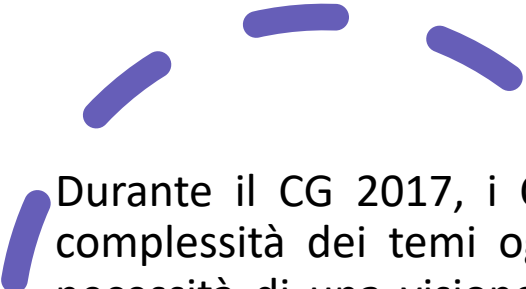
The background features several abstract geometric shapes. On the left, there are two vertical blue bars, a blue square outline, and a blue circle. In the top right, there is a blue triangle and a partial blue circle. A large purple semi-circle on the right side contains the text. A dashed blue line is also visible in the lower-left area.

Punto della strada sui
percorsi di “formazione
capi” (moz.10/2017)

I passaggi effettuati negli ultimi anni dal Consiglio Generale

- Già nel **2015** il CG si era interrogato sulla “**solidità del capo e della Comunità capi**, sul discernimento, la fatica e il senso delle cose”. La riflessione aveva generato il mandato di “verificare la possibilità di scindere il percorso formativo dalle procedure di autorizzazione al censimento delle unità, predisponendo le modifiche regolamentari entro l’anno successivo”.
- Il CG **2016** aveva approvato alcune **modifiche al Regolamento** relative alla conduzione delle unità da parte di chi non ha ancora concluso l’iter, alle autorizzazioni al censimento di unità da parte delle Zone e alla scansione dei tempi del percorso formativo di base. Venivano approvate, inoltre, modifiche regolamentari per definire ulteriormente il tirocinio ed il ruolo del capo Gruppo nella formazione dei componenti della Comunità capi.
- Il CG **2017** rilanciava alcune provocazioni sul modello formativo e sul ruolo della Comunità capi, richiamando alcune considerazioni già emerse precedentemente e fra queste quella per cui: “i dati a disposizione **non consentono conclusioni definitive sul ruolo dei nuovi percorsi formativi nel migliorare in quantità e qualità la permanenza di soci adulti in servizio**”.



Durante il CG 2017, i Consiglieri generali sottolinearono la complessità dei temi oggetto di dibattito, evidenziando la necessità di una visione più ampia delle questioni. Si aveva l'impressione, infatti, che il dibattito si fosse sviluppato nel tempo su singoli aspetti e che, di conseguenza, la modifica di singole norme avesse fornito aggiustamenti e momentanee correzioni di rotta, senza riuscire ad offrire una prospettiva di lungo periodo.

Per tali ragioni, si è sviluppata l'esigenza di "compiere un'evoluzione culturale del modello di formazione" (la **mozione 10/2017**) che invitava a una **riflessione ampia, che coinvolgesse più soggetti**, che toccasse tutti gli aspetti della Formazione capi senza tralasciare i percorsi in atto e con conseguente mandato di effettuare uno studio/riflessione sull'intero sistema della Formazione capi dell'AGESCI con **un congruo orizzonte temporale, individuato nel Consiglio generale del 2020**.



La mozione
10/2017

Viene quindi progettato, un percorso costituito da tappe










Formazione capi 2020

**CG
2017**



**Mozione
10/17**

Studio e analisi della Formazione dei capi al 2020







- giu 17**  Formazione quadri: raccolta di esperienze
- set-ott 17**  Formatori: analisi criticità documento rete formatori - costituzione gruppo di lavoro IRRFC
- set-ott 17**  Quadri: seconda raccolta di esperienze regionali
- nov- dic 17**  Comitato e Consiglio nazionale: condivisione linee indirizzo/obiettivi prioritari
- nov- dic 17**  Co.ca: questionario bisogni formativi - Co.ca: analisi dati censimenti 2016-2017 - Zona: questionari bisogni formativi
- gen 18**  capi Gruppo: questionario bisogni formativi
- gen 18**  capi Gruppo, formatori campi capi Gruppo, IRRFC: seminario "Quale capo Gruppo per quale Co.ca"
- feb 18**  Condivisione documento "Il capo Gruppo luoghi e occasioni per un processo circolare"
- apr 18**  Pubblicazione atti seminario "Quale capo Gruppo per quale Comunità capi?"

