

Atti seminario “La formazione che vorrei”

Roma, 27 gennaio 2019

chi
che cosa
quando dove **perchè**
con quali mezzi
quanto **in che modo**

La **formazione** che vorrei ● ● ●



INDICE

Introduzione	pag. 3
Le 5 domande	pag. 4
I contenuti	pag. 5
Intervento di Pierpaolo Triani	pag. 10
Intervento di Marco Pietripaoli	pag. 18

Per visualizzare la versione [online](#) contenente i video

Si ringrazia Vito Trisolini per i video e le fotografie

Realizzato dalla segreteria nazionale AGESCI
Giugno 2019

Introduzione

Restituzione di quanto emerso dai tavoli di confronto del 27.01.2019

Il seminario ha coinvolto circa 200 quadri nazionali e regionali: Incaricati ed Assistente ecclesiastico nazionale alla Formazione capi, Incaricati nazionali al Coordinamento metodologico, Incaricati nazionali alle Branche, Incaricati nazionali ai Settori.

La modalità di lavoro utilizzata è stata quella del world caffè, ai partecipanti sono stati inviati (preventivamente) i contributi scritti di due esperti e sono state poste, contestualmente, 5 domande che avrebbero guidato il confronto durante il seminario.

All'incontro sono stati predisposti 14 tavoli "apparecciati" con tovaglie di carta, i partecipanti (fra 13 e 15 per ogni tavolo) sono stati invitati a condividere idee e riflessioni a partire dalle 5 domande, anche scrivendole materialmente sulla tovaglia. Per ogni "gruppo" di domande è stato stabilito un tempo, trascorso il quale i quadri sono stati invitati a cambiare tavolo e confrontarsi con persone diverse, aggiungendo il contributo alla tovaglia in continuità rispetto al gruppo precedente.

Per ogni tavolo è stato individuato un facilitatore che non ha ruotato e si è occupato di raccogliere (mediante una scheda) le idee, i perché ed i come. Per una migliore comprensione delle dinamiche, è stato chiesto di raccogliere

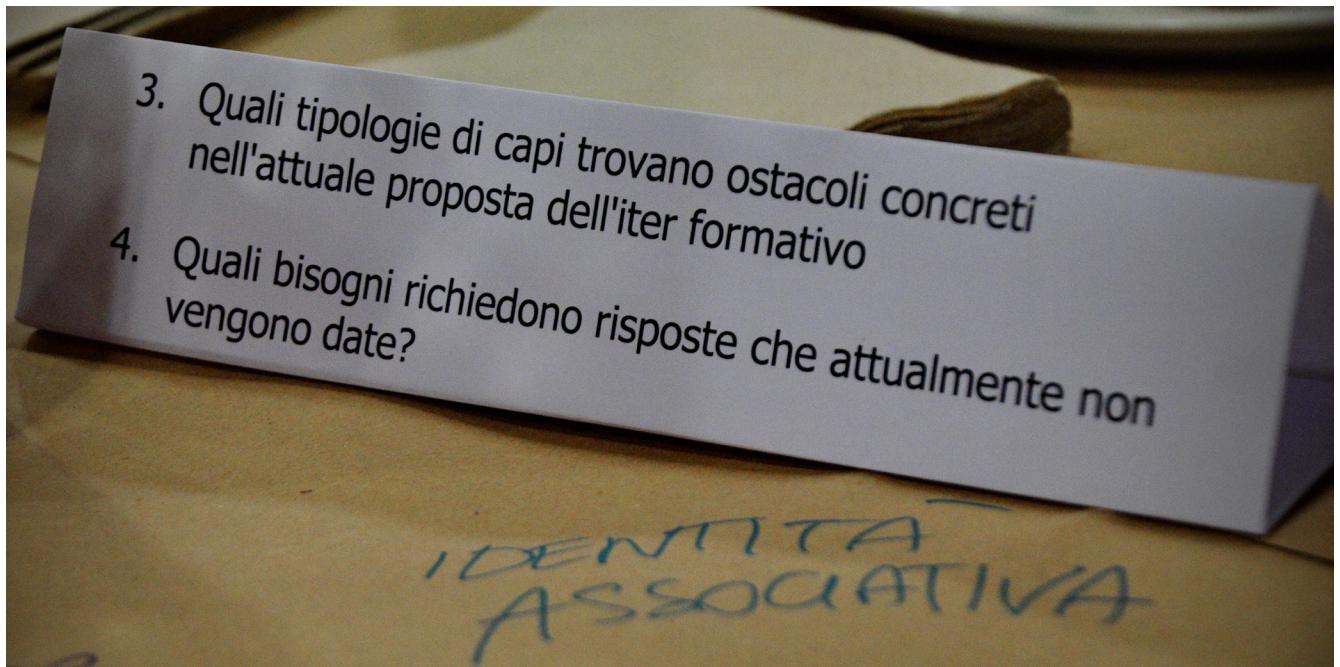
anche le idee che sono rimaste minoritarie cioè che sono state proposte da qualcuno dei partecipanti al tavolo ma che gli altri non hanno accolto né condiviso.

Di seguito pubblichiamo sia un ampio estratto degli interventi dei due relatori (costruiti raccogliendo quanto emerso dai 14 tavoli) che gli appunti (sulla base di schede redatte dai facilitatori). Rispetto a queste ultime abbiamo provato ad aggregare i contenuti per temi.



Le 5 domande

1. Cosa ritieni imprescindibile come stile e modalità della formazione futura?
2. Cosa ritieni imprescindibile come contenuti della formazione futura?
3. Tipologie di capi che trovano ostacoli concreti nell'attuale proposta dell'iter formativo.
4. Quali bisogni richiedono risposte che attualmente non vengono date?
5. Quale equilibrio tra Formazione capi e autorizzazioni?



I contenuti

Di seguito l'aggregazione per temi delle domande **1** e **2**.

Per una lettura approfondita si rimanda alle [schede corrispondenti](#).

