

INTRODUZIONE

Il presente documento rappresenta la sintesi del cammino intrapreso relativo alla “*formazione del formatore*”, al centro della riflessione dell’Associazione, e oggetto di specifico approfondimento a partire dagli anni ’90.

A fronte di una proposta formativa che si è rivelata spesso eterogenea, in termini di modalità di gestione e, in qualche occasione, anche in termini di contenuti proposti, cui si è affiancato un dualismo, spesso inconsapevole, tra il livello nazionale e quello regionale nella formazione e gestione della formazione capi in generale e dei formatori nello specifico, risulta necessaria una riflessione finalizzata a raggiungere una **qualità omogenea** della proposta formativa, sia in termini di contenuti sia in termini di efficacia.

All’adulto che sceglie di entrare in Associazione per impegnarsi nel servizio educativo viene proposto di intraprendere da protagonista il proprio “percorso formativo di base”, all’interno del quale partecipa a tre eventi distinti, tra loro strettamente correlati.

La sequenza CFT-CFM-CFA deve essere letta e vissuta in maniera organica: è importante che tutti i protagonisti della formazione (Comitati e Formatori) possano condividere in maniera esplicita obiettivi formativi e strumenti.

L’affidamento del mandato da parte dell’Associazione al formatore e la responsabilità di quest’ultimo nel vivere il mandato ricevuto in modo responsabile e fedele, sancisce la volontà di puntare in alto, di guardare lontano, perché la proposta formativa permetta ai nostri capi di offrire un servizio educativo gioioso, competente e responsabile

I formatori sono co-protagonisti di questo percorso unitario e, dunque, è necessario puntare alla loro responsabilizzazione, competenza e consapevolezza.

Gli elementi su cui poggia il documento “La Rete Formatori” sono, dunque:

- **il profilo unico del formatore**, su cui s’innestano competenze e disponibilità diverse;
- **lo spirito di servizio** con cui il formatore si accosta alla realtà degli adulti in formazione, la sua capacità di adattarsi alle situazioni nel rispetto dei modelli unitari, ma anche degli allievi, la sua capacità di saper cogliere l’evento formativo come momento di crescita personale per sé oltre che per gli allievi;
- **la chiarezza nell’affidamento dei mandati** e la responsabilità nell’adempiere al mandato ricevuto;
- **la proposta di un “Percorso formativo del Formatore”** individuando le occasioni per la formazione “al” e “nel” ruolo, nell’ottica della formazione permanente legata al mandato ricevuto;
- **i criteri di inserimenti dei formatori** nella Rete Formatori, le modalità di nomina, la durata dei mandati, l’uniformità dei percorsi formativi, in modo da far chiarezza e agevolare il compito dei Comitati e il servizio dei formatori;
- **il servizio di formatore come risorsa dell’Associazione**, non solo nei campi scuola, ma in tutti i momenti formativi che vengono proposti e vissuti in ogni “luogo della formazione” (dalla vita della Comunità Capi e dell’Unità, alla Zona, alla Regione e al Nazionale).

Con il presente documento si vuole, in sintesi:

- garantire una proposta formativa omogenea e di qualità per i capi: l’iter deve essere unitario e basato su scelte condivise e tradotte con fedeltà;
- restituire responsabilità ai diversi attori del processo formativo, secondo quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento.

FINALITA' CONTENUTI ORGANIZZAZIONE

PREMESSA

Il presente documento **esplicita le finalità e organizza i tempi, le modalità e le regole della Formazione dei Formatori** riconducendo a sintesi la riflessione associativa sviluppata a partire dai primi anni 90 (cfr. allegato 1: *Le tappe principali del dibattito associativo sulla formazione del formatore e le deliberazioni del Consiglio Generale*).

Esso contiene:

- le finalità e il funzionamento della Rete Formatori;
- i criteri di nomina, di affidamento e di verifica del mandato dei Formatori;
- la descrizione del percorso di formazione del formatore, dei suoi contenuti e del suo articolarsi a livello locale e nazionale.

FINALITA' DELLA RETE FORMATORI

L'Associazione ha come scopo *“contribuire alla formazione della persona nel tempo libero e nelle attività extra-scolastiche secondo i principi e il metodo dello scoutismo ideato da Baden-Powell, adattato ai ragazzi e alle ragazze nella realtà sociale italiana di oggi”* (Statuto, Art. 1).

