



SINTESI REGIONE PUGLIA

UN NUOVO STILE PROGETTUALE

- Il Progetto del Capo rimane lo strumento prioritario per fare sintesi dei bisogni formativi all'interno della propria comunità di appartenenza ovvero la Comunità Capi e come strumento di crescita all'interno di una comunità di adulti.
- Probabilmente questo strumento non viene utilizzato a sufficienza e/o nel modo giusto; per questo motivo forse sarebbe opportuno investire ulteriormente nella formazione al ruolo di capo gruppo; la Zona può essere di supporto in tal senso e anche come elemento di sollecitazione all'interno delle comunità capi;
- Manca nei capi quella consapevolezza di quanto il Progetto del capo sia strettamente correlato al Progetto Educativo, forse servirebbe metterlo nero su bianco questo aspetto.
-
- Il confronto e le relazioni che si innescano tra il Capo e i luoghi della formazione (staff, Co.Ca., Zona, Regione) lo aiutano ad assumere consapevolezza delle competenze necessarie rispetto ai mandati e al proprio percorso formativo.
- È necessario condividere il punto di “partenza” di ogni capo dal punto di vista motivazionale. Ci si deve chiedere perché fare servizio spingendo ogni capo nella Co.Ca. a interrogarsi rispetto a questa domanda.
- La Zona è il luogo e l'occasione privilegiata per creare un contesto formativo secondo le peculiarità di un territorio. Ruolo fondamentale lo rivestono in questo gli IABZ che hanno il ruolo privilegiato di intercettare i bisogni formativi dei capi relativamente alla specificità del servizio in branca e di conseguenza attivare le sinergie idonee alla risposta alle esigenze formative. Fondamentale inoltre il confronto sempre più attento in Consiglio di Zona;
- Gli strumenti messi a disposizione dall'Associazione sono sufficienti, ma è necessario che si torni ad utilizzarli e a viverli con la giusta consapevolezza e la corretta padronanza. È fondamentale mettere le Comunità Capi e le Zone nelle condizioni di rimettere al centro ciò che di basilare l'Associazione ha creato per garantire unitarietà d'intenti educativi.
- L'aggiunta di ulteriori strumenti non farebbe altro che ingolfare un motore che, in base alla sensibilità ed ai tempi soggettivi di ciascuna Co.Ca. e Capo, allinea i suoi ingranaggi.

FINO ALLA NOMINA A CAPO

- Il Capo deve completare il suo percorso formativo con la consapevolezza che la Formazione è essenziale per offrire ai ragazzi la migliore proposta educativa possibile. Fortemente dibattuto è l'utilizzo del termine riconoscimento. Siamo certi che sia salvaguardata la gratuità del servizio educativo. L'Associazione riconosce, attualmente, il termine dell'iter formativo con la Nomina a Capo. Riteniamo che questo possa essere un riconoscimento adeguato che possa stimolare verso una formazione continua.
- È giusto che esistano momenti di formazione ulteriori che costruiscano una rete di Quadri e formatori competenti al fine di evitare improvvisazioni.

- I riconoscimenti in questo senso ed i criteri possono essere definiti dalla formazione capi che, ad ogni livello di competenza, svolge un ruolo fondamentale nel definire i profili di cui l'Associazione ha bisogno.
- Non si ritiene corretto slegare le autorizzazioni di unità dai percorsi formativi dei capi. Riteniamo che ciò possa essere dannoso nell'offerta formativa e giustificerebbe ritardi nell'aggiornamento metodologico.
- Si ritiene che la co.ca sia la prima garante del processo continuo di formazione. Ruolo di supporto devono svolgerlo anche la zona e la regione.

DOPO LA NOMINA A CAPO

- I quadri e i formatori è fondamentale che si formino al ruolo e nel ruolo, curando anche aspetti che possano sviluppare competenze che vadano oltre quelle associative, come l'aspetto della comunicazione o della gestione del gruppo di adulti
- Ogni singolo livello associativo si farà carico di sviluppare una progettualità che possa garantire tale formazione nel ruolo e al ruolo. Riteniamo importante anche il concetto di trapasso di nozioni che funzionerà adeguatamente solo se alla base ci sarà un buon lavoro di squadra.
- Come associazione ci dovremmo contaminare: non può tutto girare attorno a noi e solo a noi. Rivolgersi a chi si occupa di educazione/formazione in altri ambiti, o chi ne sa più di noi, perché così possiamo porci delle domande nuove, avere stimoli, ecc..
- Particolare attenzione crediamo si debba dedicare al soffermarsi ulteriormente sulla valutazione e la verifica dell'efficacia dei campi di formazione degli staff degli stessi. Un modo potrebbe essere la richiesta di una breve valutazione da parte della co.ca.

