sicura delle attività;
- essere disponibili a conoscere le tematiche generali e trasversali del metodo e ad approfondire le tematiche educative e sociali emergenti che ci interpellano;
- conoscere la relazione tra il Progetto educativo e i progetti/programmi associativi a supporto dell'educazione, cogliendone i necessari rapporti con le strategie nazionali;
- saper riconoscere le dinamiche relazionali in un gruppo di adulti per imparare a gestirle.

DIMENSIONE DELL'AGIRE E DELLA TESTIMONIANZA

DIMENSIONE DELL'AGIRE E DELLA TESTIMONIANZA

- "Leggere" la coerenza della propria vita rispetto alla proposta evangelica, al Patto associativo e fare esperienze di discernimento;
- sperimentare il lavoro/confronto in staff/Comunità capi;
- imparare a partecipare con lo staff/Comunità capi e la Zona alla lettura/risposta dei bisogni del territorio e dei ragazzi;
- iniziare a costruire una mentalità progettuale;
- praticare lo scouting;
- ascoltare ed osservare i ragazzi per valorizzare il protagonismo e l'autonomia;
- vivere l'Associazione a partire dal Gruppo e dalla Zona;
- iniziare a comprendere la necessità di porsi in ulteriore della mitigazione dei rischi all'interno delle esperienze proposte ai ragazzi.

DIMENSIONE DELL'AGIRE E DELLA TESTIMONIANZA

- "Leggere" la coerenza della propria vita rispetto alla proposta evangelica, al Patto associativo e fare esperienze di discernimento;
- rileggere il lavoro/confronto in staff/Comunità capi;
- riconoscere nella partecipazione alla vita dello staff/Comunità capi e Zona una opportunità di lettura/risposta dei bisogni del territorio e dei ragazzi;
- iniziare a costruire una mentalità progettuale;
- praticare lo scouting;
- riconoscere il valore della partecipazione democratica nel Gruppo e nella Zona.

DIMENSIONE DELL'AGIRE E DELLA TESTIMONIANZA

- Maturare la consapevolezza di utilizzare gli strumenti del metodo con intenzionalità educativa;
- collocarsi nella relazione educativa testimoniando il proprio incontro con Gesù Cristo, sostenendo i ragazzi a riconoscere nella propria vita i segni della presenza di Dio e a leggerli in prospettiva;
- saper offrire ai ragazzi esperienze di reale protagonismo all'interno di una relazione educativa significativa;
- maturare una sensibilità attenta alla necessità di leggere i ragazzi nel contesto del proprio territorio;
- avere uno sguardo attento sul territorio per farlo vivere pienamente ai ragazzi;
- sapersi confrontare su temi pedagogici e strumenti metodologici;
- cogliere i propri bisogni formativi e maturare la consapevolezza di una formazione continua;
- sapersi inserire in una dinamica di discernimento;
- cogliere la natura progettuale dell'educazione e del valore della progettazione educativa;
- essere capaci di valutare un programma per la propria unità a partire dal Progetto educativo di Gruppo;
- essere capaci di individuare metodi e modalità per la mitigazione del rischio nelle attività.

CONTENUTI

CONTENUTI

I contenuti generali del tirocinio sono:

- la scelta di essere capo: la scelta di un servizio in ambito educativo, la condivisione della scelta educativa con una Comunità di capi, la condivisione di un Progetto educativo;
- il Patto associativo, attraverso l'incontro con esperienze vissute e condivise;
- il capo, la Comunità capi e lo staff: relazioni sane etiche e di cura, relazione tra adulti, trapasso nozioni e corresponsabilità;
- il processo formativo: la Comunità capi, lo staff, la Zona come luoghi di formazione e di confronto;
- gli strumenti originali del metodo scout come si desumono dal Patto associativo e dai regolamenti associativi;
- la progettualità come stile del fare: il Progetto educativo, il Progetto del capo;
- l'accompagnamento come risorsa per educare all'amore e all'affettività, alla cittadinanza attiva, alla pace ed alla dimensione internazionale;
- l'Associazione come risorsa per il proprio servizio di capo e come luogo di partecipazione;
- rischi nelle attività scout e regole/riferimenti da rispettare per mitigarli.