Il Regolamento di Formazione Capi, recita: *“I bambini, i ragazzi e i giovani hanno il diritto di essere educati da adulti che abbiano compiuto scelte solide ed acquisito adeguate competenze.”* (Cfr. Regolamento, art. 41 - Finalità della formazione dei soci adulti).

Ne consegue la necessità di offrire agli adulti impegnati nel Servizio Educativo una proposta formativa permanente che trova nel *“percorso formativo di base”* la concretizzazione della prima formazione *“al ruolo”*.

Per questo compito l'Associazione individua alcuni Capi, i formatori, ricercandoli con un profilo che contenga una significativa esperienza associativa e specifiche attitudini formative, e affida a costoro il compito di formare altri adulti.

Per questi formatori l'Associazione prevede una specifica *“formazione”*, a cura della Formazione Capi nazionale, in coordinamento con quella regionale (Cfr. Regolamento, art.65 – Formazione dei Formatori).

Per rispondere a questo mandato è nata la *“Rete Formatori”*, nel Convegno tenutosi a Bracciano nel settembre '93.

La **Rete Formatori** è costituita dal gruppo di formatori che offrono il loro servizio e la loro competenza a favore dei capi che si stanno formando, *“uniti in una rete, in un rapporto di aiuto e di collaborazione, di crescita e di acquisizione di competenze permanente, allo scopo di confrontare esperienze e di costruire insieme modi migliori e più condivisi di formazione”*: è una Rete di *“esperienze”* e di *“conoscenze”*, *“che non vuole diventare una nuova struttura dell'Associazione, ma si pone l'obiettivo di fornire, con uno stile di leggerezze, nei tempi e nei modi, una sostanziosità di contenuti e di informazioni utili ai formatori”* (Il Nodo nr.1).

Ne sono protagonisti i formatori, gli incaricati ed AE alla Formazione Capi, regionali e nazionali.

Il coordinamento degli eventi e la programmazione comune sono condizioni essenziali perché funzioni la dinamica di costruzione del percorso formativo.

IL FORMATORE “ASSOCIATIVO”

Il formatore è un Capo che, avendo maturato una significativa esperienza associativa e avendo manifestato specifiche attitudini formative, è chiamato a mettersi a servizio di tutti coloro che svolgono il servizio educativo o di quadro, non solo nei momenti formativi istituzionali (campi scuola), ma anche e soprattutto in tutte le occasioni ed esigenze formative della vita associativa (Comunità Capi, Unità, Zona, Regione e nazionale), come specificato nel documento *“Il percorso formativo del capo”*, approvato nel CG 2008.

E' proprio nell'ordinarietà che la presenza dei formatori potrà stimolare l'approfondimento culturale ed

elevare la qualità della partecipazione di ciascuno.

Il formatore è, dunque, “**risorsa**” per l’Associazione: nel suo servizio è chiamato a mettersi a disposizione delle strutture e dei Gruppi per incontrare i capi, accompagnarli e aiutarli a crescere nello stile della ricerca e a vivere con passione il servizio educativo o di quadro, nella fedeltà alle finalità e agli obiettivi educativi dell’Associazione.

La potenzialità di questa “*formazione a domicilio*” passa attraverso l’inserimento del formatore nella Rete Formatori, e l’Elenco ne è uno strumento concreto, che consente a chiunque di reperire competenze diverse e complementari. In tal senso si deve leggere anche la definizione di un profilo unico del “**formatore Associativo**”.

Le sfide educative che coinvolgono l’Associazione comportano la necessità di nuovi apprendimenti e si riflettono sulle scelte della formazione dei capi. I formatori hanno un osservatorio privilegiato, seppur circoscritto, sulla realtà dei futuri capi che partecipano agli eventi e dalla loro lettura nasce uno stimolo alla rielaborazione della proposta formativa. In ciò contribuiscono alla riflessione associativa, favorendo il confronto e l’approfondimento delle tematiche educative proprie dell’Associazione.

Nel suo servizio il formatore è complementare con gli altri soggetti chiamati a operare per la formazione dei capi (il Capo Gruppo, gli IabZ, gli Incaricati alla Formazione Capi) e, per questo, vive in maniera attiva le occasioni di confronto.