Esperienza

La formazione degli adulti è basata sull'esperienza. Il tema emerge da 11 tavoli su 14; talvolta ripetuto due volte nello stesso tavolo (per effetto delle rotazioni di due gruppi per domanda oppure perché emerso con sfumature diverse).

Nella colonna del COME viene evidenziata la necessità di far sperimentare in pratica e con lo stile scout. Esperienza non significa simulare di essere bambini, la formazione proposta deve essere sempre a dimensione di adulto e valorizzare il vissuto dei partecipanti.

Capo - adulto - educatore

L'argomento emerge da 10/14 tavoli attraverso diverse formule, talvolta nello stesso tavolo con precisazioni.

Si va dalla "vocazione" dell'educatore all'adesione al Patto Associativo, dalla maturità personale del capo alle sue scelte di fede. Vengono considerate importanti, fra le quali

umane, la capacità di relazione con gli altri adulti e la testimonianza dei formatori. Rispetto al COME si sottolinea la necessità di puntare sulla persona, essere elastici mantenendo però alto il livello.

Processo e consapevolezza della formazione

L'argomento emerge da 10/14 tavoli e si incrocia con il tema della formazione permanente. Si ribadisce la necessità che i capi prendano



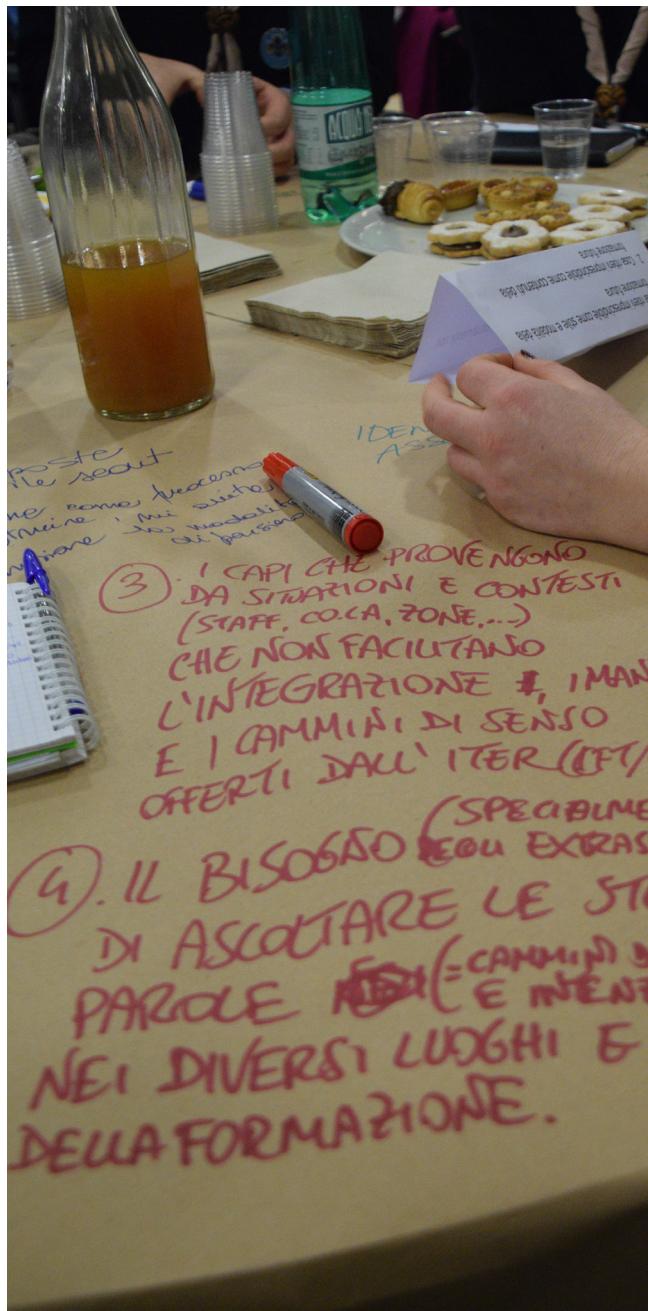
coscienza dell'utilità della formazione e quindi siano motivati. Consapevolezza significa anche sapersi orientare rispetto alle proposte formative e rielaborare costantemente la propria esperienza formativa.

Visione pedagogica del metodo

L'argomento emerge da 10/14 tavoli. Si percepisce un bisogno di andare oltre la semplice conoscenza-applicazione della metodologia e la necessità di approfondire "i perché". Rispetto al COME è ipotizzato da qualcuno un campo "pedagogico" (o un campo pre-metodologico) per far comprendere il nucleo del metodo scout prima ancora dell'applicazione metodologica. Per qualcuno potrebbe essere un CFT più ampio.

Tempi e luoghi

L'argomento emerge da 7/14 tavoli. Si chiede generalmente una maggiore integrazione fra luoghi deputati alla formazione (Comunità capi - Zona, Formazione capi - Metodo ecc.) e i diversi livelli associativi. Alcuni puntano sui tempi complessivi dell'iter, altri sui tempi di crescita dei capi, i tempi della società, l'adattabilità dell'iter; si propongono poche proposte concrete.



Di seguito l'aggregazione per temi delle domande 3 e 4.

Per una lettura approfondita si rimanda alle [schede corrispondenti](#).

Formazione permanente (12/14)

Il tema spesso ritorna più volte nel medesimo tavolo sia nel campo degli ostacoli (la poca formazione permanente) che in quello dei bisogni. In alcuni casi viene semplicemente riassunto con la formula "formazione permanente" altre volte vengono fatti richiami ad alcuni aspetti specifici del processo come ad esempio la capacità di leggere i propri bisogni formativi, il bisogno di formazione, la capacità di proiettarsi (es. Progetto del capo) e di percepire il processo formativo nella sua interezza e globalità.