**CG
2018**



**Mozione
1-2/18**





approvazione "il capo Gruppo luoghi e occasioni per un processo circolare"

- set 18**  Quadri: definizione ambiti linee guida formazione quadri
- ott 18**  Co.ca: analisi comparativa questionario bisogni formativi - analisi dati censimenti 2017-2018
- nov 18**  Relazioni dei CFA 2017-2018: lettura dati relazioni fine campo
Relazioni dei CFM 2017-2018: lettura dati relazioni fine campo (Calabria, Campania, Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Puglia, Toscana, Veneto)
- dic 18**  Presentazione documento "Formatori in rete - Linee guida"
- gen 19**  Area metodo e Fo.ca IIRR e IINN: workshop "La formazione che vorrei"
- feb 19**  Condivisione punto della strada sul percorso moz. 10/2017

**CG
2019**



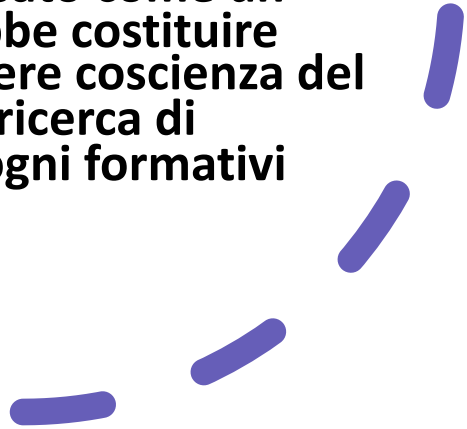
**Comm.
Formazione
capi**

- mag 19**  Costituzione gruppo di studio "tavolo tecnico"
- set 19**  Consegna prima bozza del documento linee di indirizzo da parte del "tavolo tecnico"
- ott-nov 19**  Confronto all'incontro IIRR e ai livelli associativi sulla prima bozza di documento linee di indirizzo per la Formazione capi
- dic 19**  Redazione documento linee guida in vista del Consiglio generale 2020

The background features several abstract geometric shapes. A large purple circle is on the right side. A solid blue circle is in the upper left. There are blue dashed lines, a blue square outline, and a blue triangle outline scattered across the white background.

La Formazione Capi 2.0

Le riflessioni emerse: il Capo Gruppo

- il percorso formativo del CG non può concepirsi come un iter ma va letto come un processo, grazie al quale rispondere ai bisogni formativi che, di volta in volta, si individuano.
 - In merito ai luoghi della formazione “è emersa la percezione che il percorso di formazione per i CG sia poco conosciuto ed applicato. Il campo per CG è un’occasione utile ma non esaustiva, il luogo in cui accompagnare i CG nell’acquisizione di competenza e consapevolezza del ruolo rimane il CdZ.
 - I CdZ sono un luogo di condivisione di pensieri e comunicazioni, più che un luogo di formazione. La motivazione sembra essere la mancanza di tempo (occupato da altre incombenze) sebbene tutti concordino “sull’importanza della Zona, luogo privilegiato perché potenzialmente in grado di aiutare CG ad individuare i bisogni formativi.
 - **Quindi, “il percorso formativo per i CG è pensato come un processo circolare ed il campo per CG dovrebbe costituire una sorta di “mappa” che permette di prendere coscienza del ruolo ed orientarsi alla formazione, cioè alla ricerca di strumenti ed occasioni per rispondere ai bisogni formativi così individuati.**
- 