LA CULTURA DELLA FORMAZIONE DEI FORMATORI

La “formazione dei formatori” nasce in Agesci per assicurare qualità ed uniformità alla formazione dei capi e per promuovere una più diffusa cultura della formazione nell’esperienza di ogni capo e nella vita della struttura associativa.

Accanto alla vita di Comunità Capi e di Zona, l’evento formativo offre ai futuri capi un luogo significativo per la formazione di un’identità associativa: al formatore, pertanto, viene affidato il compito di presentare, in modo organico e fedele, la cultura associativa come patrimonio prezioso affidato a ciascun capo e ha la responsabilità di aiutare coloro che incontra a far propria la scelta di “*formazione permanente*”.

IL PERCORSO DI FORMAZIONE DEI FORMATORI

Il percorso formativo del formatore è ispirato a un modello che prevede occasioni di riflessione sull’esperienza vissuta, scambio di buone pratiche e condivisione di materiali. Si fonda sull’idea che la conoscenza possa essere il risultato di una costruzione comune e che nelle organizzazioni esista una specifica cultura, che aiuta il singolo a proiettare la propria esperienza all’interno di un cammino comunitario. Tutto il percorso cerca quindi di caratterizzarsi in termini di leggerezza e mettendo al centro l’esperienza.

Da questo “*percorso di formazione dei formatori*”, che offre ai formatori occasioni di crescita, l’Associazione si attende una ricaduta in termini di qualità ed omogeneità del “*percorso formativo del capo*”.

A ciascun formatore vengono proposte occasioni specifiche di formazione al ruolo (gli **eventi start**, programmati in occasione della nomina al nuovo ruolo) e contestualmente la valorizzazione dell’esperienza di **staff**.

Mettere al centro la vita di staff ottiene anche l’effetto di tenere dentro il processo, come protagonisti, i formatori più esperti, i Capi Campo, che sono investiti più esplicitamente del ruolo di formatori di altri formatori, a beneficio di un discernimento e di una cura effettuati da una posizione più ravvicinata.

Intercalare la vita di staff agli eventi specifici (start), cioè l’azione nel quotidiano con la riflessione critica vissuta tra pari, costruisce una dinamica ricorsiva di messa in pratica e verifica, che dà un ritmo al percorso di formazione e contribuisce a rendere più omogenee le esperienze di staff.

I CONTENUTI DEL PERCORSO

Il percorso di formazione dei formatori è orientato alla promozione di atteggiamenti competenti, consapevoli

e responsabili.

Al formatore si richiede:

- **competenza** in ordine a:
 - saper utilizzare e valorizzare l'esperienza altrui;
 - saper leggere i bisogni, espliciti ed impliciti, degli individui e delle organizzazioni;
 - saper facilitare gli individui ed i gruppi nella capacità di autoriflessione e di analisi;
 - saper comprendere i contenuti della formazione dell'Agesci e saper costruire una proposta di formazione coerente con essi;
 - saper presentare in modo unitario il metodo scout e le sue ricadute educative;
 - possedere gli strumenti espressivi e culturali per rappresentare e declinare questa proposta formativa in diversi contesti associativi e con diversi interlocutori.

- **consapevolezza del proprio ruolo che comporta:**
 - dedicarsi con entusiasmo e sollecitudine alla propria formazione;
 - verificare costantemente il proprio lavoro e renderne conto con spirito progettuale;
 - saper lavorare collegialmente;
 - coinvolgersi appieno, facendosi interrogare dalla relazione formativa, con uno stile mai prevaricante;
 - avere la capacità e la volontà di assumere, nel contesto formativo, il ruolo di testimone ed interprete del pensiero dell'Associazione;
 - sentirsi responsabili di altri formatori, sapendo discernere e vigilare su di loro;
 - contribuire con il proprio apporto alla riflessione teorica associativa;

- **responsabilità**, in ragione del ruolo ricoperto, per il quale il formatore parla a nome dell'Associazione, fornisce una testimonianza di fedeltà all'Associazione, di passione per il servizio verso i ragazzi come occasione per vivere in pienezza il proprio essere "buoni cittadini cristiani" e aiuta nella comprensione delle scelte dell'Associazione.