Capo - adulto - educatore (10/14)

Abbiamo aggregato tutti gli argomenti che si riferiscono alle qualità personali che vengono richieste al capo. Anche in questo caso alcuni si sono concentrati sul piano degli "ostacoli" quando queste caratteristiche mancano, altri sul bisogno di formazione in quella direzione. Si va dalla consapevolezza/paura del ruolo di capo, ai temi della fede, della vocazione al servizio, alle scelte della persona intesa nella sua globalità.

Tempi e luoghi (9/14)

Abbiamo raccolto con questa definizione tutti coloro che hanno segnalato la difficoltà di essere parte dell'Associazione così per come essa è strutturata oggi. Rientrano in questa categoria i capi che, per varie ragioni, non hanno tempo a sufficienza oppure vivono condizioni di precarietà che diventano un ostacolo alla formazione (ma più in generale al servizio).

Metodo scout, metodologia, pedagogia (8/14)

Ritorna anche in questa seconda fase l'argomento della lettura pedagogica del metodo. Rispetto a riflessioni del passato sembra evidente la focalizzazione sui temi della trasversalità del metodo rispetto a quelli legati al singolo strumento di branca.

Capi "categorie" (4/14)

In qualche caso il dibattito si è focalizzato su "categorie specifiche" di capi (i giovani, i meno giovani, gli extra-associativi, quelli che fanno il capo unità al loro primo anno, quelli che sono brevettati e non si formano più, gli universitari). Sebbene il tema rimanga sullo sfondo, si può leggere (anche facendo un parallelo con il tema dei tempi/luoghi) l'aspirazione ad immaginare soluzioni formative più "personalizzate" che possano calzare meglio rispetto ai capi.

Di seguito l'aggregazione per temi della domanda 5.

Per una lettura approfondita si rimanda alle [schede corrispondenti](#).

Le "garanzie e i luoghi"

Almeno su 9 tavoli si è dibattuto circa la necessità o meno di un sistema che "tecnicamente" fornisca delle garanzie sulla qualità della proposta educativa fatta dai gruppi. Vi è un ventaglio abbastanza vasto (partendo dal presupposto che il sistema di oggi sia troppo stringente) che arriva fino alla proposta estrema di eliminare tutte le regole. La maggior parte delle riflessioni si concentrano su come trovare un giusto equilibrio valorizzando le responsabilità della Comunità capi e della Zona. Rispetto ai COME sembra emergere la necessità di controbilanciare le responsabilità. In pra-

tica se da un lato si vuole un ruolo più centrale per la CoCa, dall'altro si chiede più formazione dei capi Gruppo; se si pensa alla Zona come luogo che "autorizza" è irrinunciabile la maggiore condivisione (nei luoghi deputati) dei progetti e delle strategie delle singole Comunità capi.

La formazione permanente

In 8/14 tavoli viene sottolineata l'importanza di valorizzare la formazione permanente, abbiamo aggregato qui tutte quelle idee che sembrano puntare sull'aspetto culturale, sullo stile della formazione più che su quello delle autorizzazioni. Rispetto al COME ritorna sullo sfondo il tema del progetto del capo e della progettazione con i livelli.

Pedagogia

Nonostante la 5° domanda fosse un po' più tecnica il tema è ritornato su 2 tavoli.



I Relatori

- Prof. Pierpaolo Triani
- Dott. Marco Pietripaoli



Intervento di Pierpaolo Triani

Quello che cercherò di fare brevemente è di restituirvi una risonanza di quello che ho ascoltato. Naturalmente, una risonanza filtrata dalla mia esperienza, da ciò che sto facendo attualmente dal punto di vista lavorativo, interessandomi quotidianamente dei temi della formazione e dell'educazione, ma anche dal punto di vista ecclesiale, avendo una responsabilità formativa in Azione Cattolica.

La dialettica della formazione

Il primo passaggio che volevo così condividere con voi è questo: l'esercizio che avete fatto, che abbiamo fatto, questa mattina è quello di pensare la formazione; mi sembra una pratica molto importante e decisiva. Quando però noi pensiamo la formazione ci rendiamo immediatamente conto di avere a che fare con due piani che si intersecano costantemente: da un lato, **il fare formazione**, quindi organizzare la formazione, e dall'altro lato il **'formarsi'**, ossia il processo formativo delle persone. Parlare e pensare la formazione significa sempre avere a che fare con questa duplicità; si tratta di organizzare l'azione formativa, di fare formazione, da un lato e, dall'altro lato, si tratta di



considerare e promuovere il formarsi del soggetto, il processo personale che noi attiviamo nei ragazzi, che noi attiviamo nei capi. Allora c'è una dialettica costante tra fare formazione e il formarsi, che occorre tenere presente.

Parto dal primo punto, **il fare formazione.**

Il vostro fare formazione dei capi si basa su una struttura molto articolata e ogni struttura molto articolata ha dei vantaggi, ma anche dei rischi evidenti che voi stessi, nei vostri tavoli, avete richiamato. I vantaggi sono che una struttura articolata organizzata permette una ricchezza di proposte, permette una garanzia di qualità delle proposte e, se volete, permette anche un controllo, un monitoraggio. Inoltre, garantisce un'apertura degli orizzonti; un'organizzazione formativa che intenda formare la persona ha senso se serve ad ampliare gli orizzonti non a restringerli e, mi pare, che la struttura articolata della vostra formazione abbia questi valori. Dall'altro lato, però, ogni percorso formativo tende progressivamente all'istituzionalizzazione. Ho cominciato a riflettere più attentamente su questo aspetto quando una ragazza del gruppo che seguivo ha deciso di entrare in uno specifico cammino formati-

vo per diventare 'religiosa'. In questo percorso ha dovuto sostenere una formazione severa e rigida, secondo modalità che la stessa fondatrice non aveva svolto in modo così preciso. La fondatrice però che nel momento in cui ha pensato bene che altre persone potessero fare la sua stessa esperienza, si è trovata nella necessità di fissare delle regole e delle tappe. Ogni formazione che tende a garantire i valori che ha ereditato, tende ad istituzionalizzarsi; questo è una garanzia per il mantenimento dei valori che si vogliono trasmettere, ma dall'altro lato occorre essere consapevoli di almeno due rischi che l'istituzionalizzazione della formazione porta con sé.