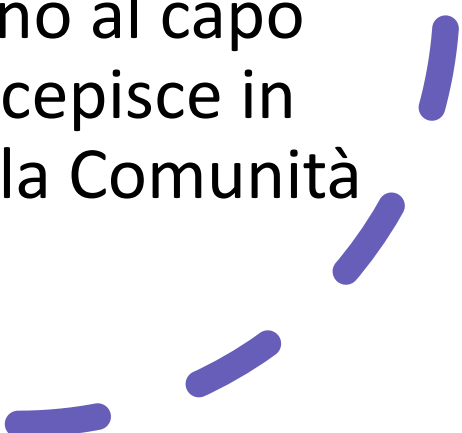
Le riflessioni emerse: la Comunità Capi

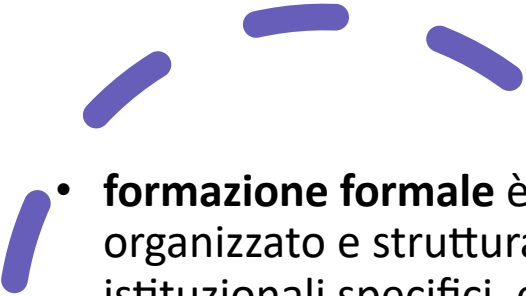
- la Co.Ca., comunità educante e non semplice sommatoria di capi o struttura organizzativa, può costituire il punto di forza dell'AGESCI",
- la figura del capo unità quale unico responsabile della "sua" unità, ha ceduto il passo ad una visione che valorizza maggiormente i componenti dello staff, in quanto componenti della Co.Ca., adulti che contribuiscono alla proposta educativa, in base alla diversa competenza ed esperienza".
- **Sul piano delle autorizzazioni questa evoluzione, tuttavia, non sembra altrettanto compiuta se guardiamo al sistema delle autorizzazioni per la conduzione delle unità, oggi legato esclusivamente alla competenza – dedotta dalla partecipazione ad uno o più campi di formazione – di coloro che vengono indicati come capi unità, ignorando il contesto della Comunità capi e degli staff.**
- Molte Co.Ca, al momento della composizione degli staff, si muovono su due piani: uno è quello delle autorizzazioni, dove si verifica che i capi unità siano "conformi" a quanto richiesto dalle regole associative, l'altro è quello della sostenibilità, ovvero delle strategie che si pongono in essere per fare in modo che uno staff (quasi mai un singolo capo) possa effettivamente garantire un'adeguata proposta educativa.

Le riflessioni emerse: la formazione permanente

- È emerso un grande interesse per le occasioni di formazione permanente sebbene tali occasioni vengono ritenute ancora marginali rispetto agli eventi dell'iter istituzionale.
- Nella formazione permanente la flessibilità è insita, mentre nella formazione con campi strutturati si incontra una certa difficoltà e ipotizzando che anche i percorsi "istituzionali" siano caratterizzati da maggiore flessibilità, bisogna evitare la tentazione di livellare al ribasso la proposta formativa e cercare il giusto equilibrio.
- Per esempio vi sono Comunità capi che fanno fatica a proporre il tirocinio come percorso annuale e distinguerlo dalla mera partecipazione al CFT - Campo di Formazione Tirocinanti"; così, anche per coloro che si accostano allo scautismo da adulti "i bisogni formativi di questi adulti hanno sfumature diverse rispetto a coloro che hanno alle spalle un percorso vissuto nello scautismo da educandi, se non altro per la necessità di avere subito alcune informazioni pratiche e comprendere modalità e linguaggi di un mondo "nuovo".
- Il tema della formazione permanente e degli aspetti non del tutto realizzati emerge anche quando si parla di metodo scout. Ci si chiede quali strategie mettere in campo per non limitare lo scenario solo ai campi di formazione; da più parti, per esempio, è stata sottolineata la potenzialità della Zona e, nello specifico, degli IABZ a patto che si superi una certa eterogeneità rispetto al profilo del ruolo e, di conseguenza, alle competenze richieste per ricoprirlo.

Un nuovo profilo del capo

- 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
 - Avere competenze che permettono al capo di essere un educatore che si percepisce in relazione, quale componente della Comunità capi e dell'Associazione
- 

- 
- **formazione formale** è quella che avviene in un contesto organizzato e strutturato (es. campi di formazione, eventi istituzionali specifici, ecc.), essa è esplicitamente pensata e progettata come apprendimento e conduce ad una qualche forma di certificazione
 - **formazione informale**, che potremmo definire in maniera sintetica (e non del tutto corretta) “trapasso delle nozioni”, è quella che avviene nel servizio quotidiano. Essa non è organizzata o strutturata.
 - **formazione non formale** è, invece, quella connessa ad attività pianificate ma non esplicitamente progettate in termini di apprendimento, ad esempio una giornata di approfondimento su una problematica/tema specifico legato al nostro servizio (ad es. negli incontri di Branca o nei Consigli di Zona) senza produrre, di norma, un riconoscimento formale.