L'approccio del formatore alle dinamiche dell'evento di formazione è dato da un insieme di competenze e sensibilità personali; l'incontro con i capi è un momento in cui manifestare accoglienza e disponibilità al confronto, perché possa rappresentare, al di là delle asimmetrie esistenti nella dinamica formativa, un momento in cui si possa sperimentare in modo significativo, da ambedue le parti, quella relazionalità che è tipica dello spirito scout. Nella **relazione formativa**, intesa come modalità di incontro tra adulti per crescere insieme nel formarsi e nel formare, si cresce comunque insieme ed i cambiamenti che avvengono promuovono un'evoluzione di tutta l'Associazione.

Questo approccio rappresenta la sintesi del **valore del servizio** cui il formatore è chiamato, e per questo il suo percorso sarà improntato non solo alla cura delle proprie competenze, ma anche alla crescita del proprio senso di responsabilità e all'approfondimento continuo della propria adesione alle scelte dell'Associazione.

La preparazione al servizio di formatore inizia con la comprensione della specificità del ruolo del Formatore rispetto a quello del Capo e con il riconoscimento delle dinamiche tipiche dell'apprendimento degli adulti, diverse da quelle educative ed asimmetriche.

La considerazione che il proprio servizio contribuisce alla trasmissione e alla costruzione della cultura e dell'identità associativa, rafforza il formatore nella consapevolezza di essere vincolato da un mandato e ne determina la fedeltà al percorso di formazione personale.

In questo ruolo, il formatore si impegna anche ad essere protagonista e a contribuire alle esperienze formative dell'Associazione.

La formazione dei formatori si attua in tre ambiti di coinvolgimento del formatore:

1. nella **vita di staff (SCHEDA 1)**, attraverso l'apprendistato e la formazione nel ruolo;
2. nella partecipazione agli **eventi del percorso di formazione formatori (eventi start) – (SCHEDA 2)**, momenti di formazione specifica al ruolo;
3. negli **incontri tra formatori (SCHEDA 3)** organizzati dalla Formazione Capi a livello locale e nazionale, orientati al confronto e all'approfondimento nel ruolo.

Ciascuno di questi ambiti, con peso diverso, contribuisce alla crescita del formatore sotto il profilo della competenza tecnica e della consapevolezza e adeguatezza nel ruolo.

La condivisione all'interno dello staff dei vari momenti (nomina, evento start, consegna delle insegne), che accompagnano il formatore lungo il suo percorso, è occasione privilegiata di valutazione e valorizzazione dell'esperienza.

In staff la progettazione e la verifica, con la stesura della relazione, sono i momenti in cui ci si forma alla riflessività, e la si esercita; per **riflessività** si intende la possibilità di rileggere la propria esperienza, attribuendo ad essa nuovi significati, formulare migliori valutazioni sul proprio operato, misurando la differenza tra le attese ed i risultati raggiunti, migliorare la percezione delle proprie capacità e dei propri deficit. Tutto questo alla luce degli obiettivi formativi che ciascuno valuta appropriati per sé.

Sono occasioni utili per riflessioni da condurre in staff gli eventi della Rete Formatori e le restituzioni dell'*osservatorio* (osservazioni sugli eventi dedotte dalla lettura delle relazioni di fine campo e dai questionari degli allievi).

A seguire:

- SCHEDA 1: Vita di Staff;
- SCHEDA 2: Eventi Start;
- SCHEDA 3: Organizzazione degli incontri

allegato 1: *Le tappe principali del dibattito associativo sulla formazione del formatore e le deliberazioni del Consiglio Generale).*

SCHEDA 1

VITA DI STAFF

L'esperienza dell'essere formatori inizia generalmente con l'inserimento in uno staff, dove si sperimenta concretamente la progettazione, realizzazione e verifica dell'evento formativo e si possono acquisire le competenze utili per il proprio servizio di formatore.

Un ruolo fondamentale in questo processo lo hanno i Capi Campo, che svolgono, all'interno dello staff e nei riguardi di ogni singolo membro, il ruolo di "formatori di formatori": questa azione consapevole non si limita all'offerta di uno spazio di esperienza, ma deve creare le condizioni ottimali per un apprendistato, destinando ad essa tempi e spazi di lavoro ulteriori rispetto a quelli utilizzati per la preparazione dell'evento formativo.