Un primo rischio, che è presente in ogni formazione molto articolata e strutturata, è quello della burocratizzazione; della trasformazione delle carte e delle forme da strumenti a fini. La burocratizzazione della formazione porta così ad una certificazione delle competenze, dove l'attenzione non è sull'acquisizione reale della competenza, ma **sul solo ottenimento del certificato di competenza.** Il secondo rischio di una strutturazione molto articolata come la vostra è quello della frammentazio-

ne in una pluralità di contenuti, ambiti, livelli, dove alla fine si rischia di perdere di vista il fine ultimo, ossia lo sviluppo della persona.

Allora, come si affrontano questi rischi? A mio parere, pensando anche alle questioni che ho affrontato e sto affrontando in ambito professionale e associativo, i rischi si affrontano innanzitutto riconoscendo che **c'è sempre un distacco tra il fare formazione e il processo formativo delle persone**. Non coincidono sempre ed è giusto che sia così. Altrimenti la formazione sarebbe un meccanismo magico che 'produce' persone mentre, per fortuna, si tratta di costruire situazioni e condizioni perché la persona possa svilupparsi. Il senso ultimo del fare formazione, nella pedagogia cristiana, è di strutturare azioni a servizio di un processo che è intrinsecamente personale.

La formazione dunque non è mai una semplice somma di eventi; siamo così all'altro lato della dialettica: **il processo formativo personale**. Il problema che ha una struttura formativa è sempre quello di sostenere in maniera più o meno permanente - nei tavoli questo emergeva - quello che è un percorso personale. Non si tratta di sostituirsi alla persona, ma piuttosto di accompagnarla e dare ad essa le energie e le risorse perché possa continuamente auto-formarsi. È bene a questo punto fare un cenno al concetto di autoformazione, che va intesa non come alternativa ai momenti formativi organizzati, ma piuttosto come uno degli aspetti cruciali del processo formativo.

Parlare di autoformazione significa riconoscere che è nell'individuo che avviene il processo formativo, ma ciò non significa che allora la formazione possa essere ridotta ad esperienza solitaria; al contrario per formarci abbiamo bisogno degli altri; è infatti attraverso gli altri che impariamo progressivamente a camminare con le nostre gambe e fare i conti con noi stessi.

Il primo punto che dunque volevo restituirvi è la presenza di una dialettica, che è normale: quella tra il fare formazione e l'attivare un processo personale di formazione. Si tratta di una dialettica che chiede capacità di attenzione e gestione. Nel vostro caso, dove il servizio educativo è al centro del vostro fare formazione, la ricerca di equilibrio che questa dialettica comporta è ancora più evidente.

La questione dell'adulto educatore

Vengo allora al secondo passaggio, che mi sembra d'aver colto trasversalmente: formare i capi significa avere a che fare con l'età adulta e con quella che possiamo chiamare **la questione di formare un adulto educatore**.

Come è emerso chiaramente dai vostri lavori non esiste l'adulto astratto; esistono gli adulti, che è impossibile racchiudere in un unico profilo. Il mondo adulto è ancora più plurale e differenziato di quello dei ragazzi e dei giovani; operare con gli adulti significa così intercettare storie e condizioni di vita molto diverse. Tuttavia l'azione formativa pur riconoscendo la condizione plurale dei destinatari ha biso-

gno di una qualche unità d'intenti. Nel vostro caso quest'unità è rappresentata dal fatto che voi intendete contribuire al cammino formativo di persone adulte e soprattutto intendete accrescere quelle competenze educative che fanno sì che possano esercitare in modo consapevole e responsabile il ruolo educativo del capo.

In ragione del fatto che volete promuovere, in persone già adulte anagraficamente, la loro adultità psicologica, la vostra azione formativa ha certamente come finalità il rafforzamento di personalità mature e lo sviluppo di cittadini responsabili; tuttavia il cuore del vostro compito come formatore dei capi è quello di alimentare un servizio educativo responsabile

e competente. Anche in questo caso vediamo che è presente perciò un duplice aspetto che è bene distinguere, ma non separare.

Il cuore del vostro impegno come formatori è di sviluppare nella persona a voi affidata competenze educative adatte per l'esercizio del servizio di capo; un servizio che non chiama in causa solo aspetti tecnici, ma coinvolge la persona nel suo insieme. Il fare il capo non è scindibile dall'essere educatore. Tale specificità vi pone la questione di come potete, attraverso la vostra azione formativa, **sostenere nelle persone la consapevolezza della delicatezza del servizio educativo e il discernimento in ordine alla propria vocazione (intesa in senso generale)**



educativa. Fare i capi è di più che rispondere ad un interesse e ad una passione; è 'rendere ragione' ad una comunità di riferimento delle azioni educative che si mettono in atto. Qui si aprono due domande che posso solo richiamare: quanto nella formazione che voi svolgete riuscite a sviluppare il senso del ruolo del capo come servizio educativo? Quanto riuscite a far cogliere nelle persone l'esercizio del servizio educativo come l'espressione di una 'vocazione', ossia che non si educa 'per sé', ma in risposta ad una richiesta, ad un appello, che seppur circoscritta nel tempo comporta una scelta non marginale per la propria vita?