3 dimensioni della formazione

La dinamica comunitaria della formazione

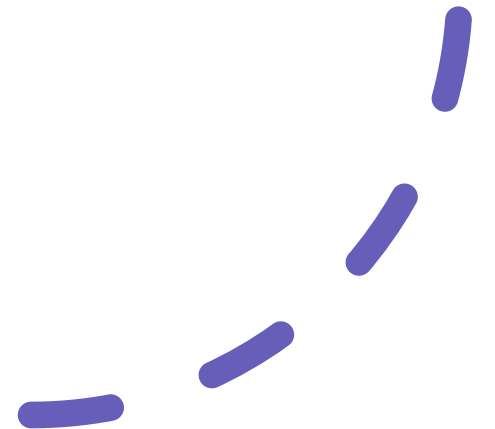
La dinamica del tirocinio

- Appare indispensabile recuperare il valore del tirocinio come processo vissuto nel quotidiano della Comunità capi.
- La Zona, primo “luogo” associativo incontrato dal tirocinante oltre la Comunità capi, può svolgere un importante ruolo sussidiario rispetto alla formazione.
- CFT potrebbe essere un’ottima risposta alla necessità di fornire una prima occasione di formazione “unitaria” e con una visione un po’ più ampia .

La dinamica comunitaria della formazione

La dinamica del tirocinio

- Evitare la facile equivalenza CFT = tirocinio
- Evitare che l'evento abbia una connotazione troppo locale, sostituendosi di fatto agli incontri di Zona dedicati ai tirocinanti



La dinamica comunitaria della formazione

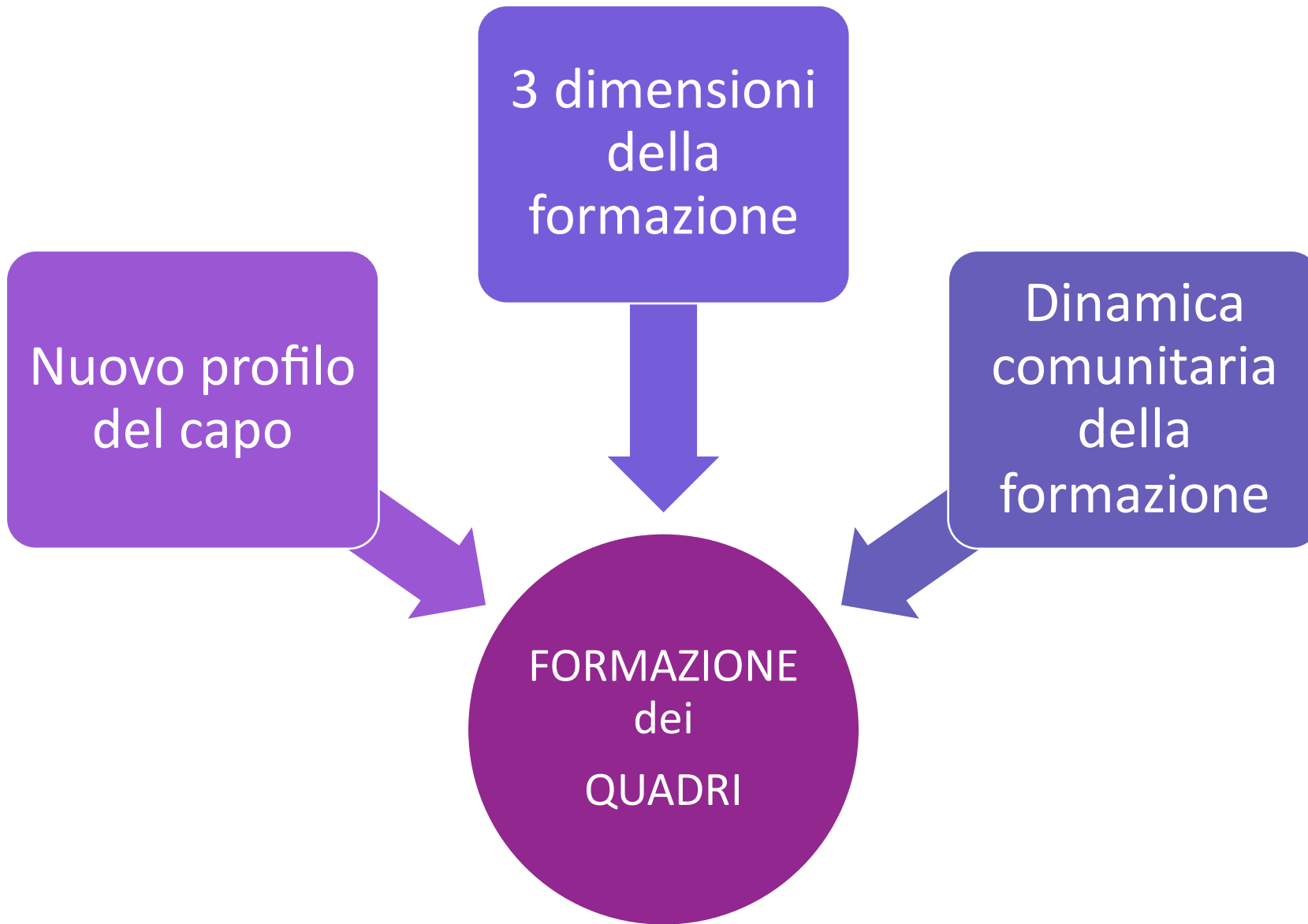
La formazione dei capi Gruppo.