Nell'ambito della formazione dei formatori, gli Assistenti Ecclesiastici Formatori sono corresponsabili, con i Capi Campo, della formazione dello staff. Gli Assistant vivono da protagonisti la propria formazione all'interno dello staff, aiutando i Capi Campo e l'Assistente Ecclesiastico Formatore nell'accogliere e accompagnare nel loro percorso gli Aiuti.

All'interno di distinti staff si possono sperimentare modelli diversi di campo: il consolidamento di alcuni modelli di campo, frutto della longevità di alcuni staff, può rappresentare una ricchezza per l'offerta formativa; tuttavia, queste esperienze possono essere valorizzate nella loro originalità se rinnovate nello scambio con altre esperienze

Anche per tale ragione, la Formazione Capi nazionale e regionale, pianificano periodicamente il rinnovo degli staff.

VITA DI STAFF	
OBIETTIVI	COMPETENZE DA ACQUISIRE
<p>In staff si impara:</p> <ul style="list-style-type: none"> – a essere corresponsabili di un mandato; – a tradurre i Modelli Unitari in un progetto e a realizzarli in un programma; – a conoscere i contenuti e lo stile dell’evento come declinato nei Modelli Unitari, ossia: <ul style="list-style-type: none"> • aver chiare le priorità dei contenuti • saper interpretare e descrivere il modello di campo a cui si partecipa, a partire dagli obiettivi che sono alla base delle attività; • utilizzare uno stile formativo in maniera consapevole • saper raccontare ad altri in maniera saliente la storia e lo svolgimento dell’evento formativo, anche attraverso un protagonismo nella stesura della relazione di fine campo; – a gestire un evento complesso sotto il profilo organizzativo, emotivo, cognitivo; – a confrontare la teoria (il dover essere) con la prassi (ciò che realmente accade); – a saper leggere lo stato dell’Associazione a partire da questa differenza; – ad osservare e valutare un processo; – a vivere lo stile della relazione formativa; – a leggere bisogni impliciti ed interpretare esigenze esplicite; – a saper verificare e relazionare l’efficacia del lavoro svolto 	<p>In staff si acquisiscono le seguenti competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> – capacità espressive e comunicative – Comprensione di come trasformare il messaggio a seconda del contenuto, delle attese dell’interlocutore e della situazione – saper valutare la propria efficacia comunicativa – saper osservare ed interpretare i bisogni degli allievi – saper interpretare i dati di una scheda d’iscrizione – saper leggere le attese e interpretare le verifiche – saper valutare il clima di lavoro di un gruppo e facilitare il suo lavoro – saper progettare attività e percorsi formativi – saper analizzare la domanda formativa in relazione al contesto che la produce – fare esperienze d’intervento sulla struttura organizzativa di un gruppo di allievi e non solo sul cambiamento individuale – acquisire informazioni sugli adempimenti formali e sulle necessità organizzative e logistiche che comporta un evento formativo
MODALITA’ DI LAVORO	ATTENZIONI
<p>I Capi Campo, cercando di creare le condizioni ottimali perché lo staff sia un luogo di formazione, si preoccupano di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - presentare il campo attraverso la costruzione logica delle scelte progettuali effettuate - fornire strumenti di approfondimento (relazione e testi di riferimento) - stimolare il dibattito sul metodo e sulla cultura associativa - fornire al resto dello staff sostegno e delega, feedback e stimolo alla riflessività - riprogettare la proposta formativa partendo dalla verifica delle esperienze precedenti e in relazione ai bisogni manifestati dagli allievi nel momento del “patto formativo” al campo scuola; - effettuare preferibilmente almeno due fine settimana di preparazione ed uno di verifica - ipotizzare tempi di sviluppo dei singoli e dello staff da offrire come contributo agli Incaricati alla Formazione Capi; - rinnovare con equilibrio il gruppo di lavoro, concordandolo con gli Incaricati alla Formazione Capi, anche come stimolo a porre costantemente in verifica la validità del proprio progetto di campo; 	<ul style="list-style-type: none"> – è condizione facilitante la permanenza per un triennio all’interno dello stesso staff, perché consente di esperire con diversa gradualità le fasi di genesi e verifica di un progetto di campo. – uno stimolo alla creatività ed all’innovazione degli eventi formativi può trarre origine dalla formazione di staff in cui confluiscono formatori che hanno sperimentato modelli di campo diversi. – anche il consolidamento di alcuni modelli di campo, frutto della longevità di alcuni staff, può rappresentare una ricchezza per l’offerta formativa; tuttavia, queste esperienze possono essere valorizzate nella loro originalità se rinnovate nello scambio con altre esperienze. – Lo staff non è l’unico luogo di formazione, perché limitato dall’essere troppo vincolato ad una sola impostazione di campo e dal confronto con un nucleo ristretto di persone. Ne deriva la necessità, per il percorso del formatore, di prevedere altri momenti, primo tra tutti l’evento start, per accedere ad ambiti di confronto e verifica più ampi