Mentre formate capi però accompagnate anche persone adulte verso la loro maturazione e l'esercizio di quelle responsabilità che la vita adulta comporta. Nei gruppi è emerso questo tema: come nella formazione dei capi si possano aiutare le persone ad aprirsi ad altri aspetti oltre quello educativo? L'identità di un capo scout è di essere educatore, ma nel suo percorso di crescita, egli vive la vita normale con una serie di questioni che non riguardano soltanto il suo essere educatore. Dove trova alimento il suo percorso di maturazione o di crescita o di sostegno nelle altre questioni che non riguardano direttamente la responsabilità educativa? Il tema della formazione permanente si gioca qui, non soltanto nell'ottica di come coltivare la 'vocazione' educativa, ma come mettere in sinergia la vocazione ed il servizio educativo con la coltivazione della propria umanità.

Alcuni principi della formazione degli adulti

Nel seguire i lavori dei gruppi, inoltre, ho avuto la possibilità di trovare conferma di alcune riflessioni, che anche all'interno della formazione degli educatori e degli animatori dell'Azione Cattolica andiamo facendo, in ordine all'importanza di porre alla base della nostra azione formativa con gli adulti alcuni principi. Il primo principio è quello della **significatività**: gli adulti si formano più volentieri quando colgono il senso di quello che stanno facendo, quando colgono la vicinanza tra le proposte loro fatte e i loro bisogni, le loro domande, il loro orizzonte esistenziale; quando comprendono che ciò che incontrano nell'esperienza



formativa è in grado di attivare in loro un cambiamento migliorativo. Il secondo principio possiamo definirlo **itineranza**, dove voi siete maestri. La formazione, in quanto percorso personale, è un cammino che non si esaurisce mai. Questo non vuol dire che non sentirsi mai pronti; ciò non significherebbe camminare quanto piuttosto stare fermi ad aspettare. Una buona formazione è quella che ti attiva e ti mette in grado poi di continuare ad attingere risorse formative all'interno della propria ordinarietà; che è capace di alimentare il tuo cammino, non che ti porta in braccio.

Nella formazione al servizio educativo il principio dell'itineranza o del cammino si traduce nell'attenzione a sviluppare nell'adulto educatore la progettualità (ossia la capacità di guardare avanti e immaginare nuovi passi) ed insieme quel senso del limite (ossia riconoscere che l'educazione non è onnipotente) che genera a sua volta la consapevolezza dell'importanza di essere sostenuto nell'esercizio del proprio ruolo.

Non basta che uno abbia la buona intenzione di fare l'educatore perché questo si traduca necessariamente in azioni positive ed efficaci. Educare è questione ben più complessa; chiama in causa la promozione del bene delle persone. Come fa un capo a capire quale sia il bene da promuovere? Egli può sempre sbagliarsi, non esistono in questo senso scorciatoie. Per questo motivo per affrontare con responsabilità la domanda del bene da promuovere è necessario il confronto comune;

una comunità di capi che ragiona sull'educazione è fondamentale, perché l'educazione non è un'applicazione di principi ma è un esercizio di discernimento costante del bene da attivare e sviluppare nelle persone.

Ma per formarsi e per confrontarsi occorre avere, ecco un altro principio base, **la disponibilità ad imparare**. Per esercitare il ruolo educativo del capo è indispensabile acquisire informazioni, tecniche, metodi, ma insieme è necessario coltivare la disponibilità a mettersi in gioco fino in fondo, a lasciarsi formare ancora, non solo dai momenti formali, ma dalle esperienze e dal servizio stesso.

Infine un principio che avere richiamato continuamente nei gruppi è quello dell'**imparare attraverso l'esperienza**. È vero che si impara meglio facendo e perciò è molto importante che i momenti formativi che organizziamo siano capaci di coinvolgere attivamente le persone affinché esse non siano solo fruitrici di una proposta, ma compartecipi. Vi è però anche un altro aspetto: valorizzare l'imparare facendo significa aiutare i capi nella loro ordinarietà a rileggere il loro servizio, a riflettere su quanto fatto e così crescere nella consapevolezza e nella conoscenza. Non si impara solo attraverso esperienze forti; ma queste sono l'occasione per aiutarci ad **imparare anche nelle esperienze quotidiane**.

Saper rispondere ad alcune esigenze e riflettere sui contenuti formativi

Vengo ora a due ultimi aspetti che mi sembra di aver colto dai vostri lavori.

In molte riflessioni che ho ascoltato è stata sottolineata la necessità di ripensare la formazione tenendo conto meglio di alcune esigenze (o bisogni) che emergono dalla realtà dei territori. Una prima esigenza, che abbiamo chiaramente anche in Azione Cattolica, è quella di coniugare l'organizzazione della formazione con i tempi di vita dei ragazzi, dei giovani, degli adulti. Sembra che le persone abbiano sempre meno tempo a disposizione. Come fare? Non c'è al riguardo una soluzione a portata di mano. Ciò che però appare chiaro è che dal momento che non possiamo mol-

tipicare le richieste, abbiamo la necessità di innalzare la qualità dei momenti formativi che andiamo proponendo.

Un altro bisogno che avete ribadito più volte, è quello dei **capi extra-associativi** e cioè quelli che arrivano a svolgere il servizio educativo senza avere alle spalle una storia associativa. Si aprono a questo proposito le questioni del come inserire le persone dentro la narrazione associativa e come fare in modo che si appropriino in modo consapevole di quel linguaggio specifico, che esprime i vostri significati portanti.

Infine un ultimo aspetto. In tutti i tavoli alcuni di voi hanno posto la questione che possiamo chiamare dei contenuti. Nell'azione formativa su che cosa puntare veramente? Che cosa, alla fine, veramente conta? Che cosa è essenziale? Vi sono naturalmente posizioni diverse; ma mi sembra di aver colto una convergenza su questi punti:

- La formazione del capo non può limitarsi ad essere strumentale, ma deve toccare l'essere della persona nella sua profondità; c'è bisogno che la formazione incida sul modo di vivere e di stare con gli altri del capo steso.
- La formazione del capo richiede degli approfondimenti contenutistici in ordine alla fede e alla vita cristiana.
- La formazione del capo deve aiutare ad aprirsi alla realtà della vita nel suo insieme, sociale e culturale e deve accrescere nelle persone la capacità interpretativa e critica.