- Considerata indispensabile in considerazione della rinnovata centralità del ruolo
- Merita maggiori attenzioni.
- Non solo campo per capi Gruppo
- Consiglio di Zona.

La dinamica comunitaria della formazione

La formazione metodologica.

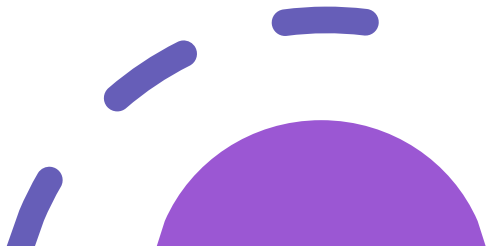
- Impensabile limitare la formazione metodologica alla frequenza del CFM.
- Il livello regionale / “area” può garantire una formazione unitaria e di qualità, ma si tratta, comunque, di un evento circoscritto nel tempo e nello spazio.
- Zona potrebbe assumere un ruolo centrale, valorizzando in tal senso gli IABZ.





Dall'Iter al processo formativo

Emerge:

- L'idea che un capo possa scandire in maniera diversa, ma altrettanto valida, rispetto ad un altro, la sua formazione (nei tempi e nelle modalità)
 - La necessità che l'Associazione tenga in considerazione il processo formativo "continuo" posto in essere, più che il tipo di evento.
- 




Dall'Iter al processo formativo

Riconoscimento Wood Badge:


- Non necessariamente fine della formazione
- Non l'unico criterio di valutazione della qualità formazione

Necessario stabilire:

- «Peso» delle diverse occasioni
- Continuità del processo
- Delineare contenuti formativi imprescindibili
- Alcuni passaggi obbligatori



Dal campo di
formazione alla
formazione
metodologica


- Il modello del CFM pare superato
 - Nuove sfide
 - Zona e IABZ
 - Ulteriori riflessioni sul ruolo e competenze degli IABZ
 - Maggior sinergia tra le strutture associative
- 

Dal singolo alla Comunità Capi

- Il capo come singolo è un'impostazione superata
- Superare la visione burocratica
- Modello nuovo che tenga a mente l'assetto complessivo delle CoCa
- Per garantire lo standard maggior peso al Comitato di Zona



Dal singolo alla Comunità Capi

- Accrescere la consapevolezza della collegialità dell'azione educativa
 - PdC strumento centrale
 - PdC strumento che va riscoperto e valorizzato
 - Revisione del Tirocinio
- 



Dalla struttura alla rete

- Incidere in maniera efficace e continuativa nella formazione dei capi, dei capi Gruppo e dei Quadri
 - Formazione dei quadri: non solo «dove» ma anche «chi»
- 