I LUOGHI

- *In quali momenti la Zona fa o può fare formazione?*
- È opinione comune che la Zona già fa formazione ovvero è da intendersi come luogo di esperienza formativa. Ogni tipo di servizio trova un adeguato luogo di formazione. I capi unità attraverso gli incontri di branca, i capi gruppo nei consigli di zona. Per gli stessi tirocinanti è luogo di accompagnamento formativo. Le stesse Assemblee di Zona programmate oltre che ad assolvere gli adempimenti statutari, anche come momento formativo.
- È stato sottolineato il momento formativo per eccellenza che è il Progetto di Zona. La costruzione come momento di sintesi di tutte le competenze acquisite, l'attuazione come generatore di richieste formative, la verifica come bilancio di competenze formative.
- *La quotidianità della vita di Comunità capi*
- L'analisi di quella che è la ordinarietà della vita delle Co.Ca e della Zona fa emergere la necessità di una rinnovata intenzionalità, ricerca, di un equilibrio tra "la organizzazione e la formazione". C'è consapevolezza su quanto questo equilibrio sia spostato, oggi, verso "l'organizzare". Solo coltivando una continua azione di ricerca dell'equilibrio suddetto, si potrà dire che "la quotidianità della vita" è un momento di formazione permanente. Ovvero si riuscirà a cogliere la ricchezza di quanto il vissuto quotidiano, la ordinarietà ci formi.
- *Come faccio a trasformare gli incontri....*

- Nei contributi che ci sono stati donati, abbiamo trovato una frase che sintetizza in modo, a nostro parere, efficace la risposta: interrogare i capi. Far stare i capi nella domanda di senso del “fare”. Farsi interrogare dai fatti quotidiani, dagli snodi importanti del dibattito educativo. Integrare queste domande nei nostri progetti educativi, di capo, di Zona, come modalità per rimetterli al centro del nostro agire. Nessun contributo ha voluto fermarsi ad un come generico. Si è sentita la necessità di connettere il come al chi.
 1. Il Capo Gruppo, infatti, potrebbe essere una chiave di volta per aiutare a far interrogare i propri Capi e invitarli a progettarsi e, con l'aiuto della Zona, proporre eventi mirati al sapersi progettare
 2. ...sarebbe auspicabile scegliere la figura dello iabz fra i capi formatori, in modo che tutti i momenti vissuti di confronto con gli altri gruppi siano formativi e non solo informativi
 3. ... La zona è un luogo sempre più importante nella formazione permanente ed in quest'ottica riteniamo importante il ruolo del referente di zona alla formazione,
- *Come è possibile valorizzare.....*
- La valorizzazione può avvenire guardando ai processi di crescita che potrebbero attivare, supportare in risposta al Progetto del Capo, al Progetto Educativo di Gruppo, al Progetto di Zona. Sarebbe utile al riconoscimento ai fini del servizio educativo, segnalare sulle schede di partecipazione ai campi o di nomina a capi, gli eventi formativi a cui il capo ha partecipato. Altro campo di valorizzazione segnalato è la opportunità che tali competenze possano essere messe a disposizione della formazione dei cap. Si è sentita la necessità di sottolineare che:
 1. siamo dei volontari, non esiste una maniera precisa per valorizzare, ai fini del servizio educativo, il bagaglio di competenze di ogni capo: ognuno di noi, dal più semplice al plurilaureato, mette a disposizione ciò che sa e ciò che è nell'Associazione nella consapevolezza di compiere del “proprio meglio”.
 2. Eventuali competenze acquisite in altri ambiti possono, se ritenute valide dall'intera Associazione, contribuire ad arricchire il bagaglio formativo del Capo ma non possono in nessun modo sostituire il percorso formativo dettato dalla partecipazione ai Campi o Moduli
 3. Le esperienze esterne al percorso, che ogni capo matura nella propria vita personale potrebbero essere un contributo positivo ma sempre integrativo al percorso esistente.

MODULI

Premessa

Sul tema della modularità, sembrano essersi incanalati tutti i dubbi dei capi. Vi riportiamo sotto alcuni esempi”:

- “L'utilizzo dei moduli formativi richiama la formazione aziendale mentre, ciò che contraddistingue la formazione scout è l'aspetto esperienziale; ricorrere all'utilizzo dei moduli introdurrebbe il rischio di vivere una formazione “impersonale”, priva cioè dell'esperienza relazionale che si vive durante i campi.”
- “Dopo averlo presentato, ci si è subito interrogati su quali potessero essere le criticità e i punti più difficili da immaginare nell'innovativo modello proposto dall'Associazione che, a dire di

alcuni, sembrerebbe richiamare attraverso l'utilizzo dei moduli un sistema formativo di tipo aziendale.”