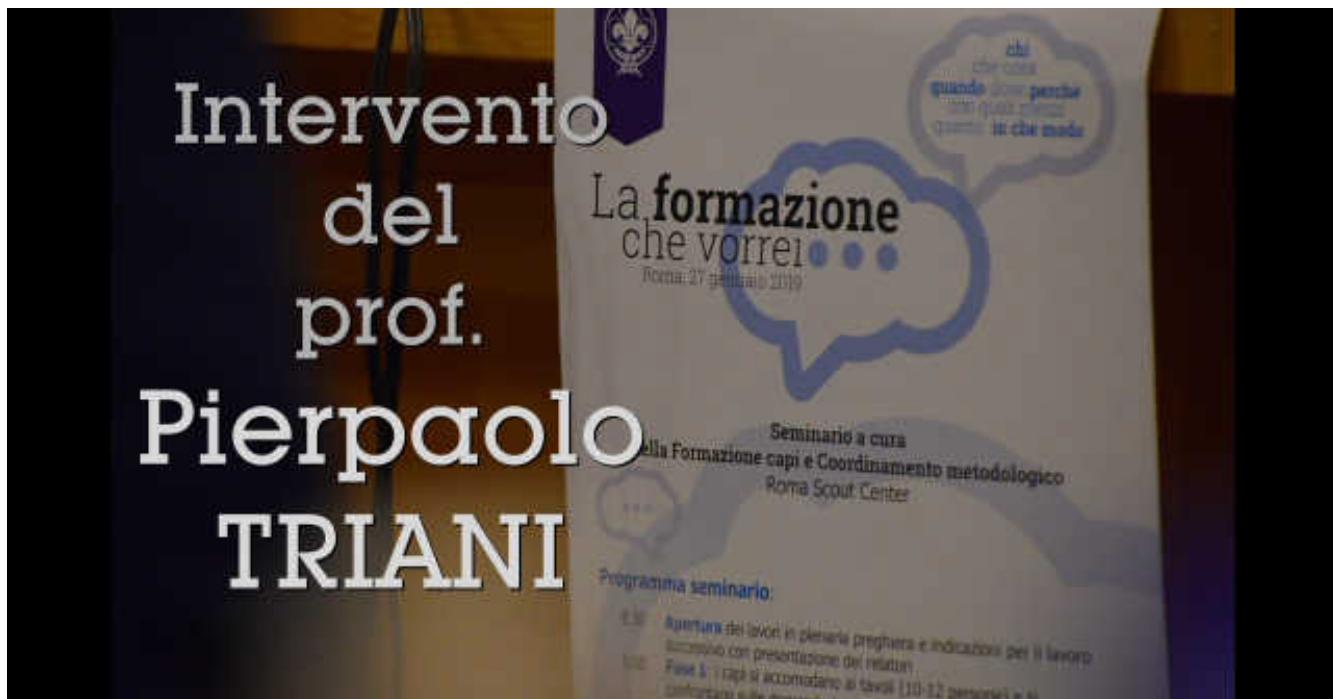


Conclusione

Finisco con poche battute: il processo formativo della persona è un processo sempre aperto, ma la formazione diventa significativa quando attiva **nella persona una risignificazione di sé**. Un percorso formativo resta in superficie quando, in qualche modo, modifica 'solo' alcune conoscenze e alcuni comportamenti. La risignificazione di sé comporta un modo diverso di leggere sé stessi, gli altri, la realtà; è un percorso lungo che prende solitamente il via dal paziente lavoro dei formatori di proporre idee e sviluppare comportamenti, ma va oltre.

Infine, dal momento che ho una passione in

comune con don Paolo Gherri, quella dello studio del pensiero del filosofo e teologo canadese Bernard Lonergan, vi riporto un suo passaggio su una parola a voi molto cara 'metodo'. In 'Il metodo in teologia' scriveva: "Il metodo non è un insieme di regole proposte perché uno stupido le segua meticolosamente. È una struttura in vista di una creatività in collaborazione". È molto interessante. Anche il fare formazione, in quanto azione strutturata e metodologicamente fondata, **richiede atti d'intelligenza, atti di collaborazione e atti di creatività**. Mi sembra che sia anche l'esercizio che stamattina è stato fatto e di questo vi ringrazio.



Intervento di Marco Pietripaoli

Ad integrazione dell'intervento di Pierpaolo, in modo complementare, ho fatto una lettura un po' più tecnica dal punto di vista scout e di aggregazione delle sollecitazioni che ho letto e ascoltavo questa mattina: ve ne faccio quindi una sintesi per macro temi.

1 Innanzitutto "Cosa mettere al centro della formazione che vorrei?" Molti hanno segnalato di mettere al centro un **metodo unitario** e, quindi, meno strumenti tecnici delle Branche, ma altri hanno evidenziato la necessità di mettere al centro **la scelta di essere educatori** ed io, forse, aggiungerei la scelta di essere educatori volontari, di essere cittadini, di essere cristiani. L'essere educatori incorpora le connessioni con le altre dimensioni e, quindi, il tema della vocazione, della solidità della persona che viene prima dei contenuti tecnici e, quindi, il tema della scelta di essere educatori viene prima dell'aspetto del metodo unitario, che è certamente uno dei contenuti. Al centro, però, c'è **l'essere persona, l'essere catechista** ed in questo un link, che è stato evidenziato in un paio di tavoli, la centralità della parola di Dio e l'incontro con Gesù come motore delle nostre scelte.

2 La seconda questione, dopo il capo e la sua scelta vocazionale, **è il nostro non essere astratti ma immersi dentro una realtà, in una società in forte evoluzione.** Qualcuno ha usato il termine "crisi": certamente



ci sono dei radicali cambiamenti negli ultimi 10 anni anche nel modo di vivere, di precarietà, di tempi, di fatiche che certamente fino ai primi anni 2000 non vivevamo ma che, negli ultimi 10 anni, si sono fortemente evidenziati. Non possiamo non tenerne conto nel progettare la formazione.