SCHEDA 2

EVENTI DEL PERCORSO DI FORMAZIONE FORMATORI (EVENTI START)

Con la nomina ad Assistant o a Capo Campo si entra a far parte della Rete Formatori.

Inizia la fase di comprensione del mandato che da questo momento è vissuto in prima persona.

L'evento start rappresenta anche l'occasione per sperimentare una maggiore creatività nella progettazione della formazione, in libertà rispetto ai vincoli dell'esperienza vissuta in staff e con la sollecitazione apportata dall'incontro con diversi punti di vista.

CARATTERISTICHE COMUNI DEGLI EVENTI

Con gli eventi start si approfondiscono:

- il profilo del formatore e le caratteristiche del mandato specifico (assistant o capo campo);
- l'importanza del percorso di formazione formatori;
- il percorso di formazione capi, la logica dei suoi momenti, i Modelli Unitari;
- la progettazione del campo e la sua lettura in termini di modello formativo;
- le tecniche e gli strumenti adeguati alla formazione degli adulti;
- i processi di apprendimento e quelli di valutazione.

CONDIZIONI NECESSARIE PER UNA ESPERIENZA DI APPRENDIMENTO

La partecipazione agli eventi start di formatori di CFT, CFM, CAM e CFA impone la scelta di **diversi focus di attenzione** nello stesso evento. Tale attenzione può prevedere, a seconda del contesto, l'utilizzo di lavori di gruppo omogenei per evento formativo ed il lavoro simultaneo sugli elementi trasversali ed unificanti di tutte e quattro le esperienze.

Lo **stile di lavoro degli eventi** è seminariale ed elaborativo, aperto a gruppi di massimo 25 persone:

- la conduzione cerca di massimizzare l'espressione delle esperienze ed il confronto delle eccellenze;
- la riflessione è condotta con le caratteristiche tipiche della formazione scout
- l'attenzione all'ambiente, i ritmi di lavoro e la scelta del luogo, devono contribuire a trasmettere con forza la significatività e l'emblematicità dell'evento.

L'organizzazione prevede:

- una distribuzione territoriale degli eventi che favorisca la partecipazione dei neo-formatori
- la scelta di un luogo facilmente raggiungibile e dei servizi di supporto che favoriscano buone condizioni di lavoro;
- una durata di almeno due giorni completi di lavoro;
- uno staff composto almeno da un capo campo, da un capo campo e da un AE;
- la possibilità di una cerimonia di "investitura" del nuovo nominato da parte di coloro che affidano il mandato, mediante la consegna delle insegne;