- “Moduli (par 1.4 e 1.5) Non devono portare ad una differenza troppo netta tra esperienza e nozioni (unitarietà del Metodo
- Permangono comunque forti dubbi sulla fattibilità dei moduli e non è chiaro se essi debbano essere obbligatori o caldamente consigliati ai fini del processo”
- La modularità è associata alla formazione online, alla non esperienza. Bisognerà riformularla meglio arrivare a portare esempi concreti per il nuovo confronto.

Risposte alle domande:

- Ne abbiamo bisogno perché riteniamo la formazione permanente fondamentale per rispondere alle esigenze dei ragazzi a cui destiniamo il nostro servizio. Su questo esiste una “ferma consapevolezza”.
- *Chi li progetta, li organizza e li verifica?*
- Si riconosce che queste domande mettono in evidenza un “punto debole” perché risulta essere chiaro che non tutti hanno le capacità di essere formatori. Si rischia, quindi, una progettazione di basso profilo ed inadeguata ai bisogni formativi in gioco. Questa risulta essere una premessa essenziale visto che alla domanda “chi progetta” si è risposto in modo veramente composito. Si richiede una progettazione più attenta alla zona/territorio fino a proporre un ruolo di progettazione modulare anche alle Co.Ca che si ritiene essere “ il luogo” della formazione primario.
- Sempre in merito alla progettazione, realizzazione e verifica dei moduli, c’è la richiesta di taluni di scongiurare il rischio di una formazione “personale” (ogni capo sceglie i moduli a proprio piacere) e riuscire invece a sfruttare questo strumento per soddisfare i bisogni formativi che in questo momento non trovano soddisfazione. Progettare la partecipazione a moduli, nell’ottica della formazione continua, potrebbe rivelarsi un utile esercizio di “autodiagnosi”, di ricerca dei propri bisogni formativi, per ogni capo.
- Il timore da molte parti espressa è che La personalizzazione dei percorsi possa portare ad avere degli allievi ai campi con un bagaglio formativo molto eterogeneo, ma di poca sostanza
- *Oltre quanto già indicato in Fo.Ca 2.0 , quali possono essere le competenze fondamentali per fare un servizio educativo?*
- Conoscere i valori proposti da Cristo e dallo scoutismo e saper riconoscere il 5% di positivo che vi è in ognuno. La responsabilità di “trovare il tempo” da dedicare alla propria formazione, ma con l’attenzione a non “professionalizzare il percorso formativo scout”.
- *Oltre quanto già indicato in Fo.Ca 2.0 , quali possono essere le competenze fondamentali per fare un servizio di quadro?*
- Conoscere l’Associazione AGESCI (Statuto, Regolamenti e Patto Associativo) e il metodo scout nella sua interezza
- Questa richiesta “Particolare attenzione crediamo si debba dedicare alla formazione dei formatori e soffermarsi ulteriormente sulla valutazione e la verifica dell’efficacia dei campi di formazione degli staff degli stessi. Un modo potrebbe essere la richiesta di una breve

valutazione da parte della Co.Ca.”, richiama la necessità di una particolare preparazione sui processi di verifica.

- La competenza nella gestione del confronto delle esperienze tra adulti finalizzata alla generazione di pensiero.
- *Come garantire unitarietà quando un percorso formativo di un capo è costituito da una serie di eventi?*
- Si mette in evidenza la conflittualità che può generarsi tra la “formazione personalizzata e quella formale standard (quella formale). Quindi la effettiva necessità di trovare un punto di equilibrio.
- Si intravedono due luoghi la Co.Ca ed i Campi di formazione. Si dice “L’unitarietà è garantita dal progetto della formazione e verificata dalle Co Ca con le azioni concrete realizzate nel corso del servizio”. Mentre il campo è visto come la bellezza della partecipazione attiva dove ognuno dona la propria esperienza all’interno del campo. Così il campo diventa luogo di costruzione del pensiero e non solo di verifica, un luogo in cui bisogna prediligere e rinforzare il clima della comunità, della appartenenza Associativa, per questo il sistema modulare dovrebbe realizzarsi al ritorno dai campi anziché precederli.
- *Quanto è importante valorizzare la dimensione esperienziale in questi momenti?*
- Pensiamo che questa riflessione possa riassumere quanto ascoltato nei vari incontri e letto nei contributi pervenutoci “l’utilizzo dei moduli formativi richiama la formazione aziendale mentre, ciò che contraddistingue la formazione scout è l’aspetto esperienziale; ricorrere all’utilizzo dei moduli introdurrebbe il rischio di vivere una formazione “impersonale”, priva cioè dell’esperienza relazionale che si vive durante i campi. A questo aspetto si può collegare la volontà di non perdere la caratteristica “umana” della formazione scout intesa come coinvolgimento della persona che, con l’attuale iter formativo, viene chiamata alla responsabilità di “trovare il tempo” da dedicare alla propria formazione. Il cuore della questione è dunque non snaturare lo stile formativo di Agesci che si fonda sulla scelta di formarsi e continuare a farlo; poiché vi è la ferma consapevolezza che abbiamo bisogno di momenti intenzionalmente costruiti come momenti formativi, la proposta “dall’iter al processo” può essere una opportunità per “regolamentare” tanta formazione che già si porta avanti grazie ai quadri che si mettono al servizio dei vari livelli. In quest’ottica si rivela importante riuscire a capire quante opportunità formative in più verranno offerte”.