CONTENUTI

I contenuti del CFT devono essere correlati con quelli del tirocinio. Il CFT all'interno del tirocinio ne caratterizza come momento di confronto e di verifica. Il tirocinio si fa con lo staff del campo, e attraverso i capi campo, con l'Associazione, relativamente ai seguenti contenuti, sviluppabili in moduli formativi:

- la scelta di essere capo: la scelta di un servizio in ambito educativo, la condivisione della scelta educativa con una Comunità di capi, la condivisione di un Progetto educativo;
- il Patto associativo: incontro con le esperienze vissute e condivisione alla luce delle scelte del Patto associativo; prospettive di formazione personale;
- la progettualità come stile del fare: il Progetto educativo, il Progetto del capo (anche come capacità di organizzare), come progettualità del servizio, come progettualità della formazione;
- l'Associazione come risorsa per educare all'amore ed alla affettività, alla cittadinanza attiva, alla pace ed alla dimensione internazionale.

CONTENUTI

Il CFM è il luogo dove si scopre la graduale applicabilità degli strumenti di Branca che accompagnano il cammino di crescita dei ragazzi e i giovane dalla Promessa alla Partenza. Ne consegue che l'intenzionalità educativa del capo si deve tradurre nella capacità di saper utilizzare tutti gli strumenti metodologici specifici di ogni Branca per realizzare la proposta educativa dell'AGESCI, finalizzata alla formazione del buon cristiano e del buon cittadino, secondo la Legge e la Promessa. Il CFM, quindi, è il luogo dove il capo, a partire dal Progetto educativo di Gruppo e dai contenuti trasversali, ovvero caratterizzanti la proposta scout, e in approfondimenti e declinazioni legati alla specificità del metodo della Branca a cui è dedicato.

Contenuti di riferimento

- Modello antropologico dell'uomo e della donna della Partenza.
- Legge, promessa e motto.
- 4 punti di B -P.
- Educare alla vita cristiana.
- Coeducazione.
- Educazione all'amore e all'affettività.
- Educazione alla cittadinanza.
- Educazione alla mondialità e pace.
- Educazione all'ambiente.
- Linguaggio simbolico.
- Vita comunitaria.
- Struttura delle unità e vita di gruppo.
- Gioco.
- Vita all'aperto.
- Scouting.
- Educazione al servizio.
- Autoeducazione.
- Progressione personale.
- La figura del capo: fratello maggiore, relazioni sane etiche e di cura.
- Lo staff di unità.
- Gli strumenti di partecipazione e contribuzione offerti dal metodo.
- Lavorare per progetti ed intenzionalità educativa. Educare allo stile progettuale.
- Approfondimento del concetto di rischio.
- I rischi delle specifiche esperienze proposte all'interno della Branca a cui il CFM è dedicato.
- L'Associazione a supporto dell'azione educativa attraverso i settori ed eventi di Progressione personale.

CONTENUTI

Nell'elaborazione dei contenuti è necessario tener conto delle attese e dei bisogni con cui un capo arriva al campo. Si tratta di interrogativi che precedono e sopravvivono al campo, e solo quando questi dubbi sono sciolti,l'adulto si predispone ad apprendere. Pertanto, diviene fondamentale la realizzazione di quel patto formativo che consiga i bisogni dei partecipanti con i contenuti proposti al CFA.
In particolare vengono ripresi, sotto una differente prospettiva, contenuti già affrontati nei momenti formativi precedenti, a cui se ne aggiungono altri, propri della formazione associativa.

Contenuti comuni agli altri momenti della formazione

- Modello antropologico dell'uomo e della donna della Partenza.
- Ambiente educativo.
- Scouting.
- Educare alla vita cristiana.
- La figura del capo e la relazione educativa: fratello maggiore, relazioni sane etiche e di cura.
- Progressione personale unitaria.
- Settori ed eventi.
- La progettazione scura delle attività
- Educare con un metodo in Associazione e l'intenzionalità educativa.
- Lavorare per progetti. Educare allo stile progettuale.
- La Comunità capi che educa, le sue dinamiche ed il ruolo di capi e quadri.
- L'attenzione ai bisogni emergenti in bambini e ragazzi che interrogano la proposta scout.
- L'Associazione: la democrazia associativa e le scelte del Patto associativo.

Contenuti specifici della formazione associativa

- Rilettura della propria esperienza di capo-educatore.
- La progressione personale unitaria: il senso della proposta unitaria dalla Promessa alla Partenza.
- Approfondimento delle origini e dell'evoluzione del metodo scout.
- Richiamo alla forma ed al contesto digitale della comunicazione educativa.
- I temi sociali e associativi emergenti.
- Il senso e l'utilità della progettualità per l'educatore: Il Progetto educativo.
- Lo stile dell'apprendimento permanente e l'autoformazione.
- Il Progetto del capo, come strumento di formazione continua.
- La Comunità capi:
  - la responsabilità comunitaria dell'educazione;
  - la continuità educativa;
  - la formazione continua;
  - le dinamiche tra adulti: la comunicazione efficace, la gestione di un gruppo di adulti anche nel conflitto (accompagnamento, mediazione, negoziazione);
  - l'intenzionalità e la responsabilità formative dei capi/quadri.
- L'importanza del contesto territoriale ed ecclesiale ove operiamo come capi/quadri.
- Il rapporto con il territorio e le altre agenzie educative, l'AGESCI e il Terzo settore.
- Aderire con fedeltà all'Associazione: conoscere e partecipare alle scelte.
- La dimensione internazionale.