3 Il terzo tema, che chiude un po' questo triangolo di apertura, è il **tema dei contenuti**. Ma, allora, se dobbiamo mettere al centro la persona nel proprio contesto, quali sono i contenuti prioritari di una formazione?, Ho visto un grande spostamento dell'attenzione, con una certa mia sorpresa rispetto a alcuni anni fa, **più sul perché rispetto al come fare educazione**, più sull'essere **attenti alla persona**, a far crescere persone con le **capacità relazionali**, con **capacità di rileggere le situazioni**, di saper **gestire i conflitti**, di **sviluppare le attitudini** personali; tutte cose che ho letto nei vostri fogli sui vostri tavoli! Potenziare le capacità di attivare processi educativi, di essere padroni del proprio tempo, e poi anche, in seconda battuta, aspetti metodologici, rilettura dei bisogni dei ragazzi, rilettura e capacità di utilizzare il metodo.

Io aggiungo che, forse, dobbiamo chiarirci su qual è l'obiettivo strategico della formazione oggi: **aiutare a generare comunità generative**, comunità educative locali che sappiano vivere processi educativi dentro il proprio territorio. Pierpaolo tre volte ha utilizzato il termine "aprirsi", ma anche Don Valentino ricordava ieri sera il ruolo di "accompagnare nella Storia". Io, allora, aggiungo segnalando che la formazione dovrebbe essere funzionale a far crescere delle comunità di capi che siano sempre più capaci **di creare un Noi, un noi tra le persone, un noi con il proprio ambiente e con il proprio territorio**. Solo così si può fare un'educazione incisiva.

4 Capite, allora, che se c'è il tema dello star dentro nella vita dei capi e delle persone, se c'è il tema della comunità generativa a livello locale e territoriale, se c'è il tema del costruire un Noi dentro una società che invece ci sta fortemente spingendo verso una dimensione individualista, allora diventa cruciale il quarto punto: **la formazione permanente** o, usando un vecchio termine in uso degli anni '80, **la formazione continua**. Voi dite che questa formazione permanente non è garantita dai

campi; certo che no, la formazione permanente è garantita nei contesti locali. Forse se qualcuno di voi ha avuto il tempo e la pazienza di leggere il contributo che ho scritto con l'aiuto di un paio di amici alcuni mesi fa, avrà notato, se andiamo dentro il percorso storico negli anni '70 - '80 e prima ancora degli anni '50 - '60, che allora **la formazione era il campo scuola!** Erano pochi i campi scuola e la formazione era tutta lì: c'era il 100% di campo scuola e zero di formazione permanente. Successivamente negli anni '70 con Achille Cartocci e Vittorio Ghetti si è incominciato ad aprire il tema di formazione continua, ma il rapporto era 90 a 10. Successivamente, anche con l'ultimo processo di evoluzione del percorso formativo dei primi anni 2000, la formazione per-

manente arriva al 30 - 40% dell'impegno del capo rispetto al 70% della centralità dei campi (lo potete notare anche dal peso delle parole). Oggi, forse, la domanda che dobbiamo porci è se questo rapporto possa almeno pareggiarsi, se non addirittura invertirsi. Oggi **la formazione dei campi è altrettanto importante quanto la formazione permanente**, e la cura e il tempo da dedicare a quest'ultima va aumentato.

5E siamo al quinto punto: **i luoghi della formazione.** Sui tavoloni questa mattina evidenziavate che i luoghi della formazione debbono essere integrati fra loro, e tra questi oltre ai campi, ovviamente sono centrali la Comunità capi, che accompagna, ma soprat-



tutto la Zona. **La Zona** che, come ricorda lo Statuto, ha ancora due compiti: quello del Coordinamento tra i gruppi e della Formazione dei capi. La Zona ha senso solo e unicamente se fa queste due cose; poi, magari, può anche fare degli eventi per i ragazzi, ma li deve fare nella misura in cui sono funzionali al tema del coordinamento e della formazione: faccio un evento coi ragazzi su un tema educativo per imparare (formazione) come capi possiamo gestire meglio quel tema educativo a livello locale. Allora se la Zona dovrebbe servire a fare il coordinamento tra i gruppi e a fare formazione, dobbiamo porci il grande tema centrale, come alcuni di voi hanno sottolineato: **come costruire dei percorsi personalizzati di formazione permanente.**

6 Sesta attenzione: **i metodi formativi.** In moltissimi tavoli ho letto e ho ascoltato una forte sottolineatura sulla **formazione esperienziale.** Partire dalle esperienze personali, vissute negli eventi formativi come occasione di innesco, per rileggere riflettere e poi concettualizzare. Qui c'è tutta la questione della alternatività tra i metodi trasmissivi e i metodi elaborativi: non c'è quello giusto, dipende da che cosa fai... Quando gestisci attività educative in genere sono molto più funzionali i metodi formativi di tipo elaborativo in cui parti dall'esperienza, fai una rielaborazione collettiva e arrivi ad una concettualizzazione. L'altro processo è all'opposto: parti da una teoria, provi a farne una rielaborazione per poi pro-

varla e metterla in pratica solo successivamente. Moltissimi di voi hanno evidenziato che nella Formazione capi questo discorso è aperto da vent'anni, forse trent'anni. Non è un tema nuovo, tutt'altro, però, forse, oggi è tempo per un'ulteriore "spinta", un'ulteriore attenzione al riguardo. Questo è sempre connesso al tema che indicavo prima, del costruire il Noi, cioè di costruire una condivisione del sapere comune, **una cultura comune.** Sul tema del sapere, c'è la questione, che in alcuni tavoli è emersa, dello stile. Qualcuno parlava dello stile scout, ma, soprattutto, dello **stile adulto:** siamo tra adulti e lo siamo nei contesti formativi sia nella Zona che nei campi, contesti in cui abbiamo **al centro il nostro apprendimento.** A questo proposito vi segnalo il n. 9/2000 de Il Nodo, il periodico on line della Rete Formatori.