EVENTI START	
ASSISTANT	CAPI CAMPO
Obiettivi formativi prevalenti	Obiettivi formativi prevalenti
<ol style="list-style-type: none"> 1. La “rete formatori” e il mandato specifico 2. la comprensione del ruolo del formatore e dei compiti a cui è chiamato 3. l’acquisizione di competenze di gestione di singole parti di un evento formativo 4. il bilancio delle competenze del formatore e la presentazione dell’offerta della Rete Formatori. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. il mandato specifico 2. la conoscenza dei processi formativi e la conoscenza dei processi di valutazione alla luce delle dinamiche dell’apprendimento dell’adulto 3. la progettazione formativa: metodi e modelli 4. le dinamiche di crescita dello staff e della formazione dei formatori 5. la conoscenza degli adempimenti formali e dei vincoli logistico-organizzativi
Contenuti	Contenuti
<ol style="list-style-type: none"> 1. la “rete formatori” e il mandato: <ul style="list-style-type: none"> - presentazione e condivisione delle finalità e dell’organizzazione della Rete Formatori; - il ruolo dell’Assistant; 2. la comprensione del ruolo del formatore e dei compiti a cui è chiamato: <ul style="list-style-type: none"> - differenza tra Capo e Formatore; - approfondimento delle dinamiche di apprendimento degli adulti; - mandati del formatore e percorso formativo del capo; - conoscenza del senso e dei contenuti delle tappe del percorso di Formazione del Capo. 3. l’acquisizione di competenze di gestione di singole parti di un evento formativo: <ul style="list-style-type: none"> - la progettazione formativa, la programmazione e l’intenzionalità; - gli strumenti e le tecniche formative rivolte ad adulti; - la lettura e l’interpretazione dei segnali manifestati dal gruppo nell’evento formativo; 4. il bilancio delle competenze del formatore e la presentazione dell’offerta della Rete Formatori: <ul style="list-style-type: none"> - fare diagnosi delle proprie competenze e dei propri bisogni formativi; - individuare delle occasioni offerte dalla Rete Formatori a sostegno alla progettazione personale. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. il mandato specifico: <ul style="list-style-type: none"> - condivisione delle finalità e dell’organizzazione della Rete Formatori; - il ruolo del Capo Campo; 2. la conoscenza dei processi formativi e la conoscenza dei processi di valutazione alla luce delle dinamiche dell’apprendimento dell’adulto: <ul style="list-style-type: none"> - luoghi, momenti e condizioni facilitanti l’apprendimento del metodo scout; - gli strumenti per aiutare il capo nella autodiagnosi dei suoi bisogni e nella progettazione della sua formazione; 3. la progettazione formativa: metodi e modelli: <ul style="list-style-type: none"> - integrazione tra percorso di fede e programma del campo; - saper progettare un evento coerente con le idee e con i cambiamenti che si vogliono promuovere; - saper fare un’analisi dei bisogni degli allievi a partire da una lettura/osservazione del loro comportamento nel contesto dell’esperienza formativa; - la verifica dell’evento come percorso metodologico emblematico per la costruzione del percorso formativo del capo; - la valorizzazione del contesto e del territorio nell’evento formativo 4. le dinamiche di crescita dello staff e della formazione dei formatori, la dimensione della rete formatori: <ul style="list-style-type: none"> - l’animazione culturale e monitoraggio della crescita dello staff; - il contributo dello staff alla lettura dello stato dell’Associazione e alla elaborazione delle scelte formative dell’Associazione. 5. la conoscenza degli adempimenti formali e dei vincoli logistico-organizzativi <ul style="list-style-type: none"> - la relazione come mezzo per narrare il senso dell’esperienza progettata; - la gestione economica di qualità come indicatore di una buona organizzazione.

SCHEDA 3

ORGANIZZAZIONE DEGLI INCONTRI TRA FORMATORI

La Formazione Capi organizza con diverse cadenze e con finalità mirate, incontri orientati a favorire l'incontro, lo scambio e la crescita dei formatori e dei quadri inseriti nella Rete Formatori.

Generalmente ogni tre anni, tra settembre e febbraio, gli Incaricati Regionali e gli Incaricati Nazionali di formazione capi scelgono un tema da proporre alla riflessione e all'approfondimento comune per tutti i formatori.

Entro i dodici mesi successivi, attraverso gli RTT (Regional Training Team) o gli ATT (Area Training Team) a livello locale, il tema è lanciato ai formatori ed inizia il percorso di avvicinamento all'NTT (National Training Team).

Sempre nello stesso anno, a livello nazionale, possono essere organizzati più laboratori a carattere seminariale (workshop), per sviluppare le abilità connesse al tema formativo individuato.

Nel corso del secondo anno, di solito tra aprile e ottobre, a livello nazionale si tiene l'NTT, rivolto a tutti i formatori ed ai quadri. In questa occasione si discute, si approfondisce il tema scelto e si producono materiali a supporto.

Dopo l'NTT, nel terzo anno del ciclo, viene curata la ricaduta di quanto emerso nell'evento, anche attraverso i materiali prodotti, nelle riflessioni condotte nel corso degli RTT/ATT locali e attraverso Workshop specifici.