MODALITÀ OPERATIVE

MODALITÀ OPERATIVE

Il periodo del tirocinio è definito e curato dalla Comunità capi.
Si realizza principalmente attraverso la vita di comunità capi e di staff, ponendo attenzione ai singoli, ai loro bisogni formativi, alla gradualità nell'acquisizione di competenze e nell'autonomia.
La Zona, nello specifico il Consiglio di Zona e Comitato di Zona ciascuno per le rispettive competenze, struttura, partendo dalla lettura dei bisogni formativi delle proprie Comunità capi e sulla base dei contenuti del modello unitario, il proprio specifico percorso di tirocinio, volto al sostegno dei primi passi dei nuovi capi.
Zona che si articola in momenti e occasioni di proposta modulare, curata e coordinata dalla Zona, che si articola in momenti e occasioni più specifici percorsi di ciascuna Comunità capi (rivolti ai propri tirocinanti in coerenza con le esigenze del territorio.
La Formazione capi regionale, a sua volta, sostiene la Zona nella progettazione e nell'organizzazione del tirocinio per garantire la qualità del percorso.
È possibile proporre all'interno del tirocinio, come occasione formativa non obbligatoria, il Campo di formazione tirocinanti, realizzato a livello locale secondo un modello unitario regionale secondo le modalità e i contenuti del CFT, integrando ai contenuti generali del tirocinio secondo la traccia offerta dal modello unitario del campo.

MODALITÀ OPERATIVE

Un campo all'interno del quale si snoda tutta la proposta modulare per il raggiungimento degli obiettivi formative. Il CFT si colloca all'interno del percorso modulare di tirocinio.

MODALITÀ OPERATIVE

Gli obiettivi formativi possono essere raggiunti articolando l'intera proposta secondo due modalità:

a. un campo mobile e/o fisso

oppure

b. un percorso strutturato con:
   - una fase residenziale (residenziali/mobili) tra loro opportunamente distribuiti nel tempo e connessi nei contenuti e nelle finalità formative;
   - uno o più moduli laboratoriali proposti dallo staff del CFM, collocati temporalmente in momenti di incontro, che ciascun partecipante vivrà a domicilio col proprio staff e/o Comunità capi e che potranno essere rilettti nelle fasi di incontro plenario.

Il CFM prevede un numero minimo di quindici partecipanti fino ad un massimo di trenta, salvo deroghe da richiedere al Comitato di Zona, che valuterà le condizioni di sicurezza e partecipazione attiva di tutti. Eventuali situazioni eccezionali saranno valutate e gestite dalla Formazione capi organizzazione.

MODALITÀ OPERATIVE

Le modalità di realizzazione del campo cercano di dare risposta alle attese/bisogni dei partecipanti:

- riconoscendo la legittimità delle specifiche territorialità e proponendo uno scambio tra realtà diverse;
- promuovendo un confronto che vada oltre la singola Comunità capi ed elabori, per quanto possibile, soluzioni comuni;
- sperimentando atteggiamenti di leadership, dialettica e mediazione;
- costruendo una proposta che metta al centro esperienze che interpellano ed interrogano i capi e modalità di lavoro differenti.

Il campo si sviluppa come campo mobile e/o fisso, utilizzando un approccio modulare, che descrive nel modello formativo.
Il CFA prevede un numero minimo di quindici partecipanti fino ad un massimo di trenta, salvo deroghe da richiedere al Comitato di Zona, che valuterà le condizioni di sicurezza e partecipazione attiva di tutti. Eventuali situazioni eccezionali saranno valutate e gestite dalla Formazione capi nazionale.

STILE

STILE

Nello spirito di quanto indicato nel modello formativo, lo stile sarà incentrato su tre modalità caratterizzanti la formazione scout:

- esperienza e rilettura;
- autoformazione;
- relazioni significative: nella relazione educativa e con gli adulti (staff, Comunità capi).