I CAMPI

- I campi conservano la loro importanza in quanto luogo in cui si vivono esperienze e vi è condivisione del vissuto personale; luogo in cui si sperimenta l’accoglienza, la corresponsabilità, la prossimità tra adulti.
- Il nuovo modello prevede campi di verifica, ma questo dà origine al rischio che non si raggiunga l’obiettivo della motivazione (primo momento) e che si perda il senso dell’intenzionalità educativa e dell’approfondimento metodologico (secondo momento).

- Trasformare il campo in un contenitore di verifica di un percorso personalizzato sminuisce quello che è un campo nella sua dimensione comunitaria.

IL CAPO IN SERVIZIO

- La quotidianità del confronto metodologico in staff, in Co.Ca. ed in Zona, deve essere riconosciuta come palestra essenziale di formazione capi. Per questo motivo vanno implementate proposte formative che inducano ad una continua riflessività su questa ricchezza esperienziale, evitando inutili sovraccarichi “formativi”. Vista questa centralità bisogna porre massima attenzione alla qualità dei contenuti e alla preparazione dei protagonisti, presupposti senza i quali tutto si svuoterebbe di senso.
- Il primo aiuto che può ricevere dalla Co.Ca. sarà quello della promozione dello spirito di discernimento che la “inadeguatezza” suscita. Attraverso la condivisione delle esperienze, l’incoraggiamento nel credere in se stessi e soprattutto “nei propri talenti”, la Co.Ca. accompagnerà i Capi in questi apparentemente buio, che nasconde una grande carica generativa.
- Lo spirito di accoglienza della Co.Ca. grazie al Progetto del Capo, potrà supportare il singolo a colmare i bisogni formativi in modo concreto, ovvero esplicitarli in modo più preciso possibile. Questo passaggio favorisce la possibilità di sottolineare come l’Associazione ai vari livelli possa andare incontro ai bisogni del singolo.
- In questo processo si è voluto sottolineare come molto utile potrebbe essere la condivisione, in Zona, dei patti di Co.Ca. come sintesi dei p. e. e p. d. c., tale strumento darebbe una migliore lettura dei bisogni dei capi della zona. Inoltre il patto di Co.Ca. potrebbe essere uno strumento per avere l’opportunità di accrescere la consapevolezza del processo formativo.
- Detta della importanza della Co.Ca. e del supporto della Zona si è voluto indicare un altro protagonista di questo processo: lo IABZ. Si ritiene che il ruolo dello IABZ vada rivalutato e che in questo scenario chi ricopre tale ruolo debba necessariamente avere uno spiccato profilo di Formatore capace di giocare e spendersi in questa specifica dimensione e direzione. Un intervento sul tema, prevede la possibilità di organizzare moduli formativi da parte di tutti i livelli in base alla propria competenza.
- La formazione metodologica quotidiana in staff differisce da altri eventi perché dà il senso del “tempo vissuto, della relazione e della necessità di tempo nella relazione”. La vita quotidiana è fatta di singolarità, di metodo e volti da incontrare che ci interpellano. Gli incontri specifici di branca assumono le caratteristiche dell’evento. Lo IABZ con il suo legame con gli altri livelli, attraverso la proposta di attività, interpella gli staff ad una continua rigenerazione fatta di apertura. Le sinergie nascono dalla verifica dell’applicazione del metodo nel servizio.
- C’è comunque una attenzione richiesta a gran voce e che gli IABZ non debbano agire nelle Branche in maniera del tutto disorganica e scoordinata rispetto all’azione del Comitato di Zona o, ancora, perseguire obiettivi differenti da quelli del Progetto di Zona di riferimento. Ecco come “le sinergie” si possono verificare, mettendo al centro il Progetto di Zona.

IL TIROCINIO

- La Zona deve prevedere un percorso da seguire, fatto di confronto e scambio di esperienze, per la formazione dei tirocinanti, senza demandare tale responsabilità unicamente alle Co.Ca.
- Risulta necessario far prendere consapevolezza, a tutti e allo stesso modo, che la scelta di essere capo comporti una responsabilità che ha radici molto profonde: nella propria vocazione e nella propria fede.
- Per il periodo di Tirocinio crediamo assolutamente indispensabile assicurare a tutti i Capi un momento iniziale di orientamento/formazione omogeneo, riuscendo a offrire a tutti le stesse opportunità