7 Settimo punto: **i formatori.** Chi sono i formatori? Voi siete stati molto chiari: i formatori **sono i capi Gruppo, gli IABZ e i formatori dei campi.** L'idea del "formatore unico" affrontato dall'associazione alcuni anni fa. Io aggiungo, un po' provocatoriamente, che forse è il tempo di superare definitivamente quella gerarchia e dicotomia tra formatori regionali e formatori nazionali: ragioniamoci, ragionateci sopra. Ma al di là dell'aspetto tecnico, il tema credo che sia quello della **circolarità delle competenze dei formatori.** Non entro sul tema Rete Formatori e la formazione quadri che oggi non è emerso. Certamente, però, alcuni di voi hanno evidenziato

che, se così è, occorre ripensare e ridisegnare anche una formazione dei capi Gruppo e una formazione dei quadri di Zona perché è coerente con il discorso di cui sopra: anche loro sono dei formatori.

8 Ottavo: **le modalità e gli ambiti**. Qui la parola che è emersa in tantissimi vostri tavoli è **"flessibilità"**. Certo, le soluzioni non sono facili. Nella formazione permanente il tema flessibilità è insito, mentre nella formazione con campi strutturati si può incontrare una certa difficoltà. Ci sono due velocità diverse e poi ci sarebbe una terza velocità "più veloce" riguardo al tema autorizzazioni (avere presto capi formati), ma servirebbe una velocità più lenta per accompagnare la crescita



delle persone. Inoltre mi è sembrata interessante una riflessione che emergeva da due tavoli che ponevano due esigenze: **serve un imparare ad essere adulti testimoni**, cioè persone significative permanentemente nel tempo, e servono **anche delle competenze pratiche e tecniche** grazie all'imparare facendo, utili quando ti trovi a 22 anni a essere capo unità e ti devi "inventare" di fare qualcosa e ti serve anche un po' di praticità. Nel dibattito del mondo formativo da 10 anni il grande tema è quello delle **competenze**: è un tema che si è aperto recentemente e anche noi scout ne siamo assolutamente connessi. Pierpaolo ne ha fatto un accenno quando parlava della certificazione delle competenze. **Le competenze si acquisiscono in tre ambiti**: la formazione formale, lo studio nei percorsi formativi ufficiali, la formazione in contesti non formali e, quindi, nella vita che le persone hanno in altre situazioni organizzative (lavoro, volontariato, ...) e nei contesti informali dove imparo nella vita quotidiana. Noi scout abbiamo lo stesso identico problema di far convivere e valorizzare le diverse dimensioni, perché abbiamo la formazione interna che si costruisce negli ambiti formali, i campi scuola; abbiamo la formazione che si costruisce negli ambiti non formali, la Comunità capi e la Zona; abbiamo la dimensione informale che è quella della vita di tutti i giorni con i ragazzi, con lo staff in cui, nella vita quotidiana e in altri ambienti, imparo delle cose che mi sono utili per fare bene il capo.

9 Il nodo delle competenze è cruciale: da un lato, le acquisisco in tutte le tre dimensioni ma poi c'è il tema di come sono riconosciute. Qui torna fuori il tema delle **autorizzazioni**. Oggi abbiamo un sistema nel quale sei autorizzato a fare il capo unità nella misura in cui hai partecipato alla formazione formale ma, se siamo d'accordo che io imparo essere capo scout anche in Comunità capi e nella mia vita di staff e imparo un sacco di cose nel lavorare con i miei ragazzi, allora, capite che, forse, sarebbe più importante verificare se hai le competenze, non se hai partecipato a tre campi. Questo è un problema che hanno tutti, dall'Azione Cattolica, alla scuola, al mondo del lavoro: vi sto evidenziando che il tema non è solo dell'AGESCI. Ad esempio nel

mondo della formazione permanente stanno prendendo sempre più attenzione gli **Open badge**: praticamente sono dei simboli che, messi nel proprio curriculum vitae contengono un link elettronico, che rimanda ad un elenco di competenze elencate online, che hai acquisito facendo quella tale esperienza piuttosto che quel tal percorso formativo. Sapete dove hanno inventato questa roba? Negli Stati Uniti, prendendo spunto nientepopodimeno che dai Boy Scouts of America che le usano per le "patacche" delle specializzazioni dei campi di competenza. Al di là della genesi, capite che le tipologie di competenze ormai vanno ben oltre a quelle tecniche; come dicevate nei tavoli ci sono anche **le competenze relazionali e le competenze progettuali**. Allora, il tema del



come vanno **validate e certificate le competenze** è oggettivamente un problema non facile, ma di cui mi sembra che nei tavoli sono usciti alcuni spunti, ma su cui c'è molto da riflettere e sperimentare.

10 Concludo. Decimo e ultimo punto. Talvolta la formazione è percepita come imposta. Creiamo **il desiderio di formarsi**: formazione come tempo liberato. Dobbiamo **accompagnare l'interesse alla formazione permanente**. La formazione dei capi è un tema di tutta l'Associazione e non solo del settore Formazione Capi e mi sembra che la mattinata di oggi è stato un paradigma nuovo di

come, in modo elaborativo e condiviso, è importante partire dalle esperienze per costruire delle riflessioni utili per un comune obiettivo. I diversi **quadri associativi, non solo della Formazione capi ma anche delle Branche, del Metodo e dei Settori**, hanno provato a dare un serio contributo alla "formazione che vorrei" e questo nuovo paradigma di questa esperienza mi sembra veramente un ottimo viatico per il percorso che avete intrapreso.





Associazione
Guide e Scouts
Cattolici Italiani

Sede Nazionale
Piazza Pasquale Paoli, 18
00186 Roma
www.agesci.it