Il percorso di tirocinio contribuisce alla maturazione di un esperienza di fede adulta, nell'ascolto della Parola guidato dallo Spirito, nella condivisione fraterna delle fragilità e dei doni, nell'adesione al progetto di felicità che il Signore ha per ciascuno, nella prospettiva del servizio come progetto maturo d'amore.
Nello stile del CFM è quindi necessario rintracciare fondamentale importanza gli strumenti peculiari dell'esperienza scout e cristiana, come ad esempio l'espressione, l'hike, la preghiera, il deserto, l'incontro con testimoni e realtà esterne.

STILE

Il CFT deve essere una esperienza in stile scout, proposta e vissuta a dimensione di adulto.
Il campo, così come l'intero percorso di tirocinio di cui è parte, contribuisce a far maturare una esperienza di fede adulta nell'ascolto della Parola guidato dallo Spirito, nella condivisione fraterna delle fragilità e dei doni, nell'adesione al progetto di felicità che il Signore ha per ciascuno, nella prospettiva del servizio come progetto maturo d'amore.
Il CFT deve essere una occasione significativa:

- per il confronto tra tirocinanti;
- per il confronto con lo staff e la loro esperienza di capi;
- per le esperienze vissute;
- per il luogo significativo nel proprio territorio.

STILE

Le condizioni e le caratteristiche che lo staff realizza al campo sono:

- la creazione di ambienti/luoghi facilitanti;
- l'apprendimento dalle esperienze;
- la valorizzazione del bagaglio esperienziale del capo;
- l'utilizzo di metodi formativi attivi e uno stile laboratoriale che predilga la ricerca-azione;
- la creazione di una relazione feconda di accompagnamento tra i formatori ed il capo in formazione;
- la proposizione di dinamiche formative che, attraverso una elaborazione critica, sostengano la comprensione dei processi e l'apertura di nuovi scenari piuttosto che formino ad un sapere;
- l'offerta di occasioni di protagonismo che richiedano impegno e creatività da parte dei partecipanti;
- la promozione di approfondimenti che favoriscano la personale elaborazione culturale.

Particolare attenzione è posta dallo staff nella individuazione di luoghi significativi, ovvero che possano favorire la conoscenza e l'approfondimento di contenuti e/o specifiche realtà territoriali.
Il campo contribuisce alla maturazione di una esperienza di fede adulta, nell'ascolto della Parola guidato dallo Spirito, nella condivisione fraterna delle fragilità e dei doni, nell'adesione al progetto di felicità che il Signore ha per ciascuno, nella prospettiva del servizio come progetto maturo d'amore.
Lo stile del CFA è quello per cui le competenze di un capo vengono esplorate, narrate, riperlate, confrontate e approfondite, in una condizione che è quella della ricerca.
La proposizione da parte dello staff degli obiettivi formativi sarà caratterizzata da:

- la concretezza dell'esperienza-sperimentazione personale/di gruppo;
- la riflessività;
- la narrazione/concettualizzazione;
- la verifica e la valutazione per ri-generarsi nei comportamenti e generare nuove consapevolezze.

Nello sviluppo dell'intera proposta restano di fondamentale importanza gli strumenti peculiari dell'esperienza scout e cristiana, come ad esempio l'espressione, l'hike, la preghiera, il deserto, l'incontro con testimoni e realtà esterne.

DURATA

DURATA

Il tirocinio inizia con l'ingresso in Comunità capi e l'avvio del servizio in unità (art. 79 Regolamento associativo), si sviluppa a partire dal primo anno di servizio educativo e non termina prima di aver acquisito le competenze previste.

DURATA

La durata è di 2-3 giorni.

DURATA

La durata è pari a (art. 81 Regolamento associativo):

a. campo di 5-7 giorni continuativi

oppure

b. un percorso distribuito su almeno due momenti, della durata minima di due notti, separati tra loro da un intervallo temporale adeguato a completare il/i moduli laboratoriali a domicilio e comunque non inferiore ad un mese.

DURATA

La durata del campo è di 7 giorni e può essere fisso oppure fisso con una parte mobile (art. 83 Regolamento associativo).

COMPOSIZIONE DELLO STAFF

COMPOSIZIONE DELLO STAFF

Lo staff del modulo è composto da formatori e assistenti ecclesiastici appartenenti alla rete formatori.

COMPOSIZIONE DELLO STAFF

Lo staff del campo è composto da formatori e assistenti ecclesiastici possibilmente appartenenti alla stessa Zona. Lo staff del campo deve essere individuato secondo i riferimenti della rete formatori.