L'articolazione degli eventi tende a soddisfare alcune condizioni necessarie:

- attribuisce spazi di discussione e confronto alle realtà locali e limitrofe, salvaguardando la conoscenza diretta dei formatori ed il loro coordinamento anche logistico;
- finalizza lo spazio di approfondimento ad una tematica unitaria che si sviluppa in un triennio, attorno all'NTT;
- alterna eventi locali ed eventi nazionali, per un maggior coinvolgimento dei formatori;
- mescola momenti informativi, di confronto ed elaborativi;
- valorizza il contributo dei singoli e degli staff alla gestione delle politiche di Formazione Capi;
- rende evidente il valore e la necessità dell'avvicinamento dei capi campo nella costruzione degli staff, valorizzando l'incontro di diverse esperienze di campo.

La proposta degli incontri si sviluppa secondo lo schema seguente.

Tipo Evento	A chi si rivolge	Organizzato da:	Tempi della proposta	Obiettivi dell'evento	Caratteristiche dell'evento	Note
NTT (National Training Team)	A tutti i formatori (Capi Campo e Assistant), agli Assistenti Ecclesiastici Formatori dell'Associazione e agli IIRR Foca	Fo.Ca. Nazionale	- Ogni 3 anni	- confronto ed elaborazione sullo stato della formazione e sugli orientamenti formativi dell'Associazione - produzione di documenti immediatamente fruibili dagli staff	- momento elaborativo e di sintesi delle riflessioni relative ad una o più tematiche, scelte almeno due anni prima, sulle quali i formatori hanno lavorato e si sono già confrontati a livello locale	- luogo e occasione in cui condividere i significati che l'Associazione attribuisce alla sua azione, perché possano essere correttamente raccontati attraverso gli eventi del percorso formativo di base
RTT (Regional Training Team) ATT (Area Training Team)	A tutti i formatori (Capi Campo e Assistant), agli Assistenti Ecclesiastici Formatori dell'Associazione sulla base dell'appartenenza regionale/ di area e agli IIRR Foca	Fo.Ca. Regionale in collaborazione con il livello nazionale	- cadenza generalmente annuale per RTT - Possibilmente un ATT prima dell'NTT	- rispondere alle esigenze formative locali - preparare i formatori ai temi dell'NTT	- momento di confronto e approfondimento su tematiche scaturite dall'NTT o comunque dalla riflessione sulla formazione in Associazione, con particolare attenzione alle problematiche locali	- funzionali al percorso comune della Rete Formatori, perché momento di avvicinamento ai temi della riflessione trattata nell'NTT che precedono
INCONTRO CAPI CAMPO CFA	Capi Campo e AE di CFA	Fo.Ca. Nazionale	- Ogni anno eccetto l'anno in cui svolge l'NTT	- individuare quali strategie sono efficaci, sciogliendo nodi problematici ed esplorando nuove piste. - analisi e confronto circa le	- momento formativo, ma anche di cogestione, per i capi campo e gli AE	
INCONTRO CAPI CAMPO CFT, CFM	Capi Campo e AE di CFM, CFT	Fo.Ca. Regionale	- In base alle esigenze della Fo.Ca. regionale o di Area	emergenze educative a cui la formazione dei capi è chiamata a dare risposte, attraverso il supporto ai capi unità e ai capi gruppo		- A livello regionale può essere inserito all'interno dell'RTT/ATT
WORKSHOP	Formatori dell'Associazione – Numero limitato	Fo.Ca. Nazionale in collaborazione con Regioni e Aree	- Ogni anno eccetto l'anno in cui svolge l'NTT.	- laboratori a contenuto prevalentemente tecnico/pratico, per la formazione continua del formatore	- occasione di approfondimento complementare al percorso di formazione formatori	- I temi sono scelti tra quelli richiesti dai formatori stessi o individuati come rilevanti dagli Incaricati alla Fo.Ca.
SEMINARI INTERSTAFF	Almeno un membro per ogni staff proponente. Aperto a formatori che sono interessati – Numero limitato	gli staff proponenti, su modulo definito dalla Fo.Ca. Nazionale		- laboratori a contenuto prevalentemente tecnico/pratico, per la formazione continua del formatore	- workshop dedicati all'approfondimento di un'attività o di un te-ma particolare comune a diversi staff, che ne hanno una specifica esperienza	- Durata limitata ad un fine settimana, in contemporanea con gli altri workshop