COMPOSIZIONE DELLO STAFF

Indipendentemente dalla modalità scelta, la responsabilità formativa è affidata ad uno staff composto da formatori e assistenti ecclesiastici appartenenti alla rete formatori. Il composto da allo formatori assistanti a quali. Lo staff del campo deve essere composto da capi appartenenti alla stessa Area e deve essere individuato secondo i riferimenti della rete formatori.

COMPOSIZIONE DELLO STAFF

Lo staff è composto da formatori, aiuti e assistenti ecclesiastici di provenienza ed esperienza eterogenea appartenenti a Zone e/o Regioni diverse distribuite sull'intero territorio nazionale. Deve essere individuato secondo i riferimenti della rete formatori.

VALUTAZIONE

VALUTAZIONE

Il processo di valutazione e autovalutazione avverrà attraverso l'utilizzo di strumenti narrativi che accompagneranno il percorso.

VALUTAZIONE

Non è prevista una valutazione del partecipante da parte dello staff.
Entro 90 giorni dalla conclusione del campo, lo staff invierà alla Zona e alla Regione una relazione secondo un modello fornito dalla Formazione capi. Tale relazione riporta elementi utili a quantificare e stimare il conseguimento degli obiettivi fissati ed è strumento di analisi e valutazione dell'esperienza che potrà essere fruibile da tutti i formatori in rete.

VALUTAZIONE

Al partecipanti e alla Comunità capi viene inviato, entro 90 giorni dalla conclusione del CFA, un albestato di partecipazione contenente una valutazione utile al capo per la prosecuzione delle proprie esperienze di servizio e di formazione. Tale valutazione è destinata anche alla Comunità capi di provenienza. Il CFA è un percorso formativo unitario. Questa valutazione nasce dall'intreccio di due dinamiche: una autovalutativa e l'altra di osservazione da parte dei formatori.
L'autovalutazione è un processo che permette una maturazione in modo strutturato e metodico, utilizzando strumenti e riferimenti che aiutano il partecipante a riflettere sulla propria esperienza. Questa valutazione nasce dall'intreccio di due dinamiche: una autovalutativa e l'altra di osservazione da parte dei formatori.
L'autovalutazione del singolo partecipante avviene in modo strutturato e metodico, utilizzando strumenti e riferimenti che aiutano il partecipante a riflettere sulla propria esperienza. Questa valutazione nasce dall'intreccio di due dinamiche: una autovalutativa e l'altra di osservazione da parte dei formatori.
Lo staff, a sua volta, arricchirà quanto emerso dal processo di autovalutazione dopo aver osservato e valorizzato il partecipante nei vari momenti dell'esperienza di campo.
Il criterio di scrittura delle valutazioni è individuato, sviluppato e condiviso da tutto lo staff. Si evidenzia che il contributo alla valutazione da parte dello staff è relativo alle sole osservazioni emerse durante il CFA.
Lo staff del campo invierà alla Formazione capi nazionale, entro 90 giorni dalla conclusione del campo, una relazione di verifica secondo un modello fornito dalla Formazione capi da far pervenire, entro novanta giorni, al livello nazionale. Tale relazione riporta elementi utili a quantificare e stimare il conseguimento degli obiettivi fissati ed è strumento di analisi e valutazione dell'esperienza che potrà essere fruibile da tutti i formatori in rete.

VALUTAZIONE

Al partecipanti e alla Comunità capi viene inviato, entro 90 giorni dalla conclusione del CFA, un albestato di partecipazione contenente una valutazione utile al capo per la prosecuzione delle proprie esperienze di servizio e di formazione. Tale valutazione è destinata anche alla Comunità capi di provenienza. Il CFA è un percorso formativo unitario. Questa valutazione nasce dall'intreccio di due dinamiche: una autovalutativa e l'altra di osservazione da parte dei formatori.
L'autovalutazione è un processo che permette una maturazione in modo strutturato e metodico, utilizzando strumenti e riferimenti che aiutano il partecipante a riflettere sulla propria esperienza. Questa valutazione nasce dall'intreccio di due dinamiche: una autovalutativa e l'altra di osservazione da parte dei formatori.
Lo staff, a sua volta, arricchirà quanto emerso dal processo di autovalutazione dopo aver osservato e valorizzato il partecipante nei vari momenti dell'esperienza di campo.
Il criterio di scrittura delle valutazioni è individuato, sviluppato e condiviso da tutto lo staff. Si evidenzia che il contributo alla valutazione da parte dello staff è relativo alle sole osservazioni emerse durante il CFA.
Lo staff del campo invierà alla Formazione capi nazionale, entro 90 giorni dalla conclusione del campo, una relazione di verifica secondo un modello fornito dalla Formazione capi da far pervenire, entro novanta giorni, al livello nazionale.